

VitaliTIJD op het werk

Het geheim van duurzame inzetbaarheid

Dr. Ing. Ben Jansen; Rebecca Fruwert, MSc; Berina Kadic, MSc

Whitepaper

VitaliTIJD op het werk

Het geheim van duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid staat hoog in het vaandel bij organisaties. Daarvoor zijn verschillende redenen. Zo worden we steeds ouder dankzij de betere gezondheidszorg en moeten we, mede daardoor, langer doorwerken. Het tempo van de vergrijzing loopt op. De werknemers van de babyboomgeneratie zullen de komende jaren de pensioenleeftijd bereiken. Tegelijkertijd worden er steeds minder kinderen geboren (CBS, 2010).

Genoemde trends zijn al jaren aan de gang. Niet verwonderlijk dus dat inmiddels al veel onderzocht en geschreven is over het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Veilige arbeidsomstandigheden, minder stress en werkdruk, individuele werktijden, een open cultuur, mogelijkheden voor opleidingen en trainingen, om maar een aantal factoren te noemen die het welzijn op de werkvloer, de vitaliteit en mentale gezondheid (oftewel *work ability*) positief kunnen beïnvloeden.

In de discussie over duurzame inzetbaarheid is relatief weinig aandacht besteed aan de rol van interne factoren, oftewel karaktereigenschappen en de gedragingen van de mens zelf. Onderzoek toont dat het hebben van personeel met de juiste competenties niet afdoende is voor een optimale inzet. Het blijkt dat medewerkers ook in hun *kracht* moeten staan in hun baan. Mensen kunnen hun werk pas betrokken en gepassioneerd doen als hun doelen, behoeften en waarden in lijn liggen met hun werk en de organisatiecultuur.

Naast de ‘engagement’ waarover we het hier hebben, zijn er verschillende andere persoonlijke eigenschappen die zorgen voor de juiste match tussen mens en werk en daarmee het vermogen om werk te verrichten. Wij willen ons in dit Whitepaper richten op een aantal ***tijdgerelateerde eigenschappen*** van mensen die relevant zijn voor deze *work ability*. Daarbij introduceren we het begrip ‘VitaliTIJD’.

VitaliTIJD definiëren wij als de omstandigheid waarbij een persoon voor wat betreft zijn *tijdeigenschappen optimaal in balans is met zichzelf en zijn omgeving en vanuit dat perspectief optimaal fit is.*

Wij zullen u in dit paper handvatten geven voor wat de medewerker en de organisatie kunnen doen om *VitaliTIJD* te bereiken.

Het onderzoek

Tijd speelt een grote rol in ons leven en, meer specifiek, op ons werk. We moeten op tijd zijn voor afspraken, deadlines in de gaten houden, vooruit plannen en proberen om een balans te vinden tussen werk en privé. De wijze waarop we met de tijd omgaan verschilt van mens tot mens. Sommigen voelen zich baas over de eigen tijd, terwijl anderen struikelen over de strikte tijdgebondenheid van het leven. Met, in dit laatste geval, de problemen van dien: stress, slechtere prestaties, lagere eigenwaarde en wellicht ook teleurgestelde collega’s.

In het vragenlijstonderzoek van de Stichting Time Design dat in dit Whitepaper centraal staat, hebben wij gekeken naar de manier waarop **tijdgerelateerde eigenschappen** samenhangen met indicatoren van *work ability*, zoals geluk, vitaliteit, eigenwaarde, werk-privé balans, burnout, ziekte, slaapkwaliteit en zelf ingeschatte prestatie. 724 Mannen en vrouwen uit Nederland en België, tussen de 18 en 65+ jarige leeftijd, hebben aan dit onderzoek deelgenomen. Dit onderzoek werd uitgevoerd in 2015.

Bevindingen

Uit ons onderzoek komt naar voren dat de volgende *tijdgerelateerde eigenschappen* een belangrijke en positieve rol spelen in het bevorderen van welzijn en de *work ability* van mensen:

- een breed positief tijdsperspectief;
- een relatief vroeg natuurlijk slaap-waak ritme (ochtend chronotype);
- goed om kunnen gaan met slaapttekort;
- weinig uitstelgedrag, veel stiptheid en vasthoudendheid aan taken;
- de tijd als vriend zien.

Hieronder zullen we dieper ingaan op deze vijf aspecten.

