



Prestaties

zijn een belangrijke factor
voor het welzijn op de
werkplek

Werknemers kunnen pas prestaties leveren wanneer ze uitdagingen overwinnen door hun vaardigheden, inspanningen en inzet. Het behalen van werkgerelateerde doelen die werknemers zelf ook als waardevol beschouwen, heeft mogelijk een positief effect op hun welzijn. Organisaties die hun werknemers helpen om betekenisvolle prestaties te leveren, zien dan mogelijk verbeteringen binnen welzijn en productiviteit.



Prestaties Interventies

Geef samen vorm aan werknemersbeoordelingen

Door werknemers te betrekken bij het opzetten van een effectief, eerlijk en constructief beoordelingsproces in plaats van hen daarvan uit te sluiten, vergroot je de transparantie, ontvang je betere feedback en ga je mogelijk betere prestaties zien.^{1,2}

Door samen met werknemers prestatiemetingen voor beoordelingsdoeleinden te selecteren, kent iedereen de prestatieverwachtingen en zijn de systemen ook rechtvaardiger.³

Organisaties moeten echter voorzichtig zijn als zij gezamenlijk ontwikkelde prestatiemetingen als basis voor financiële vergoedingen of niet-financiële beloningen willen gebruiken, omdat hier nog onvoldoende onderzoek naar is gedaan.³



Bronnen:

1. Kleingard et al. (2004)
2. Lam and Shaubroeck (1999)
3. Groen et al. (2017)



Prestaties Interventies

Stel doelen als team om de prestaties te verbeteren

Eerst bepalen welke doelen een team moet behalen en vervolgens de individuele doelen hierop baseren, is een effectieve aanpak om de prestaties van het hele team te verbeteren.¹ Kijk hierbij echter wel goed naar de persoonlijkheid van je teamleden. Onderzoek suggereert namelijk dat consciëntieuze werknemers eerder tevreden zijn in banen waar doelen worden gesteld dan minder consciëntieuze werknemers.²



Specifieke en uitdagende doelen leveren betere groepsprestaties op dan niet-specifieke of eenvoudige doelen.¹ Individuele doelen die zijn gericht op een maximale bijdrage van de persoon aan de groep hebben een positieve invloed op de groepsresultaten. Individuele doelen die zijn gericht op maximale individuele prestaties kunnen daarentegen leiden tot concurrentie binnen de groep, het vertrouwen tussen collega's wegnemen en zo de groepsprestaties ondermijnen.

Bronnen:

1. Kleingeld et al. (2011)
2. Bipp and Kleingeld (2011)



Prestaties

Referenties

Bipp, T, & Kleingeld, P.A.M. (2011). Goal setting in practice : The effects of personality and perceptions of the goal-setting process on job satisfaction and goal commitment. *Personnel Review*, 40(3), 306-323.

Daniels, K, Gedikli, C, Watson, D, Semkina, A, & Vaughn, O. (2017). Job design, employment practices and well-being: A systematic review of intervention studies. *Ergonomics*, 60(9), 1177-1196.

Daniels, K, Watson, D, Nayani, R, Tregaskis, O, Hogg, M, Etuknwa, A, & Semkina, A. (2021). Implementing practices focused on workplace health and psychological wellbeing: A systematic review. *Social Science & Medicine* (1982), 277, 113888.

Groen, BAC, Wouters, MJF, & Wilderom, CPM (2017). Employee participation, performance metrics, and job performance: A survey study based on self-determination theory. *Management Accounting Research*, 36, 51-66.

Kleingeld, A, Van Tuijl, H, & Algera, JA (2004). Participation in the design of performance management systems: A quasi-experimental field study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(7), 831-851.

Kleingeld, A, Van Mierlo, H, & Arends, L (2011). The Effect of Goal Setting on Group Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1289-1304.

Lam, SSK, & Schaubroeck, J (1999). Total quality management and performance appraisal: An experimental study of process versus results and group versus individual approaches. *Journal of Organizational Behavior*, 20(4), 445-457.

Werk Welzijn Interventies



The Work Wellbeing Playbook is een beknopte gids die inzichten samenvat uit een grootschalige ⁵ 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 