

XNUST

Xarxa d'Empreses
per un nou temps
de treball
BARCELONA

TREBALL FLEXIBLE i BENESTAR Evidències científiques

Dra. Eva Rimbau Gilabert

21 de març 2023

UOC

Universitat Oberta
de Catalunya

Treball flexible?

		QUÈ ÉS FLEXIBLE?		
		LLOC	TEMPS	CAPACITATS
QUI ESCULL?	LA PERSONA	Teletreball Espais de co-working Oficines satèl·lit	Horari flexible: entrada, sortida, partida/continua Horari anual Setmana de 4 dies Excedències Elecció de torn	Autonomia en els objectius i com assolir-los
	L'EMPRESA	Teletreball mòbil Mobilitat geogràfica Desk sharing	Treball per torns Treball a temps parcial Hores extra Contractes fixos discontinus Treball temporal	Augment de responsabilitats Més diversitat de tasques Subcontractació

Treball flexible

		QUÈ ÉS FLEXIBLE?		
		LLOC	TEMPS	CAPACITATS
ESCULL LA PERSONA		Teletreball Espais de co-working Oficines satèl·lars	Horari flexible: entrada, sortida, partida/continua Setmana de 4 dies Excedències Elecció de torn	Autonomia en els objectius i com assolir-los
	ESCULL L'EMPRESA	Teletreball mòbil Mobilitat geogràfica Desk sharing	Treball per torns Treball a temps parcial Hores extra Contractes fixos discontinus Treball temporal	Augment de responsabilitats Més diversitat de tasques Subcontractació

Disponibilitat # Ús

1



**La possibilitat d'escollir
(autonomia)
augmenta el benestar**

Clausen et al. (2022)

CONCEPTE

Estat subjectiu de sentir-se saludable, feliç, satisfet/a amb la pròpia vida.

BENEFICIS A L'ENTORN LABORAL

Valor intrínsec
Salut física
Productivitat
Absentisme
Rendiment individual
Rotació voluntària

Benestar?



SALUT

- Salut física
- Salut mental
- Comportaments de salut



SOCIAL I FAMILIAR

- Relacions interpersonals
- Equilibri vida-treball



FELICITAT

- Satisfacció
- Emocions positives

Molts elements del treball influeixen en el benestar de les persones treballadores



Physical environment
Entorn físic



Social environment
Entorn social



Work intensity
Intensitat del treball



Skills and discretion
Destreses i discrecionalitat



Working time quality
Qualitat del temps de treball



Prospects
Perspectives de carrera



Earnings
Retribució

2



El treball flexible, per si sol, pot no augmentar el benestar

DADES DE L'ORGANITZACIÓ

Informació recollida de fonts internes dins d'una organització, com ara informes financers, enquestes de benestar, indicadors de rendiment, comentaris dels clients, etc.

OPINIÓ D'EXPERTS

Informació proporcionada per persones que tenen experiència o saber extens en un camp o àmbit concret

Evidències per a la presa de decisiones

VALORACIÓ DELS STAKEHOLDERS

Informació derivada des de les creences, preferències, interessos, o expectatives d'una persona o un gup que té un interès en un assumpte o decisió

EVIDÈNCIES CIENTÍFIQUES

Informació obtinguda a partir de mètodes de recerca sistemàtics i rigorosos que pretenen comprendre i explicar els fenòmens humans

DADES DE L'ORGANITZACIÓ

Informació recollida de fonts internes dins d'una organització, com ara informes financers, enquestes de benestar, indicadors de rendiment, comentaris dels clients, etc.

OPINIÓ D'EXPERTS

Informació proporcionada per persones que tenen experiència o saber extens en un camp o àmbit concret

Evidències científiques

VALORACIÓ DELS STAKEHOLDERS

Informació derivada des de les creences, preferències, interessos, o expectatives d'una persona o un gup que té un interès en un assumpte o decisió

EVIDÈNCIES CIENTÍFIQUES

Informació obtinguda a partir de **mètodes de recerca sistemàtics i rigorosos** que pretenen comprendre i explicar els fenòmens humans