Een breed positief tijdsperspectief

De wetenschappers Zimbardo en Boyd hebben in 1999 met de term '*time perspective*' een interessant construct in de psychologie geïntroduceerd. *Tijdsperspectief* beschrijft de manier waarop mensen hun psychologische tijd indelen in **verleden, heden en toekomst**. Ter verduidelijking geven we voorbeelden van de stellingen die bij deze 'tijdvensters' horen. Mensen die veel met hun verleden bezig zijn, voelen zich thuis bij stellingen zoals 'Ik vind het fijn om over mijn verleden na te denken'. Mensen die hoog scoren op het toekomst perspectief, zijn het eens met stellingen zoals 'Ik kijk uit naar de toekomst', en mensen die veel in het moment leven onderschrijven stellingen zoals 'Ik vind het prettig om in het nu te leven, van het moment te genieten'. Het hebben van een **breed en positief tijdsperspectief** houdt in dat je vaak en graag aan het verleden denkt, goed van het moment kunt genieten en tevens met plezier uitkijkt naar de toekomst.

Inmiddels weten we dat het tijdsperspectief niet alleen tussen individuen, maar ook tussen culturen verschilt en het menselijke gedrag op diverse manieren beïnvloedt. In West-Europa en Noord-Amerika zijn mensen erg op hun toekomst gericht. Werk en geld spelen een centrale rol in het leven en de tijd is sterk gestructureerd. Hier wordt ook wel gesproken van 'clock time'; afspraken worden op specifieke tijdstippen gemaakt (bijvoorbeeld: werk begint om 9 uur), en we zijn 'te laat' als we na de afgesproken tijd verschijnen. Mensen in bijvoorbeeld Afrika en Zuid-Amerika leven daarentegen veel meer in het moment en nemen meer tijd voor zingen, dansen, het geloof en de familie. Hierbij wordt ook wel gesproken over zogenaamde 'event time'; de afspraken worden gemaakt op basis van bepaalde evenementen (bijvoorbeeld: het werk begint na het ontbijt), en mensen zijn pas 'te laat' als ze de laatste zijn.

In onze studie hebben we geanalyseerd of mensen met een *breed positief tijdsperspectief* een hogere *work ability* hebben dan personen met een smal en/of negatief tijdsperspectief. En dat blijkt zo te zijn.

Uit ons onderzoek is gebleken dat mensen met een breed positief tijdsperspectief beter slapen, gelukkiger zijn, vitaler zijn en meer eigenwaarde hebben, vergeleken met mensen die een smaller en/of negatiever tijdsperspectief hebben¹.

In de praktijk

In onze maatschappij zijn wij veel bezig met de toekomst en 'wat we nog allemaal moeten doen'. De klok(tijd) wordt in dit kader ook erg belangrijk gevonden. Wetenschappers spreken daarom wel over het Westers Tijdsyndroom waar veel mensen aan zouden lijden. Daarbij horen het geleefd worden door de klok en het niets doen als verspilling zien (denk maar aan de frustratie over de wachttijden en filerijden). Uit onderzoek blijkt dat veel mensen er zelfs voor kiezen om slaaptijd in te korten om meer activiteiten te kunnen ondernemen. Is dat goed? Steeds duidelijker wordt dat het in de ban zijn van de klok en de toekomst eveneens risico's met zich meebrengt. Het krijgen van burnout is er daar een van. Betekenisvoller omgaan met de tijd, meer genieten van prettige gebeurtenissen en op tijd 'unwinden' helpen de tijdrisico's te beperken. Meditatie, yoga en mindfulness trainingen zijn niet voor niets een trend en de positieve effecten van deze technieken zijn reeds wetenschappelijk bewezen. Dit zijn goede methoden om de focus op de toekomst iets te nuanceren en zo naar meer evenwicht tussen de tijdsperspectieven toe te werken. Daarbij moet niet vergeten worden dat het koesteren van het positieve verleden velen van ons kan helpen om gelukkiger en vitaler door het leven te gaan. Uit onderzoek blijkt dat mensen die makkelijk kunnen schakelen tussen de drie perspectieven (verleden, heden en toekomst) gelukkiger en meer tevreden zijn dan mensen bij welke de drie perspectieven minder in balans zijn (Zhang, Howell, & Stolarski, 2013).

Vroeg chronotype

Chronotype beschrijft het **natuurlijke slaap-waak ritme**. Mensen die vroeg opstaan, in de ochtend het meest wakker zijn en ook vroeg naar bed gaan, zijn de vroege chronotypes. Of zoals het in de volksmond genoemd wordt: dit zijn ochtendmensen. Mensen die laat opstaan, laat naar bed gaan en in de middag of avond pas hun fysieke en mentale piek bereiken, zijn late chronotypes. Oftewel: avondmensen. De meesten van ons hebben enige flexibiliteit in de timing van de slaaperiode en zitten daarmee tussen de ochtend- en avondtypen in.

