



Leren

is een belangrijke factor voor
het welzijn op de werkplek

Het stimuleren van een cultuur waarin mensen continue blijven leren heeft verschillende voordelen voor de prestaties en het welzijn van werknemers. Door werknemers autonomie te geven en toegang te bieden tot opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden verhoog je de betrokkenheid en werktevredenheid, bied je meer flexibiliteit en aanpassingsmogelijkheden en verbeter je de productiviteit.



Leren Interventies

Geef werknemers autonomie om hun leerproces te versnellen

Werknemers die autonomie hebben, overwinnen snel uitdagingen op het werk doordat zij sneller leren en zich sneller aanpassen.¹ Hun gevoel van zelfbeschikking en succes stimuleert hun zelfvertrouwen en welzijn op het werk.² De voordelen van autonomie worden echter alleen benut als werknemers het gevoel hebben dat hun managers hen vertrouwen.³ Managers kunnen dit vertrouwen opbouwen door 'micromanaging' te vermijden. (Zie het gedeelte over **Vertrouwen**). Dit wordt ook wel functieverrijking genoemd, en kan inhouden dat medewerkers meer uitdagende taken krijgen die hen helpen in hun ontwikkeling.



Verschillende langetermijnonderzoeken hebben de voordelen aangetoond die autonomie bidet bij het leren:

- Zeer autonome callcenter-medewerkers maakten zich sneller een nieuw intern softwaresysteem eigen en
- pasten zich ook sneller aan dit systeem aan dan hun collega's met weinig autonomie.⁴
- Productiemedewerkers die meer autonomie hadden, vonden en corrigeerden vaker fouten dan hun collega's met minder autonomie. Dit effect was nog sterker bij nieuwe werknemers.²

Bronnen:

1. Schooler et al. (2004)
2. Leach et al. (2003)

3. Luring and Kubovcikova (2022)
4. Bond and Flaxman (2006)



Leren Interventies

Bied relevante en diverse leermogelijkheden

Werknemers die voortdurend gebruikmaken van leermogelijkheden die relevant zijn voor hun werkgebied zijn creatiever, meer betrokken en beter uitgerust om hedendaagse uitdagingen aan te gaan. Onderzoek wijst uit dat leren voor werknemers een belangrijke drijfveer is voor hun professionele ontwikkeling en welzijn.¹

Er zijn verschillende leerinitiatieven die invloed hebben op het welzijn. Er is sterk bewijs dat leren om persoonlijke vaardigheden te ontwikkelen het welzijn verbetert. Er is ook steeds meer bewijs dat dit geldt voor leren dat professionele vaardigheden ontwikkelt, zoals leiderschapstraining.¹ Moedig je teamleden aan om hun trainingsbehoeften te analyseren en gebieden in kaart te brengen waar ze extra training kunnen gebruiken.





Leren Interventies

Schep een leercultuur

Organisaties die waarde hechten aan steeds blijven leren, investeren niet alleen in de professionele ontwikkeling van hun werknemers, maar integreren training in hun dagelijkse activiteiten. De brede toepassing van deze mindset levert verschillende voordelen op, zoals meer betrokkenheid van werknemers, een hogere werktevredenheid en personeelsbehoud. Het verhoogt ook het investeringsrendement van trainingen door werknemers te motiveren hun nieuwe kennis toe te passen in de praktijk.¹

Uit een enquête onder 2810 werknemers in het Verenigd Koninkrijk bleek dat vooral personen die 'diep' leren hun voordeel doen met uitgebreide leermogelijkheden, maar dat deze manier van leren personen die 'oppervlakkig' leren juist stress kan opleveren.² Houd rekening met deze verschillen en moedig je managers aan om het leervermogen van sollicitanten en werknemers te beoordelen om hun welzijn op de werkplek te bevorderen.

Bronnen:

1. Egan et al. (2004)
2. Felstead et al. (2015)





Leren Referenties

Bond, FW, & Flaxman, PE (2006). The Ability of Psychological Flexibility and Job Control to Predict Learning, Job Performance, and Mental Health. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 113-130.

