



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Gender en werkomgeving: hoe vrouwelijke werknemers het werkplekontwerp ervaren

Noa Neuts

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

Prof. dr. Koen VAN LAER

BEGELEIDER :

Mevrouw Anouk SAP



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2024
2025



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Gender en werkomgeving: hoe vrouwelijke werknemers het werkplekontwerp ervaren

Noa Neuts

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

Prof. dr. Koen VAN LAER

BEGELEIDER :

Mevrouw Anouk SAP

Voorwoord

Voor u ligt mijn masterproef, geschreven als afsluiting van mijn opleiding Handelswetenschappen met afstudeerrichting Ondernemerschap en Management. Het schrijven van deze scriptie was een intensief en verrijkend proces waarin ik zowel academisch als persoonlijk ben gegroeid.

Mijn keuze voor dit onderwerp komt voort uit een oprechte interesse in de manier waarop werkomgevingen ons functioneren en welzijn beïnvloeden. Aangezien we een groot deel van ons leven op de werkvloer doorbrengen, vind ik het van groot belang dat deze omgeving zorgvuldig wordt vormgegeven. Het was voor mij persoonlijk bijzonder interessant om dit vraagstuk te benaderen vanuit het perspectief van vrouwen.

Het uitvoeren van dit onderzoek was een intens proces dat veel inzet en doorzettingsvermogen vroeg. Onderweg ben ik mezelf een aantal keer tegengekomen, soms twijfelend, soms zoekend. Maar juist die momenten hebben me het meest geleerd. Door middel van kwalitatieve methodes en persoonlijke gesprekken kon ik waardevolle inzichten verzamelen die mij niet enkel als student, maar ook als persoon hebben gevormd.

Mijn oprechte dank gaat uit naar mijn promotor, prof. dr. Koen Van Laer, voor zijn academische betrokkenheid. In het bijzonder wil ik mijn begeleidster, Anouk Sap, bedanken voor haar voortdurende hulp, waardevolle inzichten, betrokkenheid bij mijn proces en haar aanmoedigende woorden. Dankzij haar heb ik ontzettend veel geleerd en mijn onderzoek tot een goed einde kunnen brengen.

Ook wil ik de respondenten bedanken die de tijd namen om hun ervaringen met mij te delen. Hun openheid ligt aan de basis van dit onderzoek en gaf me een diepgaand inzicht in hoe werkplekontwerp echt wordt beleefd.

Daarnaast wil ik de Universiteit Hasselt bedanken voor het aanbieden van een waardevolle opleiding en voor de ruimte en middelen die het mogelijk maakten om dit onderzoek tot een goed einde te brengen.

Tot slot ben ik mijn familie en vrienden bijzonder dankbaar. Hun steun, luisterend oor en aanmoedigende woorden boden mij de rust en motivatie die ik op moeilijke momenten nodig had. Mede dankzij hen heb ik de kracht en het vertrouwen gevonden om dit traject succesvol af te werken.

Noa Neuts

Tongeren, mei 2025

Abstract

Deze paper bestudeert hoe vrouwelijke werknemers het werkplekontwerp ervaren in hun werkomgeving. Daarbij wordt specifiek gekeken naar fysieke aspecten zoals ergonomie, ruimtelijke indeling, esthetiek en omgevingsfactoren zoals temperatuur, geluid en verlichting. Er wordt ook aandacht besteed aan psychosociale elementen, waaronder onderlinge dynamieken, privacy en de ervaren autonomie over de werkomgeving. Daarnaast wordt gekeken naar de perceptie van vrouwelijke respondenten met betrekking tot gendergebonden gevoeligheden in relatie tot fysieke werkomstandigheden en sociale ervaringen op de werkplek.

Het onderzoek hanteert een kwalitatieve methode, waarbij negen semigestructureerde diepte-interviews werden afgenomen met vrouwelijke professionals die ervaring hebben met zowel open als gesloten kantooromgevingen. De analyse gebeurde volgens de principes van Grounded Theory.

De resultaten tonen dat vrouwelijke werknemers het werkplekontwerp ervaren als een bepalende factor voor comfort, concentratie en welzijn. Storende elementen zijn onder meer te warme of koude temperaturen, lawaai in open ruimtes, fel of automatisch licht, gebrek aan privacy en onaangepaste meubels. Positieve ervaringen worden gerapporteerd bij daglicht, stilte, ergonomie en een verzorgde, rustige inrichting. Werkplekken die afstemming en keuze toelaten, zoals temperatuurregeling of plaats keuze, verhogen het ervaren comfort. Hoewel sommige gevoeligheden, zoals kou of behoefte aan sfeer, af en toe aan gender gelinkt worden, tonen de resultaten vooral dat de beleving van het werkplekontwerp persoonsgebonden is. Factoren zoals individuele voorkeuren, gevoeligheden, functie-inhoud, type werkplek en mate van regelmogelijkheden binnen de organisatie zijn daarbij bepalend.

Deze paper benadrukt dat werkplekontwerp niet alleen een technisch of functioneel aspect is, maar een belangrijk onderdeel vormt van de manier waarop werknemers hun werkomgeving beleven. Inspraak, aanpasbaarheid en aandacht voor onderlinge verschillen dragen bij aan het welzijn en de betrokkenheid op de werkvloer. Toekomstig onderzoek kan verkennen hoe werknemers met verschillende genderidentiteiten, leeftijden en sociale posities de fysieke werkomgeving ervaren en hoe spanningen rond comfort en collectief gebruik hun werkervaring en samenwerking beïnvloeden.

Sleutelwoorden: werkplekontwerp; fysieke werkomgeving; psychosociale werkomgeving; vrouwelijke werknemers; werkervaring; ergonomie; binnenklimaat

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Abstract	2
1. Introductie	4
2. Literatuurstudie	5
2.1 Fysieke aspecten van werkplekontwerp	5
2.1.1 Geluid en auditieve prikkels	5
2.1.2 Thermisch comfort en binnenklimaat	6
2.1.3 Verlichting en visueel comfort	9
2.1.4 Ergonomie en fysiek comfort	10
2.1.5 Esthetiek en personalisatie van de werkplek	11
2.1.6 Perceptie van de werkomgeving	13
2.2 Psychosociale aspecten van werkplekontwerp	13
2.2.1 Fysieke inrichting en samenwerking	13
2.2.2 Sociale dynamiek, privacy en inclusie	15
3. Methodologie	16
3.1 Onderzoeksopzet	16
3.2 Dataverzameling	16
3.3 Ethische overwegingen	18
3.4 Data-analyse	18
4. Resultaten	20
4.1 Thermisch comfort	20
4.2 Licht en visueel comfort	23
4.3 Geluidsbeleving op de werkplek	26
4.4 Ergonomie en fysiek comfort	28
4.5 Esthetiek en werkplekbeleving	31
5. Discussie	34
5.1 Analogie tussen literatuur en resultaten	34
5.1.1 Thermisch comfort	34
5.1.2 Licht en visueel comfort	35
5.1.3 Geluidsbeleving op de werkplek	36
5.1.4 Ergonomie en fysiek comfort	37
5.1.5 Esthetiek en werkplekbeleving	37
5.2 Limitaties	38
5.3 Praktische implicaties	39
5.4 Suggesties voor toekomstig onderzoek	40
6. Conclusie	42
Literatuurlijst	43
Bijlagen	49

1. Introductie

De fysieke werkomgeving is meer dan een verzameling muren, bureaus en stoelen. Ze vormt de omgeving waarin dagelijks samenwerking, concentratie en sociale interactie plaatsvinden. De laatste jaren groeit het besef dat die werkomgeving niet voor iedereen even comfortabel of bevorderlijk is. Werkplekken zijn vaak ontworpen vanuit technische of esthetische efficiëntie, maar houden weinig rekening met de diversiteit aan gebruikers, hun noden en gevoeligheden (Migliore et al., 2022). Hoewel organisaties steeds meer aandacht besteden aan diversiteit, gelijkheid en inclusie (DE&I) in hun beleid, blijft de toepassing van deze principes in het ontwerp en de strategieën van werkplekken opvallend achter (Tagliaro et al., 2024).

Werkplekontwerp is nog steeds vaak gebaseerd op impliciete standaarden die niet neutraal zijn maar afgestemd op een veronderstelde 'gemiddelde' gebruiker, doorgaans een blanke man van middelbare leeftijd. Werkplekken en meubilair zijn vaak ontworpen op basis van diens lichaamskenmerken, waardoor mensen met andere lichaamsvormen of kleding, zoals vrouwen, deze ruimtes als minder comfortabel ervaren (Migliore et al., 2022). Deze vorm van genderbias komt ook tot uiting in thermostaatinstellingen, die zijn gebaseerd op mannelijke metabolische waarden en kledingnormen (New et al., 2021).

Eerder onderzoek toont aan dat vrouwelijke werknemers gemiddeld vaker hinder ondervinden van factoren zoals kou, geluidsoverlast en een gebrek aan privacy op de werkvloer en de gevolgen dat met zich meebrengt (Abbasi et al., 2022; Haselsteiner, 2021; Migliore et al., 2022; Te Kulve et al., 2018). Deze inzichten komen voort uit verschillende studies die waardevolle verschillen tussen mannen en vrouwen in kaart brengen. Wat in deze literatuur minder vaak wordt uitgewerkt, is welke betekenis de vrouwelijke werknemers aan deze omstandigheden geven binnen hun dagelijkse werkcontext en hoe ze ermee omgaan.

Op basis van deze inzichten wordt in deze masterproef de volgende centrale onderzoeksvraag geformuleerd: "Hoe ervaren vrouwelijke werknemers het werkplekontwerp in hun werkomgeving?"

Dit onderzoek levert een aanvulling op de bestaande literatuur door zich te richten op de subjectieve beleving en copingstrategieën van vrouwelijke werknemers. Aan de hand van semigestructureerde diepte-interviews met negen respondenten uit verschillende sectoren actief in België en Nederland, wordt onderzocht hoe werkplekontwerp wordt ervaren in uiteenlopende kantoorcontexten, zoals open en gesloten werkruimtes, en hoe dit samenhangt met functierollen, sociale dynamiek, omgevingscontrole en persoonlijke gevoeligheden. De interviews werden thematisch geanalyseerd volgens een inductieve benadering, geïnspireerd door Grounded Theory, waarbij codes en thema's ontwikkeld werden op basis van de verzamelde data.

Deze masterproef levert zo niet alleen een aanvullende bijdrage aan de academische kennis over gender en werkplekontwerp, maar biedt ook relevante inzichten voor ontwerpers, HR-professionals en beleidsmakers die streven naar inclusievere, gezondere en meer afgestemde werkplekken. Door vrouwelijke werknemers actief aan het woord te laten, wordt zichtbaar hoe ruimtelijke keuzes impact hebben op werkbeleving en hoe een inclusievere benadering tot meer comfort en betrokkenheid op de werkvloer kan leiden (Babapour Chafi & Cobaleda-Cordero, 2022).

2. Literatuurstudie

De werkomgeving speelt een cruciale rol in het aantrekken van talent, het vasthouden van medewerkers, hun productiviteit en het vermogen van een organisatie om haar strategische doelen te bereiken (Haynes, 2008). De fysieke werkruimte, een essentieel aspect hiervan, kan zowel het welzijn als de prestaties van werknemers aanzienlijk beïnvloeden (De Croon et al., 2005; Soriano et al., 2020). Onderzoek toont aan dat de tevredenheid over de fysieke werkomgeving sterk verschilt tussen medewerkers in verschillende kantoor types. Deze verschillen kunnen grotendeels worden toegeschreven aan de specifieke architecturale en functionele kenmerken van de kantooromgevingen, zoals indeling, geluid en privacy (Danielsson & Bodin, 2008, 2009; De Been & Beijer, 2014). De fysieke werkomgeving omvat een breed scala aan factoren die van invloed zijn op werkprocessen, houding, gedrag en uiteindelijk de prestaties en het welzijn van medewerkers (Ashkanasy et al., 2014; Danielsson, 2008).

2.1 Fysieke aspecten van werkplekontwerp

Om de productiviteit en tevredenheid van werknemers te waarborgen, is het essentieel om rekening te houden met verschillende kenmerken van de fysieke werkruimte. De literatuur suggereert dat factoren zoals de kwaliteit van gebouwen, uitrusting, ergonomie en meubilair, de mogelijkheid voor werknemers om de werkplek aan te passen aan hun persoonlijke behoeften en de Indoor Environmental Quality (IEQ) belangrijke invloed hebben op hun houding ten opzichte van samenwerking en productiviteit (Fassoulis & Alexopoulos, 2015).

Indoor Environmental Quality (IEQ) verwijst naar de binnencondities van een gebouw, zoals thermisch comfort, verlichting, binnenluchtkwaliteit en akoestiek. Deze factoren spelen bovendien een cruciale rol in het algemene welzijn van werknemers, doordat ze bijdragen aan het ervaren van een comfortabele en gezonde werkomgeving (Migliore et al., 2022).

Verschillende studies tonen aan dat de tevredenheid over deze en andere aspecten, zoals geur, kantoor types, privacy en het werkklimaat, directe invloed heeft op de prestaties van medewerkers. Ook gebouwen en uitrusting, zoals voldoende opbergruimte, goed onderhoud van het gebouw en goed werkende ICT-systemen voor hardware en software kunnen een belangrijke rol spelen in de beleving van de werkplek en het dagelijks functioneren van medewerkers (Fassoulis & Alexopoulos, 2015).

Om de productiviteit te garanderen, moet het management zich bewust zijn van deze factoren en ervoor zorgen dat de werkomgeving is afgestemd op het comfort en de tevredenheid van de werknemers. De fysieke werkomgeving is daarmee een fundamentele factor die medewerkers in staat stelt om hun werk efficiënt en met voldoening uit te voeren (Rorong, 2016).

2.1.1 Geluid en auditieve prikkels

Geluid wordt beschouwd als een algemene biologische stressfactor die negatieve effecten kan veroorzaken die verder gaan dan alleen gehoorschade (Abbasi et al., 2022; Čekan et al., 2019). Geluidsoverlast is een veelvoorkomende klacht in open kantoorruimtes, waar achtergrondgeluiden, gesprekken en telefoongesprekken als storend worden ervaren. Deze geluiden beïnvloeden niet alleen de concentratie, maar ook de gezondheid en het welzijn van werknemers. Onderzoek toont aan dat geluidsoverlast, ongeacht de bron, leidt tot een aanzienlijke afname in zowel

werkprestaties als algemene effectiviteit. Specifieke vormen van geluidsoverlast, zoals telefoongesprekken, zijn een belangrijk probleem, omdat deelnemers bij telefonische vergaderingen vaak harder spreken en rinkelende telefoons afleiding veroorzaken (Bos et al., 2017; Felipe Contin de Oliveira et al., 2023; Marsh et al., 2018). Langdurige blootstelling aan dergelijke geluiden verhoogt het stressniveau, leidt tot negatieve emoties en wordt in verband gebracht met een afname in productiviteit, een toename van ziekte en afwezigheid op het werk onder werknemers. Langdurige blootstelling aan dergelijke geluiden verhoogt het stressniveau, veroorzaakt negatieve emoties en wordt in verband gebracht met een afname in productiviteit, een toename van ziekteverzuim en afwezigheid op het werk (Sander et al., 2021). Om afleiding te verminderen en de houding van medewerkers ten opzichte van samenwerking en productiviteit te verbeteren, is het belangrijk om geluidsniveaus, zowel intern als extern, zoals gesprekken, kantoormachines en verkeer, te beheersen.

Fysieke maatregelen, zoals bureauscheidingen, helpen afleiding te beperken en dragen bij aan een rustige omgeving die de concentratie en focus op individuele taken ondersteunt (Fassoulis & Alexopoulos, 2015). Daarnaast blijkt dat de grootte van de werkplek een belangrijke rol speelt in hoe tevreden werknemers zijn. Grotere werkplekken zorgen over het algemeen voor meer tevredenheid, doordat werknemers verder van elkaar verwijderd zijn. Dit verkleint de kans op ongewenst geluid en meeluisteren van gesprekken (Bangwal et al., 2017; Leder et al., 2016).

Interessant is dat gender een rol speelt in hoe geluid wordt waargenomen (Aloufi et al., 2023; McFadden, 2011). Onderzoek toont aan dat vrouwen gevoeliger zijn voor geluid dan mannen en daardoor sneller hinder ervaren (Dias et al., 2021). Dit heeft gevolgen voor hun concentratie en productiviteit, vooral in omgevingen met weinig mogelijkheden om zich af te zonderen. Bovendien ervaren vrouwen vaker vermoeidheid en overlast door lawaai, terwijl mannen in omgevingen met hoge geluidsniveaus en werkdruk vaak beter presteren wat betreft nauwkeurigheid. Daarnaast blijkt uit studies dat vrouwen soms meer lage frequentiegeluiden verdragen dan mannen, terwijl zij bij andere geluidsfrequenties juist een grotere hinder ervaren (Abbasi et al., 2022).

Zowel mannen als vrouwen ervaren dat open kantoorroimtes een negatieve invloed hebben op hun productiviteit. Geluidsoverlast, afleidingen van collega's en beperkte controle over sociale interacties dragen hieraan bij. Daarbij is geluidsoverlast ook gerelateerd aan een toename van werkplekconflicten, waarbij vrouwen deze conflicten vaker rapporteren dan mannen. Voor vrouwen blijkt comfort en tevredenheid op de werkplek in sterke mate afhankelijk te zijn van de beschikbaarheid van persoonlijke werkruimte, opbergmogelijkheden en de mogelijkheid om in een eigen kantoor te werken. Deze elementen kunnen bijdragen aan het verminderen van zowel geluidsoverlast als werkgerelateerde spanningen (Migliore et al., 2022).

2.1.2 Thermisch comfort en binnenklimaat

Naast geluid is temperatuur een bepalende factor voor het werkcomfort. Klimaatssystemen in kantoren zijn doorgaans gebaseerd op modellen die afgestemd zijn op de gemiddelde blanke man van middelbare leeftijd, waardoor vrouwen vaker ongemak ervaren (Migliore et al., 2022). Vrouwen rapporteren aanzienlijk vaker dat ze het te koud hebben op de werkplek, terwijl mannen gemiddeld genomen minder gevoelig zijn voor temperatuurschommelingen (Haselsteiner, 2021). Dit kan

leiden tot een lagere tevredenheid en zelfs een verminderde productiviteit, omdat werknemers zich minder goed kunnen concentreren wanneer ze zich fysiek ongemakkelijk voelen.

Factoren als temperatuur, luchtvochtigheid, lichtsterkte en geluidsniveaus dragen bij aan de cognitieve prestaties van medewerkers, zoals waarneming, leren, geheugen, denken en uitvoerende functies (Haselsteiner, 2021). In het verleden werd de werkplek vooral gezien als een fysieke ruimte met basisvoorzieningen zoals verwarmings- en koelsystemen, ventilatie en kantoormeubilair. Wanneer deze elementen goed functioneren, bijvoorbeeld bij een aangename temperatuur en een ergonomische inrichting, bevorderen ze de efficiëntie en productiviteit van werknemers. Daarentegen kunnen onaangename temperaturen, slechte ventilatie of oncomfortabel meubilair leiden tot afleiding en lichamelijke ongemakken, wat uiteindelijk de prestaties ondermijnt (Fassoulis & Alexopoulos, 2015).

De kwaliteit van de binnenomgeving speelt hierbij een cruciale rol. Een ideale werkruimte heeft een aangename temperatuur tussen 21-25°C, schone lucht met een geschikte luchtvochtigheid en een goed functionerend ventilatiesysteem. Toch blijkt uit onderzoek dat vrouwen onder dezelfde thermische omstandigheden 50% vaker ontevreden zijn over het binnenklimaat dan mannen (Haselsteiner, 2021). Zij ervaren de temperatuur vaker als te koud of soms juist te warm en hebben een grotere behoefte aan persoonlijke aanpassingsmogelijkheden van de temperatuur om zich comfortabel te voelen.

Een langdurig oncomfortabele binnenomgeving kan bovendien leiden tot het zogenoemde sickbuildingsyndroom (SBS) (Kraus & Novakova, 2019). Dit syndroom verwijst naar een situatie waarin gebouwgebruikers acute gezondheids- en comfortklachten ervaren die samen lijken te hangen met het verblijf in het gebouw, zonder dat er een duidelijke medische oorzaak wordt vastgesteld (Sarkhosh et al., 2021). Vrouwen blijken gevoeliger te zijn voor de symptomen van SBS dan mannen, wat deels wordt verklaard door hun grotere gevoeligheid voor een onaangenaam binnenklimaat. Onderzoek toont aan dat vrouwen, ook wanneer zij zich in dezelfde omstandigheden van binnenmilieukwaliteit (IEQ) bevinden als mannen, aanzienlijk hogere subjectieve scores rapporteren voor klachten zoals irritaties aan ogen, neus, keel en huid, evenals hoofdpijn en musculoskeletale pijn (Haselsteiner, 2021). Deze bevindingen benadrukken het belang van een goed afgestemde binnenomgeving waarin rekening wordt gehouden met individuele verschillen.

Deze verschillen zijn deels fysiologisch te verklaren. Vrouwen hebben gemiddeld 20% minder lichaamsmassa, 14% meer vetweefsel en 18% minder lichaamsoppervlak dan mannen. Daarbij is hun huidtemperatuur doorgaans lager en is de doorbloeding van de handen bij koude omstandigheden minder efficiënt. Ook produceren vrouwen bij warmte minder zweet, waardoor hun temperatuurregulatie verschilt van die van mannen. Dit verklaart waarom vrouwen gevoeliger zijn voor temperatuurwisselingen en sterker reageren op een binnenklimaat dat als oncomfortabel wordt ervaren (Haselsteiner, 2021).