Welke interne mechanismen het chronotype van een mens precies bepalen moet nog verder worden onderzocht. Vooral leeftijd is een goede predictor van chronotype. Kinderen zijn over het algemeen hele vroege ochtendtypes. Met de puberteit en jonge adolescentie worden we steeds latere chronotypes, met een piek rond de 20 jaar. Na een bepaalde leeftijd worden we opnieuw weer vroege chronotypes en rond ongeveer 50 jaar is ons slaap-waak ritme weer vergelijkbaar met dat van kinderen. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat er heuse verschillen zijn tussen chronotypen op het gebied van persoonlijkheid en gedrag (Digdon & Howell, 2008; Preckel, Lipnevich & Schneider, 2011; Tsaousis, 2010).

¹ Voor alle voorgestelde resultaten in dit Whitepaper hebben we de volgende analysemethoden gebruikt. We hebben voor iedere uitkomstvariabele aparte regressies met hulp van SPSS berekend. In de regressies hebben we alle predictoren tegelijkertijd meegenomen die met hoger dan $r = .20$ met de welzijnsvariabele correleerden. Predictoren waren naast de gemeten tijdgerelateerde eigenschappen ook demografische variabelen en persoonlijkheidsvariabelen (onder andere de Big 5: openheid, ordelijkheid, extraversie, mildheid en emotionele stabiliteit). Met de methode 'stepwise' kiest SPSS de predictoren die de meeste variabiliteit in de welzijnsvariabele verklaren, en sorteert ze naar de hoogte van de unieke variabiliteitsverklaring, rekening houdend met de multicollineariteit tussen de predictoren.

Latere chronotypes hebben in onze studie een slechtere slaapkwaliteit, meer burnout symptomen, zijn minder vitaal, minder gelukkig en hebben minder eigenwaarde dan vroegere chronotypes.

In de praktijk

Terwijl we alleen kunnen speculeren over onderliggende mechanismen die verklaren waarom latere chronotypes slechter dan vroege types scoren op de indicatoren van *work ability*, staat wel vast dat late chronotypes bijzondere aandacht kunnen gebruiken als het gaat om duurzame inzetbaarheid. Eén verklaring hiervoor zouden de werktijden kunnen zijn: relatief vroege werktijden die niet passen bij het natuurlijke slaap-waak ritme van de late chronotypes. Veel onderzoek wijst hier ook op (Wittmann, Dinich & Mellow, 2006; Vetter, Fischer, Matera, & Roenneberg, 2015).

Het chronotype van een mens is biologisch bepaald en verandert gedurende de leeftijd. Dit laat onverlet dat maatregelen genomen kunnen worden die late chronotypes helpen, ook bij werktijden die niet geheel bij hun slaap-waak ritme passen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan goede voorlichting en een adequate slaaphygiëne. Zo blijkt dat met een goede discipline het slaap-waak ritme wel wat aangepast kan worden. Ook kunnen we bij de beroepskeuze beter rekening houden met het chronotype en de te verwachten werktijden. De aanpassing van de omgeving (waaronder werk) aan het chronotype is uiteraard een optie.

Goede omgang met slaaptekort

In 1979 introduceerde de wetenschapper Simon Folkard het concept van *'the inability/ability to overcome drowsiness'*. Daarmee adresteerde hij een belangrijk thema. Kort gezegd gaat het daarbij om het feit dat sommige mensen het **moeilijk vinden om slaperigheid te overwinnen** en anderen niet. Mensen die de 'inability' hebben voelen zich na een korte slaap futloos. Weer andere mensen, die met de 'ability', hebben veel minder moeite met slaaptekort en zijn na een korte slaap energiek en alert. Deze eigenschap, om goed te kunnen functioneren ondanks wat slaaptekort, werd oorspronkelijk gezien als een zeer belangrijke eigenschap die ploegenwerkers helpt om zich aan te passen aan de verschoven werktijden. Maar ook mensen met regelmatige werktijden hebben vaak te maken met vormen van slaaptekort, bijvoorbeeld door een drukke agenda, kleine kinderen, slaapproblemen of hun chronotype.

In ons onderzoek komt naar voren dat een goede omgang met slaaptekort interessante relaties oplevert.

Mensen die goed kunnen omgaan met slaaptekort hebben in onze studie een betere slaapkwaliteit, minder burnout symptomen en zijn vitaler dan mensen die minder goed kunnen omgaan met een slaaptekort.

