



Zingeving

is een belangrijke factor voor
het welzijn op de werkplek

Zingeving kan een krachtige motivatie zijn voor het verbeteren van de werkprestaties.

Werknemers die hun werk als betekenisvol zien, zijn meer betrokken, productiever, collegialer en meer tevreden. Door werknemers te helpen hun sterke punten te gebruiken en betekenis aan hun werk te geven, kunnen verschillende aspecten van welzijn worden verbeterd, waaronder hun fysieke en geestelijke gezondheid. Managers die werknemers helpen begrijpen hoe hun werk bijdraagt aan de bredere missie van de organisatie helpen hen meer betekenis aan hun werk te geven.



Zingeving Interventies

Benadruk de prosociale elementen van werk

Werknemers vinden hun werk betekenisvoller wanneer ze het gevoel hebben dat ze anderen helpen.¹ Door bij je werknemers te benadrukken hoe hun werk het welzijn van anderen verbetert (d.w.z. prosociale framing), kun je werknemers extra motiveren, teamwork aanmoedigen en de prestaties verbeteren.²

Drie veldexperimenten waarin het effect van prosociale framing op prestaties van werknemers werd onderzocht, lieten positieve effecten zien:²

- De productiviteit van callcenter-medewerkers steeg met 51%
- Strandwachters waren bereid om meer uren vrijwilligerswerk te doen
- De productiviteit van fondsenwervers steeg met 400%



Bronnen:

1. Allan et al. (2018)
2. Grant (2008)



Zingeving Interventies

Stimuleer een aanpak op basis van sterke punten

Geef werknemers de mogelijkheid om na te denken over hun sterke punten en laat ze deze inzetten in hun werk om hun gevoel van zingeving en tevredenheid te verbeteren.¹ Als personen hun sterke punten kunnen inzetten, kan dit stress verminderen, het zelfvertrouwen versterken, en langere tijd voor positieve gevoelens zorgen.² Er zijn verschillende manieren om werknemers te helpen hun sterke punten te verkennen, variërend van vragenlijsten tot groepsgebaseerde reflectie en technieken voor prestatiebeheer.

Een gerandomiseerd onderzoek met controlegroep naar een aantal kleine groepssessies in een Australische overheidsorganisatie, bedoeld om sterke punten van werknemers te stimuleren en te ontwikkelen, liet verbeteringen zien in zelfbewustzijn, de betekenis die werd gegeven aan het werk, en subjectief en psychologisch welzijn.³

Bronnen:

1. Harzer and Ruch (2016)

2. Wood et al. (2011)

3. Page and Vella-Brodrick (2013)





Zingeving Interventies

Ondersteun werknemers met jobcrafting

Met jobcrafting of 'baanboetseren' kunnen werknemers hun baan aanpassen op een manier die beter aansluit bij hun sterke punten, passies, interesses en waarden.^{1,2}

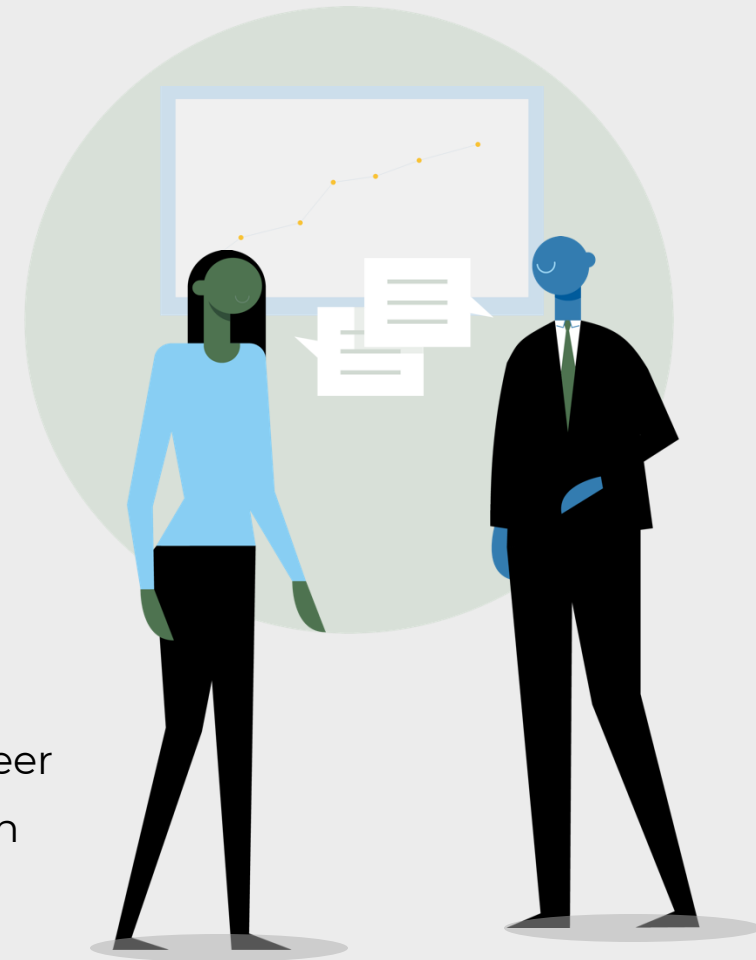
Er zijn drie belangrijke vormen van baanboetseren:

Taakboetseren: aanpassen van het soort werk, de omvang, de volgorde of de hoeveelheid van taken

Relationeel boetseren: aanpassen van werkgerelateerde sociale interacties

Cognitief boetseren: aanpassen van werkgerelateerde percepties

Een onderzoek uit Nederland liet zien dat werknemers die konden baanboetseren meer betekenis gaven aan hun werk.³ Moedig je werknemers aan om mogelijkheden in hun werk te vinden waar ze meer betekenis uit kunnen halen, en ondersteun ze met baanboetseren om deze kansen te benutten.



