



Ondersteuning

is een belangrijke factor voor
het welzijn op de werkplek

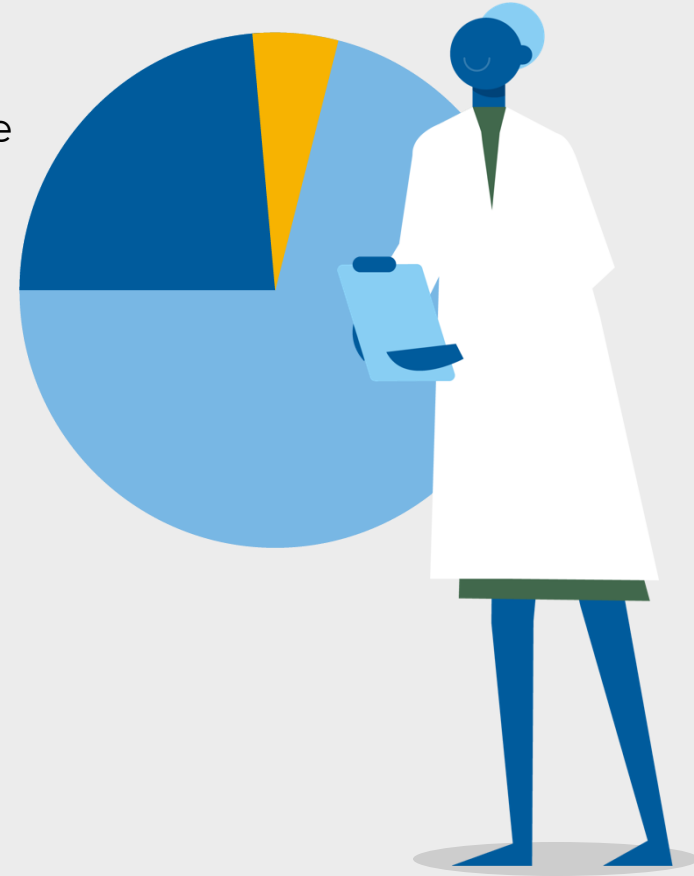
Werknemers die zich ondersteund voelen door hun organisatie, manager en collega's zijn meer tevreden met hun baan en presteren beter dan werknemers die zich verwaarloosd voelen. Probeer een cultuur van support te scheppen: vraag werknemers hoe ze zich voelen, communiceer vaker met mensen die het moeilijk hebben, bevorder support onder collega's en ondersteun de werk-privébalans.

Ondersteuning Interventies

Vraag om feedback van je werknemers

Het bieden van een uitlaatklep aan werknemers waar ze hun gedachten en zorgen over verschillende aspecten van hun baan kwijt kunnen, kan een positieve invloed hebben op de werkomstandigheden, de werktevredenheid en het personeelsbehoud. Voorbeelden hiervan zijn one-on-one's of teammeetings en werknemersenquêtes.

- Een gerandomiseerd onderzoek met controlegroep naar een Amerikaans productiebedrijf dat als doel had veiligheid op het werk, productiviteit en teamwork te verbeteren, liet zien dat managers die hoogwaardige feedback van hun teams kregen, aanzienlijke verbeteringen behaalden in elke categorie vergeleken met managers die geen hoogwaardige feedback kregen.¹
- Een gerandomiseerd onderzoek met controlegroep naar Indiase kledingfabrieken liet zien dat werknemers die in een anonieme enquête feedback gaven over hun werkomstandigheden, de prestaties van hun manager en algehele werktevredenheid, 20% minder vaak ontslag namen vijf maanden na een teleurstellende salarisverhoging.²



Bronnen:

1. Zohar and Polachek (2014) 2. Adhvaryu et al. (2022)

Ondersteuning Interventies

Ondersteun autonomie van werknemers

Organisaties die de autonomie van werknemers ondersteunen, houden rekening met de mening van werknemers, bieden meer keuze en moedigen initiatief aan. Werknemers die zich gesteund voelen door hun manager en de organisatie zijn meer geneigd te profiteren van autonomie dankzij verbeterde motivatie en werktevredenheid.¹

Een gerandomiseerd onderzoek met controlegroep naar managers van een Fortune 500-bedrijf die deelnamen aan een trainingsprogramma om hun autonomie-ondersteunende vaardigheden te verbeteren, wees uit dat vijf weken na de training de werknemers in hun teams meer motivatie en betrokkenheid vertoonden.²



Bronnen:

1. Gilet et al. (2013)
2. Hardre and Reeve (2009)

Bied training voor pro sociaal leiderschap

Een positieve sfeer op het werk is een essentiële factor voor langdurig bedrijfssucces. Werknemers die positieve sociale interacties hebben met hun managers en collega's, bouwen gezondere werkrelaties op en scoren hoger op welzijn, betrokkenheid, motivatie en prestaties.¹

Onderzoek laat zien dat managers een sleutelrol spelen in het bevorderen van een gezonde relatiedynamiek op het werk. Een trainingsprogramma voor pro sociaal leiderschap dat werd gegeven aan kantoorprofessionals in grote Turkse bedrijven verbeterde sociale netwerken, percepties van support en collegialiteit op het werk.¹ Het programma behandelde de volgende thema's aan de hand van creatieve technieken zoals rollenspel en beelden:

