



Wereldwijd rapport over welzijn op het werk 2024

**Gebaseerd op 's werelds grootste verzameling
data over welzijn op het werk¹**

¹Gegevens uit 2024 van Indeed, op basis van het aantal onderzoeksvragen wereldwijd.



indeed

Over Indeed

Indeed is de grootste vacaturesite ter wereld¹ met 580 miljoen profielen van werkzoekenden.² Indeed zet werkzoekenden op de eerste plaats en biedt tegelijkertijd werkgevers snel de beste matches om in hun recruitmentbehoeften te voorzien.

Elke dag verbinden wij miljoenen mensen aan een betere baan om een beter leven te creëren, waarbij we de nieuwste AI-technologie combineren met de kracht van menselijke inschatting en contact.

Bron: ¹Comscore, totaal aantal bezoeken, maart 2024
Bron: ²Gegevens van Indeed (wereldwijd), accounts van werkzoekenden met een uniek, geverifieerd e-mailadres*

580 miljoen
profielen van
werkzoekenden

Gegevens van Indeed (wereldwijd),
accounts van werkzoekenden met een
uniek, geverifieerd e-mailadres

11
nieuwe vacatures per
seconde wereldwijd

280.000
nieuwe vacatures
per maand op de
Nederlandse website

Nummer 1
vacature-app op
iPhone of Android
in 25 landen

Business Category,
SimilarWeb, juni 2023

60+
landen waarin Indeed
een site heeft,
in maar liefst
28
talen

32,5
miljoen
vacatures
op Indeed

5,9
miljoen
sollicitaties per dag
via Direct Solliciteren
op mobiel, wereldwijd

23,6
miljoen
telefonische
sollicitatiegesprekken
via Indeed wereldwijd

Januari 2022 - juli 2024

LaFawn Davis,

Chief People & Sustainability Officer bij Indeed

Het is belangrijk dat we de veranderende behoeften en uitdagingen van werkenden in de gaten blijven houden. Waar ze ook wonen of werken: hun welzijn op het werk is verbonden aan hun algehele gezondheid en hoe gelukkig en tevreden ze zich voelen. Wat kun je als werkgever doen om medewerkers een inspirerende, verbonden werkomgeving te bieden? En welke secundaire arbeidsvoorwaarden vind je als werkzoekende belangrijk en wat heb je nodig voor een prettige werkomgeving? Dit eerste wereldwijde rapport van Indeed over welzijn op het werk biedt een uniek overzicht van belangrijke statistieken waarmee werkgevers hun bedrijfscultuur kunnen verbeteren en vernieuwen.

We hebben meer dan 250 miljoen datapunten over welzijn verzameld van meer dan 25 miljoen respondenten. Helaas blijkt hieruit dat, ondanks onze inspanningen, de mate van welzijn op het werk nog niet terug is op het niveau van vóór de pandemie. Sterker nog: we zien in de afgelopen vier jaar een verontrustende daling. Deze trend bevestigt hoe belangrijk het is dat we nog meer investeren in een werkplek waar medewerkers kunnen floreren. Maar wat is er nodig om het welzijn te herstellen?

Werkgevers moeten streven naar een harmonieuze werkomgeving waarin mensen een betekenisvolle balans kunnen vinden tussen zingeving, hun carrière en hun privéleven, zodat ze ook op de lange termijn een waardevolle bijdrage kunnen leveren op het werk en in de samenleving. Mensen willen bovendien het gevoel hebben dat ze erbij horen en hebben behoefte aan positieve energie en inclusie op het werk. Sociaal kapitaal op het werk zorgt ervoor dat medewerkers zich meer betrokken voelen, productiever werken en toegewijder zijn aan hun werkgever.

Als we kijken naar de manier waarop goed presterende bedrijven zich bezighouden met de gezondheid en tevredenheid van medewerkers, zien we hoeveel voordelen dit oplevert. Deze bedrijven beseffen dat welzijn afhankelijk is van meerdere factoren, waaronder gezondheid, werk-privébalans, zingeving en persoonlijke ontwikkeling. Dankzij innovatieve werkwijzen op basis van AI en skills-based werven, naast beleid waarin Diversiteit, Gelijkaardigheid, Inclusie & Saamhorigheid (DEIB+) centraal staan, hebben deze goed presterende bedrijven niet alleen de intrinsieke waarde van een florerend team ingezien. Ze hebben ook concrete resultaten gezien, bijvoorbeeld in de vorm van verbeterde productiviteit, meer creativiteit en een hogere mate van medewerkerstevredenheid.

Voor het tweede jaar op rij publiceren we een rapport over de zakelijke voordelen van welzijn op het werk. Hierin staat ook een analyse van onze partners uit Oxford, waaruit blijkt dat bedrijven met een hogere Work Wellbeing Score beter presteren op de aandelenmarkt. En voor het eerst onthullen we de namen van deze bedrijven, in het kader van de lancering van de Work Wellbeing 100. Uit deze data blijkt dat wanneer we in onze mensen investeren, we in ons succes investeren.

We hopen dat dit rapport je inspireert om betekenisvolle actie te ondernemen om het welzijn op het werk te verbeteren voor je medewerkers. Hiermee bevorder je een arbeidscultuur waarin groei centraal staat, waarin mensen voldoening kunnen halen uit hun werk en waarin nog meer ruimte is om kansen te benutten. Laten we samen een betere werkomgeving creëren voor een nog betere toekomst.