In de praktijk

Helaas kunnen we ook hier alleen speculeren over de exacte mechanismen achter de gevonden samenhangen. Vermoedelijk hebben personen die sneller kunnen herstellen na een gerapporteerd slaaptekort minder slaap nodig. Bij degenen die minder snel herstellen, is het voorstelbaar dat het gebrek aan slaap zich steeds verder opbouwt. De daarmee gepaard gaande opeenhoping van vermoeidheid kan vervolgens weer gevolgen hebben voor de gezondheid en de in deze studie gemeten constructen zoals slaapkwaliteit, burnout en vitaliteit. Uiteraard kan het verband ook omgekeerd zijn. In dat geval geldt dat door een verlaagde vitaliteit, burnout symptomen en een

verminderde slaapkwaliteit, de persoon in kwestie meer slaap nodig heeft en minder gemakkelijk herstelt van een slaapttekort. De resultaten laten dus zien dat niet het slaapttekort op zich, maar de omgang ermee een belangrijke rol speelt in de gezondheid van mensen.

Weinig uitstelgedrag, veel stiptheid en vasthoudendheid

Time management is een belangrijke vaardigheid. Ons onderzoek illustreert dat onder time management meerdere overtuigingen en gedragingen vallen. De **'klassieke' time management vaardigheden** zijn het stellen van doelen en prioriteiten en de planningsvaardigheden, zoals het gebruik maken van een agenda of to-do lijsten. Naast de klassieke time management vaardigheden zijn er ook time management aspecten die te maken hebben met snelheid van werken en een **efficiënte omgang met de tijd**. Hierbij horen het werktempo, de voorkeur voor een snelle opbrengst (bijvoorbeeld om de resultaten van je werk liever aan het einde van de dag in plaats van aan het einde van de maand te zien) en de voorkeur voor multi-tasking.

Ten slotte zijn er zogenaamde **'tijdgerichte gedragingen'** die onder time management vallen. Hier hoort uitstelgedrag bij, maar ook positieve eigenschappen zoals stiptheid en vasthoudendheid aan taken (of doorzettingsvermogen).

In onze studie hebben mensen die weinig uitstellen, stipt zijn en goed kunnen vasthouden aan taken, meer eigenwaarde en minder burnout symptomen. Zij zijn daarnaast vitaler en presteren subjectief beter dan mensen die meer negatief tijdgericht gedrag tonen.

De klassieke time management vaardigheden en een efficiënte omgang met de tijd hangen in ons onderzoek niet samen met de onderzochte welzijnsvariabelen.

In de praktijk

We hebben in ons onderzoek vastgesteld dat er een duidelijk positief verband bestaat tussen weinig uitstelgedrag, stiptheid en vasthoudendheid aan taken en het welzijn van mensen. Of deze gedragingen ook daadwerkelijk de oorzaak vormen van de betere scores die we aantreffen op de eigenwaarde, burnout symptomen, vitaliteit en de zelfgerapporteerde prestatie-evaluaties van personen, kunnen we niet met zekerheid stellen. Want het uitstelgedrag, de stiptheid en de vasthoudendheid kunnen namelijk eveneens (voor een deel) het gevolg zijn van het feit dat iemand, zeg maar, beter in zijn vel zit. Meest voor de hand ligt dat bij de hier besproken samenhang sprake is van een wederzijdse relatie.

Een belangrijke vraag is of door het werken aan de specifieke time management aspecten die hier aan de orde zijn de eigenwaarde, burnout symptomen en dergelijke positief beïnvloed kunnen worden. Dat lijkt ons inziens wel zo te zijn. Er moet dan wel tijdig geïntervenieerd worden; iemand moet bijvoorbeeld nog voldoende vitaal en bereid c.q. gemotiveerd zijn om deze vaardigheden te leren. Het is verder van cruciaal belang om te achterhalen wat de exacte oorzaken zijn van het uitstellen, het niet stipt zijn en het niet vasthouden aan taken. Ligt het werkelijk aan het ontbreken van de genoemde time management vaardigheden, of zit iemand wellicht niet in zijn/haar kracht binnen het eigen werk? Het antwoord hierop maakt veel uit voor wat de interventie betreft. Want als iemand niet in zijn kracht staat kan het effectiever zijn om aan de werkinhoud of –omgeving te werken, dan om time management vaardigheden bij te brengen.