Jerarquia de les evidències

Més temps per assolir conclusions.
Fiable. Generalitzable



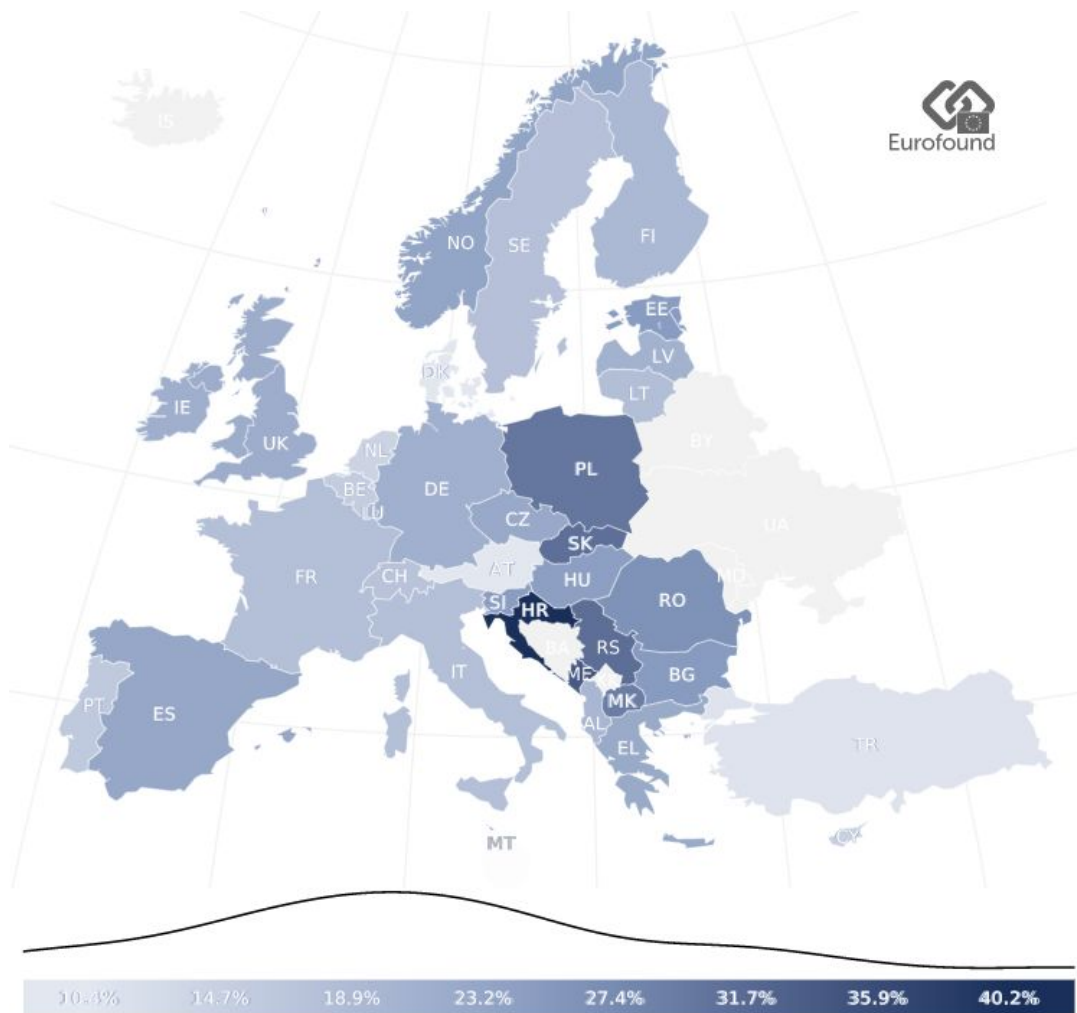
Més immediat. Més biaix.
Possiblement més rellevant