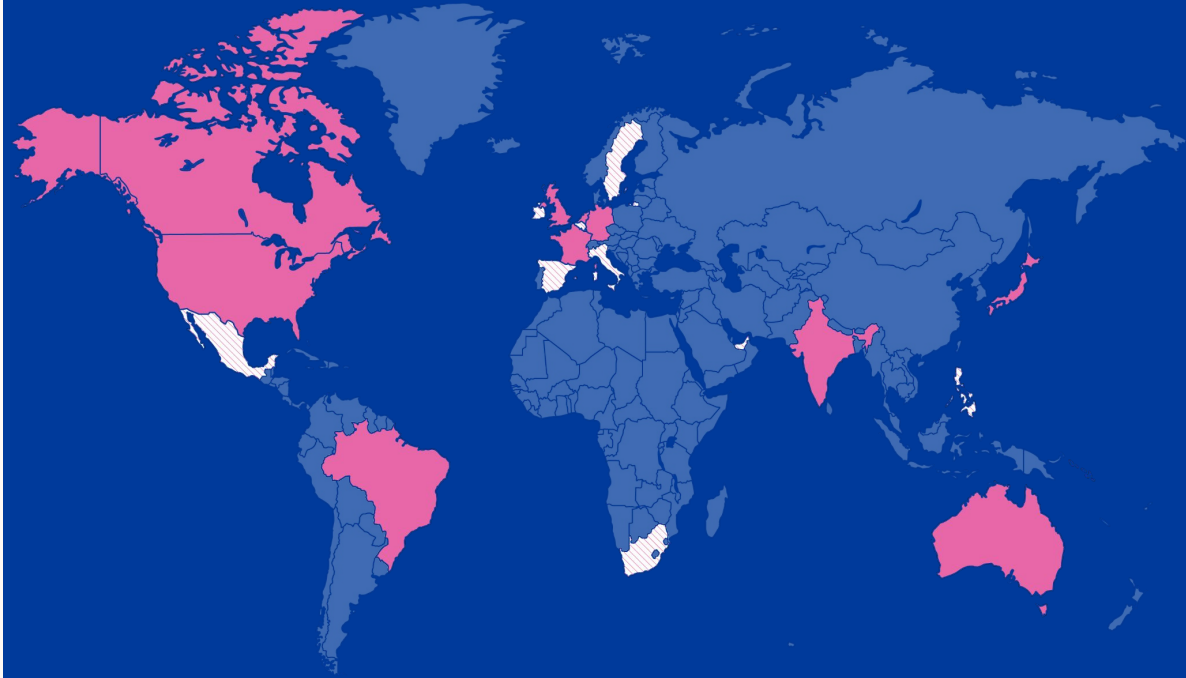
LaFawn Davis

Het internationale onderzoek van Indeed naar welzijn op het werk

Indeed heeft in 19 landen data verzameld over welzijn op het werk, met meer dan 250 miljoen datapunten en enquêtes die door ruim 25 miljoen mensen zijn ingevuld. Dat maakt deze verzameling tot de **grootste dataset over welzijn op het werk ter wereld**.¹

Iedereen kan deze data inzien op de [bedrijfspagina's op Indeed](#) in de Verenigde Staten, Canada en het Verenigd Koninkrijk, waar de Work Wellbeing Score is gelanceerd.

Bron: ¹gegevens uit 2024 van Indeed, op basis van het aantal onderzoeksvragen wereldwijd.



■ Data verzameld en opgenomen in het rapport
(Nederland, Australië, Canada, Duitsland, Frankrijk,
Verenigd Koninkrijk, India, Japan, Brazilië, Verenigde
Staten)

■ Data verzameld, maar
niet opgenomen in het
rapport

Methodologie

In dit rapport gaan we dieper in op inzichten uit tien markten: Nederland, Australië, Canada, Duitsland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk, India, Japan, Brazilië en de Verenigde Staten.

De data zijn verzameld door middel van een enquête van Indeed over welzijn op het werk, die is uitgevoerd tussen oktober 2019 en januari 2024.

We hebben de resultaten vervolgens geanalyseerd in samenwerking met het Wellbeing Research Centre van de Universiteit van Oxford, met ondersteuning en begeleiding van hoogleraren Jan-Emmanuel De Neve en George Ward.

Gebruik bij verwijzing naar dit onderzoek de volgende bronvermelding: **Wereldwijd rapport van Indeed over welzijn op het werk 2024, geanalyseerd door het Wellbeing Research Centre van de Universiteit van Oxford, in samenwerking met hoogleraren Jan-Emmanuel De Neve en George Ward.**

Inhoud

<u>Belangrijkste inzichten</u>	7
<u>Sectie 1</u> - De stand van welzijn op het werk: een wereldwijd aandachtspunt	8
<u>Sectie 2</u> - De impact: het verband tussen welzijn op het werk en zakelijk succes	20
<u>Sectie 3</u> - Tijd voor actie: strategieën voor verbetering van het welzijn op het werk	26
<u>Conclusie</u>	27
Hoe Indeed kan helpen	28

Methodologie

FACTOREN DIE BIJDAGEN AAN
WELZIJN OP HET WERK



Welzijn op het werk meten: met hulp van vooraanstaande experts op het gebied van geluk en welzijn hebben we de belangrijkste indicatoren voor welzijn op het werk vastgesteld: geluk, zingeving, stress en tevredenheid. Daarnaast meten we 11 elementen die deze indicatoren beïnvloeden.

“Een combinatie van deze vier elementen is de perfecte holistische maatstaf voor het welzijn van medewerkers. Deze aanpak sluit aan bij de manier waarop beleidsmakers en statistiekbureaus binnen de OESO verschillende aspecten van algemeen welzijn meten.”



Dr. Jan-Emmanuel De Neve

Hoogleraar economie en gedragswetenschappen aan de Universiteit van Oxford en directeur van het bijbehorende Wellbeing Research Centre

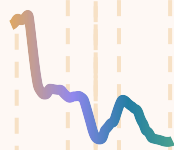
Belangrijkste inzichten

Sinds de pandemie hebben medewerkers met voortdurende uitdagingen te maken. Respondenten geven in enquêtes dan ook al vier jaar lang aan dat hun welzijn op het werk daalt, zonder verbetering in het vooruitzicht.

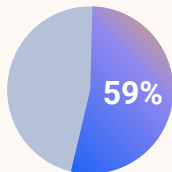
Een opvallende minderheid van slechts 1 op de 5 respondenten presteert optimaal op het werk, wat aantoonde dat er een wijdverspreid probleem is met alle vier de indicatoren voor welzijn op het werk, met name stress.

De belangrijkste drijfveren zijn sociale factoren op het werk. Doordat er niet aan deze kritieke behoeften wordt voldaan, ontstaat er een kloof.

Dit rapport gaat dieper in op deze bevindingen, waarom bedrijven prioriteit zouden moeten geven aan welzijn op het werk en vervolgstappen om actie te ondernemen binnen je organisatie.



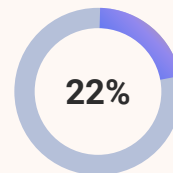
Respondenten geven in enquêtes nog altijd een lager welzijn op het werk aan dan vóór de pandemie. De scores dalen nu al vier jaar.



De meerderheid van de respondenten heeft last van alle vier indicatoren voor welzijn op het werk. Maar liefst 60% geeft aan meestal gestrest te zijn op het werk.⁵



In een analyse van Oxford presteerde een gesimuleerd portfolio van de top 100 beursgenoteerde bedrijven op Indeedyield met hoge scores voor welzijn op het werk beter dan de aandelenbenchmarks.



Slechts 1 op de 5 enquêterespondenten presteert optimaal op het werk.⁴

Saamhorigheid



Energie



Inclusie



Saamhorigheid, inclusie en energie bevorderen het welzijn op het werk, maar wereldwijd lukt het werkgevers niet aan deze behoeften te voldoen.



De Work Wellbeing 100 (een index van de beste bedrijven voor welzijn op het werk) presteert samen beter dan de aandelenbenchmarks. Investeren in welzijn is dus gunstig voor zowel mensen als bedrijven.

⁴**Opmerking:** respondenten gaven aan in hoeverre ze het eens waren volgens een 5-puntsschaal, waarbij 5 = Helemaal mee eens en 1 = Helemaal mee oneens. Optimaal presteren houdt in dat alle vier indicatoren voor welzijn op het werk (geluk, zingeving, tevredenheid, geen stress) een score van 4 of 5 kregen.

⁵**Opmerking:** respondenten gaven aan in hoeverre ze het eens waren volgens een 5-puntsschaal, waarbij 5 = Helemaal mee eens en 1 = Helemaal mee oneens. Deze resultaten omvatten degenen die een score van 1, 2 of 3 gaven.