Naast deze fysiologische verschillen blijkt ook de mate van controle die medewerkers ervaren over hun binnenklimaat van grote invloed te zijn op hun comfort. Werknemers die veel controle zeggen te hebben over temperatuur en ventilatie, zijn doorgaans meer tevreden met hun werkomgeving

dan collega's die deze invloed missen. Daarnaast rapporteren zij minder lichamelijke klachten die aan het gebouw kunnen worden toegeschreven (Boerstra et al., 2015).

Verschillende studies benadrukken dat zelfs kleine afwijkingen van de gewenste temperatuur al negatieve effecten kunnen hebben op cognitieve functies. Taken die veel aandacht en geheugen vereisen worden merkbaar slechter uitgevoerd bij thermisch ongemak (Zhou et al., 2023).

Bovendien ontstaat er steeds meer bewustzijn dat thermisch comfort sterk per persoon verschilt. Factoren zoals geslacht, leeftijd, energieverbruik en kledingkeuze beïnvloeden hoe iemand temperatuur ervaart. Veel standaardmodellen voor thermisch comfort zijn gebaseerd op het gemiddelde mannelijke lichaam en houden onvoldoende rekening met deze individuele verschillen. Daardoor ervaren vooral vrouwen regelmatig ongemak (Zhou et al., 2023; Zierke et al., 2023)

In open kantoorruimtes met centrale klimaatsystemen ontbreekt vaak de mogelijkheid om het binnenklimaat persoonlijk aan te passen. Dit gebrek aan aanpasbaarheid leidt tot ontevredenheid, zelfs als er wel controleopties aanwezig zijn. Werknemers voelen zich pas echt comfortabel als ze het gevoel hebben dat hun aanpassingen aan het binnenklimaat werkelijk effect hebben (Lolli et al., 2020).

In open kantooromgevingen leiden verschillen in voorkeuren regelmatig tot spanningen, bijvoorbeeld over het gebruik van airconditioning of het openen van ramen. Deze conflicten tonen aan hoe uiteenlopend comfortbehoeften kunnen zijn en hoe belangrijk het is om hier rekening mee te houden in kantoorontwerp (Bluyssen et al., 2016; Sekhar, 2016; Shahzad et al., 2016).

Uit onderzoek blijkt bovendien dat gebouwen met natuurlijke ventilatie, waarbij ramen geopend kunnen worden, duidelijk hogere tevredenheid opleveren wat betreft luchtkwaliteit en thermisch comfort dan gebouwen zonder ramen die open kunnen. Interessant genoeg blijkt zelfs de mogelijkheid om een raam te openen, zonder dat dit daadwerkelijk gebeurt, al bij te dragen aan het gevoel van controle en comfort (Bjørnstad et al., 2016; Nimlyat et al., 2023). Daarnaast ervaren werknemers het openen van een raam of het even naar buiten kunnen gaan als mentaal verfrissend en ondersteunend voor het behouden van focus gedurende de werkdag (Bjørnstad et al., 2016).

Het ontbreken van dergelijke natuurlijke aanpassingsmogelijkheden, zoals ramen die open kunnen, blijkt bovendien gerelateerd aan gezondheidsklachten. In gebouwen met airconditioning worden vaker symptomen als droge ogen, hoofdpijn, vermoeidheid en ademhalingsproblemen gemeld dan in natuurlijk geventileerde kantoren. Dit wijst op een duidelijke relatie tussen het type ventilatie en het ervaren welzijn op de werkvloer (Bluyssen et al., 2016; Ganji et al., 2023)

Een mogelijke oplossing is het gebruik van zogeheten Personal Comfort Systems (PCS). Dit zijn apparaten zoals bureauventilatoren, voetverwarmers of verwarmde stoelen waarmee gebruikers hun directe omgeving kunnen aanpassen. Zulke systemen verhogen niet alleen het comfort en de tevredenheid, maar blijken ook de concentratie en productiviteit te verbeteren (Zierke et al., 2023).

Vooral vrouwen blijken extra baat te hebben bij individuele aanpassingsmogelijkheden, omdat zij gevoeliger zijn voor temperatuurverschillen en vaker ontevreden zijn over centraal geregelde instellingen (Zhou et al., 2023; Zierke et al., 2023).

2.1.3 Verlichting en visueel comfort

Niet alleen de temperatuur, maar ook de verlichting beïnvloedt het werkcomfort. De kleurtemperatuur van licht speelt hierin een belangrijke rol. Warmer licht wordt doorgaans als comfortabeler en rustgevender ervaren, mede doordat het de ruimte visueel als warmer laat aanvoelen. Koeler, blauwachtig licht wordt daarentegen vaak geassocieerd met verhoogde alertheid en concentratie, maar kan ook een meer steriele of afstandelijke indruk geven (Alfano et al., 2019; Shahzad et al., 2016).

Deze percepties van lichtkleur blijken bovendien niet voor iedereen gelijk. Onderzoek toont aan dat er genderverschillen bestaan in lichtwaarneming en -voorkeuren. Mannen reageren sterker op blauw verrijkt licht en hebben een hogere waarneming van helderheid, met snellere reactietijden bij taken die langdurige aandacht vereisen. Vrouwen daarentegen geven in 87,5% van de gevallen de voorkeur aan warmer, gele licht, terwijl mannen vaker kiezen voor koel, blauw licht (Haselsteiner, 2021).

Daarnaast gebruiken vrouwen natuurlijke omgevingsfactoren, zoals het openen van ramen, om hun comfort te reguleren. Dit benadrukt dat voor vrouwen hun werkcomfort en tevredenheid op de werkplek vaak sterk afhankelijk zijn van werkplekken dichtbij een raam (Migliore et al., 2022). Mannen daarentegen schakelen vaker kunstlicht in, ongeacht of ze het warm of koud hebben (Haselsteiner, 2021).

Maar de rol van daglicht in het werkcomfort reikt verder dan individuele voorkeuren. Daglicht wordt in het algemeen als psychologisch aangenamer ervaren dan kunstlicht. Het draagt bij aan visueel comfort, verhoogde tevredenheid en een meer positieve perceptie van de werkruimte (Borisuit et al., 2015). Bovendien ondersteunt daglicht niet alleen visuele functies, maar ook belangrijke biologische processen zoals het dag-nacht ritme, dat van invloed is op slaap, stemming en metabolisme (An et al., 2016; Bergefurt et al., 2022). Hoewel dynamische kunstverlichting in staat is enkele van deze effecten gedeeltelijk na te bootsen, blijft de biologische effectiviteit van natuurlijk daglicht aanzienlijk groter (Preto & Gomes, 2019).

Toch zijn de voordelen van daglicht niet in elke situatie even sterk. Bij kortdurende blootstelling blijkt uit sommige studies dat natuurlijk licht geen significant voordeel biedt ten opzichte van kunstlicht wat betreft stemming en prestaties (Gou et al., 2015).

Omgevingsfactoren zoals verlichting en kamertemperatuur in open kantoorruimtes zijn vaak op vaste niveaus ingesteld, waardoor werknemers weinig controle hebben over hun werkomgeving. Dit gebrek aan invloed, gecombineerd met een gebrek aan privacy, kan de concentratie belemmeren en het stressniveau verhogen, wat uiteindelijk de individuele prestaties negatief beïnvloedt (Samani et al., 2015). Het creëren van flexibele en aanpasbare werkplekken kan bijdragen aan een hoger werkcomfort en een productievere werkomgeving voor alle werknemers. Daarbij is het belangrijk dat niet alleen lichtsterkte, maar ook de kleurtemperatuur en het tijdstip van blootstelling afgestemd zijn op de behoeften van werknemers. Blauw-verrijkt licht overdag kan alertheid verhogen, terwijl warmer licht in de namiddag of avond juist gunstig is voor ontspanning. Verlichting die hier niet op inspeelt kan leiden tot overbelasting, verstoring van het ritme en verhoogde stress.

Verlichting die niet afgestemd is op de behoeften van werknemers kan het welzijn aanzienlijk onder druk zetten. Onvoldoende of ongeschikte lichtomstandigheden worden in verband gebracht met klachten als vermoeide ogen, migraine, concentratieverlies en prikkelbaarheid. Op langere termijn kan de psychologische stress die hiermee gepaard gaat leiden tot uitputting en een daling in productiviteit (Edene & Edene).

2.1.4 Ergonomie en fysiek comfort

Ergonomie richt zich op de interactie tussen werknemers en hun werkomgeving. Dit omvat onder andere de fysieke ruimte, gebruikte hulpmiddelen, materialen, werkmethoden en de organisatie van het werk, zowel individueel als in teamverband. Een ergonomisch ingerichte werkplek biedt niet alleen voordelen voor de organisatie, maar bevordert ook de betrokkenheid van medewerkers en stimuleert creativiteit en innovatie. Om veilige en gezonde werkomstandigheden te waarborgen, heeft de overheid ergonomische richtlijnen en wetgeving ingevoerd om medewerkers een gevoel van veiligheid en comfort te bieden (Koirala & Nepal, 2022).

Door werkplekken, taken en producten af te stemmen op de behoeften van werknemers, helpt ergonomie lichamelijke klachten zoals rug-, nek- en schouderpijn te voorkomen. Een zorgvuldig ingerichte werkplek vermindert de fysieke belasting, vergroot het comfort en draagt daarmee direct bij aan zowel het welzijn van medewerkers als de kwaliteit en productiviteit van hun werk (Chim, 2019).

Een goede inrichting vereist dat het meubilair en de hulpmiddelen afgestemd zijn op zowel de aard van de werkzaamheden als de fysieke kenmerken van de gebruiker. Verstelbare bureaus, stoelen, beeldschermen en andere hulpmiddelen dragen bij aan een comfortabele en ondersteunende werkhouding (Chim, 2019). De tafelhoogte speelt hierbij een essentiële rol. Deze moet worden aangepast aan het type werkzaamheden om overbelasting van nek, schouders en rug te voorkomen (Alaqeel & Tanzer, 2020). Ergonomische, instelbare stoelen met goed geplaatste armleuningen kunnen daarnaast de spierspanning verlagen en vermoeidheid voorkomen, wat de werkprestaties ten goede komt (Makhbul et al., 2022).

Toch blijkt uit onderzoek dat veel werknemers onvoldoende bekend zijn met de instelfuncties van hun bureaustoel. Minder dan de helft weet welke mogelijkheden er zijn en nog minder mensen maken er daadwerkelijk gebruik van. Dit wijst op een duidelijke kloof tussen wat er beschikbaar is en wat er in de praktijk wordt gebruikt. Ergonomische voorzieningen zijn alleen effectief wanneer werknemers ze herkennen en correct gebruiken (Underwood & Sims, 2019).

Een ander belangrijk aandachtspunt is het risico op een verkeerde zithouding wanneer hulpmiddelen niet juist zijn ingesteld of gebruikt. Zo kunnen houdingen zoals een achterover gekanteld bekken of een ingezakte rug leiden tot lichamelijke klachten, vooral in de nek en onderrug (Szczygieł et al., 2017). Maar een goede zithouding alleen is niet voldoende. Het menselijk lichaam is niet ontworpen om langdurig in één houding te blijven. Regelmatig afwisselen van werkhoudingen is noodzakelijk, zelfs wanneer die houding ergonomisch verantwoord lijkt. Afwisseling van houding, vertrekkend vanuit een natuurlijke en evenwichtige lichaamshouding is essentieel om fysieke klachten te voorkomen en duurzaam en gezond werken te bevorderen (Dimberg et al., 2015).

In dit kader worden zit-stabureaus steeds vaker ingezet als praktische oplossing om dynamisch werken te bevorderen en langdurig zitten te onderbreken. Regelmatig wisselen tussen zitten en staan blijkt een effectieve manier om de gezondheid te ondersteunen en kan bijdragen aan een langer en gezonder leven (Carlson et al., 2019). Gebruikers van zit-sta werkplekken ervaren bovendien voordelen, zoals verhoogde alertheid en verbeterde concentratie tijdens het werk (Renaud et al., 2020).

Toch vereist het succesvol inzetten van zit-sta werkplekken meer dan alleen een aangepaste fysieke werkomgeving. Het vraagt ook om bewuste gedragsverandering. Werknemers dienen actief routines te ontwikkelen waarbij zij regelmatig van houding wisselen gedurende de dag.

Tegelijkertijd zijn niet alle ervaringen positief. Sommige werknemers geven aan zich slechter te kunnen concentreren wanneer zij staand werken of fysieke ongemakken te ervaren bij langdurig staan. Daarnaast kunnen ontwerpbeperkingen, zoals instabiliteit of een te klein werkoppervlak, de gebruiksvriendelijkheid van zit-stabureaus ondermijnen en het werk verstoren (Hall et al., 2019).

Onvoldoende comfort, veroorzaakt door bijvoorbeeld onaangename temperaturen of onpraktisch meubilair, kan leiden tot afleiding en fysieke klachten, met negatieve gevolgen voor de prestaties (Fassoulis & Alexopoulos, 2015). Daarentegen blijkt uit onderzoek dat een verbeterde werkhouding, minder spierbelasting en verminderde oogvermoeidheid samenhangen met hogere productiviteit (Dimberg et al., 2015).

2.1.5 Esthetiek en personalisatie van de werkplek

De esthetiek, oftewel de uitstraling van de werkplek, zoals kleuren, verlichting, materialen, inrichting, decoratie en de plaatsing van planten, speelt een essentiële rol in het bevorderen van welzijn en productiviteit en het verlagen van stressniveaus van medewerkers door een prettige werkomgeving te creëren die hun gemoedstoestand positief beïnvloedt (Barton & Le, 2023; Fassoulis & Alexopoulos, 2015; Migliore et al., 2022).

Het ontwerp van werkruimtes, inclusief de keuze van kleuren, verlichting en materialen, heeft ook invloed op de creativiteit en innovatie van werknemers. Werkplekken die uniek zijn ingericht, bijvoorbeeld met vrolijke kleuren en ontspanningsruimtes, kunnen een meer inspirerende en flexibele sfeer bieden dan traditionele kantoren (Maier et al., 2022). Werknemers die de mogelijkheid hebben om hun werkplek aan te passen aan hun persoonlijke behoeften, bijvoorbeeld door de ruimte te personaliseren, ervaren vaak een groter gevoel van welzijn en verhoogde productiviteit. Wanneer het bureauontwerp bovendien aansluit bij de persoonlijkheid van de gebruiker en diens behoefte aan individualisering, draagt dit bij aan een nog positievere en meer betrokken werkervaring (Fassoulis & Alexopoulos, 2015; Perron, 2021).

Naast het verbeteren van welzijn en productiviteit, blijkt de inrichting van de werkplek ook invloed te hebben op het niveau van emotionele uitputting bij medewerkers. Wanneer privacyomstandigheden beperkt zijn, kan een sterk gepersonaliseerde werkomgeving een kalmerend effect hebben dat medewerkers helpt om beter om te gaan met onderbrekingen en afleidingen, waardoor emotionele uitputting wordt verminderd. Omgekeerd blijkt dat een hogere mate van privacy op zichzelf al geassocieerd is met een lager niveau van emotionele uitputting, zelfs wanneer personalisatie beperkt is. Dit suggereert dat privacy een krachtiger beschermend

effect heeft tegen onderbrekingen dan personalisatie en in belangrijke mate bijdraagt aan het beperken van emotionele belasting op de werkvloer (Laurence et al., 2013).

Binnen het bredere kader van esthetiek speelt ook de kleurkeuze van kantoorruimtes een belangrijke rol. De gewenste sfeer bepaalt vaak welke kleuren worden gebruikt, waarbij kleur sterk bijdraagt aan de waargenomen kwaliteit van de gebouwde omgeving (van der Voordt et al., 2017). Daarnaast blijken voorkeuren voor kleuren samen te hangen met het geslacht: werkruimtes van mannen hebben vaak een strakke, masculiene uitstraling, met eenvoudige kleurenschema's en decoraties die kracht en autoriteit benadrukken. Vrouwen daarentegen richten hun werkplekken vaker in met meer kleur en een huiselijke sfeer (Migliore et al., 2022). Bovendien blijkt dat de esthetiek van de werkplek meer invloed heeft op de productiviteit van werknemers dan ergonomie alleen (Barton & Le, 2023).

Deze aandacht voor sfeer, kleur en inrichting sluit nauw aan bij het ontwerp van creatieve werkruimtes. Dit zijn fysieke ruimtes die op verschillende manieren zijn ontworpen om creatieve processen te ondersteunen en creativiteit te stimuleren (Thoring et al., 2019). Een creatieve werkruimte kan ook worden gezien als een fysieke ruimte waar mensen samenkomen, werken, elkaar inspireren, nieuwe dingen leren en verbinding maken (Cartwright, 2017). Door unieke fysieke structuren en elementen te integreren, helpen zulke ruimtes organisaties om talent aan te trekken en innovatie te bevorderen. Ze bevatten vaak opvallende elementen zoals vrolijke kleuren, ontspanningsruimtes (bijvoorbeeld met tafelvoetbal) en thematische vergaderruimtes, die samen een meer inspirerende en flexibele werkomgeving creëren dan traditionele kantoren (Maier et al., 2022).

In het verlengde van deze esthetische elementen is ook personalisatie een belangrijk aspect van de werkplekbeleving. Personalisatie, oftewel het bewust aanpassen of aankleden van de werkomgeving om de eigen identiteit te weerspiegelen, helpt werknemers zich thuis te voelen binnen een organisatie en hangt nauw samen met factoren als identiteit, emotionele beleving, tevredenheid over het werk, productiviteit, het gevoel van controle, territoriaal gedrag, status en beleid binnen de organisatie. Een gepersonaliseerde werkplek bevordert het psychologisch welzijn van medewerkers en vervult verschillende psychologische functies, zoals het uitdragen van iemands karakter, uniciteit, sociale positie en groepslidmaatschap (Brunia & Hartjes-Gosselink, 2009; Wells et al., 2007). Personalisatie kan daarbij uiteenlopende doelen dienen zoals het markeren van een eigen werkgebied, het vergroten van herkenbaarheid, het tot uiting brengen van identiteit of het praktisch inrichten van de werkplek op een manier die het werk vergemakkelijkt (Van der Voordt & Van Meel, 2002). Door hun werkruimte eigen te maken, kunnen medewerkers beter omgaan met spanningen, emoties uiten en bewust invloed uitoefenen op hun gemoedstoestand (Wells et al., 2007). Het toevoegen van persoonlijke elementen aan de werkomgeving versterkt bovendien de oriëntatie en concentratie tijdens het werken (Van der Voordt & Van Meel, 2002). Wanneer medewerkers invloed hebben op de inrichting van hun werkplek en deze naar hun voorkeur kunnen aanpassen, versterkt dat hun gevoel van verbondenheid met de organisatie, bevordert het welzijn en verhoogt het de productiviteit. Daarom adviseren sommige psychologen om werknemers toe te staan hun werkplek te personaliseren met voorwerpen die voor hen betekenisvol zijn, omdat dit bijdraagt aan een gevoel van geborgenheid, controle en privacy (Knight & Haslam, 2010).

De mate waarin medewerkers hun werkplek personaliseren, verschilt sterk. Werknemers met een hogere functie en een eigen, afgesloten werkplek doen dit meestal vaker dan collega's in gedeelde of eenvoudig ingerichte kantoren (Wells et al., 2007). In flexibele kantooromgevingen is personalisatie lastiger. Het clean desk-beleid beperkt de mogelijkheden om de werkplek naar eigen wens in te richten, waardoor de behoefte van medewerkers om de omgeving eigen te maken vaak botst met de regels (Van der Voordt & Van Meel, 2002). In kantoorconcepten zonder vaste werkplekken blijft die behoefte wel bestaan, terwijl er formeel weinig ruimte is voor personalisatie. Toch wordt het in de praktijk vaak toegestaan zolang persoonlijke spullen aan het einde van de dag worden opgeruimd en niemand er last van heeft (Brunia & Hartjes-Gosselink, 2009). De neiging om de omgeving persoonlijk te maken gaat verder dan de werkplek. Ook in het dagelijks leven geven mensen betekenis aan voorwerpen door ze te versieren of zich ermee te verbinden. Zulke persoonlijke en betekenisvolle bezittingen dragen bij aan een gevoel van veiligheid en vertrouwdheid in de omgeving (Ahde, 2007).

2.1.6 Perceptie van de werkomgeving

Tegelijkertijd blijkt dat de perceptie van deze factoren niet voor alle werknemers gelijk is. Factoren zoals leeftijd, persoonlijkheid en gender spelen ook een rol in hoe de werkomgeving wordt ervaren (Budie et al., 2019). Uit studies blijkt dat vrouwen over het algemeen een grotere waarde hechten aan hun werkplek en zich hier vaker zorgen over maken dan mannen, die de werkplek doorgaans op een neutralere manier benaderen (Migliore et al., 2022). Toch blijft, zelfs wanneer met deze individuele verschillen rekening wordt gehouden, de tevredenheid over de werkomgeving sterk uiteenlopen. Dit wijst erop dat de fysieke kenmerken en inrichting van de werkplek op zichzelf een aanzienlijke invloed hebben op hoe medewerkers hun werkomgeving beoordelen (Danielsson & Bodin, 2009).

2.2 Psychosociale aspecten van werkplekontwerp

2.2.1 Fysieke inrichting en samenwerking

Onderzoek toont aan dat de inrichting van de werkplek een belangrijke invloed heeft op samenwerking, creativiteit en productiviteit, wat uiteindelijk leidt tot hogere werktevredenheid en betere prestaties (Fassoulis & Alexopoulos, 2015). Mede om deze reden stappen steeds meer organisaties over van traditionele werkplekken naar open en transparante kantooromgevingen met gedeelde werkplekken. Deze ontwikkeling weerspiegelt het groeiende besef van het belang van een stimulerende werkomgeving (De Croon et al., 2005).