Bronnen:

1. Berg et al. (2010)

2. [Harvard Business Review \(2020\)](#)

3. Tims et al. (2016)

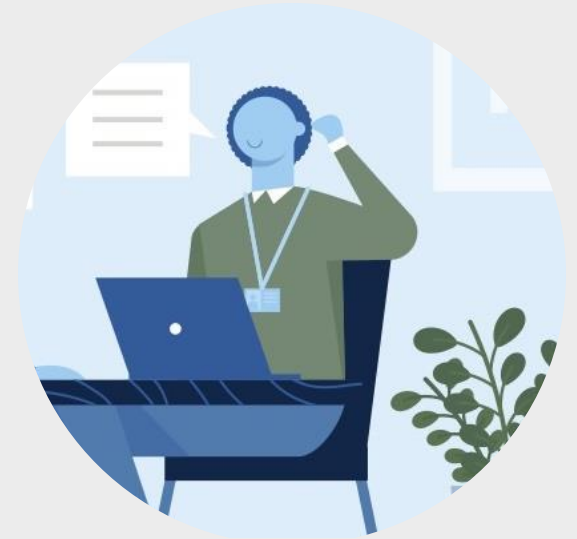


Zingeving Interventies

Zorg voor reflectie in je workflow

Moedig je werknemers aan om na te denken over zingeving via gesprekken, coaching en workshops.¹ Door zingeving te blijven benadrukken, kunnen werknemers eenvoudiger doelen stellen, komt er energie vrij op het werk en kan stress worden verminderd.^{1,2}

Een gerandomiseerd onderzoek met controlegroep naar een intensieve workshop van 2,5 dag die was bedoeld om werknemers te laten nadenken over zingeving, hun dagelijkse energie te verhogen en hun algemene levenskwaliteit te verbeteren, liet significante verbeteringen zien in de algemene gezondheid, geestelijke gezondheid en het sociaal functioneren van de deelnemers op korte en lange termijn.³



Bronnen:

1. Voegtlin et al. (2015)
2. Grant et al. (2009)
3. Das et al. (2019)



Zingeving Interventies

Verbind het werk van je werknemers aan de missie van je organisatie

Werknemers die hun werk zeer betekenisvol vinden, zijn veerkrachtiger dan werknemers voor wie dit niet geldt. Managers kunnen het werk van hun werknemers betekenis geven door niet alleen duidelijk over de missie van de organisatie te communiceren, maar hen ook te helpen begrijpen hoe hun dagelijks werk aan die missie bijdraagt.¹

Een grondige historische analyse van het leiderschap van president John F. Kennedy van de NASA in de jaren zestig, toen de eerste mens voet zette op de maan, bood vier praktische inzichten:¹

1. Zorg ervoor dat de organisatie **één** missie heeft
2. Vertaal de missie van de organisatie naar een **concreet doel**
3. **Verbind** het dagelijkse werk van werknemers met het concrete doel
4. **Inspireer** werknemers met overtuigend taalgebruik



Bronnen:

1. Carton (2018)



Zingeving Referentie

Allan, Blake A, Duffy, Ryan D, & Collisson, Brian. (2018). Helping Others Increases Meaningful Work: Evidence From Three Experiments. *Journal of Counseling Psychology*, 65(2), 155-165.

Berg, Justin M., Grant, Adam M., & Johnson, Victoria. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science (Providence, R.I.)*, 21(5), 973-994.

Carton, Andrew M. (2018). I'm Not Mopping the Floors, I'm Putting a Man on the Moon. *Administrative Science Quarterly*, 63(2), 323-369.

Das, Sai Krupa, Mason, Shawn T., Vail, Taylor A., Rogers, Gail V., Livingston, Kara A., Whelan, Jillian G., . . . Roberts, Susan B. (2019). Effectiveness of an Energy Management Training Course on Employee Well-Being: A Randomized Controlled Trial. *American Journal of Health Promotion*, 33(1), 118-130.

Grant, Adam M. (2008). The Significance of Task Significance. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108-124.

Grant, Anthony M., Curtayne, Linley, & Burton, Geraldine. (2009). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: A randomised controlled study. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 396-407.

Harzer, Claudia, & Ruch, Willibald. (2016). Your Strengths are Calling: Preliminary Results of a Web-Based Strengths Intervention to Increase Calling. *Journal of Happiness Studies*, 17(6), 2237-2256.

Page, Kathryn M., & Vella-Brodrick, Dianne A. (2013). The Working for Wellness Program: RCT of an Employee Well-Being Intervention. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 1007-1031.

Tims, Maria, Derks, Daantje, & Bakker, Arnold B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.

Voegtlin, Christian, Boehm, Stephan A, & Bruch, Heike. (2015). How to empower employees: Using training to enhance work units' collective empowerment. *International Journal of Manpower*, 36(3), 354-373.

Wood, Alex M., Linley, P. Alex, Maltby, John, Kashdan, Todd B., & Hurling, Robert. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50(1), 15-19.

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 