Bron: enquête van Indeedyield over welzijn op het werk, geanalyseerd door het Wellbeing Research Centre van de Universiteit van Oxford.

De stand van welzijn op het werk: een wereldwijd aandachtspunt

A short, horizontal line with a gradient from orange to blue.

Belangrijkste inzichten

Welzijn op het werk heeft zich niet hersteld sinds de pandemie

Wereldwijd geven enquêterespondenten aan dat hun welzijn nog altijd lager is dan vóór de pandemie. Sterker nog, de afgelopen vier jaar is het alleen maar verder gedaald.

Indeed begon in oktober 2019 met het verzamelen van welzijnsdata, net voor het begin van de coronapandemie. Hierdoor hebben we een goed beeld van de welzijnstrends vóór, tijdens en na de pandemie en zien we de blijvende effecten hiervan.

In deze grafiek zie je *hoe* mensen zich voelen, maar dit rapport gaat in op het *waarom* (drijfveren van welzijn op het werk), de *implicaties* (gevolgen voor het bedrijf) en concrete *strategieën* om in te grijpen (draaiboek voor welzijn op het werk).

Wereldwijd welzijn op het werk na verloop van tijd (op basis van enquêterespondenten)



Opmerking: data zijn afgevlakt om de algemene trends uit te lichten

⁶Samengestelde statistiek van geluk, tevredenheid, zingeving, stress (op een schaal van 40-100)

Bron: enquête van Indeed over welzijn op het werk, geanalyseerd door het Wellbeing Research Centre van de Universiteit van Oxford.

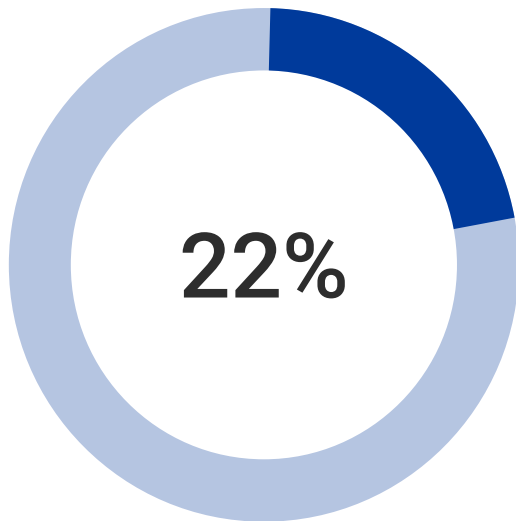
Belangrijkste inzichten

Wereldwijd presteren 4 van de 5 enquêterespondenten *niet* optimaal op het werk

Een grote meerderheid (78%) van de enquêterespondenten presteert niet optimaal op het werk. Welzijn is dus voor medewerkers wereldwijd een groot probleem.

Medewerkers 'presteren optimaal' op het werk als ze hoge scores geven voor alle vier indicatoren voor welzijn op het werk: geluk, tevredenheid, zingeving en lage stress.

Als medewerkers niet optimaal presteren, heeft dit invloed op zowel de individuele medewerkersbeleving als de prestaties van het bedrijf.



**van de enquêterespondenten
presteert optimaal op het werk**

Opmerking: respondenten gaven aan in hoeverre ze het eens waren volgens een 5-puntsschaal, waarbij 5 = Helemaal mee eens en 1 = Helemaal mee oneens. Optimaal presteren houdt in dat voor alle vier indicatoren voor welzijn op het werk (geluk, zingeving, tevredenheid, geen stress) een score van 4 of 5 werd gegeven.

Bron: enquête van Indeed over welzijn op het werk, geanalyseerd door het Wellbeing Research Centre van de Universiteit van Oxford.

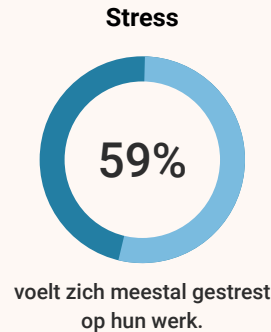
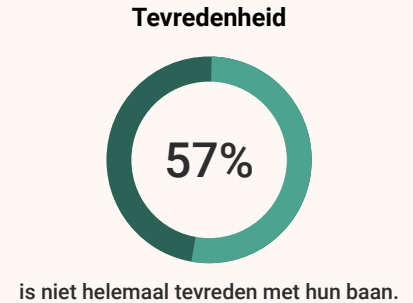
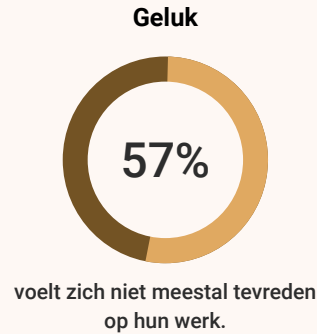
Belangrijkste inzichten

Stress is wereldwijd een belangrijke oorzaak van laag welzijn op het werk

Uit de analyse van vier indicatoren voor welzijn op het werk blijkt dat de meeste respondenten op meerdere belangrijke gebieden met uitdagingen te maken hebben. Bijna 60% geeft aan meestal gestrest te zijn op het werk en 57% is meestal niet gelukkig op het werk en niet helemaal tevreden met hun werk.

Hoewel slechts 22% van de respondenten optimaal presteert op het werk, suggereren deze hogere individuele scores dat veel van de medewerkers uitblinken op bepaalde vlakken, maar moeite hebben om consistent hoog te scoren op alle vier indicatoren.

Wereldwijde scores voor indicatoren voor welzijn op het werk (op basis van enquêterespondenten)



Opmerking: respondenten gaven aan in hoeverre ze het eens waren volgens een 5-puntsschaal, waarbij 5 = Helemaal mee eens en 1 = Helemaal mee oneens. Deze resultaten omvatten ook de antwoorden van respondenten die een score van 1, 2 of 3 gaven.

Bron: enquête van Indeed over welzijn op het werk, geanalyseerd door het Wellbeing Research Centre van de Universiteit van Oxford.

Belangrijkste inzichten

Regionale verschillen in indicatoren voor welzijn op het werk vereisen toegespitste strategieën

Zingeving staat bovenaan: zingeving krijgt in elke regio de hoogste scores.