In moderne werkplekken wordt daarbij steeds meer nadruk gelegd op sociale en psychologische factoren die het welzijn en de prestaties van medewerkers ondersteunen. Het gaat hierbij niet alleen om de fysieke ruimte en voorzieningen, maar ook om een werkomgeving die samenwerking, creativiteit en communicatie stimuleert ongeacht de hiërarchie. Dit kan worden bereikt door een open kantoorindeling, flexibele werkplekken en ruimtes die zowel individueel als in teamverband functioneren. Meubilair dat samenwerking faciliteert, zoals gezamenlijke werktafels, kan hierbij een ondersteunende rol spelen. Wanneer de werkplek deze elementen bevat, vergroot dit de motivatie en productiviteit van werknemers, doordat zij optimaal kunnen functioneren in een stimulerende omgeving (Fassoulis & Alexopoulos, 2015).

Een voorbeeld van een flexibel werkplekconcept dat deze dynamiek bevordert, is *hot desking*. Hierbij hebben medewerkers geen vaste werkplek, maar kiezen zij dagelijks een beschikbare plek (Hirst, 2011). Door het ontbreken van persoonlijke bureaus en het gebruik van gedeelde werkplekken ontstaat een meer flexibele en dynamische werkomgeving. Dit systeem zorgde in de praktijk voor een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen waardoor zij regelmatig naast elkaar werkten (Sargent et al., 2021).

Naast open en flexibele kantoorvormen zijn co-workingruimtes (CWS) een steeds populairder alternatief. Deze omgevingen worden gebruikt door freelancers, ondernemers, start-ups en ook medewerkers van gevestigde bedrijven en combineren een werkplek met sociale interactie (Bouncken et al., 2020). Co-working biedt meer flexibiliteit dan traditionele kantooromgevingen en onderscheidt zich doordat mensen van verschillende organisaties met uiteenlopende werkstijlen samenkomen (Bueno et al., 2018). Omdat co-workingorganisaties geen zeggenschap hebben over de arbeidsverhoudingen van de gebruikers, zijn traditionele controlemechanismen hier veel minder aanwezig (Sargent et al., 2021).

Co-workingruimtes zijn dan ook specifiek ingericht om samenwerking, creativiteit en kennisdeling te bevorderen. Door het samenbrengen van niet-traditionele werkers willen deze ruimtes netwerken, vernieuwing en gemeenschapsvorming stimuleren, met als doel ondernemerschap en innovatie te versterken (Bouncken et al., 2020). Dit sluit aan bij de kenmerken van de moderne kenniseconomie, waarin openheid, samenwerking en efficiëntie centraal staan (Bueno et al., 2018). Het opvallende kenmerk van deze ruimtes is dat ze mensen de mogelijkheid bieden om 'samen alleen te werken', terwijl ze tegelijkertijd sociale cohesie bevorderen (Migliore et al., 2022).

Doordat mannen en vrouwen door dergelijke omgevingen regelmatig in elkaars nabijheid werken, ontstaan vaker spontane interacties en gedeelde werkmomenten, wat informele samenwerking en netwerkvorming stimuleert. Door deze nabijheid werken ze namelijk vaak samen aan tafels of delen werkplekken in open ruimtes, wat leidt tot informele uitwisselingen van zakelijk advies en werkgerelateerde kansen (Sargent et al., 2021). Er blijkt een positief verband te zijn tussen werken in co-workingruimtes en de productiviteit van mannen, terwijl dit effect niet geldt voor vrouwen (Bueno et al., 2018). Interessant genoeg spreekt later onderzoek deze conclusie tegen. Vrouwen in co-workingruimtes worden vaker onderbroken dan mannen. Hoewel dit zou kunnen wijzen op nadelige werkomstandigheden voor vrouwen, worden er geen significante verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen (Migliore et al., 2022).

Ook binnen open kantoorruimtes ontstaan inzichten in hoe werkplekstructuren interactie tussen mannen en vrouwen beïnvloeden. Positief is dat deze ruimtes de uitwisseling van kennis stimuleren, waar zowel mannen als vrouwen van profiteren. Bovendien ervaren vrouwen iets meer sociale interactie met collega's en ontvangen zij vaker steun van supervisors dan mannen. De afname van hiërarchieën die open kantoorindelingen met zich meebrengen, sluit aan bij hedendaagse organisatievormen waarin gelijkheid wordt nagestreefd (Migliore et al., 2022).

Toch blijven binnen deze open omgevingen bepaalde sociale en organisatorische structuren bestaan die tot fysieke en sociale scheidingen leiden. Mannen en vrouwen vervullen vaak verschillende functies of posities, zoals leidinggevende versus uitvoerende taken, waardoor zij ook ruimtelijk van elkaar gescheiden zijn (Sargent et al., 2021). Deze scheidingen hebben invloed op wie elkaar

tegenkomt, samenwerkt of toegang heeft tot bepaalde netwerken en raken daarmee ook bredere inclusievraagstukken waarin identiteit, zoals gender, een rol speelt.

2.2.2 Sociale dynamiek, privacy en inclusie

Tegelijkertijd roept de opkomst van open en flexibele werkvormen ook kritische vragen op over de keerzijden van deze werkomgevingen. Hoewel open kantoren vaak gepresenteerd worden als bevorderlijk voor samenwerking en communicatie (Kim & De Dear, 2013; Samani et al., 2015), blijken ze in de praktijk toch gepaard met belangrijke nadelen. Zo tonen verschillende onderzoeken aan dat een gebrek aan privacy in traditionele open werkruimtes kan leiden tot verminderde werktevredenheid en een lagere waardering van de werkomgeving (Ashkanasy et al., 2014; Bodin Danielsson & Theorell, 2019; Bos et al., 2017; Samani et al., 2015).

Daarnaast heeft de indeling van werkruimtes, variërend van open tot privékantoren, ook invloed op de sociale dynamiek binnen organisaties. Ruimtelijke keuzes weerspiegelen vaak bredere organisatiewaarden, zoals transparantie en openheid. Zo kiest het topmanagement regelmatig voor vergaderruimtes met glazen wanden om deze waarden visueel uit te dragen. Tegelijkertijd kan deze zichtbaarheid, vooral voor vrouwelijke werknemers, leiden tot een verhoogd gevoel van gecontroleerd worden en een beperking van de vertrouwelijkheid. (Migliore et al., 2022). Dergelijke spanningen maken zichtbaar hoe werkplekontwerp bijdraagt aan het ontstaan en versterken van sociale hiërarchieën en processen van in- of uitsluiting. Dit beïnvloedt hoe medewerkers hun werkplek ervaren en in hoeverre zij zich gewaardeerd en betrokken voelen. In dit verband speelt gender een belangrijke rol. Bepaalde groepen, zoals vrouwen, kunnen werkruimtes anders beleven, wat gevolgen heeft voor hun werkervaring en tevredenheid (Otterbring et al., 2018; Wasserman, 2019).

Het is dus van belang dat de werkplek bijdraagt aan het welzijn van medewerkers door te zorgen voor een veilige en gezonde omgeving, waarin zowel de fysieke als psychosociale behoeften van werknemers worden meegenomen. Welzijn op het werk wordt namelijk vaak gezien als een combinatie van lichamelijke en mentale aspecten (Sander et al., 2021). Een werkplek die voldoet aan deze eisen, biedt niet alleen bescherming tegen gevaren, maar bevordert ook een gevoel van sociale cohesie en respect tussen collega's. Dit draagt bij aan een positieve werkcultuur, die op zijn beurt de prestaties en samenwerking van medewerkers kan verbeteren (Fassoulis & Alexopoulos, 2015).

3. Methodologie

3.1 Onderzoeksopzet

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te verkrijgen in hoe vrouwelijke werknemers het werkplekontwerp ervaren in hun dagelijkse werkomgeving. Daarbij wordt specifiek gekeken naar fysieke- en psychosociale elementen, waaronder onderlinge verhoudingen, privacy en ervaren autonomie. De studie onderzoekt hoe deze ervaringen samenhangen met de bredere kantoorcontext, zoals het type werkplek (open of gesloten), de aard van de functie, sociale dynamiek, de mate van controle die werknemers over hun werkomgeving ervaren en individuele gevoeligheden. Binnen dit geheel wordt ook onderzocht in hoeverre gendergebonden percepties een rol spelen, evenals de copingstrategieën die vrouwelijke werknemers ontwikkelen om met fysieke en sociale werkplekfactoren om te gaan.

In dit onderzoek wordt een kwalitatieve methodologie toegepast aangezien deze onderzoeksmethode geschikt is voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag: "Hoe ervaren vrouwelijke werknemers het werkplekontwerp in hun werkomgeving?" Kwalitatief onderzoek geeft diepgaand inzicht in ervaringen of verschijnselen. Het richt zich op vragen zoals 'hoe', 'waarom' of 'wat' en wordt vaak gebruikt om meningen, voorkeuren of gedrag en de achterliggende redenen beter te begrijpen (Tuckerman et al., 2020). Voor dit onderzoek is gekozen voor de multiple case study methode, in combinatie met de Grounded Theory benadering. Grounded theory is een inductieve, kwalitatieve benadering van onderzoek waarbij op basis van verzamelde data stapsgewijs tot een theorie wordt gekomen. Door herhaald coderen en analyseren ontstaan inzichten die direct voortkomen uit wat deelnemers zeggen of doen, zonder dat vooraf een vaste theorie wordt aangenomen (Chapman et al., 2015).

Het onderzoek is gebaseerd op een uitgebreide literatuurstudie, waarin bestaand onderzoek en relevante theorieën werden geanalyseerd. De bevindingen uit deze studie zijn samengevat en vormden de basis voor het opstellen van de interviewleidraad. Deze leidraad startte met een introductie waarin de doelstelling van het onderzoek werd uitgelegd en het belang van vertrouwelijkheid werd benadrukt. De deelnemers werden erop gewezen dat hun deelname volledig vrijwillig was, dat zij het interview op elk moment zonder opgave van redenen konden stopzetten en dat zij te allen tijde het recht behielden om vragen over te slaan. De vragen in de interviewleidraad waren thematisch geordend en richtten zich op diverse aspecten van de werkervaring. Er werd gestart met de professionele achtergrond van de respondent, gevolgd door vragen over de fysieke inrichting van de werkplek, de bedrijfscultuur en ervaringen met verschillende kantoorruimtes. Daarnaast werd aandacht besteed aan werkdruk, welzijn, esthetiek, ergonomie en de mate van personalisatie van de werkplek. Flexibiliteit, creativiteit, samenwerking en communicatie binnen de werkomgeving werden eveneens besproken. Verder werd specifiek gepeild naar gendergerelateerde verschillen in werkplekervaringen en verwachtingen rond professioneel gedrag. Tot slot werd gevraagd naar toekomstige wensen en verbeteringen in de werkplek.

3.2 Dataverzameling

Voor de interviews is gekozen voor diepte-interviews, met als doel meer inzicht te krijgen in de persoonlijke ervaringen van werknemers. Deze methode is geschikt omdat ze een open,

ontdekkingsgerichte benadering hanteert, waardoor het mogelijk is om gevoelens en perspectieven van de respondenten grondig te verkennen en beter inzicht te krijgen in hun ervaringen met een bepaald onderwerp (Guion et al., 2011). Bovendien maken diepte-interviews het mogelijk om open antwoorden te verkrijgen die in zekere mate op elkaar aansluiten, wat deze methode bijzonder geschikt maakt voor het onderling vergelijken van gegevens.

De deelnemers werden geselecteerd op basis van doelgerichte steekproefselectie, waarbij specifiek gezocht werd naar vrouwen met ervaring in zowel privékantoren als open kantooromgevingen. Deze dubbele ervaring was essentieel om, vanuit het perspectief van de werknemer, verschillen in beleving tussen beide werkplekontwerpen te kunnen vergelijken. Voor de werving werd gebruikgemaakt van een combinatie van strategieën. In eerste instantie werden vrouwelijke professionals benaderd via informele netwerken, zoals kennissen, familieleden en professionele contacten. Daarnaast werd een open oproep geplaatst op sociale media, gericht op vrouwen met relevante werkervaring. Ook werd een sneeuwbalsteekproef toegepast, waarbij bestaande deelnemers andere geschikte vrouwen uit hun netwerk aanbrachten. Potentiële respondenten werden persoonlijk gecontacteerd via e-mail of privébericht en kregen een duidelijke toelichting over het doel van het onderzoek, de selectiecriteria en de vertrouwelijke verwerking van hun gegevens.

In totaal zijn er negen diepte-interviews afgenomen bij vrouwelijke professionals actief in België en Nederland die werkervaring hebben opgedaan in zowel gesloten, privékantoren als in open, gedeelde werkplekken.

Onder gesloten werkplekken wordt verstaan: individuele, afgebakende kantooruimtes die voornamelijk door één persoon worden gebruikt. Onder open werkplekken verstaan we gedeelde kantooromgevingen waarin meerdere werknemers in dezelfde ruimte werken (Kim & De Dear, 2013).

Tabel 1. Profielen van de kandidaten

Respondent	Functie	Werkcontext
Maantje	HR manager	Op kantoor/thuis
Athena	Wijkwerkbemiddelaar	Op kantoor/thuis/op locatie
Karolien	Gedelegeerd bestuurder	Op kantoor
Berthe	Verantwoordelijke voor grondzaken	Op kantoor/thuis
Anne	Preventieadviseur	Op locatie/af en toe thuis
Daisy	Adviseur-ontvanger	Op kantoor/thuis
Cathy	Zelfstandige coach/zaakvoerder landbouwbedrijf	Op kantoor/thuis
Harmse	HR consultant	Op locatie/ af en toe thuis

Inge	Diensthoud communicatie, secretariaat en onthaal	Op kantoor/thuis
-------------	---	------------------

3.3 Ethische overwegingen

Uiteraard is het van groot belang om rekening te houden met ethische overwegingen bij het afnemen van diepte-interviews. Ethische principes spelen een belangrijke rol bij het beperken of voorkomen van mogelijke schade aan deelnemers tijdens het verzamelen van primaire data. Het beschermen van mensenrechten is dan ook een essentieel aspect van elk type onderzoek (Nii Laryeafio & Ogbewe, 2023).

Om deze ethische principes te waarborgen, is in dit onderzoek gewerkt met een informatie- en toestemmingsformulier. Hiermee gaven de geïnterviewden aan dat zij vrijwillig deelnamen aan het interview en bevestigden zij dat zij volledig begrepen wat er van hen werd verwacht en wat de grenzen van hun betrokkenheid waren (Wiles et al., 2007). De deelnemers gaven daarnaast expliciet toestemming voor het opnemen van de interviews.

Om de anonimiteit van de respondenten te respecteren, werd hun de keuze gelaten om tijdens het interview al dan niet hun eigen naam te gebruiken. Sommige deelnemers kozen ervoor om anoniem te blijven en werden aangeduid met een pseudoniem, terwijl anderen aangaven geen bezwaar te hebben tegen het gebruik van hun echte naam. Deze voorkeur werd vooraf besproken en in alle gevallen gerespecteerd bij de verwerking van de data.

Alle verzamelde gegevens zijn veilig opgeslagen in een beveiligde digitale map, die uitsluitend toegankelijk is voor de onderzoeker en haar promotor. Na afloop van de analyse worden de gegevens verwijderd, zodat vertrouwelijke informatie niet langer bewaard blijft en er geen risico is dat derden er toegang toe krijgen.

3.4 Data-analyse

De lengte van de interviews varieerde. Het kortste interview duurde 54 minuten en het langste 1 uur en 21 minuten. Deze verschillen zijn te verklaren door de manier waarop respondenten hun antwoorden gaven. Sommige deelnemers vertelden uitgebreid en gingen dieper in op de vragen, waardoor het gesprek meer tijd in beslag nam. Anderen gaven juist kortere, meer beknopte antwoorden, wat de duur van het interview verkortte. Na afloop zijn alle interviews volledig getranscribeerd.

De transcripties worden vervolgens gebruikt voor een inductieve analyse, waarin patronen, thema's of concepten uit de gedetailleerde bestudering van de gegevens worden afgeleid (Thomas, 2006). Deze benadering zorgt ervoor dat theorieën ontstaan vanuit de gegevens, waarbij vanuit een studiegebied de theorie zich geleidelijk ontwikkelt op basis van de verzamelde data (Strauss & Corbin, 1998). Bovendien vormen de transcripties de basis voor een duidelijke en zorgvuldige analyse, waarmee de antwoorden van de verschillende respondenten vergeleken kunnen worden.

Een belangrijk onderdeel binnen de Grounded Theory is het coderingsproces. Coderen wordt gezien als een cruciale schakel tussen de data en de theorie. Tijdens dit proces wordt de oorspronkelijke data losgelaten door deze op te breken in kleinere onderdelen, die vervolgens worden geordend in

concepten of codes. Uiteindelijk leidt dit tot een theorie die inzicht biedt in wat er in de data gebeurt (Walker & Myrick, 2006).

Voor het coderingsproces werd er gebruik gemaakt van Microsoft Excel. Dit programma is gekozen vanwege de efficiëntie en gebruiksvriendelijkheid bij het verwerken van grote hoeveelheden tekstuele data. De transcripties in Word-bestanden zijn overgezet naar Excel. Elke interview kreeg een eigen werkblad, waarin de tekst systematisch werd ingevoerd. Door te werken met kolommen voor de verschillende stappen van het coderingsproces kon de informatie stap voor stap worden gestructureerd en geanalyseerd. Het doel van deze methode is om grote hoeveelheden ongestructureerde primaire data te ordenen en overzichtelijk te maken voor verdere interpretatie (Ose, 2016).

In de eerste fase, het open coderen, werden de interviews zorgvuldig geanalyseerd. Elk fragment werd direct voorzien van een open code die de kern van de inhoud weergaf, zonder dat daarbij al een theoretische interpretatie werd toegepast. Door vergelijkbare aspecten te labelen, werd structuur aangebracht in de data en ontstond een overzicht van de thema's die in de interviews naar voren kwamen.

In de tweede fase van het coderingsproces, het axiaal coderen, draait het om het samenbrengen van open codes tot grotere gehelen. Hierbij worden verbanden gelegd tussen categorieën en subcategorieën, zodat losse gegevens in een samenhangend geheel worden geplaatst. Op deze manier ontstaan diepere inzichten en wordt de structuur in de data zichtbaar (Vollstedt & Rezat, 2019).

In de derde fase van het coderingsproces vond de selectieve codering plaats. Hierbij werden centrale thema's geïdentificeerd. Het doel was om de concepten uit het axiaal coderen te structureren in kerncategorieën. Tijdens deze fase werden de eerder vastgestelde categorieën verder uitgewerkt en op een meer overkoepelend niveau met elkaar verbonden. Door deze integratie ontstond een samenhangend theoretisch model waarin de relaties tussen de categorieën helder naar voren kwamen (Vollstedt & Rezat, 2019).

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de inzichten uit de interviews thematisch besproken. De focus ligt op hoe vrouwelijke werknemers hun werkplek ervaren en welke elementen deze ervaring positief of negatief beïnvloeden. De thema's die aan bod komen zijn: thermisch comfort, verlichting, geluid, ergonomie en esthetiek. Binnen elk thema is er aandacht voor onder andere persoonlijke voorkeuren, sociale dynamieken, autonomie, privacy en waar relevant, de invloed van gender op de beleving van de werkplek.

4.1 Thermisch comfort

De beleving van temperatuur, luchtkwaliteit en luchtstromen vormen een essentieel onderdeel van een functionele en prettige werkomgeving. Dit belang wordt benadrukt door verschillende respondenten, waaronder Athena, Cathy, Daisy, Harmse en Inge. Zij geven aan dat het niet alleen om fysiek welzijn gaat, maar dat thermisch comfort ook een directe en significante invloed heeft op concentratie, productiviteit en de algehele werkervaring.

Ondanks dit duidelijke belang laat de praktijk zien dat het thermisch comfort op veel werkplekken tekortschiet. Een belangrijk probleem dat hierbij speelt, is het gebrek aan individuele controle over temperatuur en ventilatie. Werknemers ervaren dit als frustrerend en voelen zich beperkt in hun mogelijkheden om het binnenklimaat naar wens aan te passen aan hun behoeften. Dit wordt bevestigd door verschillende respondenten die thermisch comfort benoemen als een terugkerend probleem op de werkvloer. De oorzaak hiervan ligt vaak bij de centrale aansturing van de klimaatsystemen, waarbij Anne opmerkt dat dit probleem niet echt voorkomt in privékantoren, maar wel in open kantoren:

"De gesloten kantoren, daar kunnen de meeste collega's, of ik als ik daar ga zitten, gewoon zelf aan de verwarming draaien. Is het warm, zet je het uit. Is het koud, zet je het aan. In de open kantoren wordt dat gestuurd, soms plaatselijk door een sensor, maar meestal zelfs gestuurd vanuit Brussel. Maar wij zeiden vroeger: "Als Brussel het warm heeft, dan gaan wij het koud krijgen."

Ook Athena sluit zich aan bij de kritiek op het gebrek aan individuele controle over het binnenklimaat. In lijn met de ervaringen van anderen beschrijft zij hoe dit in grote, centraal aangestuurde kantoorgebouwen leidt tot een structureel gevoel van ongemak en frustratie:

"Maar bijvoorbeeld, toen ik op dat eilandkantoor werkte, dat was in heel grote gebouwen met van die ventilatieroosters en weet ik veel wat allemaal. Dat geeft nooit een echt aangenaam warmtegevoel. Dat had wel heel veel invloed op het werk. En dat hoorde ik van iedereen. Niet alleen van mensen die het snel koud hebben. Het is gewoon een systeem waar je zelf totaal geen controle over hebt. Het systeem beslist wanneer er meer zuurstof ingeblazen moet worden, wanneer de temperatuur moet veranderen, wanneer de luchtvochtigheid moet worden aangepast. En dat is echt geen prettig gevoel."