Egan, TM, Yang, B, & Bartlett, KR (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.

Felstead, A, Gallie, D, Green, F, & Inanc, H. (2015). Fits, misfits and interactions: Learning at work, job satisfaction and job-related well-being. *Human Resource Management Journal*, 25(3), 294-310.

Lauring, J, & Kubovcikova, A. (2022). Delegating or failing to care: Does relationship with the supervisor change how job autonomy affect work outcomes? *European Management Review*, 19(4), 549-563.

Leach, DJ, Wall, TD, & Jackson, PR (2003). The effect of empowerment on job knowledge: An empirical test involving operators of complex technology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 27-52.

Schooler, C, Mulatu, MD, & Oates, G (2004). Occupational self-direction, intellectual functioning, and self-directed orientation in older workers: Findings and implications for individuals and societies. *The American Journal of Sociology*, 110(1), 161-197.

Watson, D, Tregaskis, O, Gedikli, C, Vaughn, O, & Semkina, A. (2018). Well-being through learning: A systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 247-268.

Werk Welzijn Interventies



The Work Wellbeing Playbook is een beknopte gids die inzichten samenvat uit een grootschalige ⁶ systematische literatuurstudie naar interventies op het gebied van welzijn op het werk. Het handboek presenteert de belangrijkste inzichten op een toegankelijke en begrijpelijke manier, en is eenvoudig in gebruik.

Met steun van Indeed, en in samenwerking met onze academische partner bij het [Wellbeing Research Centre van de Universiteit van Oxford](#), heeft de World Wellbeing Movement dit handboek samengesteld. Het bestaat uit met bewijs onderbouwde interventies, ingedeeld in 12 belangrijke factoren die van invloed zijn op welzijn op de werkplek.

De onderzoekers hebben meer dan 3.000 academische studies over welzijnsinterventies op de werkplek beoordeeld. Het doel was om strategieën te identificeren waarvan bewezen is dat ze het welzijn van medewerkers in diverse werkomgevingen vergroten. In de wetenschap dat zakelijke leiders vaak met tijdgebrek kampen, hebben we de belangrijkste inzichten kort en overzichtelijk samengevat in dit vrij toegankelijke hulpmiddel, om zo drukbezette professionals te ondersteunen.

Dit handboek borduurt verder op de wetenschappelijke onderbouwde aanbevelingen van de World Wellbeing Movement's om te meten [hoe medewerkers zich voelen op het werk](#), en [waarom ze zich zo voelen](#). Dit werkt net als de [Indeed Work Wellbeing Score](#), die ook in samenwerking met experts van het Wellbeing Research Centre is ontwikkeld. Als je eenmaal de gegevens hebt verzameld, kun je met dit handboek die gebieden te identificeren en aanpakken die binnen jouw organisatie verbeterd kunnen worden.

We raden bedrijfsleiders aan om diversiteit in gedachten te houden bij het gebruik van dit handboek, om een **holistische** welzijnsstrategie voor hun medewerkers op te zetten. Bij het kiezen van interventies moeten werkgevers rekening houden met factoren zoals de werkomgeving, de industrie, de geografische locatie, en de unieke behoeften van hun werknemers.

Hoewel er geen toverformule is en alle interventies beperkingen hebben, beginnen veel bedrijven positieve veranderingen te realiseren als ze meerdere interventies combineren, *zoals interventies op organisatie-, groeps- en individueel niveau*, die verschillende factoren behelzen die het welzijn van werknemers beïnvloeden.

Deel dit hulpmiddel



Citeer dit hulpmiddel

Cunningham, S., Fleming, W., Regier, C., Kaats, M., & De Neve, J. (2024). *Work Wellbeing Playbook: A Systematic Review of Evidence-Based Interventions to Improve Employee Wellbeing*. World Wellbeing Movement.

The Work Wellbeing Playbook © 2024 van het World Wellbeing Movement is gelicenseerd onder CC BY-NC-ND 4.0 