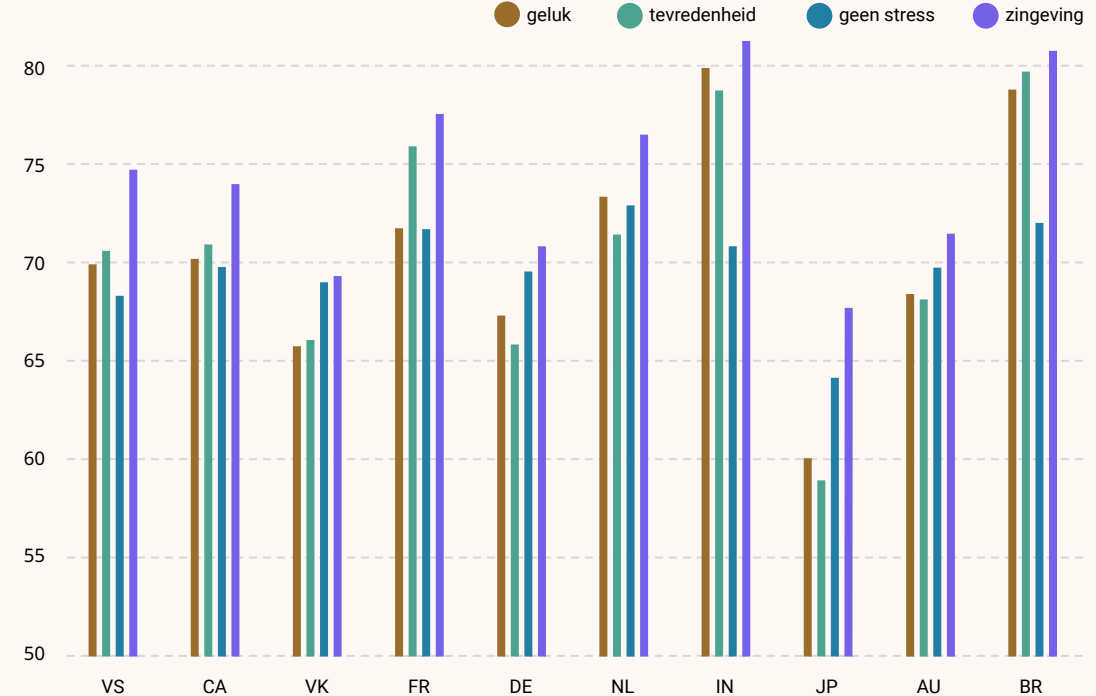
Stress varieert: de scores voor werkomgevingen zonder stress variëren, maar zijn lager dan bij de andere indicatoren.

Geluk en tevredenheid lijken nauw verband te houden: geluksgevoelens variëren per regio en lijken verband te houden met tevredenheid.

Deze variaties wijzen erop dat een algemene aanpak niet werkt. Het is essentieel om welzijnsprogramma's aan te passen aan de regionale behoeften en de culturele context.

Regionale scores voor indicatoren voor welzijn op het werk (op basis van enquêterespondenten)

Opmerking: data zijn niet rechtstreeks vergelijkbaar tussen landen, vanwege verschillende samenstellingen voor steekproeven in verschillende Indeed-markten.



Bron: enquête van Indeed over welzijn op het werk, geanalyseerd door het Wellbeing Research Centre van de Universiteit van Oxford.

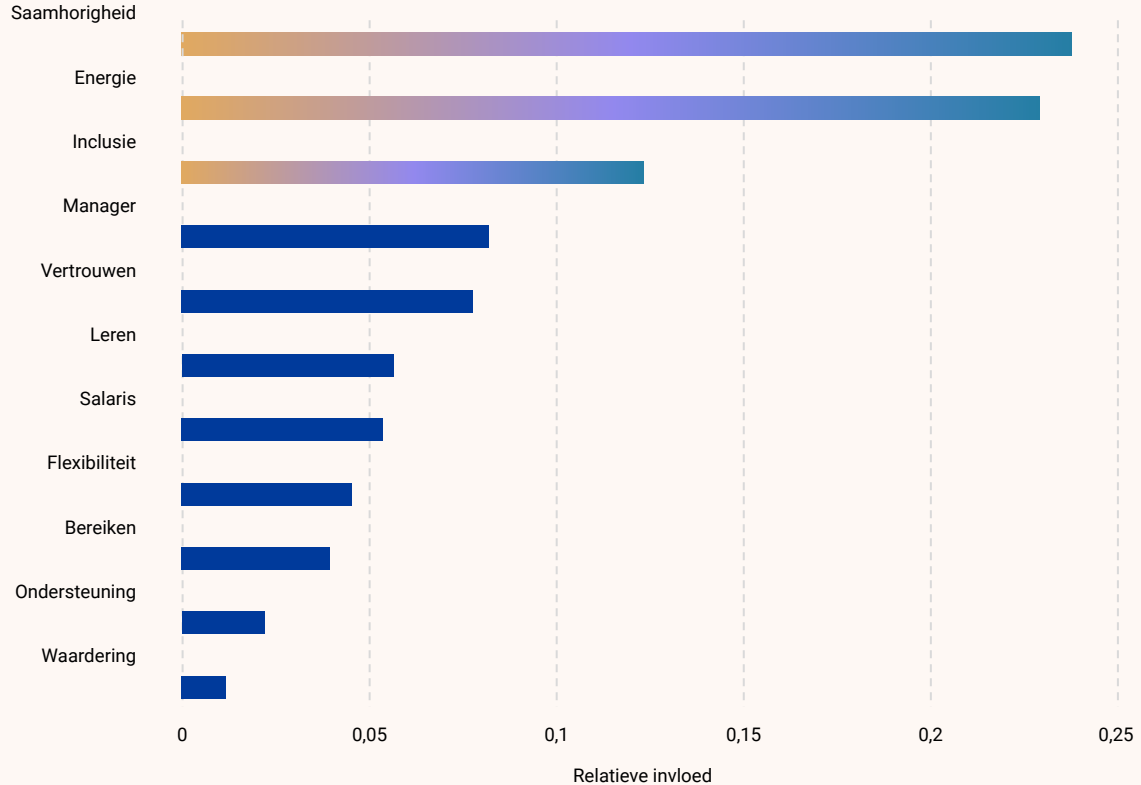
Belangrijkste inzichten

Sociale factoren zijn wereldwijd essentieel voor welzijn op het werk

De 11 drijfveren laten zien waarom mensen zich op een bepaalde manier voelen op het werk. Hieruit kun je afleiden waar je het meeste verschil kunt maken voor het algemene welzijn.

In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht, scoren factoren zoals salaris en flexibiliteit lager wat betreft hun invloed op welzijn op het werk. De factoren met de meeste invloed zijn de sociale elementen, vooral saamhorigheid en inclusie.

Wereldwijde analyse van drijfveren van welzijn op het werk (op basis van enquêterespondenten)



Opmerking: relatieve invloed op basis van een bèta-coëfficiënt van een multivariate regressie, waarbij welzijn op het werk de afhankelijke variabele is.

Bron: enquête van Indeed over welzijn op het werk, geanalyseerd door het Wellbeing Research Centre van de Universiteit van Oxford.