Daarnaast speelt het ontbreken van natuurlijke ventilatiemogelijkheden een rol. Dit geven Cathy en Athena aan, waarbij ze opmerken dat in moderne kantoor- en overheidsgebouwen de ramen vaak niet open kunnen. Volgens hen leidt dit tot een gebrek aan frisse lucht en een beklemmend gevoel van opgesloten te zijn. In contrast daarmee beschrijft Karolien juist een werkplek waarin zij wel

invloed heeft op het binnenklimaat. Zij kan ramen openen en de verwarming bijstoken, wat volgens haar bijdraagt aan een prettiger en aangename werkklimaat.

Ook andere factoren in het binnenklimaat, extreme temperaturen en hinderlijke luchtstromen worden door veel werknemers ervaren als serieuze verstoringen van hun werkcomfort. Deze omstandigheden zorgen niet alleen voor ongemak, maar kunnen ook leiden tot fysieke klachten en verminderde prestaties. Daisy en Inge bevestigen dit beeld. Daisy noemt de temperatuur op haar werkplek "verschrikkelijk":

"De temperatuur is echt veel te snel, veel te warm. Gisteren was het al 26 of 27 graden binnen en het is nog niet eens zomer. Er is geen airco. De ramen openzetten is ook geen optie, want we zitten aan een verbindingsweg waar nu volop wegenwerken bezig zijn. Dus vensters open betekent veel lawaai van machines en er waait ook veel stof naar binnen."

Dit heeft voor haar ook gevolgen: *"In de zomer word je daar echt wel flauw van en je krijgt hoofdpijn."* Ook Berthe meldt fysieke klachten bij warm weer. Inge, die in een glazen gebouw werkt, zei ondanks dat er luchtkoeling is: *"In de zomer, als de zon erop staat, kun je hier soms bijna niet blijven."* En merkte op dat de werksfeer, productiviteit en mentaal welzijn onder druk komt te staan.

"Mensen worden prikkelbaarder als het heel warm is. Er wordt vooral veel gepraat over de warmte en weinig gewerkt. In de winter is het hetzelfde. Als het koud is en je moet met een jas aan achter je bureau zitten, is dat ook niet oké."

In contrast met deze negatieve ervaringen laat Maantje zien dat gebouwenkenmerken bepalend kunnen zijn voor hoe temperatuur wordt ervaren: *"In de zomer, dan kan het heel warm zijn. Maar we hebben screens dus dat valt op zich nog wel mee."*

Niet alleen te hoge temperaturen, maar ook kou vormt dus een belemmering voor het werkcomfort. Koude wordt regelmatig als storend ervaren en heeft invloed op zowel het welzijn als de concentratie van de respondenten. Dit wordt bevestigd door Harmse en Maantje. Harmse noemt zichzelf een koukleum en heeft snel last van lage temperaturen. Maantje geeft aan dat de temperatuur op haar werkplek soms onder de twintig graden zakt en voor haar als ijskoud aanvoelt, wat ze als zeer onaangenaam ervaart.

Naast de kou is ook tocht een terugkerende bron van irritatie. Daisy en Maantje geven aan dat het openen van ramen regelmatig leidt tot spanningen tussen collega's, omdat sommigen zeer gevoelig zijn voor tocht. Maantje beschrijft zelfs een dagelijkse strijd met een collega, waarbij het raam volgens haar wel duizend keer per dag open en dicht ging. In tegenstelling daarmee ervaart Harmse dat dergelijke conflicten te vermijden zijn door onderling begrip en afstemming. Volgens haar leer je na verloop van tijd wie vergelijkbare voorkeuren heeft, waardoor praktische oplossingen mogelijk worden. Haar ervaring laat zien dat samenwerking en communicatie kunnen bijdragen aan een beter thermisch comfort, zelfs binnen gedeelde ruimtes.

Naast kou en tocht van buiten, levert ook mechanische klimaatbeheersing op de werkvloer uiteenlopende ervaringen op. Met name de airconditioning blijkt voor sommigen een bron van fysiek ongemak. Centrale koelsystemen zijn zelden afgestemd zijn op individuele behoeften, wat kan leiden tot klachten en een gevoel van verlies aan controle. Karolien illustreert dit met een

voorbeeld uit haar eigen werkomgeving, waar de grote verschillen in temperatuurbeleving tussen collega's een terugkerend punt van aandacht vormen:

"In een open kantoor is dat natuurlijk wel een issue. We hebben daar echt een probleem mee. Ik moet de airco laten verplaatsen, omdat we twee types mensen hebben: mensen die het snel koud hebben en mensen die het altijd te warm hebben. (...) Je hebt hier mensen die heel de winter in een T-shirt zitten en anderen met drie truien."

Volgens haar toont dit aan hoe lastig het is om binnen één ruimte aan ieders comfortbehoefte te voldoen. Daarnaast kan mechanische koeling ook fysieke klachten veroorzaken. Dat wordt bevestigd door Cathy, die klachten in haar nek ontwikkelde doordat ze direct onder een luchtrooster zat en door Karolien, die in een vorige werkomgeving zelfs ziek werd van een te koude airco. Ook Berthe herkent het ongemak. Hoewel zij er persoonlijk geen last van heeft, noemt zij collega's die kampen met verkoudheidsklachten zoals een lopende neus. In contrast daarmee ervaart Daisy juist het ontbreken van airconditioning als problematisch. Zij verlangt naar verkoeling op warme dagen, ondanks dat ze zich bewust is van de mogelijke nadelen, zoals een stijve nek.

Wanneer medewerkers weinig invloed ervaren op het binnenklimaat, zoeken zij naar persoonlijke strategieën om toch enig comfort te behouden. Dit laat zien hoe verantwoordelijkheid voor thermisch comfort in de praktijk vaak verschuift van organisatie naar individu. Dit wordt bekrachtigd in de ervaringen van Harmse, Karolien en Athena en Maantje. Maantje trekt verschillende kledinglagen aan om het niet te koud of te warm te hebben in de werkomgeving. Hetzelfde geldt voor Harmse die bewust laagjes aandoet, zodat ze zich kan aanpassen aan schommelingen in de temperatuur.

"Ik weet van mezelf dat ik negen van de tien keer het koud vind ten opzichte van de rest. Dus ik trek meestal iets aan wat ik uit kan doen om te voorkomen dat ik straks de uitdaging heb: 'Oh, ik heb het te koud en ik heb niks meer om aan te doen.'"

Ook Karolien stemt zich af op de situatie door een dikkere trui aan te trekken wanneer de luchtcirculatie te koud aanvoelt. Athena, die zichzelf ook als een koukleum omschrijft, heeft standaard een grote omslagdoek of sjaal bij zich, maar merkt op dat dit haar werk belemmert: *"Dat is vervelend om mee te werken natuurlijk, want dat stoort je als je aan het typen bent en je moet dan nog dossiers erbij halen."*

Een belangrijk onderscheid in de beleving van thermisch comfort wordt gemaakt tussen open kantooromgevingen en privékantoren. Verschillende respondenten geven aan dat een eigen kantoor hen meer controle biedt over omgevingsfactoren zoals temperatuur en luchtstromen, wat volgens hen rechtstreeks bijdraagt aan een comfortabeler en effectiever werkklimaat. Zo zegt Harmse:

"Wil je geen omgevingsgeluid, dan moet je oordopjes in doen. Wil je geen warmte of kou van je collega, dan heb je altijd een uitdaging met wat je aan moet trekken. Op een eigen kantoorruimte kun je veel beter bepalen wat je nodig hebt. In die zin heb je 100% controle als je een eigen kantoor hebt."

Deze ervaring wordt ook bevestigd door Berthe, die zegt: *"In het gesloten kantoor had je nog de verwarming die individueel per kamer was."* Op de vraag of ze daar effectief gebruik van maakte, antwoordt ze zonder aarzelen: *"Ja, toch wel."* Athena deelt een gelijkaardig perspectief: *"Daar had*

ik sowieso een raam dat ik kon openzetten of sluiten en ik had daar een verwarming." Voor haar maakte dat een wezenlijk verschil in comfort.

Ook Maantje benadrukt het belang van persoonlijke afstemming: "Ieder mens heeft andere behoeftes. Als je in een heel koud kantoor zit, dan ben je ook echt alleen maar aan die kou aan het denken. En als het te warm is, dan val je bijna in slaap. Dus als je dat zelf kunt regelen naar je eigen behoefte, is dat heel fijn natuurlijk."

Toch ziet Harmse juist meerwaarde in het delen van ruimtes, ondanks het verlies aan controle stelt ze zich de vraag of individuele voorkeur altijd moet primeren, zeker wanneer open kantoren tegelijk sociale en functionele voordelen bieden:

"Nou ja, als je het snel koud hebt omdat je in een kantoortuin zit met temperaturen die een ander fijner vindt dan jijzelf, dan snap ik best dat je afgeleid bent. Maar als het je ook weer winst oplevert omdat je sneller kunt schakelen met elkaar, dan vraag ik me af of dat dan echt ten gunste is van de productiviteit. Dus daar heb ik mijn vraagtekens bij."

Daarnaast komt regelmatig het idee naar voren dat thermische voorkeuren mogelijk samenhangen met geslacht. Vrouwen zouden vaker last hebben van kou en andere voorkeuren hebben wat betreft temperatuur en sfeer. Dit wordt bevestigd door verschillende respondenten. Anne zegt bijvoorbeeld dat mannen het bijna nooit koud hebben en dat vrouwen sterker reageren op temperatuurverschillen. Daarnaast vertelt Daisy dat mannen volgens haar vaker bij het raam willen zitten, omdat dat open kan en het daar koeler is of meer frisse lucht binnen kan. Andere respondenten denken daar anders over. Berthe en Karolien noemen voorbeelden van mannen die het juist koud hebben en betwijfelen of er echt een verband is tussen geslacht en temperatuurgevoeligheid. Inge is het daarmee eens en vindt niet dat vrouwen gevoeliger zijn dan mannen. Ook Harmse laat zien dat het vooral om individuele verschillen gaat.

Kortom, thermisch comfort is essentieel voor het welzijn en de productiviteit op de werkplek, maar veel werknemers ervaren hierin tekortkomingen, vooral in open kantoren waar centrale klimaatbeheersing de controle over temperatuur en ventilatie beperkt. Dit leidt tot frustratie, fysieke klachten en verminderde concentratie. Respondenten geven aan dat zowel hitte, kou, tocht als slechte luchtkwaliteit hun werkcomfort verstoren. Privékantoren bieden vaak meer comfort door individuele regelmogelijkheden. Werknemers zoeken zelf oplossingen, zoals laagjes kleding of sjaals, wat de verantwoordelijkheid voor comfort bij het individu legt. Hoewel er discussies zijn over geslachtsgebonden gevoeligheid, wijzen de meeste respondenten op persoonlijke verschillen.

4.2 Licht en visueel comfort

Naast temperatuur en luchtkwaliteit speelt ook verlichting een bepalende rol in hoe vrouwelijke medewerkers hun werkomgeving ervaren. Verlichting wordt sterk verbonden met comfort, concentratie en welzijn. Licht heeft niet alleen functionele waarde, maar beïnvloedt ook sfeerbeleving, oriëntatie, energie en het gevoel van controle over de werkomgeving.

Vrouwen lijken extra gevoelig voor fysieke omgevingsfactoren zoals verlichting, wat wordt bevestigd door Cathy, Anne en Harmse. Cathy merkt op dat mannen volgens haar minder aandacht hebben voor hun werkomgeving. Anne en Harmse benadrukken dat licht en kleur sterker lijken in te werken op vrouwen en zij daar sneller door worden beïnvloed.

Deze gevoeligheid komt onder meer tot uiting in de manier waarop vrouwelijke medewerkers het belang van daglicht beschrijven. Dat daglicht een duidelijke rol speelt in de dagelijkse werkervaring wordt bevestigd door verschillende respondenten. Zij geven aan dat daglicht een positief effect heeft op hun mentale helderheid, oriëntatie in tijd en ruimte en algemene stemming. Zo noemt Inge de start van haar werkdag in een lichte ruimte rustgevend. Ze geeft aan een sterke voorkeur te hebben voor een plek bij het raam en benadrukt dat daglicht voor haar geen bijkomstigheid is: "Het is misschien toch iets wat noodzakelijk is voor mij." Ze vergelijkt het met werkomgevingen zonder daglicht en zegt:

"Ik merk dat als ik op andere plekken kom, waar mensen ook in een hele mooie ruimte werken, maar bijvoorbeeld in het ziekenhuis... Daar werken sommige mensen in prachtig ingerichte ruimten, maar in de kelder, zonder daglicht. Ik zou daar sterven. Ik zou daar niet tegen kunnen."

Ook Maantje zit het liefst dicht bij het raam: "Ik vind het gewoon heel fijn als ik nadenk. Dan kijk ik nog wel eens graag naar buiten. Dan denk ik beter na." Cathy bevestigt deze voorkeur en kiest, wanneer ze de mogelijkheid heeft, zonder aarzeling voor een plek aan het raam. Niet om naar buiten te kunnen kijken, maar puur vanwege het binnenvallende licht. Karolien geeft aan dat ze zich gedesoriënteerd voelt in ruimtes zonder ramen:

"Ik zou het moeilijk hebben om bijvoorbeeld bij een bedrijf als Nike te werken, of in een shoppingmall waar je de hele dag geen daglicht ziet. Ook in onze productiehal is natuurlijk licht aanwezig. Dat is iets wat we altijd doorkrijgen van externe preventiediensten, dat het opvallend is dat onze arbeiders natuurlijk licht hebben. Dat komt blijkbaar weinig voor in productieomgevingen. Dat maakt het echt aangenamer. Ik heb dat altijd meegenomen. Laten we zorgen dat mensen niet de hele dag in gesloten ruimtes met kunstlicht zitten. Niemand wordt daar gelukkig van. Als je niet weet of het nu dag of nacht is, zou ik daar persoonlijk niet kunnen werken."

Ook Berthe en Anne bevestigen het belang van natuurlijk licht als factor die bijdraagt aan rust en welzijn in de omgeving. In contrast daarmee stelt Daisy dat natuurlijk licht welkom is, maar geen noodzaak. Ze zegt wel dat natuurlijk licht het makkelijkst is om te werken, maar de zon mag niet op haar gezicht schijnen.

Berthe koppelt de voorkeur van daglicht bovendien aan gender. Berthe geeft aan dat vrouwen volgens haar vaker bewust kiezen voor een plek bij het raam, iets wat ze bij mannelijke collega's nauwelijks herkent. Karolien daarentegen ziet in haar team geen duidelijke verschillen langs genderlijnen en benadrukt dat lichtvoorkeuren vooral individueel bepaald zijn.

Naast de aanwezigheid van daglicht speelt ook de kwaliteit van kunstlicht een belangrijke rol. De negatieve impact van fel, koud of slecht gepositioneerd licht wordt bevestigd door Cathy en Berthe, die wijzen op klachten zoals hoofdpijn, overprikkeling en vermoeidheid. Ook Maantje en Karolien ervaren koel of intens licht als storend voor sfeer en concentratie. Daartegenover staat dat Daisy en Athena juist aangeven dat wit licht hun alertheid en visuele scherpheid bevordert. De voorkeur voor lichtkleur blijkt sterk persoonsgebonden. Waar sommigen gebaat zijn bij helderheid, voelen anderen zich prettiger bij de rust en visuele zachtheid van warm, geel licht.

Daarnaast blijkt de mate van controle over de verlichting cruciaal voor hoe prettig werknemers het licht ervaren. Het belang van regelbaarheid wordt bevestigd door Cathy, die aangeeft dat zij thuis zelf de verlichting afstemt op het moment van de dag en daardoor rustiger en productiever werkt. In contrast met de mogelijkheid tot persoonlijke afstemming ervaren Athena en Anne frustratie over automatische verlichtingssystemen op kantoor. Zij geven aan dat het licht regelmatig uitvalt terwijl ze gewoon aan het werk zijn. Wanneer dit gebeurt, voelt dat volgens hen niet alleen onpraktisch, maar ook alsof de ruimte zich niet aanpast aan de gebruiker. Athena legt uit dat de nieuwe, automatisch dimmende verlichting in haar kantoor onvoldoende is:

"Ik ben wel wat ouder en ik ben een brillendrager. Voor mij is daar bijvoorbeeld te weinig licht. Ik heb het daar moeilijk mee. Want na een bepaald moment zie je dat licht wat dimmen en soms zelfs helemaal uitgaan. En ja, je moet elke keer naar die lichtknop lopen om het opnieuw in te stellen, om dat bijvoorbeeld terug scherper te zetten. Maar ja, dat blijft natuurlijk niet. Na een tijdje pas ik dat weer opnieuw aan. Dus dat vind ik wel vervelend."

Anne herkent deze beperking en beschrijft hoe het licht in veel gehuurde gebouwen simpelweg aangaat bij binnenkomst en automatisch uitvalt bij stilzitten: *"Als je te lang stil zit, moet je gewoon even zwaaien met je arm, want dan gaat het aan. Dat is zo met sensors."* Beide benadrukken dat het ontbreken van afstemming op individuele noden leidt tot ongemak en verlies aan focus.

Ook het aanpassingsvermogen van de organisatie blijkt bepalend. In positieve zin wordt dit bevestigd door Karolien en Anne, die voorbeelden geven van aanpassingen na klachten over lichtkwaliteit. In Karoliens organisatie werd verlichting vervangen, wat het werkcomfort verhoogde. Anne noemt een overstap van fel wit licht naar warmere verlichting, wat volgens haar de sfeer verbeterde. In contrast daarmee geven andere respondenten aan dat klachten over verlichting vaak niet leiden tot concrete actie. Ondanks duidelijke hinder ervaren zij dat organisaties weinig bereidheid tonen om verlichting aan te passen, zeker in gedeelde of flexibel ingerichte werkplekken. In sommige gevallen zijn lichtsystemen volledig geautomatiseerd of standaard ingesteld, zonder ruimte voor individuele aanpassing. Daisy merkt op dat *"de helft van de tijd het licht niet werkt"* en ze dan *"een beetje in het donker"* zit. Hoewel ze het niet direct als frustratie of ongemak benoemt, beschrijft ze wel een gevoel van misnoegdheid: *"Alé, is dat nu nog niet gemaakt?"* Volgens haar speelt het gebrek aan goed werkende verlichting geen grote rol in de uitvoering van het werk, maar is het wel jammer dat er "soms niet meer aandacht aan wordt geschonken."

Niet alleen de kwaliteit van het licht, maar ook de visuele openheid van de werkomgeving beïnvloedt het gevoel van comfort, veiligheid en autonomie. In open kantoren kan een gebrek aan visuele privacy leiden tot sociale blootstelling, verlies van autonomie en belemmering van professioneel functioneren. Deze negatieve impact wordt bevestigd door meerdere respondenten. Athena gaf aan dat zij het ongemakkelijk vindt dat mensen bij binnenkomst rechtstreeks op haar computerscherm kunnen kijken. Dit gebrek aan visuele afscherming ondermijnt haar privacy. Ook Karolien vertelt over een medewerkster die het niet verdroeg dat er mensen achter haar zaten. Zij koos er bewust voor om te verhuizen naar een plek tegen de muur, om het gevoel van bekeken worden van achteren te vermijden.

Daarnaast werden glazen wanden meermaals genoemd als bron van ongemak en beperkte privacy, vanwege hun beperkte akoestische isolatie en de permanente zichtbaarheid die ze met zich meebrengen. Athena ervaart afleiding door passerende collega's, terwijl Inge het gevoel beschrijft als een *"aapje in een glazen kooi"*. Ook Daisy wijst op het gebrek aan vertrouwelijkheid bij gevoelige gesprekken en Harmse benoemt dat glazen wanden soms uitnodigen tot onbedoelde onderbrekingen.

In contrast daarmee geven Berthe en Maantje aan geen bezwaar te hebben tegen glazen wanden. Zij associëren deze eerder met openheid en transparantie dan met controle of gebrek aan privacy. Maantje benadrukt bovendien dat dergelijke beleving sterk samenhangt met de bredere bedrijfscultuur: wanneer er al controle heerst, wordt die overal gevoeld, ongeacht de inrichting.

Samengevat ervaren de respondenten licht en visueel comfort als bepalend voor hun beleving van het werkplekontwerp. Natuurlijk licht bevordert welzijn en concentratie, terwijl fel kunstlicht en gebrek aan regelbaarheid tot klachten leiden. Ook visuele openheid, zoals glazen wanden, wordt vaak als storend en een gebrek aan privacy ervaren. Hoewel persoonlijke voorkeuren verschillen, geven veel vrouwen aan dat verlichting en visuele afscherming sterk bepalend zijn in hun ervaring met werkomgeving.

4.3 Geluidsbeleving op de werkplek

Geluid blijkt een van de meest bepalende factoren in de dagelijkse werkervaring van vrouwelijke werknemers. Het beïnvloedt concentratie, stressregulatie, taakuitvoering en het gevoel van controle over de omgeving. Vooral in open kantoren, waar veel auditieve prikkels samenkomen en nauwelijks beheersing mogelijk is, ervaren respondenten een voortdurend gevoel van overbelasting. Dit wordt bevestigd door verschillende respondenten. Athena benoemt dat zelfs zachte geluiden haar uit balans brengen en stelt dat ze echt stilte nodig heeft om te kunnen functioneren. Berthe beschrijft hoe zij auditieve druk als oorzaak van mentale uitputting ziet, met een directe link naar haar burn-out: *"Ik vond het fijn om veel sociaal contact te hebben. Maar de drukte was mij te veel. Ik ben zelf nogal gevoelig aan geluid en licht. Daar heb ik eigenlijk een burn-out aan overgehouden."* Daarnaast merkt ze op dat gesprekken tussen collega's haar regelmatig uit haar concentratie haalden, ook tijdens vergaderingen, wat leidde tot frustratie en het gevoel haar werkdoelen niet te halen. Karolien noemt dat zelfs het geluid van haar eigen printer al als storend wordt ervaren.