3



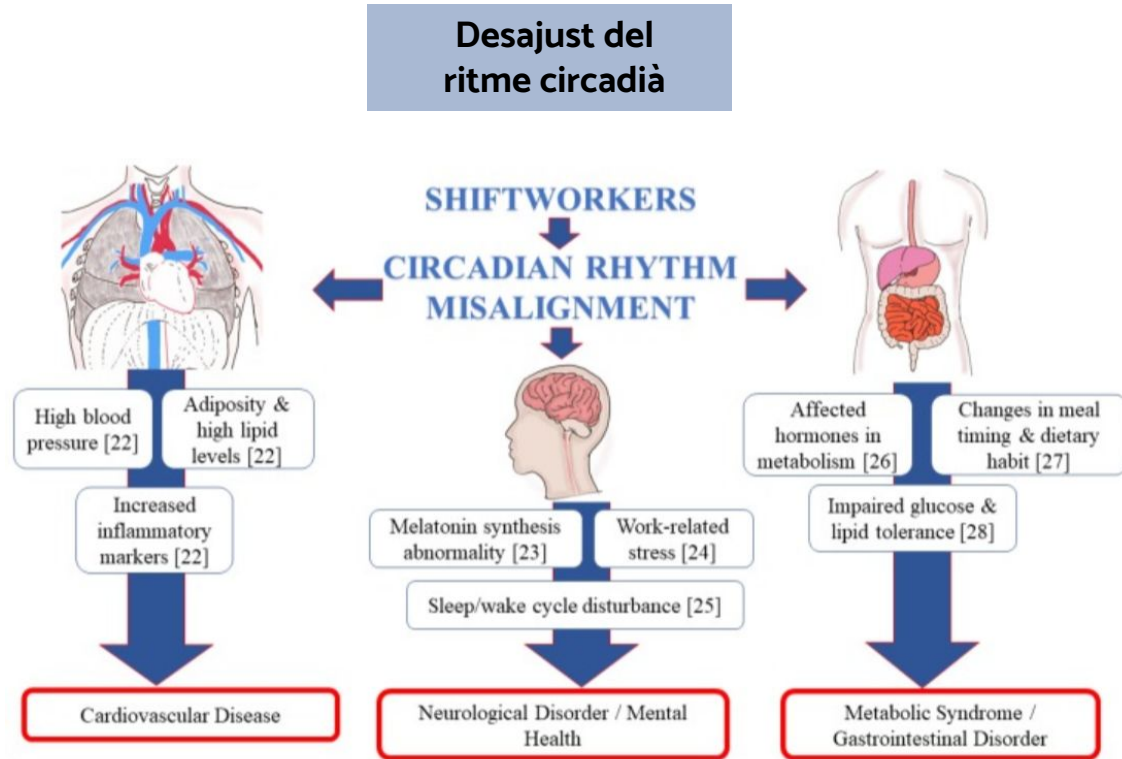
**Cal avaluar la qualitat
de les evidències en les
que ens basem**

Treball a torns



% població treballadora
que fa torns

Impacte del treball a torns



Malaltia cardiovascular

Problemes neurològics / Salut mental

Síndrome metabòlica / Problemes gastrointestinals

Semana laboral de cuatro días: ¿es posible?

Selección de resultados del programa piloto de la semana laboral de cuatro días en Reino Unido

¿Cuán fluida fue la transición a la semana de cuatro días?



¿Cómo afectó a la productividad del negocio?



¿Considera probable implementar la semana de cuatro días?
Probable/extremadamente probable



Encuesta realizada a líderes de 41 empresas participantes. Resultados preliminares.
Fuente: 4 Day Week Global

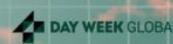


statista

Setmana de 4 dies Setmana compactada

THE RESULTS
ARE IN:
THE UK'S
FOUR-DAY
WEEK PILOT

February 2023



Empreses auto-seleccionades

Preparació prèvia per implantar la setmana de 4 dies

No comparació amb empreses que no ho implementen

Efecte Hawthorne

Setmana de 4 dies Setmana compactada

**THE RESULTS
ARE IN:
THE UK'S
FOUR-DAY
WEEK PILOT**

February 2023



Autonomy



DAY WEEK GLOBAL

Cotti, C. D., Haley, M. R., & Miller, L. A. (2017)
Mostra representativa de 1667 a EUA

La setmana compactada es relaciona amb menor estrès només per als treballadors amb poc control sobre el seu treball.

Les persones amb més control sobre el treball no es beneficien de la setmana compactada.

Importància de l'autonomia

Setmana de 4 dies Setmana compactada

4



**Les diferents
flexibilitats
poden impactar
diferents persones
de manera diferent**

A Espanya hi ha poca flexibilitat horària

Els fixa l'empresa / l'organització, sense possibilitat de canvis



Puc adaptar els horaris dins de certs límits (p.ex. Horari flexible)