Belangrijkste inzichten

Wereldwijd gaat het slecht met belangrijke drijfveren van welzijn op het werk

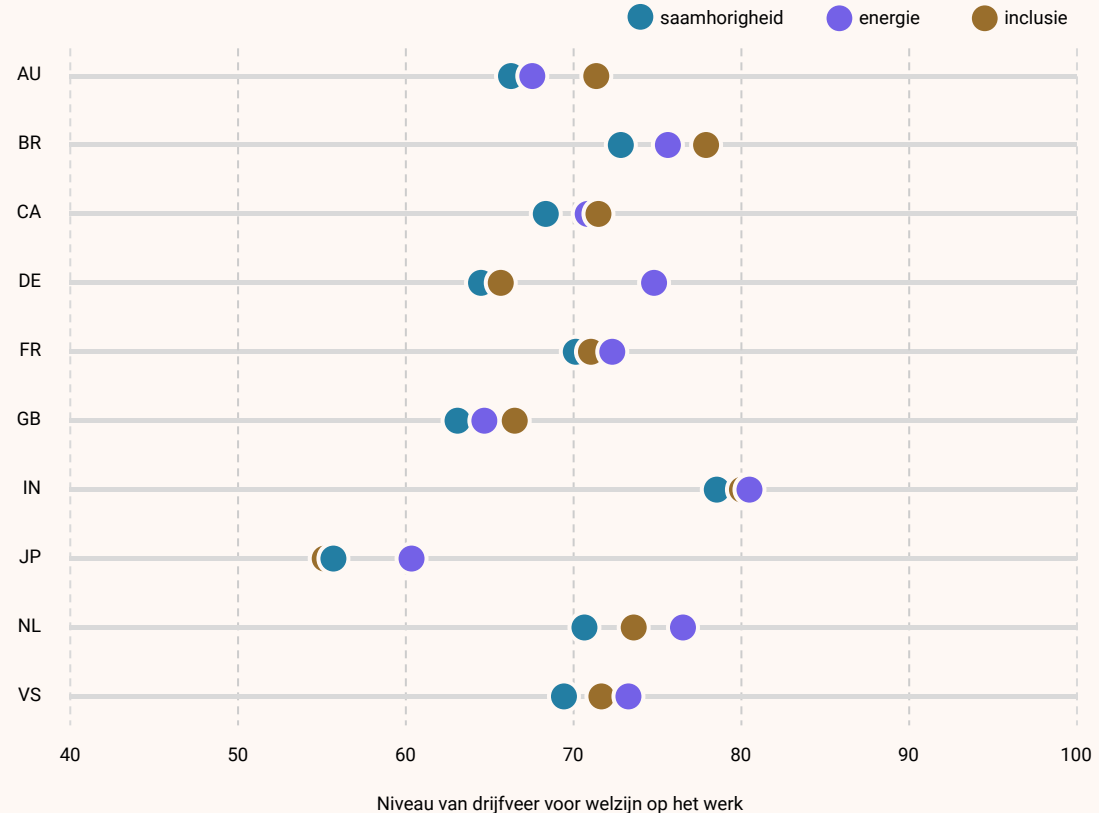
De medewerkersbeleving van de belangrijkste drijfveren van welzijn op het werk (saamhorigheid, energie, inclusie) is niet positief genoeg.

Alleen India scoort hoger dan 72 voor saamhorigheid, een zeer belangrijke factor. Wereldwijd gaat er dus iets mis.

Het hoeft niet duur te zijn om deze kloof aan te pakken. Enkele simpele strategieën om saamhorigheid en inclusie te verbeteren zijn bevooroordeelde taal op basis van gender verwijderen uit vacatures en flexibel werk aanbieden. Zo beperk je vooral werkgerelateerde stressfactoren voor ondervertegenwoordigde groepen, mantelzorgers en individuen met beperkingen.⁶

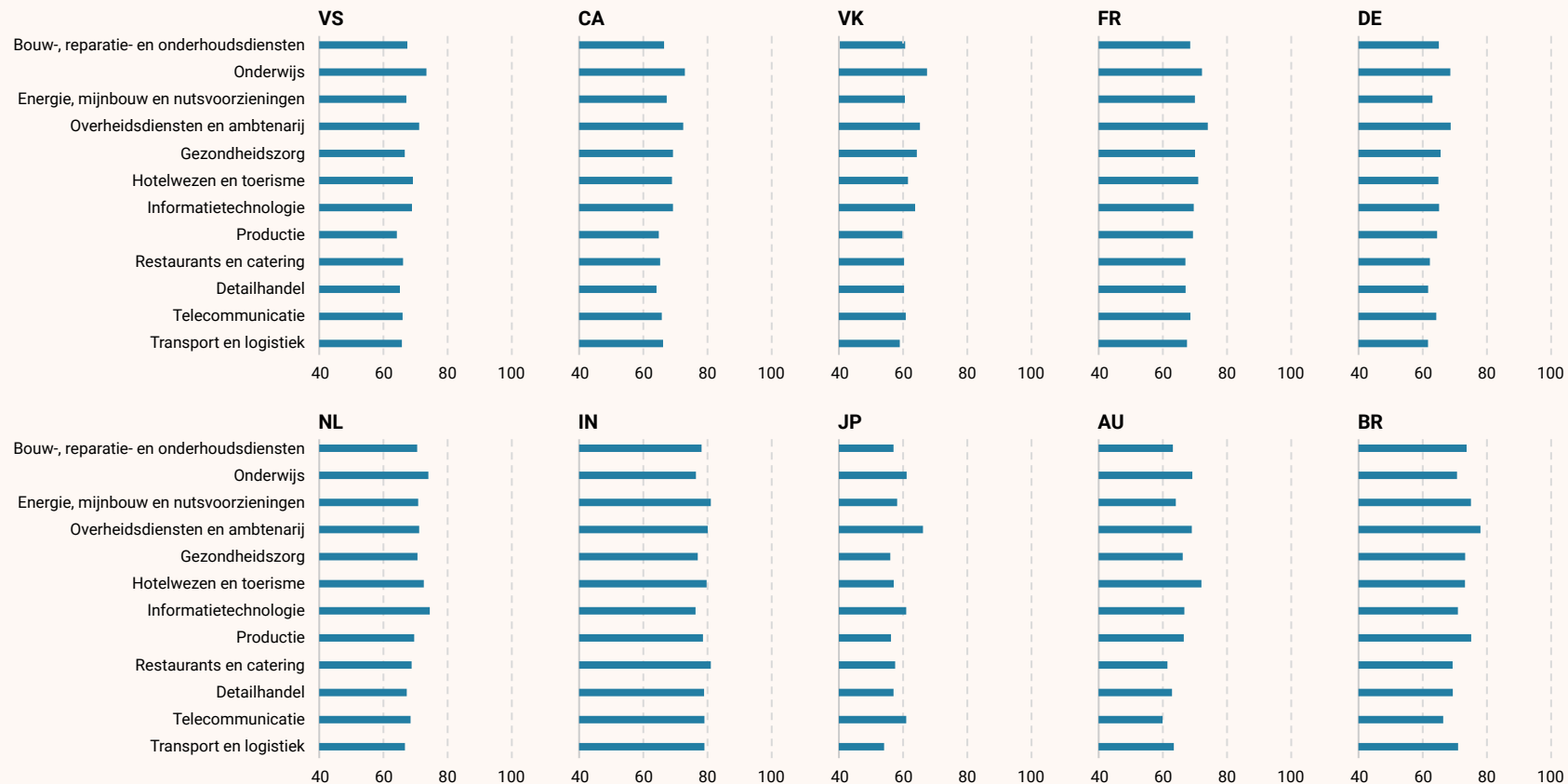
Bron: ⁶Cunningham, S., Fleming, W., Regier, C., Kaats, M., en De Neve, J. (2024) Draaiboek voor welzijn op het werk: Een systematische review van bewezen interventies om het welzijn van medewerkers te bevorderen. World Wellbeing Movement

Prestaties van top 3 drijfveren voor welzijn op het werk per land (op basis van enquêterespondenten)



Bron: enquête van Indeed over welzijn op het werk, geanalyseerd door het Wellbeing Research Centre van de Universiteit van Oxford.