Een belangrijk aspect van die overbelasting is het gebrek aan controle over geluidsprikkels. Het zijn niet zozeer harde geluiden, maar juist de continue, onvoorspelbare onderbrekingen die als storend worden ervaren, zoals gesprekken, meldingen en informele interacties. Dit wordt bevestigd door Maantje, Anne en Athena, die aangeven dat zij voortdurend worden afgeleid door telefoongesprekken, digitale meldingen en overlegmomenten van collega's, zonder daar invloed op te hebben. Maantje vertelt dat zelfs Teams-meldingen haar uit haar concentratie halen, terwijl Anne het geroep tussen bureaus als storend ervaart. Athena merkt op dat geluid zelfs door de oortjes van collega's hoorbaar blijft:

"En dat was dan bijvoorbeeld een collega die heel de dag met haar oortjes in werkte. Maar die muziek hoor je daar altijd nog een beetje door. En ik had een paar keer dat ik echt tegenover die collega zat en... ja, sorry, maar ik kon gewoon niks. Ik raakte niet vooruit. Ik

begon mij echt te concentreren op die muziek en mij daaraan te ergeren eigenlijk. Dus ja, dat speelt bij mij wel heel erg."

In zulke situaties voelen werknemers zich onvoldoende gesteund door de werkplek. Het is niet de omgeving die zich aanpast aan hun behoeften, maar zij moeten zich voortdurend aanpassen aan anderen in hun omgeving.

In contrast daarmee beschrijft Harmse hoe gewenning voor haar een manier is geworden om met geluid om te gaan. Ze vergelijkt het met "*wonen naast een snelweg*" en stelt dat je leert auditieve verstoring te negeren. Haar ervaring laat zien dat sommige werknemers het gebrek aan controle niet bestrijden via de omgeving, maar door hun eigen perceptie aan te passen. Maar ze bevestigt wel dat afleiding bijna continu aanwezig is, variërend van gesprekken tot eet- en drinkgeluiden.

Wanneer er sprake is van aanhoudende geluidsoverlast op de werkvloer, blijken verzoeken om akoestische verbeteringen lang niet altijd effect te hebben. Berthe gaf aan dat haar vraag naar geluids- en zichtschermen tussen bureaus onbeantwoord bleef, ondanks de hinder die zij ervoer. Ook Cathy noemde het gebrek aan scheiding tussen werkplekken als storend, waarbij zij benadrukte dat dergelijke tussenschotten niet alleen het lawaai, maar ook het gebrek aan privacy konden verlichten. Maantje pleit, in situaties waar aparte kantoren niet haalbaar zijn, voor alternatieve oplossingen zoals geluidsmuren of strategisch geplaatste plantenbakken om het akoestisch klimaat te verbeteren. Deze ervaringen illustreren dat medewerkers vaak wel oplossingen aandragen, maar dat er vanuit organisaties niet altijd opvolging komt.

Een veelgenoemd gevolg van het ontbreken van akoestische aanpassingen is het verlies aan vertrouwelijkheid bij gesprekken. In open werkomgevingen zonder voldoende geluidsdemping voelen medewerkers zich vaak geremd om vrijuit te spreken. Athena geeft aan dat dit het voeren van gevoelige gesprekken belemmert, terwijl Karolien en Maantje benadrukken dat het kunnen afsluiten van een ruimte essentieel is bij het bespreken van persoonlijke of HR-gerelateerde onderwerpen. Ook Anne benadrukt dit belang en merkt op dat haar organisatie bewust is teruggekeerd naar gesloten gespreksruimtes, juist om de privacy van medewerkers beter te beschermen.

In plaats van het geluid zelf aan te pakken, proberen veel respondenten auditieve belasting te beheersen door hun eigen gedrag of positie aan te passen. Dit wordt bevestigd door Cathy, Berthe, Anne en Maantje. Cathy gebruikte oortjes met muziek om zich af te zonderen van afleidingen en om duidelijk te maken dat ze niet gestoord wilde worden. Berthe zet regelmatig een *noise-cancelling* koptelefoon op om zich te kunnen concentreren, maar merkt dat dit ook een keerzijde heeft. Ze sluit zich af van haar omgeving en wordt daardoor als asociaal gezien. Anne en Maantje zoeken het in hun werkomgeving en -tijden. Zij kiezen bewust voor rustige plekken of werken thuis wanneer zij zich moeten concentreren, omdat ze daar minder storingen ervaren. Harmse bevestigt dit patroon en vertelt dat zij bij overlast actief een andere werkplek opzoekt of expliciet vraagt om stilte, hoewel zij zich doorgaans flexibel opstelt.

De manier waarop medewerkers met geluid omgaan, lijkt in sommige gevallen samen te hangen met gender. Vrouwen worden vaker beschreven als gevoeliger voor storende prikkels en geneigd zich aan te passen of terug te trekken bij lawaai, terwijl mannen zich minder laten afleiden en hun aanwezigheid makkelijker laten gelden. Dit wordt bevestigd door Berthe. Berthe merkt op dat

vrouwen in haar omgeving gevoeliger zijn aan geluid, terwijl mannen er minder last van hebben. In contrast benadrukt Karolien dat zij binnen haar team geen opvallende verschillen ziet tussen mannen en vrouwen in de manier waarop zij geluid ervaren. Volgens haar zijn auditieve voorkeuren vooral individueel bepaald en niet duidelijk gekoppeld aan gender.

De manier waarop medewerkers hun eigen oplossingen zoeken voor geluidsproblemen, maakt duidelijk dat er een onderscheid bestaat tussen structurele en individuele verantwoordelijkheid voor geluidsccomfort. Grotere ingrepen, zoals het aanpassen van de inrichting of het plaatsen van geluidswerende wanden, liggen bij de organisatie. Toch blijft het vaak bij kleinere, individuele oplossingen die op de werknemer zelf terugvallen. Karolien illustreert dit treffend: in haar organisatie zijn *noise-cancelling* koptelefoons uitgedeeld, maar het gebruik ervan is optioneel. "*De mensen die het soms het meest nodig hebben, gebruiken die dan niet*" merkt ze op. Het ontbreekt aan een gedeelde werkcultuur waarin dit soort maatregelen vanzelfsprekend worden ingezet.

Dat maakt de fysieke inrichting van de werkplek des te belangrijker. Wanneer structurele geluidsoptlossingen ontbreken, wordt de mogelijkheid om zich af te zonderen cruciaal voor concentratie en comfort. Voor veel medewerkers bieden afgesloten ruimtes daarbij een gevoel van rust en controle en maken het mogelijk om de werkomgeving af te stemmen op persoonlijke behoeften. Dit wordt bevestigd door Berthe, Athena, Maantje en Karolien. Berthe koppelt haar verbeterde functioneren aan de mogelijkheid om zich regelmatig terug te trekken in een aparte ruimte. Karolien merkt dat zij in haar huidige privékantoor aanzienlijk minder wordt afgeleid. Maantje waardeert de flexibiliteit om de deur open of dicht te doen, afhankelijk van haar concentratiebehoefte. Athena noemt haar afgesloten werkruimte ideaal, omdat ze daar in stilte kon werken, iets wat zij essentieel vindt om zich goed te kunnen concentreren. In contrast daarmee geven Daisy en Anne aan dat zij afgesloten ruimtes juist als te stil ervaren. Voor hen werkt een volledig prikkelarme omgeving averechts. Daisy voelt zich prettiger in een setting met enige achtergrondgeluiden, wat haar helpt zich op haar gemak te voelen. Anne benoemt dat zij bewust muziek afspeelt om een aangename werksfeer te creëren wanneer het te stil is.

Samengevat ervaren de respondenten geluid als een van de meest belastende aspecten van hun werkomgeving. Vooral in open kantoren leidt het gebrek aan akoestische controle tot concentratieproblemen, stress en frustratie. Medewerkers voelen zich vaak gedwongen om zelf maatregelen te nemen, zoals het dragen van koptelefoons of thuiswerken, terwijl structurele aanpassingen door organisaties uitblijven. Het ontbreken van privacy en de constante auditieve onderbrekingen bemoeilijken ook vertrouwelijke gesprekken. Hoewel sommige werknemers baat hebben bij volledige stilte of afzondering, geven anderen juist aan beter te functioneren in een omgeving met enige achtergrondgeluiden, wat het belang van keuzemogelijkheden benadrukt.

4.4 Ergonomie en fysiek comfort

Ergonomisch comfort vormt ook een belangrijke voorwaarde voor gezond en geconcentreerd werken, maar blijkt in veel werkomgevingen onvoldoende gewaarborgd. Werkplekken zijn vaak standaard ingericht en houden weinig rekening met individuele noden of langdurig gebruik. Dit wordt bevestigd door Maantje en Inge, die beiden fysieke klachten ontwikkelden als gevolg van slecht afgestemde werkplekken. Inge ervoer pas verbetering toen ze van bureau wisselde. Maantje merkt op dat het meubilair op haar huidige werkplek voor iedereen hetzelfde is en nauwelijks

aangepast kan worden aan individuele behoeften. Bovendien benadrukt ze dat de werkplek een duidelijke rol speelt in zowel de mentale als fysieke gezondheid: *"Als je werkplek niet ergonomisch goed is ingesteld, dan heb je natuurlijk al gauw klachten. Vooral mensen die iets groter zijn, krijgen dan last van de rug."* In contrast daarmee geeft Berthe aan dat de ergonomische voorzieningen op haar werkplek juist goed afgestemd waren op de gebruiker, waardoor zij geen fysieke klachten ondervond.

Daarnaast kunnen fysieke klachten niet alleen het lichaam belasten, maar ook mentaal doorwegen. Karolien maakt dit duidelijk wanneer ze zegt: *"Als je echt geen goeie stoel hebt en je zit niet goed, dan word je daar vermoeid van, dan word je daar lastig van, dan doet dat pijn, dan kan je je niet concentreren."*

Niet alleen het ontbreken van passende voorzieningen, maar ook een gebrek aan gebruik ervan vormt een probleem. Werknemers blijken vaak niet goed te weten hoe stoelen of bureaus correct afgesteld moeten worden, of nemen hier simpelweg de tijd niet voor. Dit wordt bevestigd door Daisy, die stelt:

"Als je dat elke dag opnieuw moet afstellen naar behoren, niemand doet dat echt gelijk het zou moeten. Je zet je gewoon op een stoel en je past het niet aan. Ik denk dat er daardoor wel snel klachten aan de rug kunnen komen."

In contrast daarmee beschrijft Athena hoe zij dagelijks haar stoel nauwkeurig afstelt naar haar lichaam voordat ze begint te werken, wat volgens haar essentieel is voor comfort en efficiëntie. Deze voorbeelden tonen dat ergonomie niet enkel afhankelijk is van de aanwezigheid van goed materiaal, maar ook van bewust gedrag en routines van de werknemer.

In sommige organisaties krijgt ergonomische ondersteuning een duidelijke plaats binnen het preventiebeleid. Medewerkers worden dan individueel begeleid door een ergonomisch adviseur. Die analyseert de werkplek, houding en zithoogte en geeft gericht advies op maat. Dit leidt tot meer bewustzijn over werkgewoonten, concrete gedragsveranderingen en een merkbare vermindering van fysieke klachten. Dit wordt bevestigd door Anne, voor wie ergonomie een vast onderdeel vormt van de jaarlijkse rondgangen van de preventiedienst. Ook Maantje gaf aan haar houding drastisch aangepast te hebben na deskundige feedback. Sindsdien zit ze bijvoorbeeld niet langer op één been, een gewoonte die ze bewust heeft afgeleerd. Ze merkte een duidelijke verbetering en ziet hierin een manier om klachten en ziekteverzuim tegen te gaan:

"Als mensen bijvoorbeeld al kampen met rugklachten of neklachten, dan zou dat een heel groot verschil kunnen maken. Dat kan ook eventueel ziekteverzuim tegenwerken en de klachten verminderen, ook als ze daardoor niet echt ziek worden. Maar het is gewoon prettiger om met minder klachten, of zelfs helemaal zonder klachten, te kunnen leven."

Berthe kreeg eveneens persoonlijk advies over haar zithouding en werkpositie, wat een positieve impact op haar had. Anne benoemt ergonomie zelfs als haar belangrijkste prioriteit. Ze heeft zelf ontstekingen aan haar pezen gehad, dus ze weet wat voor klachten het kan geven.

In contrast met deze positieve ervaringen staan situaties waar de uitvoering moeizaam verloopt. Daisy ervaart dat structurele aanpassingen binnen haar overheidsinstelling traag verlopen door omslachtige procedures en tussenkomsten vanuit het hoofdkantoor in Brussel. Cathy ervaart de

verplichte informatiedagen over ergonomie eerder als hinderlijk. Haar productiviteit ging volgens haar net omlaag tijdens zulke sessies.

Een goed ingerichte werkplek die afwisseling in houding toelaat, is cruciaal voor het fysieke comfort en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit wordt bevestigd door Athena, die het belangrijk vindt dat je van houding kunt veranderen en goed zit. Haar werkplek is uitgerust met ergonomische stoelen en zit-sta-bureaus, iets wat volgens haar lang niet overal het geval is. Daarnaast benadrukt ze dat haar werkgever ook externe toetsenborden, laptopstandaarden en ander ergonomisch materiaal voorziet om echt correct te kunnen werken. Anne sluit zich daarbij aan en vertelt hoe ze bewust gebruikmaakt van een eigen zit-stabureau om haar houding af te wisselen tijdens het werk. Inge merkt op dat er in haar organisatie zit-stabureaus in opkomst zijn en dat collega's die er al gebruik van maken er positief over zijn. In contrast daarmee geeft Daisy aan dat ze graag rechtstaand zou willen werken om klachten te verminderen, maar dat die mogelijkheid in haar werkomgeving ontbreekt. Bovendien blijkt zelfs dat daar waar zit-stabureaus wel standaard aanwezig zijn, zoals bij Anne op de servicelijn, niet iedereen er gebruik van maakt. In grote landschapskantoren blijft men vaak gewoon zitten, terwijl medewerkers pas bewust voor rechtstaand werken lijken te kiezen wanneer er een beperkt aantal specifieke staplekken wordt aangeboden.

De mogelijkheid om de werkplek af te stemmen op het eigen lichaam en werkgedrag speelt een belangrijke rol in hoe ergonomie wordt ervaren. Werknemers die daar invloed op hebben, spreken over meer comfort en gebruiksgemak. Karolien benadrukt het belang van maatwerk en vergelijkt het met bedrijfswagens: *"Je steekt geen persoon van twee meter in een klein autootje."* Athena vertelt dat ze haar stoel bij aanvang van het werk steeds meteen afstelt op haar lichaamsbouw en ook Maantje vond het waardevol dat ze kon kiezen uit verschillende soorten bureaus en stoelen, zodat ze zich goed kon installeren. In situaties waar die afstemming ontbreekt, daalt het ergonomisch comfort voelbaar. Harmse merkt op dat de standaardstoelen op haar werkplek niet passen bij haar lengte. Het zitvlak is net te lang voor haar benen, wat haar houding onder druk zet. Daisy kan haar stoel wel instellen, maar vindt de kwaliteit ervan ondermaats. Ze noemt de bureaustoelen *"niet echt goed"* en wijst erop dat er bijvoorbeeld een wielje stuk is, wat het gebruik bemoeilijkt.

De ervaring met ergonomische voorzieningen wordt vooral bepaald door fysieke bouw en de ervaring van klachten, eerder dan door gender. Karolien merkte dat mannen met een uitzonderlijke lichaamslengte, extreem klein of juist zeer groot, vaker aanpassingen nodig hadden, terwijl vrouwen volgens haar vaker gemiddeld gebouwd zijn en dus beter passen bij standaardmaten. Ook Berthe, Daisy en Anne merkten geen duidelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Anne benadrukte dat het niet om geslacht gaat, maar om ervaring: *"Het verschil zit in: heb ik al klachten, of nog niet?"* Wie al klachten heeft, is er volgens haar vanzelf meer mee bezig. In contrast daarmee vermoedde Cathy eerst dat vrouwen over het algemeen meer belang hechten aan ergonomie, maar concludeerde snel dat het waarschijnlijk eerder persoonlijkheidsgebonden is dan geslachtsgebonden.

De resultaten tonen dus aan dat ergonomie door de vrouwelijke respondenten als essentieel wordt beschouwd voor comfortabel, gezond en geconcentreerd werken. In sommige organisaties is er sprake van structurele, proactieve ondersteuning door ergonomisch adviseurs, wat leidt tot meer

bewustzijn, gedragsverandering en een duidelijke vermindering van fysieke klachten. In andere gevallen zijn werknemers zelf verantwoordelijk voor het instellen van hun werkplek en komen verbeteringen vaak pas na het ontstaan van klachten. De ervaring van ergonomisch comfort blijkt vooral afhankelijk van lichaamsbouw, aanwezige klachten en de mate waarin iemand bewust bezig is met houding en afstelling, eerder dan van gender. Een goed afgestemde werkplek draagt volgens de respondenten niet alleen bij aan fysieke gezondheid, maar ook aan mentaal welzijn, concentratie en duurzame inzetbaarheid.

4.5 Esthetiek en werkplekbeleving

Tot slot vormt esthetiek voor veel vrouwelijke werknemers een belangrijk onderdeel van hun werkbeleving. Een aangenaam ingerichte werkplek draagt bij aan welzijn, gemoedsrust en soms ook productiviteit. Het visuele aspect van de werkomgeving blijkt invloed te hebben op hoe graag werknemers zich op kantoor bevinden en hoe zij hun werkdag ervaren. Dit wordt bevestigd door Berthe, die aangeeft: *"Voor mijn welzijn is mijn omgeving heel belangrijk."* Ze benadrukt dat een mooie omgeving haar een positieve energie geeft en invloed heeft op haar motivatie en werkplezier. Ook Cathy stelt: *"Je wordt blijer als je in een mooie omgeving komt. Dat heeft vanzelf een goede invloed op je productiviteit."* Inge sluit zich hierbij aan door te benadrukken dat het binnenkomen in een *"mooie, lichte en heldere omgeving"* haar werkervaring positief beïnvloedt. Ze gelooft dat zowel werknemers als klanten zich anders gedragen in een aangename ruimte.

Ook Anne benadrukt het belang van sfeer en inrichting: zij vergelijkt haar huidige warme en gezellige kantoor met een ander somber, grijs kantoor:

Als je weet: ik ga aankomen op een locatie waar het heel fijn is, heel warm is, heel gezellig in de kantine... Ja, dan ben je al goed gezind voordat je op je werk bent, hè. Dus het heeft een hele grote invloed.

Karolien benadrukt eveneens het belang van sfeer in de inrichting en geeft aan zelfs complimenten te krijgen van bezoekers over de aankleding van haar werkruimte. Zij bouwde de burelen samen met haar man bewust stijlvol en tijdloos, met kwaliteitsmaterialen zoals blauwe hardsteen. Daarnaast erkennen meerdere respondenten dat hoewel esthetiek niet direct hun productiviteit beïnvloedt, het wel comfort en werkplezier verhoogt. In contrast daarmee beschouwen sommige respondenten esthetiek als van ondergeschikt belang of zelfs irrelevant voor hun functioneren. Athena zegt daarover met overtuiging: *"Dat heeft voor mij echt geen invloed"*, terwijl Maantje het als *"minder belangrijk"* omschrijft. Harmse brengt daarentegen nuance aan: zij merkt op dat esthetiek haar stemming weliswaar positief kan beïnvloeden, maar dat zij vooral waarde hecht aan de sfeer met collega's.

Vrouwelijke werknemers ervaren kleurgebruik in hun werkomgeving verschillend: waar sommigen het zien als een betekenisvol onderdeel van het werkplekontwerp dat bijdraagt aan rust en welzijn, geven anderen aan dat kleur voor hen vooral bijkomstig is of zelfs als storend wordt ervaren wanneer het visueel te nadrukkelijk aanwezig is. Deze uiteenlopende percepties tonen aan dat kleurgebruik niet universeel gewaardeerd wordt, maar sterk afhankelijk is van persoonlijke gevoeligheden en voorkeuren. Voor sommige vrouwelijke werknemers is kleur een subtiele maar bepalende factor in hun mentale gesteldheid tijdens het werk. Zachte tinten zoals zand- en groentinten worden vaak geassocieerd met rust, helderheid en een gevoel van ruimtelijkheid. Dit

wordt bevestigd door Inge, die aangeeft dat dergelijke kleuren haar tot rust brengen, en door Cathy, die zich prettig voelt in een warme, natuurlijke inrichting. Ook Anne benadrukt dit effect vanuit haar ervaring met kleurentherapie: ze merkt op dat groen en geel in ontspanningsruimtes kalmerend werken, terwijl rood, zoals dat van nooddeuren, haar alert maakt en de sfeer en beleving van de ruimte negatief beïnvloedt. Een soortgelijk effect blijkt uit de ervaring van Maantje, die beschrijft hoe een combinatie van donkere kleuren, een kleine ruimte en onvoldoende verlichting haar huidige werkplek onaangenaam maakt. In haar vorige, lichtere kantoor voelde ze zich daarentegen veel prettiger. In contrast daarmee geven andere respondenten aan dat kleurgebruik voor hen weinig betekenis heeft of zelfs als hinderlijk wordt ervaren wanneer het te nadrukkelijk aanwezig is. Athena geeft aan dat kleuren voor haar geen invloed hebben op haar functioneren, maar merkt tegelijk op dat te veel opvallende of bonte kleuren, zoals bij akoestische panelen met hippe tekeningen, haar visueel storen en niet passen binnen wat zij als een professionele werkomgeving beschouwt. Ook Daisy geeft aan weinig aandacht te besteden aan de inrichting van haar werkplek, maar zou, indien inspraak mogelijk was, kiezen voor een rustig kleuraccent, enkele planten of natuurlijke materialen zoals hout. Ze benadrukt daarbij dat het geheel visueel kalm moet blijven en zeker niet te druk of overweldigend mag zijn.