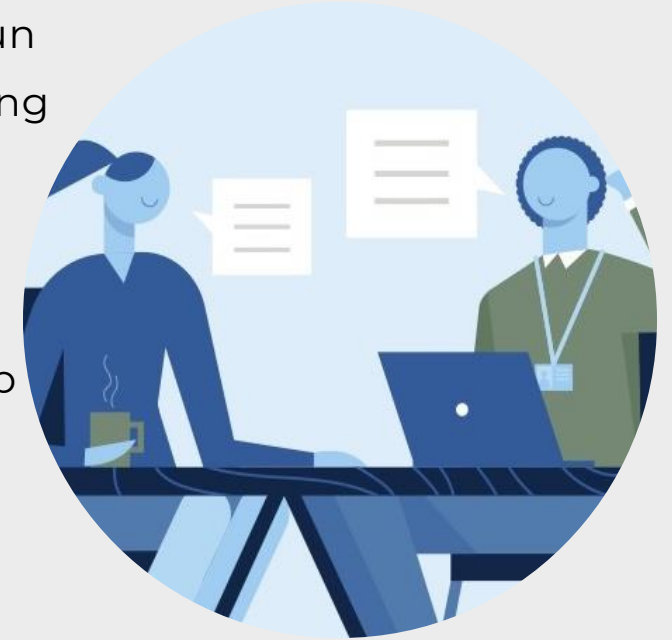
- Respectvol en rustig communiceren
- Begrip hebben voor en tolereren van andere standpunten
- Leren vertrouwen op anderen door kwetsbaarheid te accepteren



Bevorder support onder collega's

Werknemers die anderen ondersteunen en zich ondersteund voelen door hun collega's kunnen meer welzijn ervaren, zoals positieve emoties en grotere tevredenheid met hun loopbaan.^{1,2} Support van collega's kan collegialiteit stimuleren, erkenning en waardering verbeteren, en leren en ontwikkeling op het werk ondersteunen, wat samengenomen tot sterkere bedrijfsprestaties kan leiden.¹

- Een systematische review van 26 mentorprogramma's liet positieve effecten zien op zowel het welzijn van werknemers als de prestaties van de organisatie.¹
- Een interventie van zes maanden om support tussen collega's te bevorderen, bedoeld om het omgaan met stress en veerkracht onder beginnende artsen te verbeteren en burn-out te voorkomen, resulteerde in verbeteringen in welzijn en meer zelfvertrouwen.³



Bronnen:

1. Giacumo et al. (2020)
2. Angelopoulou and Panagopoulou (2020)
3. Elamin and Cussons (2020)

Ondersteun een goede werk-privébalans

Managers die proactief strategieën implementeren om de werk-privébalans te ondersteunen in hun team kunnen stress bij werknemers als gevolg van een slechte werk-privébalans helpen verminderen, en de werktevredenheid en fysieke gezondheid van hun teamleden verbeteren.^{1,2,3} (Zie het gedeelte over **Flexibiliteit**).



- Twee trainingssessies van een uur bedoeld om managers van een supermarktketen te helpen gezinsondersteunend gedrag te tonen, leidde negen maanden na de training tot verbeteringen in het welzijn van werknemers.²
- Een gerandomiseerd onderzoek met controlegroep naar een programma dat werd geïmplementeerd in een Fortune 500-techbedrijf om zeggenschap van werknemers en managersupport te verbeteren, liet verbeteringen zien in stress, de ervaren werk-privébalans, werktevredenheid en personeelsbehoud.³

Bronnen:

1. Hammer et al. (2011)

2. Kelly et al. (2014)

3. Moen et al. (2016)



Ondersteuning

Referenties

Adhvaryu, A, Molina, T, & Nyshadham, A (2022). Expectations, Wage Hikes and Worker Voice. *The Economic Journal (London)*, 132(645), 1978-1993.

Alan, S, Corekcioglu, G, & Sutter, M. (2023). Improving Workplace Climate in Large Corporations: A Clustered Randomized Intervention. *The Quarterly Journal of Economics*, The Quarterly journal of economics, 2023.

Angelopoulou, P, & Panagopoulou, E (2020). Is wellbeing at work related to professional recognition: A pilot intervention. *Psychology, Health & Medicine*, 25(8), 950-957.

Elamin, SE, & Cussons, D. (2020). 109 Improving wellbeing through peer to peer support. *BMJ Leader*, 4(1)

Giacumo, LA, Chen, J, & Seguinot-Cruz, A (2020). Evidence on the Use of Mentoring Programs and Practices to Support Workplace Learning: A Systematic Multiple-Studies Review. *Performance Improvement Quarterly*, 33(3), 259-303.

Gillet, N, Gagné, M, Sauvagère, S, & Fouquereau, Evelyne. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 450-460.

Hammer, LB, Kossek, EE, Bodner, T, & Crain, T (2013). Measurement Development and Validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF). *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 285-296.

Hardré, PL, & Reeve, J (2009). Training corporate managers to adopt a more autonomy-supportive motivating style toward employees: An intervention study. *International Journal of Training and Development*, 13(3), 165-184.

Kelly, EL., Moen, P, Oakes, JM, Fan, W, Okechukwu, C, Davis, KD., . . . Casper, LM (2014). Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, 79(3), 485-516.

Moen, P, Kelly, EL, Fan, W, Lee, S-R, Almeida, D, Kossek, EE, & Buxton, OM (2016). Does a Flexibility/Support Organizational Initiative Improve High-Tech Employees' Well-Being? Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, 81(1), 134-164.

Wu, HX and Liu, SX (2021) Managerial Attention, Employee Attrition, and Productivity: Evidence from a Field Experiment. *Rotman School of Management Working Paper No. 3787204*.

Zohar, D, & Polachek, T. (2014). Discourse-Based Intervention for Modifying Supervisory Communication as Leverage for Safety Climate and Performance Improvement: A Randomized Field Study. *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 113-124.

Werk Welzijn Interventies



The Work Wellbeing Playbook is een beknopte gids die inzichten samenvat uit een grootschalige ⁸ 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 Indeedy, 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 [Indeedy 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 