Puc escollir entre diversos horaris determinats per l'empresa o organització

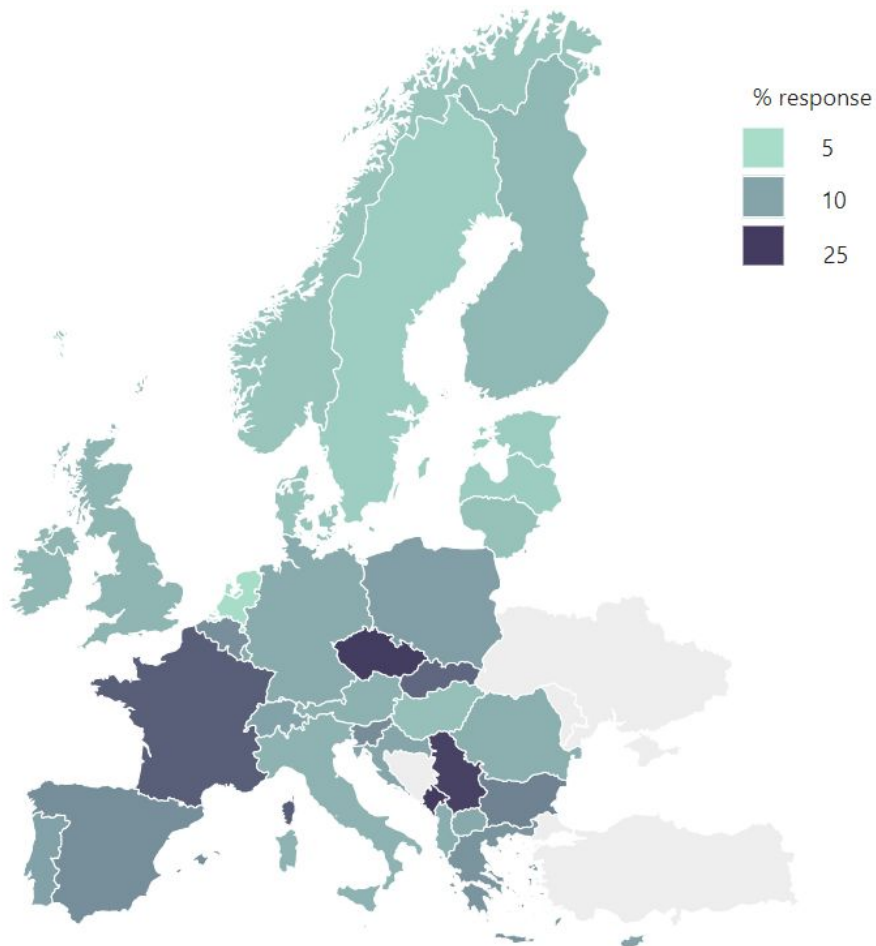


Jo determino totalment els meus horaris de treball



Font: Eurofound

Temps per atendre necessitats personals



% població treballadora que té dificultats per prendre una o dues hores per atendre qüestions personals o familiars durant l'horari laboral.
Font: Eurofound