Naast kleurgebruik speelt ook de mogelijkheid tot personalisatie een belangrijke rol in hoe vrouwen hun werkplek ervaren. Opvallend is dat de vrouwelijke respondenten hun werkplekken niet allemaal positiever ervaren wanneer deze ruimte bieden voor personalisatie en afgestemd zijn op hun individuele noden. In tegendeel, het is geen noodzaak en wordt in sommige gevallen bewust vermeden. Dit wordt bevestigd door Athena, die expliciet stelt: *"Ik heb dat zelfs nog liever niet."* Zelfs in een privékantoor beperkte zij zich tot één plantje. Zij beschouwt de werkplek als een functionele omgeving en geeft de voorkeur aan lege bureaus. Binnen haar organisatie wordt personalisatie bovendien beperkt om veiligheidsredenen en is het clean desk-beleid de norm. Dit houdt in dat aan het eind van elke werkdag de volledige werkplek, op het scherm na, leeg moet zijn. Zelfs als men de volgende dag terug op dezelfde plek werkt, mogen er geen persoonlijke objecten blijven staan. Werknemers beschikken over lockers waarin zij hun spullen kunnen opbergen. Volgens Anne wordt ook bij haar organisatie strikt toegezien op het naleven van dit principe: bureaus worden niet gepoetst als er voorwerpen op blijven staan. Toch kiezen sommige collega's ervoor om steeds aan hetzelfde bureau plaats te nemen. Hoewel vaste werkplekken officieel niet toegestaan zijn, zoeken zij toch dagelijks hun vertrouwde plek op, waar zij bijvoorbeeld een fotootje neerzetten zolang ze er werken. Ook Daisy bevestigt dat personalisatie beperkt blijft tot de duur van de werkdag, aangezien alles telkens weer moet worden opgeruimd. Ook Anne, Cathy, Berthe en Harmse geven aan geen behoefte te hebben aan personalisatie. Anne had vroeger een muismat met een foto van haar dochter, maar noemt dat nu *"rommel"*. Cathy noemt zichzelf praktisch en zag personalisatie vooral bij anderen. Berthe hecht belang aan uniformiteit en vindt personalisatie overbodig. Harmse stelt dan ook: *"Ik zie mijn man en mijn kind thuis en plantjes hebben we genoeg staan. Waarom moet ik die nog op mijn bureau hebben staan?"*

Dat personalisatie geen universele waarde heeft, maar mede bepaald wordt door geslacht wordt bevestigd door Maantje, Cathy en Daisy. Zij merken op dat vrouwen over het algemeen vaker hun werkplek personaliseren dan mannen. Maantje stelt dat vrouwen wat uitbundiger zijn in decoratie.

Cathy maakt een onderscheid tussen persoonlijke en thematische objecten: vrouwen zetten eerder foto's van hun kinderen neer, terwijl mannen bijvoorbeeld Marvel-figuurtjes kiezen. Ook Daisy bevestigt deze observatie en koppelt het aan een typisch vrouwelijke behoefte om een thuisgevoel te creëren op de werkplek.

In contrast daarmee stelt Anne dat verschillen in personalisatie eerder voortkomen uit persoonlijkheid dan uit geslacht. Zij beschrijft mannelijke collega's die hun werkplek sterk personaliseren: een instructeur wiens bureau omringd is door planten en een kantine medewerker die elk seizoen zijn ruimte thematisch inricht. Ook Harmse en Maantje brengen nuance aan. Hoewel vrouwen vaker huiselijke elementen toevoegen, zoals snoepgoed of decoratie, komen foto's van familieleden bij beide geslachten voor. Dit bevestigt het beeld dat personalisatie geen eenduidige genderkwestie is, maar vooral samenhangt met individuele voorkeuren en de behoefte om zich op de werkplek op hun gemak te voelen.

Samengevat is esthetiek voor veel vrouwelijke werknemers een belangrijk onderdeel van hun werkbeleving. Een aangenaam ingerichte, lichte en rustige werkomgeving draagt bij aan hun welzijn, stemming en soms ook productiviteit. Kleuren zoals zand- en groentinten worden vaak als rustgevend ervaren, terwijl te felle of drukke kleuren juist als storend worden gezien. Ook de behoefte aan personalisatie verschilt. Waar de ene werknemer zich prettiger voelt met persoonlijke elementen zoals planten of foto's, geven anderen de voorkeur aan een sobere en opgeruimde werkplek. Deze uiteenlopende voorkeuren worden minder bepaald door geslacht dan door persoonlijke stijl, gevoeligheden en de werkomstandigheden.

5. Discussie

5.1 Analogie tussen literatuur en resultaten

5.1.1 Thermisch comfort

Temperatuur werd door alle respondenten genoemd als een essentieel aspect van werkcomfort. Zowel warmte als kou veroorzaakten hinder, met klachten zoals loomheid, hoofdpijn en concentratieverlies. Vooral in ruimtes met veel zonlicht of beperkte ventilatie werd warmte als belastend ervaren, terwijl kou vaker voorkwam in open kantoren met centrale regeling. Werknemers zonder invloed op de temperatuur ervaarden duidelijk meer frustratie dan collega's met een regelbaar systeem of een eigen kantoor.

Verschillen in temperatuurbeleving leidden regelmatig tot spanningen op de werkvloer, bijvoorbeeld over open ramen of tocht. Veel werknemers probeerden hun comfort zelf te verbeteren met laagjeskleding of persoonlijke hulpmiddelen zoals sjaals. Natuurlijke ventilatie werd als aangenaam ervaren, terwijl mechanische systemen juist vaker in verband werden gebracht met klachten zoals verkoudheid of een stijve nek. Vooral vrouwelijke respondenten gaven aan last te hebben van kou en pasten hun gedrag vaker aan om zich prettig te voelen. Toch beschouwde niet iedereen dit als een kwestie van gender. Sommigen wezen op een grotere gevoeligheid van vrouwen voor temperatuurverschillen, terwijl anderen juist benadrukten dat het draait om persoonlijke voorkeuren, los van geslacht. De reacties laten zien dat zowel individuele beleving als opvattingen over gender invloed hebben op hoe temperatuur ervaren wordt.

Deze ervaringen sluiten aan bij de literatuur, waarin thermisch comfort wordt gezien als een cruciaal onderdeel van Indoor Environmental Quality (IEQ), met directe invloed op welzijn, productiviteit en cognitief functioneren (Fassoulis & Alexopoulos, 2015; Haselsteiner, 2021). Onderzoek toont aan dat centrale klimaatsystemen zelden tegemoetkomen aan individuele behoeften, wat vooral in open kantooromgevingen tot spanningen leidt (Lolli et al., 2020; Zhou et al., 2023)

Bovendien wordt in wetenschappelijke literatuur gewezen op fysiologische verschillen tussen mannen en vrouwen die thermisch comfort beïnvloeden. Vrouwen hebben gemiddeld een lagere huidtemperatuur, minder spiermassa en een minder efficiënte thermoregulatie, waardoor zij sneller last hebben van koude (Haselsteiner, 2021). Deze verklaring komt overeen met de waarneming dat vrouwen in de resultaten vaker fysieke ongemakken rapporteerden, maar het ontbreken van consensus onder de respondenten benadrukt het belang van individuele variatie.

Verder bevestigt onderzoek dat controle over het binnenklimaat een belangrijke voorspeller is van comfort. Werknemers die de temperatuur of luchtcirculatie kunnen aanpassen, rapporteren meer tevredenheid en minder klachten (Boerstra et al., 2015). Zelfs het idee dat een ruimte aanpasbaar is, zoals het kunnen openen van een raam, verhoogt het gevoel van controle en comfort (Bjørnstad et al., 2016).

De literatuur wijst daarnaast op mogelijke langetermijngevolgen van een onaangename binnenomgeving, zoals symptomen van het zogenoemde sickbuildingsyndroom (Kraus & Novakova, 2019; Sarkhosh et al., 2021). Vrouwen blijken hier gevoeliger voor en rapporteren significant vaker klachten zoals hoofdpijn, huidirritaties en vermoeidheid (Haselsteiner, 2021). De interviews blijven

dus vooral beperkt tot directe ervaringen, terwijl de literatuur ook de potentiële gevolgen op langere termijn belicht.

Samenvattend tonen de resultaten aan dat thermisch comfort een terugkerend knelpunt vormt, zeker in omgevingen met weinig aanpassingsmogelijkheden. De literatuur bevestigt het belang van individuele regeling, wijst op fysiologische verschillen tussen mannen en vrouwen en benadrukt ook mogelijke gezondheidsrisico's op langere termijn. Toch blijven persoonlijke verschillen volgens de vrouwelijke respondenten uiteindelijk doorslaggevend.

5.1.2 Licht en visueel comfort

Respondenten gaven aan dat verlichting een duidelijke invloed heeft op hun dagelijks werkcomfort. Daglicht werd als positief ervaren, niet alleen vanwege de helderheid, maar ook om het effect op stemming en oriëntatie. Een werkplek bij het raam gaf een gevoel van openheid en contact met de buitenwereld. Voor sommige respondenten was de aanwezigheid van daglicht zelfs bepalend om zich goed te voelen op het werk.

Kunstlicht riep verschillende reacties op. Hoewel sommigen het functioneel vonden, rapporteerden anderen klachten over felheid, vermoeidheid, hoofdpijn of overprikkeling. De kleurtemperatuur speelde hierbij een duidelijke rol. Warm licht werd als rustgevend ervaren, koel licht als stimulerend of juist onaangenaam, afhankelijk van persoonlijke voorkeur.

Een terugkerende frustratie was het gebrek aan controle over de verlichting, bijvoorbeeld bij automatische systemen die onvoldoende aansloten bij individuele noden. De manier waarop organisaties met lichtklachten omgingen, verschilde sterk. In sommige gevallen werden aanpassingen gedaan, zoals een overstap naar warmere verlichting, wat leidde tot meer comfort. In andere situaties bleven meldingen zonder gevolg, wat bij respondenten een gevoel van machteloosheid of niet gehoord worden opriep.

Deze bevindingen sluiten aan bij de literatuur, waarin het belang van verlichting als onderdeel van de bredere werkomgeving sterk wordt benadrukt. Voldoende blootstelling aan daglicht draagt bij aan oriëntatie, welzijn en het reguleren van het slaap-waakritme (An et al., 2016; Bergefurt et al., 2022). Dit komt overeen met de waardering van respondenten voor werkplekken met veel natuurlijk licht.

Daarnaast wijst de literatuur op het belang van regelbare verlichting die afgestemd is op individuele behoeften. Lichtsterkte, kleurtemperatuur en richting moeten bij voorkeur aanpasbaar zijn om visuele overbelasting, hoofdpijn en concentratieverlies te voorkomen (Edene & Edene). De frustraties van respondenten over automatische systemen bevestigen het belang van autonomie en controle over de werkomgeving.

Ten slotte wijst de literatuur op mogelijke geslachtsgebonden verschillen in lichtvoorkeur. Zo blijken vrouwen gemiddeld gevoeliger voor visuele prikkels en geven zij vaker de voorkeur aan warmere lichttinten, terwijl mannen eerder koelere verlichting verkiezen (Haselsteiner, 2021). Uit de resultaten blijkt dat enkele vrouwelijke respondenten koel licht als te fel of vermoeiend werd ervaren. Tegelijkertijd bleek uit ook dat voorkeuren sterk individueel bepaald zijn, wat aangeeft dat geslacht slechts één van de factoren is die meespeelt in lichtbeleving.

Samenvattend tonen de resultaten dat verlichting een cruciale rol speelt in hoe werknemers hun werkplek ervaren. Vooral daglicht en controle over lichtomstandigheden blijken bepalend voor comfort. De literatuur bevestigt het belang van natuurlijke en regelbare verlichting en wijst op het belang van afstemming op individuele en gendergebonden voorkeuren.

5.1.3 Geluidsbeleving op de werkplek

De resultaten van dit onderzoek bevestigen dat geluid een terugkerende bron van hinder is op de werkvloer, in het bijzonder in open kantoren. Respondenten benoemden spontane gesprekken, telefoons, typgeluiden en andere achtergrondgeluiden als storende factoren die hun concentratie verstoorden. Het gebrek aan controle over deze geluidsprikkels werd als bijzonder belastend ervaren. Verschillende deelnemers gaven aan sneller vermoeid of prikkelbaar te raken en sommigen beschreven zelfs een directe impact op hun psychisch welzijn. Wanneer het niet mogelijk was zich af te zonderen of te beschermen tegen geluid, grepen respondenten naar individuele strategieën zoals *noise-cancelling* koptelefoons of het werk uitstellen tot thuis. Meerdere vrouwelijke respondenten gaven aan gevoeliger te zijn voor geluid, maar er werd ook benadrukt dat geluidsgevoeligheid sterk individueel bepaald is.

De resultaten bevestigen eerdere bevindingen dat geluidsoverlast in kantoren negatieve gevolgen heeft voor concentratie, stressniveau en tevredenheid (Abbasi et al., 2022; Čekan et al., 2019). Vooral spontane gesprekken en onverwachte geluiden blijken storend te zijn voor cognitieve taken (Bos et al., 2017; Sander et al., 2021). Opvallend is dat juist het gebrek aan controle over deze geluiden de mentale belasting vergroot. Dat belang van autonomie in de werkomgeving, zoals aangegeven door de respondenten, is een factor die ook in de literatuur wordt gezien als essentieel voor het welzijn en de prestaties van werknemers (Fassoulis & Alexopoulos, 2015).

Verder blijkt uit de resultaten dat vrouwen gemiddeld gevoeliger zijn voor geluid dan mannen, wat samenhangt met een verhoogde kans op overbelasting (Abbasi et al., 2022; Dias et al., 2021). Deze resultaten bevestigen het verband tussen gender en auditieve beleving, maar vullen aan dat individuele gevoeligheid minstens zo bepalend is.

Tot slot gaven verschillende respondenten aan behoefte te hebben aan structurele oplossingen om zich beter te kunnen afsluiten van geluid. Er werd herhaaldelijk verwezen naar het gemis aan geluidsdichte muren, tussenwanden of afgesloten ruimtes. In het bijzonder in open kantoren werd dit als een gemis ervaren, omdat het de mogelijkheid tot concentratie belemmerde. Deze bevindingen sluiten aan bij de literatuur, waarin het belang van akoestisch doordachte werkplekken sterk wordt benadrukt. Oplossingen zoals stille zones, geluidsabsorberende materialen of ruimtelijke flexibiliteit dragen volgens eerdere studies bij aan het beperken van afleiding en ondersteunen het mentaal welzijn van werknemers (Fassoulis & Alexopoulos, 2015).

Samenvattend tonen de resultaten aan dat geluid een structurele bron van werkgerelateerd ongemak vormt, vooral wanneer werknemers er zich niet tegen kunnen afschermen. De literatuur benadrukt het belang van akoestisch doordachte werkplekken en bevestigt een verhoogde gevoeligheid bij vrouwen. Tegelijk maken de resultaten duidelijk dat individuele verschillen hierin een belangrijke rol spelen.

5.1.4 Ergonomie en fysiek comfort

De resultaten tonen aan dat een slecht afgestemde werkplek aanzienlijke fysieke en mentale impact kan hebben. Meerdere respondenten meldden rug- of nekklachten, vaak veroorzaakt door standaardmeubilair dat onvoldoende rekening hield met lichaamsbouw of werkstijl. Dit leidde tot concentratieverlies, vermoeidheid en een daling in werkplezier. Werkplekken bleken vaak beperkt in hun afstel mogelijkheden en zelfs waar ergonomisch materiaal beschikbaar was, ontbrak het geregeld aan kennis over het correcte gebruik ervan. In sommige organisaties kregen medewerkers individuele begeleiding van een ergonomisch adviseur, wat resulteerde in meer bewustwording, gedragsaanpassing en een merkbare vermindering van klachten. Ook het gebruik van zit-sta bureaus werd door verschillende respondenten positief beoordeeld. Het toelaten van houdingswissels droeg bij aan meer comfort, een betere concentratie en minder fysieke klachten. Tegelijkertijd bleek dat dergelijke voorzieningen niet overal beschikbaar waren, of in de praktijk weinig werden gebruikt door gebrek aan gewoonte of motivatie. Tot slot werd duidelijk dat ergonomisch comfort sterk samenhangt met persoonlijke factoren zoals lichaamsbouw, bestaande klachten en individuele gewoonten, eerder dan met geslacht.

Deze resultaten sluiten nauw aan bij de literatuur, waarin ergonomie wordt beschouwd als een sleutelfactor voor zowel lichamelijk welzijn als cognitieve prestaties (Chim, 2019; Smith & Bayeh, 2003). De literatuur benadrukt het belang van een werkplek die is afgestemd op de individuele gebruiker, met verstelbaar meubilair zoals bureaus, stoelen en beeldschermen om klachten te voorkomen en prestaties te bevorderen (Alaqeel & Tanzer, 2020; Makhbul et al., 2022). Daarnaast wijst onderzoek erop dat ergonomische hulpmiddelen alleen effectief zijn wanneer werknemers deze herkennen en correct gebruiken (Underwood & Sims, 2019), een punt dat ook door de respondenten werd aangegeven.

Verder wordt in de literatuur het belang benadrukt van dynamisch werken. Het langdurig aanhouden van één houding, zelfs wanneer deze ergonomisch verantwoord is, wordt afgeraden. Regelmatig wisselen tussen zitten en staan bevordert gezondheid en werkcomfort, wat in lijn is met de positieve ervaringen van respondenten die gebruikmaakten van zit-stabureaus (Carlson et al., 2019; Renaud et al., 2020).

Hoewel sommige organisaties in de resultaten duidelijke initiatieven namen rond ergonomie, zoals begeleiding of het aanbieden van aangepaste werkplekken, tonen andere ervaringen aan dat structurele ondersteuning niet altijd evident is. Dit sluit aan bij literatuur die stelt dat gedrag en organisatiebeleid hand in hand moeten gaan om ergonomie effectief te maken (Dimberg et al., 2015).

Samenvattend tonen de resultaten dat fysieke en ergonomische afstemming op de werkplek essentieel is voor comfort en welzijn. Wanneer werknemers de middelen en kennis hebben om hun werkplek aan te passen, neemt het risico op klachten af. De literatuur bevestigt het belang van maatwerk, afwisseling en bewust gebruik van ergonomische voorzieningen.

5.1.5 Esthetiek en werkplekbeleving

Esthetiek werd door verschillende respondenten benoemd als een belangrijk aspect van hun werkbeleving. Een lichte, rustige en verzorgd ingerichte ruimte droeg bij aan comfort, welzijn en motivatie. Natuurlijke materialen, warme kleuren en voldoende daglicht werden als positief

ervaren. Werknemers gaven aan dat de uitstraling van de ruimte invloed had op hun stemming, concentratie en het gevoel van thuishoren op de werkplek.

Deze bevindingen sluiten nauw aan bij bestaande literatuur, die benadrukt dat de esthetiek van een werkruimte, zoals kleurgebruik, inrichting, materialen en licht een directe invloed heeft op welzijn, productiviteit en stressniveaus (Barton & Le, 2023; Fassoulis & Alexopoulos, 2015).

Tegelijkertijd vonden sommige respondenten esthetiek van ondergeschikt belang ten opzichte van andere factoren, zoals sfeer, collegialiteit en privacy. Er waren duidelijke verschillen in voorkeur. Waar de één rust vond in zachte kleuren, vond een ander deze juist saai of storend. Ook over personalisatie liepen de meningen uiteen. Sommigen waardeerden persoonlijke accenten zoals foto's of planten, terwijl anderen de voorkeur gaven aan een neutrale, opgeruimde werkplek. In organisaties met strikte clean desk-regels en flexibele werkplekken bleek de ruimte voor personalisatie bovendien vaak beperkt. De resultaten maken duidelijk dat esthetiek een positieve rol kan spelen in werkcomfort en beleving, maar dat de impact ervan sterk afhangt van persoonlijke voorkeuren, gevoeligheden en werkomstandigheden.

Dit sluit aan bij eerder onderzoek, waaruit blijkt dat de impact van esthetiek vooral effectief is wanneer ze aansluit bij de gewenste sfeer (van der Voordt et al., 2017). Visuele inrichting blijkt in de literatuur bovendien slechts in beperkte mate bij te dragen aan welzijn wanneer fundamentele behoeften zoals privacy of autonomie niet vervuld zijn, wat overeenkomt met de resultaten (Laurence et al., 2013).

Ook de uiteenlopende visies van respondenten op personalisatie worden ook weerspiegeld in de literatuur. Onderzoek toont aan dat personalisatie voor een deel van de werknemers kan bijdragen aan gevoelens van controle, autonomie en verbondenheid met de werkplek, maar dat deze behoefte niet universeel is (Brunia & Hartjes-Gosselink, 2009; Knight & Haslam, 2010; Wells et al., 2007). Ook de beperking van personalisatie door een clean desk-beleid wordt ondersteund door de literatuur. Daarin wordt beschreven dat strikte regels en flexibele werkplekken vaak botsen met de behoefte van medewerkers om hun werkomgeving te personaliseren. Wanneer deze ruimte ontbreekt, kan dit ten koste gaan van het gevoel van psychologisch eigenaarschap en de verbondenheid met de werkplek (Van der Voordt & Van Meel, 2002).

Samenvattend tonen de resultaten, in lijn met de literatuur, aan dat esthetiek en personalisatie belangrijke elementen kunnen zijn in de beleving van de werkplek, maar dat hun impact niet universeel is. De betekenis ervan blijkt sterk afhankelijk van persoonlijke voorkeuren, contextuele factoren en de mate van keuzevrijheid die werknemers ervaren in het vormgeven van hun omgeving.

5.2 Limitaties

Een eerste beperking van deze studie betreft de omvang van de steekproef. Er werden negen vrouwelijke werknemers geïnterviewd, wat zorgt voor rijke en genuanceerde inzichten, maar het beperkte aantal deelnemers vraagt om voorzichtigheid bij het doortrekken van conclusies naar een bredere populatie.