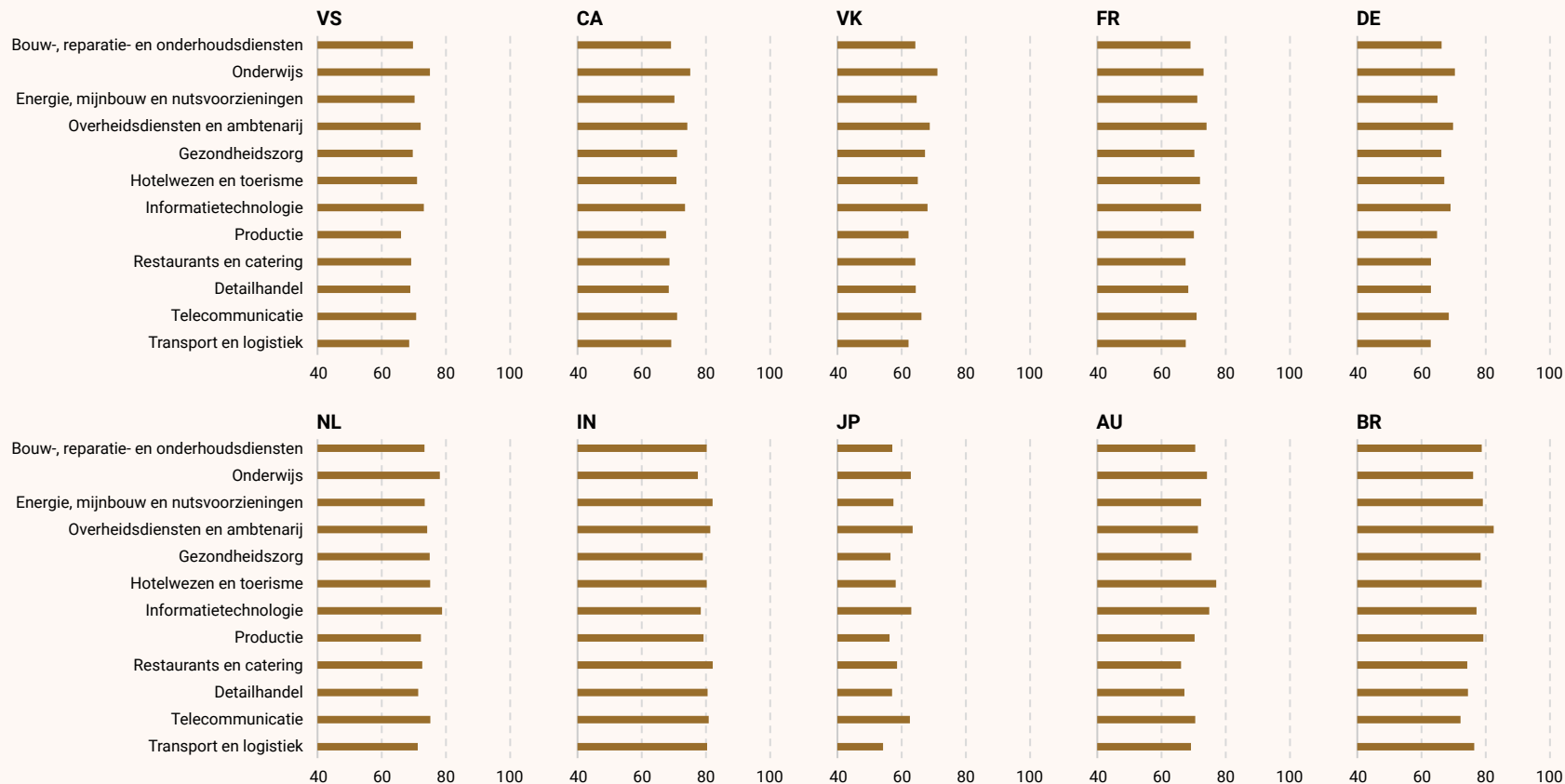
Analyse van de grootste drijfveren van welzijn op het werk per sector (op basis van enquêterespondenten): saamhorigheid



Analyse van de grootste drijfveren van welzijn op het werk per sector (op basis van enquêterespondenten): energie



Analyse van de grootste drijfveren van welzijn op het werk per sector (op basis van enquêterespondenten): inclusie



Een definitie van de belangrijkste drijfveren:

saamhorigheid en inclusie

Diversiteit gaat om de demografische samenstelling van een groep.

Inclusie geeft aan in hoeverre alle diverse groepen worden betrokken en gehoord en of er rekening met ze wordt gehouden bij organisatorische processen en beslissingen.

Saamhorigheid houdt in dat mensen zich geaccepteerd, veilig en ondersteund voelen als ze hun echte, authentieke zelf zijn.

Klik [hier](#) voor strategieën om
saamhorigheid en inclusie op
het werk te verbeteren.

Wat geeft je een gevoel van saamhorigheid?

Het gevoel dat mijn bedrijf om mij als
persoon geeft



Vrienden op het werk hebben



Inzicht hebben in mijn impact op andere
mensen/teams in mijn organisatie



Overeenstemming tussen de
bedrijfswaarden en mijn eigen waarden



Gesprekken over niet-werkgerelateerde
zaken met mijn collega's



Uitgenodigd worden voor belangrijke
interne vergaderingen



Uitgenodigd worden voor informele sociale
bijeenkomsten buiten het werk



Waardoor krijg je het gevoel dat je er op het werk bij hoort?

De vrijheid om werkgerelateerde meningen
en ideeën te uiten



De vrijheid om mijn persoonlijkheid (bijvoorbeeld via
mijn kleding of haarstijl) zonder oordelen te uiten



De vrijheid om mijn niet-werkgerelateerde
meningen en ideeën te uiten



Het gevoel dat mijn culturele waarden
worden gerespecteerd



Het gevoel dat er niet wordt neergekeken op mijn achtergrond
(cultureel, professioneel, educatief of persoonlijk)



De mogelijkheid om feestdagen te vieren
die ik belangrijk vind



Mensen zien die
op mij lijken



Opmerking: respondenten konden maximaal 3 items kiezen.

Bron: Indeed Workplace Happiness Report, een onderzoek in opdracht (n=4033 volwassenen in de VS), namens Indeed uitgevoerd door Forrester Consulting, 2021

Een definitie van de belangrijkste drijfveren:

Energie

Energieke medewerkers zijn meer betrokken, productiever en gelukkiger op het werk.

Werkgerelateerde stress is een veelvoorkomende oorzaak van vermoeidheid, dus het is belangrijk om dit onder controle te krijgen.

Klik [hier](#) voor strategieën om medewerkers meer energie te geven.

Wanneer voel je je energiek op het werk?



Opmerking: respondenten konden maximaal 3 items kiezen.