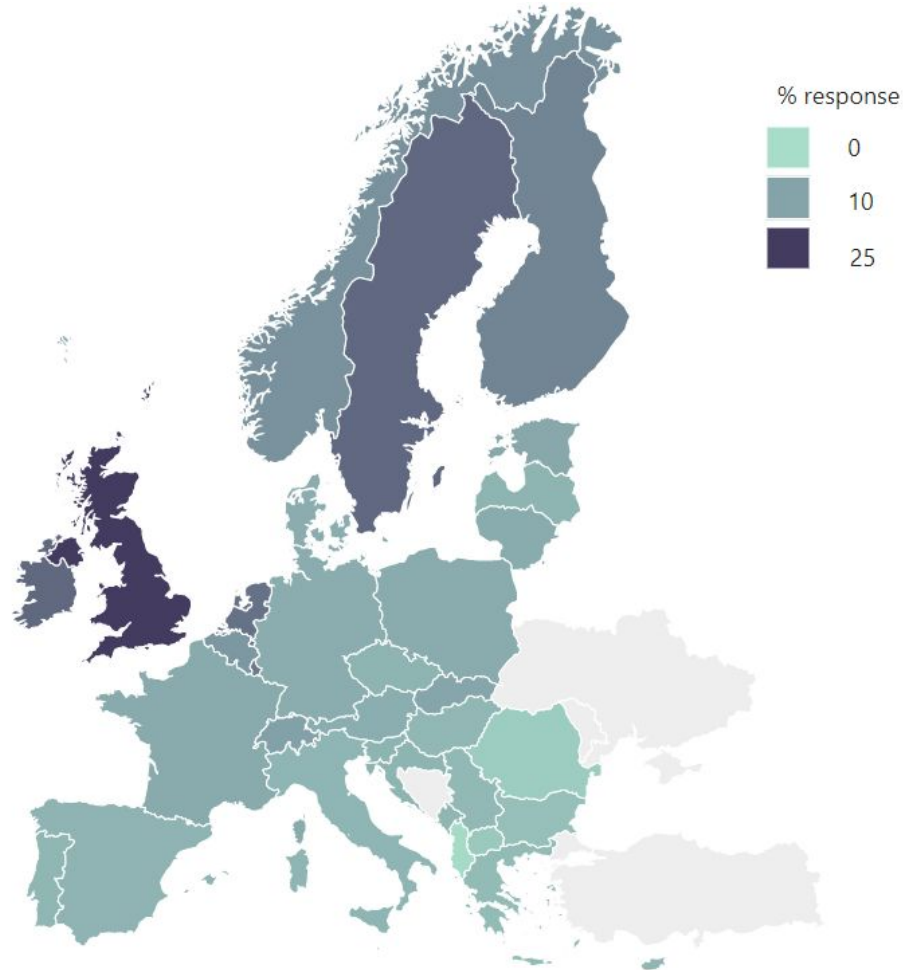
5



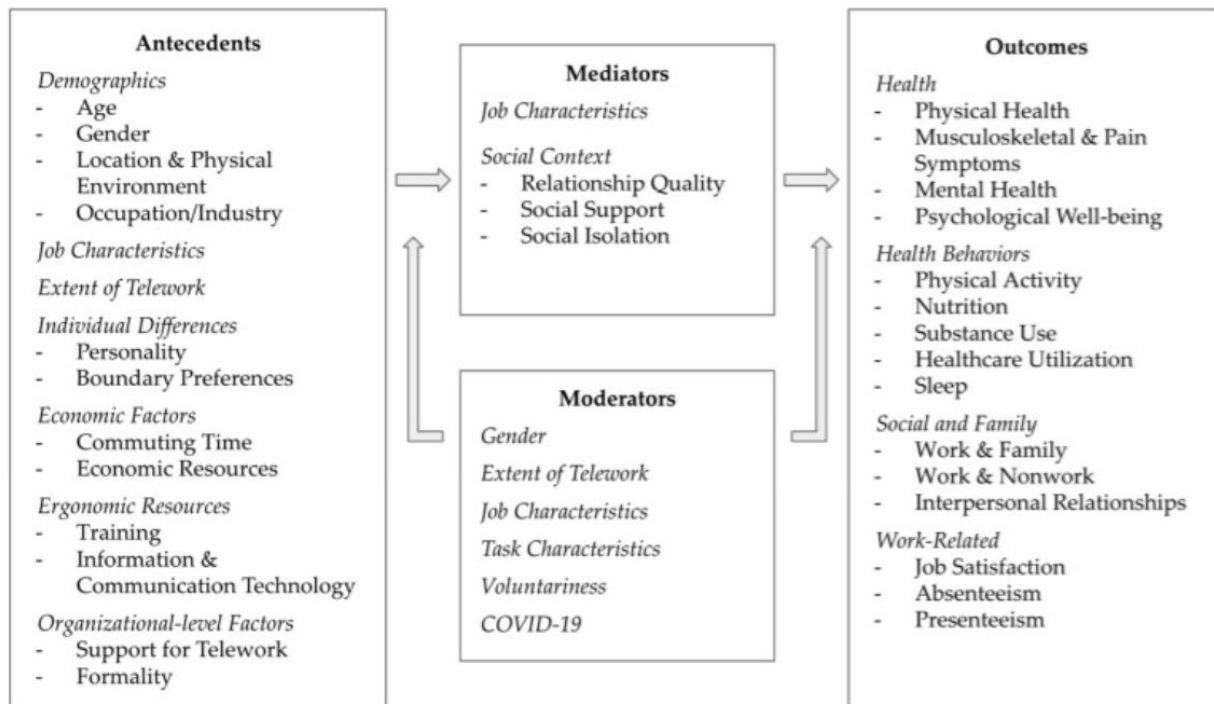
La flexibilitat d'horaris millora totes les formes de benestar

Ray, T., & Pana-Cryan, R. (2021).