Daarnaast werd het onderzoek uitgevoerd binnen een strak tijds kader, waardoor werd gekozen voor slechts één interviewronde. Dit beperkte de mogelijkheid om veranderingen in beleving over

tijd te volgen. Bovendien werd voornamelijk gewerkt met open vragen. Hoewel dit ruimte bood voor spontane en persoonlijke reflecties, kwam een aantal thema's daardoor slechts beperkt of helemaal niet aan bod. De thematische dekking bleef hierdoor beperkt, terwijl een meer gestructureerde benadering mogelijk tot een vollediger beeld had geleid.

Een andere beperking van deze studie is de exclusieve focus op vrouwelijke respondenten. Deze keuze was bewust en sluit aan bij de centrale onderzoeksvraag, maar heeft als gevolg dat eventuele genderverschillen enkel vanuit het perspectief van vrouwen zijn benaderd. Er werd niet systematisch onderzocht hoe mannen of niet-binaire personen hun werkplek ervaren of welke voorkeuren zij hebben. Vergelijkingen tussen genders zijn dus gebaseerd op de percepties van vrouwelijke werknemers en niet op directe input van andere gendergroepen. Daardoor blijven eventuele verschillen in beleving hypothetisch en eenzijdig belicht.

Een andere beperking betreft de achtergrond van twee respondenten. Eén van de deelnemers was vanuit haar functie al actief betrokken bij thema's rond werkplekinrichting en welzijn, wat kan hebben geleid tot een verhoogde gevoeligheid of gerichte focus op bepaalde aspecten van de werkomgeving. Een andere respondent was mede-eigenaar van het bedrijf waarin zij werkzaam is, waardoor haar antwoorden mogelijk beïnvloed zijn door bedrijfsbelangen of praktische beperkingen binnen de organisatie. Deze contextuele factoren kunnen de manier waarop deze respondenten hun ervaringen verwoorden beïnvloed hebben, wat de vergelijkbaarheid met andere medewerkers mogelijk beperkt maakt.

5.3 Praktische implicaties

De resultaten van dit onderzoek maken duidelijk dat werkplekontwerp verder reikt dan enkel functionele aspecten. Fysiek en sociaal werkcomfort beïnvloeden niet alleen hoe werknemers hun werkomgeving lichamelijk ervaren, maar ook hoe zij zich mentaal en emotioneel voelen. Deze factoren hangen samen met gevoelens van autonomie, erkenning en welzijn.

De bevindingen sluiten aan bij eerdere literatuur die aantoont dat het ontwerp van de werkplek een aanzienlijke impact heeft op welzijn, betrokkenheid en prestaties van werknemers. Zo worden open kantoorvormen, en in het bijzonder *hot desking*, geassocieerd met hogere emotionele uitputting en ongunstige psychosociale scores, terwijl *cell offices* juist positief blijken te werken vanwege de grotere controle over privacy en omgevingsfactoren (Bodin Danielsson & Theorell, 2024). Een slechte afstemming tussen de werkplek en individuele behoeften, zoals een gebrek aan privacy, territoriale mogelijkheden of keuzeruimte, leidt tot lagere tevredenheid en verminderde ervaren productiviteit (Zamani & Gum, 2019). Daartegenover staan werkomgevingen die autonomie ondersteunen, waarin werknemers beter presteren en zich psychologisch comfortabeler en sterker verbonden voelen met hun organisatie (Knight & Haslam, 2010). Voor organisaties betekent dit dat vasthouden aan uniforme werkplekontwerpen zonder inspraak of flexibiliteit risico's inhoudt. Het verhoogt de kans op mentale belasting, ziekteverzuim en personeelsverloop. Daarom is het cruciaal om werkplekken flexibel in te richten met stille zones, samenwerkingsruimtes en voldoende ruimte voor keuzevrijheid en personalisatie (Bodin Danielsson & Theorell, 2024; Knight & Haslam, 2010; Zamani & Gum, 2019).

Bovendien tonen de onderzoeksresultaten aan dat fysieke omgevingsfactoren niet alleen individuele ervaringen beïnvloeden, maar ook de sociale interactie binnen teams. Verschillen in

temperatuurvoorkeuren, lichtgevoeligheid of geluidsbeleving leiden in gedeelde ruimtes vaak tot spanningen of stille compromissen. Dit sluit aan bij eerdere bevindingen die aantonen dat gebrek aan controle over de fysieke werkomgeving sociale frictie kan veroorzaken en de teamcohesie ondermijnt (Migliore et al., 2022; Ramantswana et al., 2024). Wanneer organisaties deze spanningen onbesproken laten en blijven inzetten op standaardoplossingen zonder overleg, stapelen deze kleine frustraties zich op. Op termijn kunnen ze de samenwerking en werksfeer ondermijnen. Werknemers voelen zich dan minder gehoord of erkend, wat de betrokkenheid aantast (Knight & Haslam, 2010).

Om dit te voorkomen, volstaat het niet om alleen technische aanpassingen te doen, zoals instelbare verlichting of klimaatregeling. Even belangrijk is het investeren in een participatieve werkplekaanpak. Werknemers zouden inspraak moeten krijgen in hoe gedeelde ruimtes worden ingericht en beheerd. Deze betrokkenheid versterkt niet alleen het gevoel van controle, maar bevordert ook wederzijds begrip tussen collega's met verschillende gevoeligheden, wat sociale cohesie en inclusiviteit ten goede komt (Fassoulis & Alexopoulos, 2015). Binnen dit participatieve kader is het essentieel om ook bewust ruimte te maken voor diverse perspectieven, zoals die van vrouwelijke werknemers. Door hen actief aan het woord te laten, wordt zichtbaar waar traditionele ontwerpen tekortschieten en welke ruimtelijke aanpassingen het comfort, de betrokkenheid en het welzijn kunnen versterken. Zulke inzichten zijn waardevol voor ontwerpers, HR-professionals en beleidsmakers die streven naar werkomgevingen die niet alleen functioneel zijn, maar ook afgestemd op de diversiteit binnen de organisatie (Babapour Chafi & Cobaleda-Cordero, 2022).

Werkcomfort verdient daarom een volwaardige plaats binnen het bredere welzijnsbeleid van organisaties. Dat kan onder meer door het regelmatig evalueren van werkervaringen, het integreren van fysieke en mentale comfortaspecten in risicoanalyses en het actief betrekken van medewerkers bij het ontwerp en beheer van hun werkplekken. Via overlegstructuren zoals het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) kan er op structurele wijze aandacht worden besteed aan werkgerelateerd welzijn.

5.4 Suggesties voor toekomstig onderzoek

Toekomstig onderzoek zou kunnen verkennen hoe werknemers met verschillende genderidentiteiten, leeftijden en sociale posities, zoals functieniveau, opleidingsachtergrond of anciënniteit, de controle over hun fysieke werkomgeving ervaren. Eerdere studies richten zich voornamelijk op de ervaringen van vrouwen (Haselsteiner, 2021; Migliore et al., 2022), maar het is mogelijk dat ook andere gendergroepen specifieke uitdagingen, copingstrategieën en voorkeuren ontwikkelen in relatie tot werkplekervaring. Deze suggestie sluit aan bij de studie van Fassoulis en Alexopoulos (2015) die het belang benadrukken van aandacht voor demografische factoren bij het begrijpen van hoe mensen de fysieke werkomgeving beleven. Steeds meer organisaties vinden diversiteit, gelijkheid en inclusie belangrijk, maar bij het inrichten en gebruiken van werkplekken wordt daar nog weinig bewust rekening mee gehouden (Tagliaro et al., 2024). Onderzoek naar deze variatie kan waardevolle inzichten opleveren voor het vormgeven van inclusieve werkplekken waarin diverse groepen optimaal kunnen functioneren en samenwerken.

Daarnaast lijkt het zinvol om in toekomstig onderzoek te verkennen hoe werknemers omgaan met spanningen die ontstaan wanneer persoonlijke comfortbehoeften, zoals rust, temperatuur of

privacy, botsen met gedeelde werkafspraken in open of flexibele werkomgevingen. In dit onderzoek kwamen voorbeelden naar voren van werknemers die zich voortdurend aanpassen, strategisch van plaats wisselen of conflicten vermijden om de onderlinge relaties niet te verstoren. Deze spanningen bleken zelden uitgesproken, maar hadden wel invloed op de samenwerking en sociale sfeer. De literatuur bevestigt dat conflicten over omgevingsfactoren zoals akoestiek en controle vaker voorkomen in open kantoorvormen, vooral wanneer er beperkte mogelijkheden zijn om zich terug te trekken (Bodin Danielsson & Theorell, 2024). Vervolgonderzoek kan dan ook gericht zijn op het beter begrijpen van hoe dergelijke spanningen ontstaan, hoe werknemers daarmee omgaan en hoe die dynamieken de sociale verhoudingen binnen teams beïnvloeden.

6. Conclusie

In deze masterproef werd onderzocht hoe vrouwelijke werknemers hun werkomgeving ervaren, met bijzondere aandacht voor zowel fysieke elementen als psychosociale factoren die hun dagelijkse functioneren beïnvloeden. Via kwalitatieve interviews met negen respondenten werd een duidelijk beeld verkregen van hun werkervaringen, gevoeligheden en behoeften binnen verschillende werkomgevingen.

De resultaten tonen aan dat fysieke omgevingsfactoren zoals temperatuur, verlichting, geluid, ergonomie en esthetiek een grote invloed hebben op comfort, welzijn en productiviteit. Vrouwelijke respondenten benoemen regelmatig een gebrek aan controle over deze factoren, wat leidt tot frustratie, vermoeidheid of afleiding. Positieve ervaringen werden gerapporteerd bij daglicht, regelmogelijkheden, stilte en ergonomisch comfort. Hoewel bepaalde gevoeligheden, zoals kou of voorkeur voor sfeer, soms aan gender worden gekoppeld, bleek vooral dat de ervaring van werkplekontwerp sterk persoonsgebonden is.

Ook psychosociale aspecten, zoals privacy, autonomie en sociale dynamiek, spelen een centrale rol in hoe vrouwen hun werkomgeving beleven. Open kantoorruimtes worden vaak geassocieerd met verhoogde prikkels en beperkte controle, terwijl privékantoren als rustgevender en effectiever worden ervaren. Toch bleek de ervaring complex en afhankelijk van zowel individuele voorkeuren als de mate van onderlinge afstemming en inclusiviteit binnen teams.

Deze studie benadrukt dat een universele benadering van werkplekontwerp niet voldoet. Werkomgevingen die inspelen op diversiteit aan noden, door personalisatie, flexibiliteit en inspraak mogelijk te maken, dragen bij aan meer comfort, welzijn en verbondenheid. Het betrekken van vrouwelijke werknemers bij beslissingen over de inrichting van werkplekken leidt tot ruimten die beter aansluiten op hun werkrealiteit en behoeften.

De inzichten uit dit onderzoek bieden waardevolle handvatten voor het ontwikkelen van inclusieve werkomgevingen. Organisaties die streven naar meer diversiteit en het vergroten van het welzijn van medewerkers, doen er goed aan niet alleen hun beleid en cultuur te bekijken, maar ook hun fysieke werkomgeving. Een werkplek is namelijk geen neutrale ruimte, maar weerspiegelt in haar inrichting en gebruik in hoeverre mensen zich erkend, gewaardeerd en welkom voelen. Het kritisch ontwerpen van deze ruimtes is daarmee een essentieel onderdeel van echte inclusie.

Literatuurlijst

- Abbasi, A. M., Darvishi, E., Rodrigues, M. A., & Sayehmiri, K. (2022). Gender differences in cognitive performance and psychophysiological responses during noise exposure and different workloads. *Applied Acoustics*, 189, 108602.
- Ahde, P. (2007). Appropriation by adornments: Personalization makes the everyday life more pleasant. Proceedings of the 2007 conference on Designing pleasurable products and interfaces,
- Alaqueel, M., & Tanzer, M. (2020). Improving ergonomics in the operating room for orthopaedic surgeons in order to reduce work-related musculoskeletal injuries. *Annals of Medicine and Surgery*, 56, 133-138.
- Alfano, F. d. A., Bellia, L., Fragliasso, F., Palella, B. I., & Riccio, G. (2019). Thermal comfort and visual interaction: A subjective survey. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering,
- Aloufi, N., Heinrich, A., Marshall, K., & Kluk, K. (2023). Sex differences and the effect of female sex hormones on auditory function: a systematic review. *Frontiers in human neuroscience*, 17, 1077409.
- An, M., Colarelli, S. M., O'Brien, K., & Boyajian, M. E. (2016). Why we need more nature at work: Effects of natural elements and sunlight on employee mental health and work attitudes. *Plos one*, 11(5), e0155614.
- Ashkanasy, N. M., Ayoko, O. B., & Jehn, K. A. (2014). Understanding the physical environment of work and employee behavior: An affective events perspective. *Journal of organizational behavior*, 35(8), 1169-1184.
- Babapour Chafi, M., & Cobaleda-Cordero, A. (2022). Methods for eliciting user experience insights in workplace studies: spatial walkthroughs, experience curve mapping and card sorting. *Journal of Corporate Real Estate*, 24(1), 4-20.
- Bangwal, D., Tiwari, P., & Chamola, P. (2017). Workplace design features, job satisfaction, and organization commitment. *Sage Open*, 7(3), 2158244017716708.
- Barton, G., & Le, A. H. (2023). The importance of aesthetics in workplace environments: an investigation into employees' satisfaction, feelings of safety and comfort in a university. *Facilities*, 41(13/14), 957-969.
- Bergefurt, L., Weijs-Perrée, M., Appel-Meulenbroek, R., & Arentze, T. (2022). The physical office workplace as a resource for mental health—A systematic scoping review. *Building and Environment*, 207, 108505.
- Bjørnstad, S., Patil, G. G., & Raanaas, R. K. (2016). Nature contact and organizational support during office working hours: Benefits relating to stress reduction, subjective health complaints, and sick leave. *Work*, 53(1), 9-20.
- Bluyssen, P., Roda, C., Mandin, C., Fossati, S., Carrer, P., De Kluizenaar, Y., Mihucz, V., de Oliveira Fernandes, E., & Bartzis, J. (2016). Self-reported health and comfort in 'modern' office buildings: first results from the European OFFICAIR study. *Indoor Air*, 26(2), 298-317.
- Bodin Danielsson, C., & Theorell, T. (2019). Office employees' perception of workspace contribution: A gender and office design perspective. *Environment and Behavior*, 51(9-10), 995-1026.

- Bodin Danielsson, C., & Theorell, T. (2024). Office Design's impact on psychosocial work environment and emotional health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(4), 438.
- Boerstra, A., Loomans, M., & Hensen, J. (2015). Perceived control over indoor climate and its impact on Dutch office workers. *Proceedings of Healthy Buildings*,
- Borisuit, A., Linhart, F., Scartezzini, J.-L., & Münch, M. (2015). Effects of realistic office daylighting and electric lighting conditions on visual comfort, alertness and mood. *Lighting Research & Technology*, 47(2), 192-209.
- Bos, N., Molinaro, K., Perrone, A., Sharer, K., & Greenberg, A. (2017). Workplace satisfaction before and after move to an open plan office-including interactions with gender and introversion. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*,
- Bouncken, R., Ratzmann, M., Barwinski, R., & Kraus, S. (2020). Coworking spaces: Empowerment for entrepreneurship and innovation in the digital and sharing economy. *Journal of Business Research*, 114, 102-110.
- Brunia, S., & Hartjes-Gosselink, A. (2009). Personalization in non-territorial offices: a study of a human need. *Journal of Corporate Real Estate*, 11(3), 169-182.
- Budie, B., Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., & Weijs-Perree, M. (2019). Employee satisfaction with the physical work environment: the importance of a need based approach. *International Journal of Strategic Property Management*, 23(1), 36-49.
- Bueno, S., Rodríguez-Baltanás, G., & Gallego, M. D. (2018). Coworking spaces: a new way of achieving productivity. *Journal of facilities Management*, 16(4), 452-466.
- Carlson, N. G., Schwartz, A., Greenwell, J., & Casura, G. (2019). The office changes leading to sit-to-stand ergonomics. *Work*, 61(4), 501-507.
- Cartwright, L. K. (2017). Introduction: What are creative art spaces and why do they exist? In (Vol. 73, pp. 1-5): Taylor & Francis.
- Čekan, P., Rusko, M., Il'ko, J., & Pietrucha, D. (2019). Elimination of excessive noise at the open office workplace. *Vedecké Práce Materiálovotechnologickej Fakulty Slovenskej Technickej Univerzity v Bratislave so Sídлом v Trnave*, 27(44), 175-185.
- Chapman, A., Hadfield, M., & Chapman, C. (2015). Qualitative research in healthcare: an introduction to grounded theory using thematic analysis. *Journal of the Royal College of Physicians of Edinburgh*, 45(3), 201-205.
- Chim, J. M. (2019). 6Ws in ergonomics workplace design. *Proceedings of the 20th Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2018) Volume VII: Ergonomics in Design, Design for All, Activity Theories for Work Analysis and Design, Affective Design 20*,
- Danielsson, C. B. (2008). Differences in perception of noise and privacy in different office types. *Proceedings of Acoustics 08 Paris*, 531-536.
- Danielsson, C. B., & Bodin, L. (2008). Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction among employees. *Environment and Behavior*, 40(5), 636-668.
- Danielsson, C. B., & Bodin, L. (2009). Difference in satisfaction with office environment among employees in different office types. *Journal of architectural and planning research*, 241-257.

- De Been, I., & Beijer, M. (2014). The influence of office type on satisfaction and perceived productivity support. *Journal of facilities Management*, 12(2), 142-157.
<https://doi.org/10.1108/JFM-02-2013-0011>
- De Croon, E., Sluiter, J., Kuijer, P. P., & Frings-Dresen, M. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. *Ergonomics*, 48(2), 119-134.
- Dias, F. A. M., Caiaffa, W. T., Costa, D. A. d. S., Xavier, C. C., Proietti, F. A., & Friche, A. A. d. L. (2021). Noise annoyance, sociodemographic and health patterns, and neighborhood perceptions in a Brazilian metropolis: BH Health Study. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 24, e210038.
- Dimberg, L., Laestadius, J. G., Ross, S., & Dimberg, I. (2015). The changing face of office ergonomics. *The Ergonomics Open Journal*, 8(1), 38-56.
- Edene, O. A., & Edene, O. S. Illuminance in Office Workstations and Related Health Risks in a Tertiary Institution within Edo State, Nigeria.
- Fassoulis, K., & Alexopoulos, N. (2015). The workplace as a factor of job satisfaction and productivity: A case study of administrative personnel at the University of Athens. *Journal of facilities Management*, 13(4), 332-349.
- Felipe Contin de Oliveira, S., Aletta, F., & Kang, J. (2023). Self-rated health implications of noise for open-plan office workers: An overview of the literature. *Building Acoustics*, 30(2), 105-125.
- Ganji, V., Kalpana, M., Madhusudhan, U., John, N. A., & Taranikanti, M. (2023). Impact of air conditioners on Sick Building Syndrome, sickness absenteeism, and lung functions. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 27(1), 26-30.
- Gou, Z., Lau, S. S.-Y., & Qian, F. (2015). Comparison of mood and task performance in naturally-lit and artificially-lit environments. *Indoor and built environment*, 24(1), 27-36.
- Guion, L. A., Diehl, D. C., & McDonald, D. (2011). Conducting an In-depth Interview: FCS6012/FY393, rev. 8/2011. *Edis*, 2011(8).
- Hall, J., Kay, T., McConnell, A., & Mansfield, L. (2019). "Why would you want to stand?" an account of the lived experience of employees taking part in a workplace sit-stand desk intervention. *BMC Public Health*, 19, 1-15.
- Haselsteiner, E. (2021). Gender matters! thermal comfort and individual perception of indoor environmental quality: A literature review. *Rethinking sustainability towards a regenerative economy*, 169-200.
- Haynes, B. P. (2008). The impact of office layout on productivity. *Journal of facilities Management*, 6(3), 189-201.
- Hirst, A. (2011). Settlers, vagrants and mutual indifference: unintended consequences of hot-desking. *Journal of Organizational Change Management*, 24(6), 767-788.
- Kim, J., & De Dear, R. (2013). Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 18-26.
- Knight, C., & Haslam, S. A. (2010). The relative merits of lean, enriched, and empowered offices: An experimental examination of the impact of workspace management strategies on well-being and productivity. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 16(2), 158.
- Koirala, R., & Nepal, A. (2022). A literature review on ergonomics, ergonomics practices, and employee performance. *Quest Journal of Management and Social Sciences*, 4(2), 273-288.