Bron: *Indeed Workplace Happiness Report*, een onderzoek in opdracht (n=4033 volwassenen in de VS), namens Indeed uitgevoerd door Forrester Consulting, 2021



De impact: het verband tussen welzijn op het werk en zakelijk succes



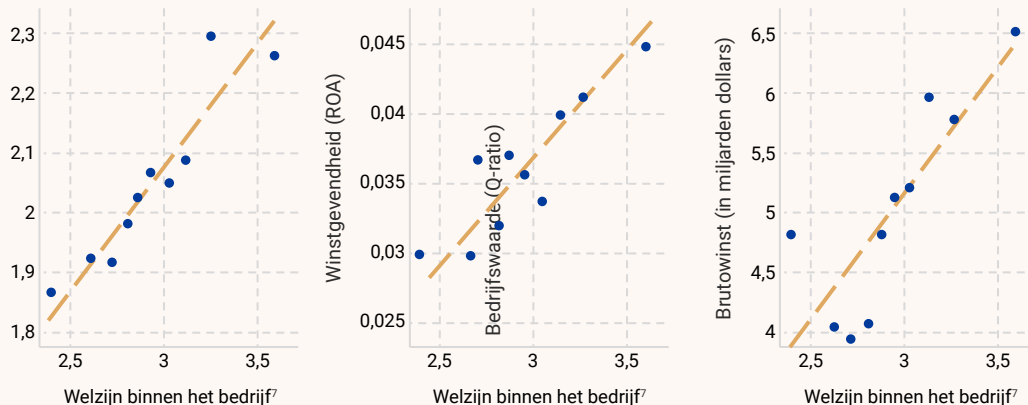
Een beter welzijn van medewerkers is gekoppeld aan een hogere waardering van een bedrijf, een hoger rendement op activa en meer winst

Natuurlijk zouden werkgevers uit zichzelf om het welzijn van hun medewerkers moeten geven. Toch hebben veel het gevoel dat ze een afweging moeten maken tussen welzijn en andere bedrijfsdoelen.

Een analyse door Oxford van data over welzijn op het werk van Indeed bewijst echter het tegendeel: een hoger welzijn wordt in verband gebracht met een hogere bedrijfswaarde, rendement en brutowinst.

De analyse is gebaseerd op 1782 beursgenoteerde bedrijven in de Verenigde Staten en de data van ongeveer 1 miljoen medewerkersenquêtes binnen deze bedrijven.

Welzijn binnen het bedrijf en de bedrijfsprestaties (op basis van enquêterespondenten in de VS)



⁷Samengestelde statistiek van geluk, tevredenheid, zingeving en stress
Bron: [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#), Universiteit van Oxford, juli 2024.

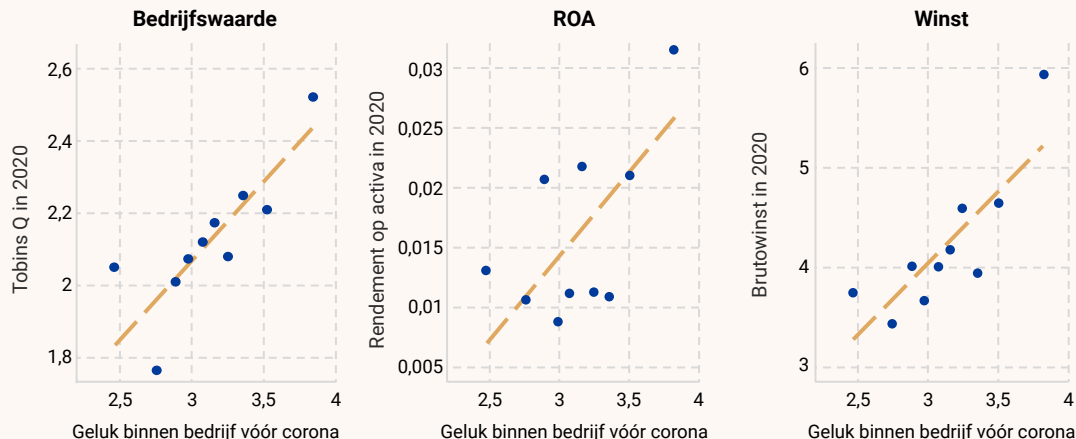
De mate van welzijn van medewerkers kan toekomstige bedrijfsresultaten voorspellen

Oxford onderzocht ook of gelukkigere medewerkers later leiden tot betere bedrijfsresultaten.

Als voorbeeld gebruikte Oxford data van het begin van 2020 tot het hoogtepunt van de coronapandemie. Uit de resultaten blijkt dat bedrijven met gelukkigere medewerkers vóór de pandemie na afloop beter presteerden in alle drie prestatie-indicatoren.

Het geluk van medewerkers kan het huidige en toekomstige succes van een bedrijf dus behoorlijk goed voorspellen.

Welzijn binnen het bedrijf vóór de coronapandemie en de bedrijfsprestaties na de pandemie (op basis van enquêterespondenten in de VS)



Bron: [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#), Universiteit van Oxford, juli 2024.

Bedrijven waar het welzijn van medewerkers hoger is, presteren beter dan de aandelenmarkt

Oxford heeft een portfolio gesimuleerd met de beursgenoteerde bedrijven op Indeed die de 100 hoogste Work Wellbeing Scores behaalden en waar in het afgelopen jaar minstens 100 medewerkersenquêtes werden beantwoord.

Dit portfolio werd vergeleken met belangrijke benchmarks zoals de S&P 500, Russell 3000 en Nasdaq Composite. Uit de resultaten bleek dat deze bedrijven consistent beter presteerden dan de indices.

Oftewel, als je in januari 2021 had geïnvesteerd in de Work Wellbeing 100 van 2024 (wat in werkelijkheid niet kan), zou het rendement in juli 2024 11% hoger zijn dan het rendement van de S&P 500.⁸

Work Wellbeing 100 en beursprestaties



⁸Een investering van \$ 1000 in de Work Wellbeing 100 vanaf januari 2021 zou in juli 2024 \$ 1533 opleveren. Ter vergelijking: dezelfde investering zou respectievelijk \$ 1479, \$ 1408 en \$ 1401 opleveren in de S&P 500, Nasdaq Composite en Russell 3000.

Opmerking: in werkelijkheid kun je niet investeren in de Work Wellbeing 100-index.

Bron: [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#), Universiteit van Oxford, juli 2024.

Introductie van de Work Wellbeing 100

Voor het eerst onthult Indeed de bedrijven van de Work Wellbeing 100.

De Work Wellbeing 100 is een index van bedrijven gerangschikt op hun Work Wellbeing Score. De index toont aan dat beursgenoteerde bedrijven met hogere scores voor welzijn op het werk samen beter presteren dan de aandelenbenchmarks. Investeren in welzijn is dus gunstig voor zowel mensen als bedrijven.