Teletreball



% població treballadora que teletreballa de manera ocasional, parcial o permanent
Font: Eurofound



La complexa relació entre el teletreball i el benestar

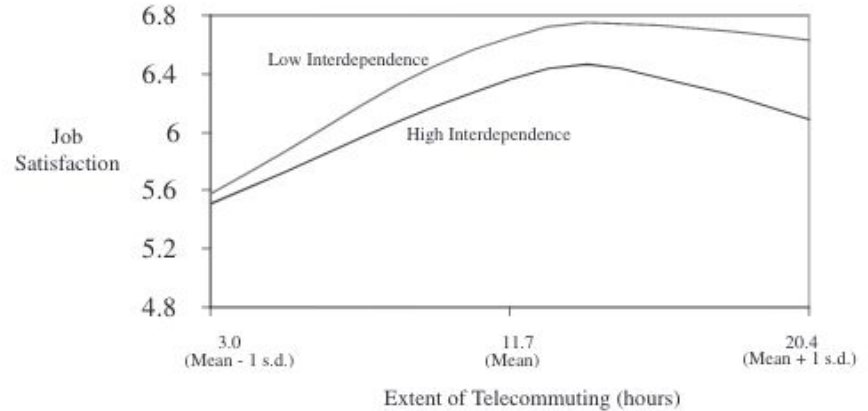
Teletreball i benestar

Hi pot haver relació d'U invertida, però amb matisos segons les condicions de treball:

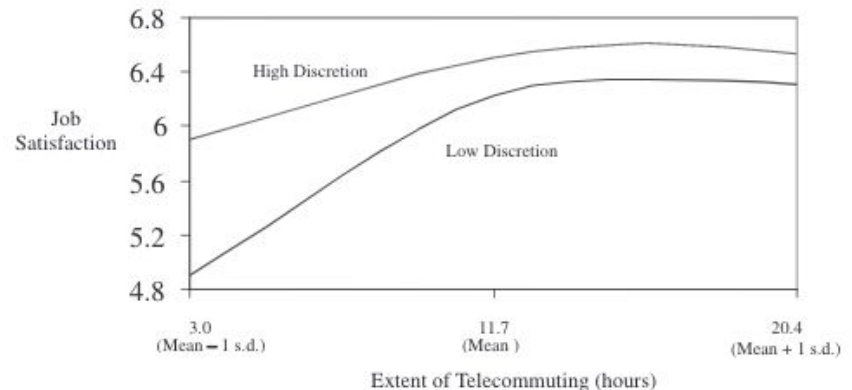
- Interdependència amb altres persones: com més interdependència, arriba un punt que la satisfacció baixa més
- Discrecionalitat: La satisfacció augmenta ràpidament per a persones amb baixa discrecionalitat. Després s'estanca per a tothom

Font: Golden & Veiga, 2005

Task Interdependence Moderation Effect



Job Discretion Moderation Effect



6



El teletreball millora la satisfacció laboral

Teletreball i benestar

Vander Elst et al., 2017: 878 empleats d'empresa internacional de telecomunicacions.


No és la quantitat de teletreball el que es relaciona directament amb el benestar laboral sinó les condicions de treball:

- Suport social dels companys
- Participació en la presa de decisions
- Autonomia en les tasques
- conflicte del treball sobre la família

- La quantitat de teletreball es relaciona indirectament relacionado amb el benestar a través del suport social:

Les persones que **teletreballen més dies a la semana perceben menys suport social** dels companys → més esgotament emocional, cinisme i estrès cognitiu, i menys compromís