- Kraus, M., & Novakova, P. (2019). Gender differences in perception of indoor environmental quality (IEQ). *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*,
- Laurence, G. A., Fried, Y., & Slowik, L. H. (2013). "My space": A moderated mediation model of the effect of architectural and experienced privacy and workspace personalization on emotional exhaustion at work. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 144-152.
- Leder, S., Newsham, G. R., Veitch, J. A., Mancini, S., & Charles, K. E. (2016). Effects of office environment on employee satisfaction: a new analysis. *Building Research & Information*, 44(1), 34-50.
- Lolli, N., Nocente, A., & Grynning, S. (2020). Perceived control in an office test cell, a case study. *Buildings*, 10(5), 82.
- Maier, L., Baccarella, C. V., Wagner, T. F., Meinel, M., Eismann, T., & Voigt, K.-I. (2022). Saw the office, want the job: The effect of creative workspace design on organizational attractiveness. *Journal of Environmental Psychology*, 80, 101773.
- Makhbul, Z. K. M., Shukor, M. S., & Muhamed, A. A. (2022). Ergonomics workstation environment toward organisational competitiveness. *International Journal of Public Health Science*, 11(1), 157-169.
- Marsh, J. E., Ljung, R., Jahncke, H., MacCutcheon, D., Pausch, F., Ball, L. J., & Vachon, F. (2018). Why are background telephone conversations distracting? *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 24(2), 222.
- McFadden, D. (2011). Sexual orientation and the auditory system. *Frontiers in Neuroendocrinology*, 32(2), 201-213.
- Migliore, A., Rossi-Lamastra, C., & Tagliaro, C. (2022). Are workspaces gender neutral? A literature review and a research agenda. *Building Research & Information*, 50(8), 924-948.
- New, K., Gormally, A., Friday, A., & Hazas, M. (2021). 'We Can Send A Man To The Moon But We Can't Control The Temperature In Our office'; A Considerate Approach To Workplace Thermal Comfort by Older Women. Proceedings of the 2021 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems,
- Nii Laryeafio, M., & Ogbewe, O. C. (2023). Ethical consideration dilemma: systematic review of ethics in qualitative data collection through interviews. *Journal of Ethics in Entrepreneurship and Technology*, 3(2), 94-110.
- Nimlyat, P. S., Inusa, Y. J., & Nanfel, P. K. (2023). A literature review of indoor air quality and sick building syndrome in office building design environment. *Green Building & Construction Economics*, 1-18.
- Ose, S. O. (2016). Using Excel and Word to structure qualitative data. *Journal of Applied Social Science*, 10(2), 147-162.
- Otterbring, T., Pareigis, J., Wästlund, E., Makrygiannis, A., & Lindström, A. (2018). The relationship between office type and job satisfaction: Testing a multiple mediation model through ease of interaction and well-being. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 44(3), 330-334.
- Perron, O. (2021). *Personality and Personalization: Informing Desk Accessory Design in the Open Office*. The Florida State University.
- Preto, S., & Gomes, C. C. (2019). Lighting in the workplace: Recommended illuminance (LUX) at workplace environs. *Advances in Design for Inclusion: Proceedings of the AHFE 2018*

- International Conference on Design for Inclusion, July 21-25, 2018, Loews Sapphire Falls Resort at Universal Studios, Orlando, Florida, USA 9,
- Ramantswana, T., Mmamabolo, L. B., & Appel-Meulenbroek, R. (2024). Open-plan office employees' perceived mental and social well-being. *Journal of Corporate Real Estate*, 26(3), 262-277.
- Renaud, L. R., Speklé, E. M., van der Beek, A. J., van der Ploeg, H. P., Pasman, H. R., & Huysmans, M. A. (2020). The user and non-user perspective: Experiences of office workers with long-term access to sit-stand workstations. *Plos one*, 15(7), e0236582.
- Rorong, S. V. (2016). The impact of physical work environment toward employee performance at PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Samani, S. A., Rasid, S. Z. A., & Sofian, S. B. (2015). Perceived level of personal control over the work environment and employee satisfaction and work performance. *Performance Improvement*, 54(9), 28-35.
- Sander, E. L. J., Marques, C., Birt, J., Stead, M., & Baumann, O. (2021). Open-plan office noise is stressful: multimodal stress detection in a simulated work environment. *Journal of Management & Organization*, 27(6), 1021-1037.
- Sargent, A. C., Yavorsky, J. E., & Sandoval, R. G. (2021). Organizational logic in coworking spaces: inequality regimes in the new economy. *Gender & Society*, 35(1), 5-31.
- Sarkhosh, M., Najafpoor, A. A., Alidadi, H., Shamsara, J., Amiri, H., Andrea, T., & Kariminejad, F. (2021). Indoor Air Quality associations with sick building syndrome: An application of decision tree technology. *Building and Environment*, 188, 107446.
- Sekhar, S. C. (2016). Thermal comfort in air-conditioned buildings in hot and humid climates—why are we not getting it right? *Indoor Air*, 26(1), 138-152.
- Shahzad, S. S., Brennan, J., Theodossopoulos, D., Hughes, B., & Calautit, J. K. (2016). Building-related symptoms, energy, and thermal control in the workplace: personal and open plan offices. *Sustainability*, 8(4), 331.
- Smith, M. J., & Bayeh, A. D. (2003). Do ergonomics improvements increase computer workers' productivity?: an intervention study in a call centre. *Ergonomics*, 46(1-3), 3-18.
- Soriano, A., W. Kozusznik, M., Peiró, J. M., & Mateo, C. (2020). The role of employees' work patterns and office type fit (and misfit) in the relationships between employee well-being and performance. *Environment and Behavior*, 52(2), 111-138.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). Basics of qualitative research techniques.
- Szczygieł, E., Zielonka, K., Mętel, S., & Golec, J. (2017). Musculo-skeletal and pulmonary effects of sitting position-a systematic review. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 24(1).
- Tagliaro, C., Migliore, A., Mosca, E. I., & Capolongo, S. (2024). Room for diversity: a review of research and industry approaches to inclusive workplaces. *Journal of Corporate Real Estate*, 26(2), 131-152.
- Te Kulve, M., Schlangen, L., & van Marken Lichtenbelt, W. (2018). Interactions between the perception of light and temperature. *Indoor Air*, 28(6), 881-891.
- Thomas, D. R. (2006). A general inductive approach for analyzing qualitative evaluation data. *American journal of evaluation*, 27(2), 237-246.

- Thoring, K., Mueller, R. M., Badke-Schaub, P., & Desmet, P. (2019). An inventory of creative spaces: Innovative organizations and their workspace. Proceedings of the Design Society: International Conference on Engineering Design,
- Tuckerman, J., Kaufman, J., & Danchin, M. (2020). How to use qualitative methods for health and health services research. *Journal of Paediatrics and Child Health*, 56(5), 818-820.
- Underwood, D., & Sims, R. (2019). Do office workers adjust their chairs? End-user knowledge, use and barriers to chair adjustment. *Applied ergonomics*, 77, 100-106.
- Van der Voordt, D., & Van Meel, J. (2002). Psychologische aspecten van kantoorinnovatie. *Faculteit Bouwkunde, Technische Universiteit Delft, Delft*.
- van der Voordt, T., Bakker, I., & de Boon, J. (2017). Color preferences for four different types of spaces. *Facilities*, 35(3/4), 155-169.
- Vollstedt, M., & Rezat, S. (2019). An introduction to grounded theory with a special focus on axial coding and the coding paradigm. *Compendium for early career researchers in mathematics education*, 13(1), 81-100.
- Walker, D., & Myrick, F. (2006). Grounded theory: An exploration of process and procedure. *Qualitative health research*, 16(4), 547-559.
- Wasserman, V. (2019). The gendered aesthetics of the physical environment of work. In *Organizational behaviour and the physical environment* (pp. 185-199). Routledge.
- Wells, M. M., Thelen, L., & Ruark, J. (2007). Workspace personalization and organizational culture: does your workspace reflect you or your company? *Environment and Behavior*, 39(5), 616-634.
- Wiles, R., Crow, G., Charles, V., & Heath, S. (2007). Informed consent and the research process: following rules or striking balances? *Sociological Research Online*, 12(2), 99-110.
- Zamani, Z., & Gum, D. (2019). Activity-based flexible office: Exploring the fit between physical environment qualities and user needs impacting satisfaction, communication, collaboration and productivity. *Journal of Corporate Real Estate*, 21(3), 234-253.
- Zhou, Z., Jiao, R., & Dong, L. (2023). The influence of perceived control on outdoor thermal comfort: A case study in a hot summer and warm winter climate. *Building and Environment*, 245, 110872.
- Zierke, O., Goerke, P., Maier, J., & Hoermann, H.-J. (2023). Influence of personal control on thermal comfort: A psychological effect or just the "right" temperature? *Energy and Buildings*, 295, 113334.

Bijlagen

Interviewleidraad

Introductie

Ik ben Noa Neuts en ik voer een onderzoek uit in het kader van mijn masterproef in de opleiding Handelswetenschappen aan de UHasselt. In mijn onderzoek richt ik me op de invloed van werkplekontwerp op de werktevredenheid en productiviteit van werknemers in verschillende werkpleksituaties. Met de diversiteit aan kantoorindelingen, zoals open ruimtes en privékantoren, is het essentieel om te begrijpen hoe deze factoren, samen met inrichting, ergonomie en esthetiek, de werkervaring van medewerkers beïnvloeden.

Ik verken de ervaringen, voorkeuren en behoeften van vrouwelijke werknemers met betrekking tot hun werkplek, met bijzondere aandacht voor gendergebonden verschillen. Ik onderzoek de fysieke aspecten van het werkplekontwerp, maar ik heb ook aandacht voor de sociale dynamiek en de bedrijfscultuur die bijdragen aan de algehele werkervaring. Het is belangrijk voor mij om te begrijpen hoe genderrollen en verwachtingen de manier waarop werknemers hun werkplek ervaren en inrichten beïnvloeden.

Door middel van deze interviews hoop ik waardevolle inzichten te verkrijgen die organisaties kunnen helpen bij het optimaliseren van hun werkplekken, met als doel het bevorderen van werktevredenheid, prestaties, productiviteit en welzijn voor alle medewerkers, ongeacht geslacht. Uw input is van groot belang voor het succes van dit onderzoek, en ik waardeer uw bereidheid om uw ervaringen en meningen te delen.

Tijdens het interview stel ik vragen waarop u antwoordt. Er zijn geen juiste of foute antwoorden, want ik ben alleen geïnteresseerd in uw ervaringen en visie. Verder stel ik ook veel belang aan voorbeelden uit de realiteit om mijn bevindingen te kunnen staven. Daardoor ben ik geïnteresseerd in zeer concrete informatie.

Om alles te kunnen verwerken zou ik willen vragen of ik het interview mag opnemen. Alle informatie die u aan mij verleent is echter strikt vertrouwelijk en wordt alleen gebruikt voor onderzoeksdoeleinden. Daarom werk ik ook met een pseudoniem om de anonimiteit te bewaren.

Bovendien is uw deelname aan dit onderzoek vrijwillig. U kunt uw deelname dus ook op ieder moment stopzetten, zonder enige verklaring te geven. De duur van dit interview wordt geschat op ongeveer 1 uur.

Inleidende vragen

- Welk pseudonym zou u graag gebruiken?
- In welke sector werkt u momenteel?
- Wat is uw huidige functie en hoe lang werkt u in deze rol?
- Hoeveel jaar werkervaring heeft u in totaal?
- Hoeveel dagen per week werkt u op kantoor, thuis of op een andere locatie?
 - Werkt u fulltime of parttime?
- Werkt u vooral zelfstandig of in teamverband?
- Hoe groot is het bedrijf waar u werkt? (Startup, MKB, groot bedrijf, multinational)

Werkplek en werkomgeving

- Hoe is de kantooromgeving ingericht? (open kantoor, gedeelde bureaus, privéruimtes, ...)
- Hoe zou u de bedrijfscultuur omschrijven? En hoe beïnvloedt de werkomgeving de bedrijfscultuur?
- Hoe zou u uw huidige werkplek omschrijven?
- Met hoeveel collega's deelt u uw werkruimte? Hoe ervaart u dit?
- Wat zijn de voordelen en nadelen van het delen van een werkruimte met anderen?
- In hoeverre ondersteunt uw werkplek uw manier van werken en behoeften?
- Wat zou u willen veranderen om de werkplek beter aan te laten sluiten op uw behoeften?
- In hoeverre biedt uw werkomgeving ruimte voor ontspanning en informele interacties?

Productiviteit in privékantoren

- Heeft u ooit in een privékantoor gewerkt? Wat zijn uw ervaringen daarmee?
- Wat zijn volgens u de belangrijkste voordelen van werken in een privékantoor in vergelijking met open kantoorruimtes?
- Denkt u dat u productiever bent in een privékantoor? Waarom wel of niet?
- Hoe ervaart u de geluidsomgeving in een privékantoor in vergelijking met open kantoorruimtes?
- In hoeverre denkt u dat het hebben van controle over uw werkomgeving bijdraagt aan uw welzijn en productiviteit?
- Heeft u voorkeur voor een privékantoor of een open kantooromgeving, en waarom?

Werkdruk en welzijn

- Hoe ervaart u de werkdruk in relatie tot uw werkomgeving?
- Beschikt u over voldoende middelen (collega-ondersteuning, technologie, werkruimte) om effectief te werken?
- Wat zou uw werkomgeving kunnen verbeteren, en waarom zou dit een positieve impact hebben?
- Zijn er momenten waarop de werkdruk te hoog voelt? Wat zijn de oorzaken?
- Hoe beïnvloedt uw werkomgeving uw werkplezier en welzijn?
- Speelt uw werkplek een rol in uw mentale en fysieke gezondheid?

- Welke aspecten van uw werkomgeving dragen bij aan een gezonde werk-privébalans?
- Zijn er specifieke strategieën of initiatieven op uw werkplek om stress te verminderen?

Samenwerking en concentratie

- Kunt u makkelijk schakelen tussen samenwerken en geconcentreerd werken?
- Zijn er voldoende ruimtes of mogelijkheden om ongestoord te werken als dat nodig is?
- Hoe goed ondersteunt uw werkomgeving spontane interactie en samenwerking met collega's?
- Hoe vaak heeft u te maken met afleidingen op uw werkplek en hoe beïnvloeden deze uw productiviteit?
- Voelt u zich gestoord door geluiden of gesprekken van collega's? Hoe gaat u daarmee om?

Werkplekontwerp en productiviteit

Werkplek en algemene beleving

- Hoe belangrijk vindt u de esthetiek van een werkruimte voor uw eigen werkervaring?
- Heeft de esthetiek (kleur, decoratie, uitstraling) van de werkplek invloed op uw motivatie of werkplezier?
- Hoe belangrijk is de inrichting en ergonomie van uw werkplek voor uw werktevredenheid?
- Heeft u gemerkt dat de inrichting en uitstraling van uw werkplek invloed hebben op uw mentale gezondheid en welzijn? Zo ja, op welke manier?

Fysiek comfort en werkomstandigheden

- Hoe ervaart u de temperatuur, verlichting en het geluidsniveau op uw werkplek?
- Heeft u ooit ongemak ervaren door de fysieke inrichting, zoals temperatuur, verlichting of meubilair?
- Hoe vindt u de maat en het type meubilair (zoals bureaus en stoelen) op uw werkplek? Zijn ze comfortabel en ergonomisch?
- Voelt u dat de stoelen voldoende ondersteuning bieden tijdens het werken?
- Heeft u de mogelijkheid om uw bureau of stoel aan te passen aan uw voorkeuren (bijvoorbeeld hoogte-instellingen)?
- Welke aspecten van uw werkplek bevorderen of belemmeren uw productiviteit?
- Denkt u dat een goed ontworpen werkruimte uw productiviteit beïnvloedt? Waarom wel of niet?

Persoonlijke inrichting en werkplekidentiteit

- Richt u uw werkplek in met persoonlijke items zoals foto's, beeldjes of planten? Waarom wel of niet?
- In hoeverre denkt u dat persoonlijke decoratie bijdraagt aan uw werkplezier en comfort?
- Denkt u dat het toevoegen van persoonlijke items invloed heeft op uw productiviteit of motivatie? Waarom?
- Hoe belangrijk vindt u het om een 'eigen' gevoel te creëren in uw werkomgeving?
- Voelt u zich vrij om uw werkplek te personaliseren, of zijn er beperkingen vanuit het bedrijf?

- Wat zou u graag willen toevoegen aan uw werkplek om het persoonlijker of prettiger te maken?
- Ziet u een verschil tussen collega's in hoe zij hun werkplek personaliseren? Denkt u dat dit te maken heeft met persoonlijkheid, functie of geslacht?

Flexibiliteit en aanpasbaarheid van de werkplek

- Hoe flexibel is uw werkplek? Kunt u uw werkplek aanpassen of wisselen van locatie?
- Heeft u het gevoel dat uw behoeften voldoende worden meegenomen in het werkplekontwerp?

Creativiteit en innovatie in de werkomgeving

- Welke elementen in een werkruimte dragen volgens u bij aan creativiteit en innovatie?
- Heeft u ervaring met creatieve werkruimtes (zoals thematische vergaderruimtes of ontspanningsruimtes)? Wat vond u hiervan?

Samenwerking en communicatie in de werkomgeving

- Heeft u het gevoel dat uw werkplek samenwerking en communicatie bevordert, of juist niet?
- Hoe ervaart u vergaderruimtes of kantoren met glazen wanden? Voelt dit prettiger of juist minder comfortabel?
- Denkt u dat glazen wanden bijdragen aan een gevoel van openheid en transparantie, of roept het eerder gevoelens van controle en gebrek aan privacy op?

Persoonlijke voorkeuren en uitstraling van de werkplek

- Wat zijn uw voorkeuren qua kleuren in een werkruimte? Waarom?
- Vindt u dat de inrichting van uw werkplek past bij uw persoonlijke voorkeuren? Waarom wel of niet?
- Zijn er specifieke esthetische elementen (zoals kleur, verlichting of materiaalgebruik) die u als prettig of juist storend ervaart in uw werkomgeving?
- Heeft u specifieke voorkeuren voor meer open of juist afgesloten werkruimtes? Waarom?

Genderperspectief

Ervaringen en behoeften

- Merkt u verschillen tussen hoe mannen en vrouwen hun werkplek ervaren? Zijn er specifieke aspecten van de werkplek die als belangrijker worden ervaren door vrouwen in vergelijking met mannen?

Kleur- en interieurvoorkeuren

- Ziet u verschillen in kleur- en interieurvoorkeuren tussen mannelijke en vrouwelijke collega's? Hoe personaliseren mannen en vrouwen hun werkplek, en wat denkt u dat de redenen zijn voor eventuele verschillen in personalisatie?

Meubilair en ergonomie

- Hoe ervaren mannen en vrouwen het meubilair (zoals stoelen en bureaus) op hun werkplek? Ziet u verschillen in hun voorkeuren en in hoeverre ze ergonomie belangrijk vinden?

Communicatie- en samenwerkingsstijlen

- In hoeverre denkt u dat de communicatie- en samenwerkingsstijlen tussen mannen en vrouwen verschillen op de werkplek? Hoe kunnen deze verschillen invloed hebben op de samenwerking en de sfeer binnen teams, vooral wanneer er gewerkt wordt in gedeelde ruimtes?

Fysieke inrichting en comfort

- Hoe denkt u dat mannen en vrouwen verschillend reageren op de fysieke inrichting van de werkplek, zoals temperatuur en verlichting? In hoeverre gebruiken ze natuurlijke omgevingsfactoren, zoals licht en temperatuur, om hun comfort aan te passen? Hoe beïnvloedt dit hun algehele werkervaring en productiviteit?

Verwachtingen en gedrag

- Denkt u dat er bepaalde verwachtingen zijn over hoe mannen en vrouwen zich moeten gedragen in professionele settings? Hoe beïnvloedt dat hun werkervaring en hun interacties met collega's? Voelen ze zich vrij om hun werkplek aan te passen aan hun behoeften?

Toekomstperspectief en Algemene Werkplekervaringen

- Hoe denkt u dat werkomgevingen in de toekomst zullen veranderen?
- Welke verbeteringen zou u graag zien in uw werkplek en de werkomgeving in het algemeen?
- Heeft u zelf ooit aanpassingen aan uw werkplek gedaan om uw werkervaring te verbeteren?

Afronding

- Heeft u nog andere aspecten of ervaringen die u graag zou willen delen met betrekking tot dit onderwerp?
- Heeft u verder nog iets toe te voegen?

Bedankt voor uw medewerking. Indien u nog vragen heeft, kan u mij altijd contacteren via mail of telefoon.

- Mailadres: noa.neuts@student.uhasselt.be
- Telefoonnummer: 04 78 48 38 79

Geïnformeerde toestemming

Onderzoek: De impact van werkplekontwerp op werktevredenheid en prestaties: een onderzoek naar gendergebonden verschillen.

Naam + contactgegevens onderzoeker:

Noa Neuts (noa.neuts@student.uhasselt.be of 0478 48 38 79)

Doel en methodologie van het onderzoek: Een individueel diepte-interview over de ervaringen, voorkeuren en behoeften van vrouwelijke werknemers met betrekking tot hun werkplek, met aandacht voor gendergebonden verschillen in de fysieke aspecten van het werkplekontwerp, de sociale dynamiek en bedrijfscultuur die hun algehele werkervaring beïnvloeden.

Duur van het interview: +/- 1 uur

1. Ik begrijp wat van mij verwacht wordt tijdens dit onderzoek.
2. Ik begrijp dat mijn deelname aan deze studie vrijwillig is. Ik ben voldoende op de hoogte gesteld dat ik de studie op ieder moment kan stopzetten zonder dat ik daarvoor een reden hoeft te geven en zonder dat daaruit nadeel voor mij mag ontstaan, en dat mijn deelname aan deze studie door de onderzoekers op ieder moment kan worden stopgezet.
3. De resultaten van dit onderzoek kunnen gebruikt worden voor onderzoeksdoeleinden. Mijn naam wordt daarbij niet gepubliceerd, er wordt gewerkt met pseudonimisering, en de vertrouwelijkheid van de gegevens is in elk stadium van het onderzoek gewaarborgd overeenkomstig de wetgeving ter zake. Ik begrijp hoe er met mijn gegevens en de onderzoeksdata zal omgegaan worden.
4. Een individueel interview in het kader van het opleidingsonderdeel Kwalitatief Onderzoeksproject (4499) uit de opleiding Handelswetenschappen van de Universiteit Hasselt.
5. Ik weet dat ik voor vragen na het interview terecht kan bij:
Noa Neuts (noa.neuts@student.uhasselt.be of 0478 48 38 79)
6. Ik weet dat ik voor eventuele klachten of andere bezorgdheden contact kan opnemen met de betrokken medewerkers van de Universiteit Hasselt via:
Anouk Sap (anouk.sap@uhasselt.be)

Ik geef toestemming tot het maken van een opname. ☒

Ik stem toe om deel te nemen. ☒

Ik heb bovenstaande informatie gelezen en begrepen en heb antwoord gekregen op al mijn vragen betreffende deze studie. Ik stem toe om deel te nemen.

Datum:

Naam en handtekening deelnemer

Naam en handtekening onderzoeker

Noa Neuts