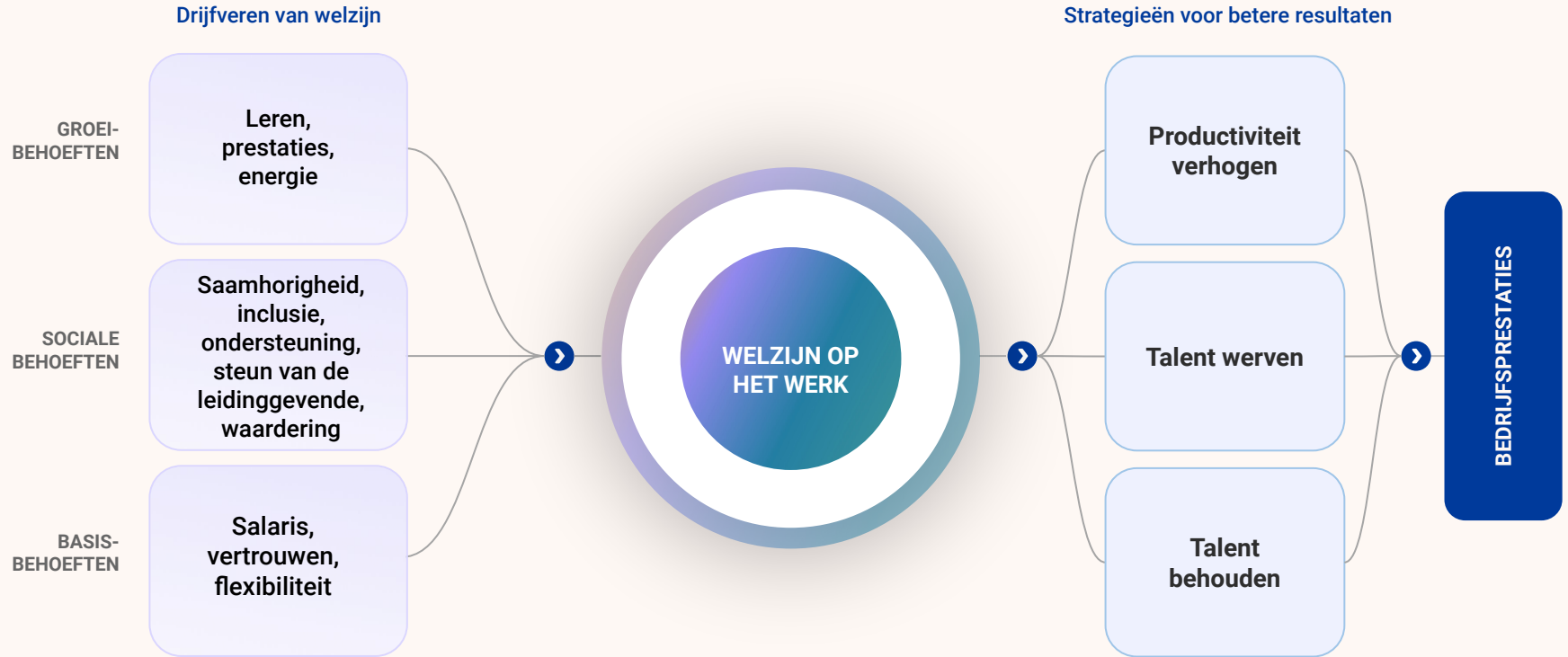
Deze rangschikking laat zien welke bedrijven prioriteit geven aan welzijn op het werk en zich inzetten voor een betere werkwereld. Waar in de wereld je ook bent gevestigd en of je bedrijf nu wel of niet beursgenoteerd is, de Work Wellbeing 100 bewijst dat welzijn niet optioneel is, maar essentieel voor de bedrijfsprestaties.

[Hier](#) vind je meer informatie over de Work Wellbeing 100 en kun je de hele rangschikking inzien.*



Positie	Bedrijfsnaam	Aandelenticker	Sector
1	H&R Block	HRB	Detailhandel en groothandel
2	Delta Air Lines	DAL	Transport en logistiek
3	L3Harris	LHX	Lucht- en ruimtevaartindustrie en defensie
4	Accenture	ACN	Informatietechnologie
5	Nike	NKE	Detailhandel en groothandel
6	Tradesmen International	BX	Bouw-, reparatie- en onderhoudsdiensten
7	Disney Parks, Experiences & Products	DIS	Kunst, entertainment en recreatie
8	Addus HomeCare	ADUS	Gezondheidszorg
9	IBM	IBM	Informatietechnologie
10	Amazon Flex	AMZN	Transportbeheer

Wat verklaart het verband tussen welzijn en prestaties?



Tijd voor actie:
een strategie voor
verbetering van het
welzijn op het werk

A short, horizontal line with a gradient from orange to blue.

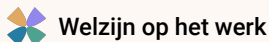


Conclusie

Wereldwijd daalt het welzijn op het werk. Inmiddels is het welzijn lager dan vóór de coronapandemie en de belangrijkste oorzaak is stress. De gevolgen zijn ook merkbaar buiten het werk, want hoe miljoenen mensen zich op het werk voelen, heeft ook gevolgen voor hoe deze miljoenen mensen zich in de rest van hun leven voelen.

We weten nu dat bepaalde drijfveren (saamhorigheid, inclusie en energie) de grootste algemene impact op het welzijn hebben, dus kunnen we er samen aan werken om de kloof wereldwijd te dichten.

Gelukkig kunnen we met ons sociale kapitaal veel voor elkaar krijgen. Het is belangrijker dan ooit om prioriteit te geven aan mensen. Nu investeerders, werkgevers en de samenleving als geheel hier meer aandacht aan besteden, wordt steeds duidelijker dat het welzijn van medewerkers geen bonus is, maar essentieel voor het bedrijf.



Hoe Indeed kan helpen

- 1. Verzamel data:** krijg inzicht in je medewerkers door vandaag nog de [enquête voor welzijn op het werk](#) te delen.
- 2. Besteed aandacht aan welzijn:** verbeter het welzijn van medewerkers door je te richten op belangrijke drijfveren, op basis van dit rapport of je eigen enquêteresultaten. Behoud je sterke punten, pak zwakke punten aan en haal bruikbare inzichten uit het [Draaiboek voor welzijn op het werk](#).
- 3. Vertel het verhaal van je merk:** benadruk in vacatureteksten en visuele elementen op je Indeed Bedrijfspagina wat je bedrijf allemaal doet voor welzijn.

Indeed staat klaar om je te helpen.

Neem contact met ons op:

<https://nl.indeed.com/personeel/verbinden>

Mijn werkomgeving is inclusief en iedereen wordt gerespecteerd.

1 2 3 4 5

Zeer mee oneens

Zeer mee eens

Mijn werk biedt de flexibiliteit die ik nodig heb op het gebied van werktijden en locatie.

1 2 3 4 5

Zeer mee oneens

Zeer mee eens

De meeste van mijn werkzaamheden voer ik vol energie uit.

1 2 3 4 5

Zeer mee oneens

Zeer mee eens

Ik bereik de meeste van mijn doelen op het werk.

1 2 3 4 5

Zeer mee oneens

Zeer mee eens

Ik leer vaak dingen op mijn werk.

1 2 3 4 5

Zeer mee oneens

Zeer mee eens

Doorgaan



indeed