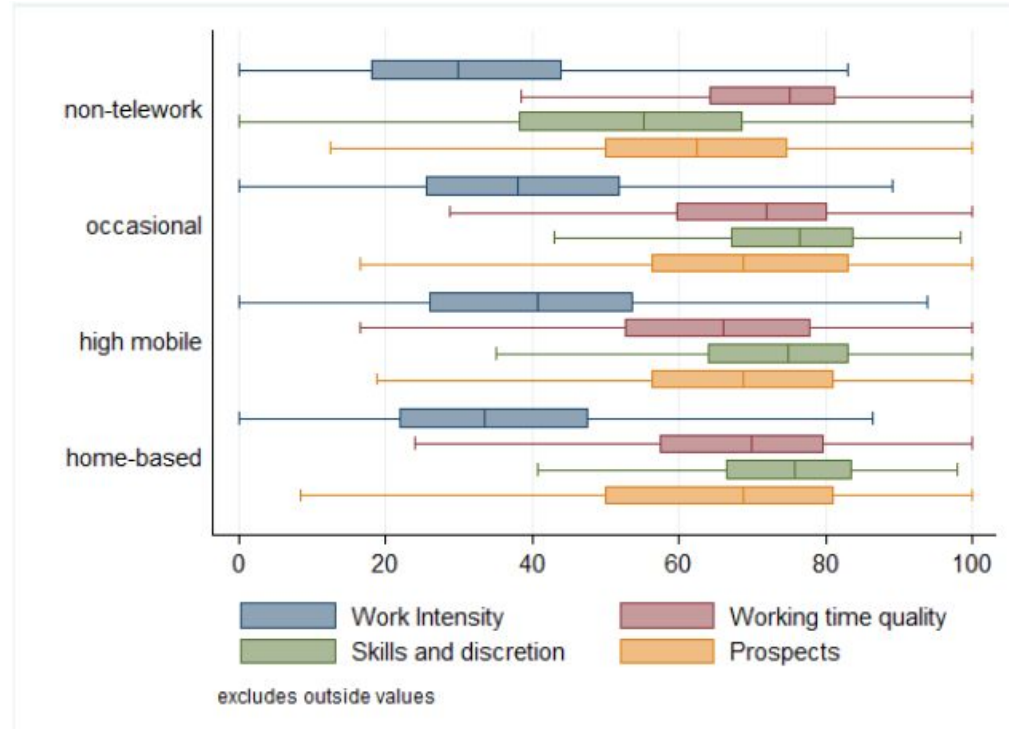
7

A young woman with brown hair and glasses is sitting at a desk, writing in a notebook with a green pen. She is wearing a light blue denim shirt. The background shows a window with white curtains and a green plant. The image is partially obscured by a semi-transparent grey box containing text.

Les condicions de treball i el suport social són clau per al benestar en el teletreball

Tipus de teletreball i benestar

- Intensitat: quantitat de treball, pressió de temps, interrupcions disruptives freqüents, interdependència
- Temps: jornades llargues, capacitat de prendre un descans, flexibilitat, horaris atípics
- Capacitats i discrecionalitat: capacitats cognitives, presa de decisions, participació, formació rebuda
- Perspectives: continuïtat en l'ocupació, seguretat, carrera professional



Font: Rodríguez-Modroño & López-Igual (2021)

8

A young woman with glasses is sitting at a desk, writing in a notebook with a green pen. She is wearing a light blue denim shirt. The background shows a window with white curtains and a green plant. The scene is brightly lit, suggesting a daytime setting.

**Diferents tipus de
teletreball tenen
diferents impactes
La capacitat de decidir
és clau**

Conclusions

01

**La possibilitat d'escollir
(autonomia)
augmenta el benestar**

02

**El treball flexible, per si sol,
pot no augmentar el
benestar**

03

**Cal avaluar la qualitat de
les evidències en les que ens
basem**

04

**Les diferents flexibilitats
poden impactar diferents
persones de manera
diferent**

05

**La flexibilitat d'horaris
millora totes les formes de
benestar**

06-08

**El suport social i les condicions
de treball són clau en el
teletreball.
Cal distingir tipus de teletreball**



“El teu cap és més important per a la teva salut
que el teu metge de capçalera”

—**Jeffrey Pfeffer**

Càtedra Thomas D. Dee II
de Comportament Organitzacional
Universitat de Stanford (E.U.A.)

Referències

Amendola, K.L., Weisburd, D., Hamilton, E.E. et al. An experimental study of compressed work schedules in policing: advantages and disadvantages of various shift lengths. *J Exp Criminol* 7, 407–442 (2011).

Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7).

Clausen, T.; Line Rosendahl Meldgaard Pedersen, Malene Friis Andersen, Tores Theorell & Ida E.H. Madsen (2022) Job autonomy and psychological well-being: A linear or a non-linear association?, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31:3, 395-405,

Demo, G., Paschoal, T. (2016). Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paideia*, 26(63), 35–43.

Mohd Azmi NAS, Juliana N, Mohd Fahmi Teng NI, Azmani S, Das S, Effendy N. (2020) Consequences of Circadian Disruption in Shift Workers on Chrononutrition and their Psychosocial Well-Being. *Int J Environ Res Public Health*. 17(6): 2043.

Ray, T., & Pana-Cryan, R. (2021). Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18.

Shifrin, Nicole V. & Jesse S. Michel (2022) Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review, *Work & Stress*, 36:1, 60-85.

Wijngaards, I., King, O.C., Burger, M.J. et al. Worker Well-Being: What it Is, and how it Should Be Measured. *Applied Research Quality Life* 17, 795–832 (2022).