De tijd als vriend zien

De waarneming van de *tijd als vijand of als vriend* werd pas in 2009 geïntroduceerd door de Poolse wetenschappers Sobol-Kwapinska en Nosal. Daarom gaat het nog om een nieuw en weinig onderzocht concept binnen de psychologie. In het bijzonder de samenhang tussen het welzijn van mensen en de eigenschap om de tijd meer als vriend of als vijand te zien, is nog nooit eerder onderzocht. De **tijd als vriend** werd in ons onderzoek geoperationaliseerd door de volgende drie items: 'Tijd is rustgevend', 'Tijd is een goede vriend' en 'Tijd is plezierig'. **Tijd als vijand** werd in ons onderzoek gemeten door: 'Tijd is een vijand voor de mensheid', 'Tijd verpest alles' en 'Tijd is allesverslindend'. Het volgende kwam naar voren.

Mensen die de tijd als vriend zien, hebben minder burnout symptomen en een betere werk-privé balans dan mensen die een negatievere tijdwaarneming hebben.

In de praktijk

Het kan zo zijn dat mensen die een goede werk-privé balans en weinig burnout symptomen hebben, de tijd om die reden positiever waarnemen. Maar ook de perceptie van de tijd als vriend of vijand kan invloed hebben op de wijze waarop tijd ingevuld en beoordeeld wordt en wat de gevolgen hiervan zijn voor de gezondheid. Personen die de tijd als vriend zien ervaren of creëren blijkbaar meer rust in hun tijd, alsook plezier! Dit zijn vervolgens uitermate belangrijke buffers tegen allerlei gezondheidsklachten c.q. burnout en maken ons vitaal.

Ter afsluiting

In deze whitepaper hebben we een nieuw begrip geïntroduceerd: de VitaliTIJD. Het is een begrip dat naar onze mening een belangrijke rol moet gaan spelen bij het duurzaam inzetbaar maken en houden van arbeidskrachten. Kort gezegd gaat het er bij VitaliTIJD in de eerste plaats om dat tijdgerelateerde eigenschappen van mensen onderkend worden. Vervolgens, en dat in de tweede plaats, moet bij de afstemming mens-werk zoveel mogelijk rekening gehouden worden met deze eigenschappen, zodat vanuit het perspectief van de tijd een optimale bijdrage geleverd wordt aan de fit(heid).

De studie waarover in dit paper gerapporteerd wordt, is uniek in zijn soort. Niet eerder is integraal aandacht besteed aan tijdsaspecten in relatie tot factoren die samenhangen met het vermogen om te werken (*work ability*). Dat blijkt, zeker in een context waarbij duurzame inzetbaarheid van medewerkers hoog op agenda's staat, een gemiste kans. Of, anders geformuleerd, een interessante uitdaging. Want het onderhavige onderzoek leert dat door te werken aan en met een 5-tal tijdgerelateerde eigenschappen, de duurzame inzetbaarheid van arbeidskrachten substantieel verbeterd kan worden.

Samenvattend kunnen de bevindingen van het onderzoek in de volgende formule weergegeven worden:

VitaliTIJD = f (een breed positief tijdsperspectief + een relatief vroeg chronotype + goed om kunnen gaan met slaaptkort + weinig uitstelgedrag + veel stiptheid en vasthoudendheid + de tijd als vriend zien)

Praktische adviezen

In de navolgende kaders worden enkele voorbeelden van maatregelen genoemd die door werkgevers/organisaties genomen kunnen worden om tot een betere fit van mens-werk vanuit het perspectief van de tijd te komen.

Een breed positief tijdsperspectief

- ☞ Gebruik de vragenlijst van Zimbardo om het tijdsperspectief op individueel of collectief niveau te meten. Link: www.thetimeparadox.com/zimbardo-time-perspective-inventory
- ☞ NB: Alle drie perspectieven zijn gelijkwaardig en even belangrijk voor het welbevinden.

*Voorbeelden interventies om het positief denken over het **verleden** te bevorderen*

- ☞ Eventuele trauma's kunnen het positief denken aan het verleden belemmeren. In voorkomende gevallen: zet psycho-educatie in en/of adviseer psychotherapie indien nodig.
- ☞ Creëer ruimte waarbij er tijd en aandacht is voor positieve ervaringen uit het verleden, bijvoorbeeld middels storytelling.

*Voorbeelden interventies om het positief denken over het **heden** te bevorderen*

- ☞ Stel apps beschikbaar voor tussentijdse rust en meditatie op het werk (denk aan zoiets als mindfulness).
- ☞ Creëer een cultuur waarbij dagelijks stilgestaan wordt bij wat er goed gaat en waar je trots op mag zijn.

*Voorbeelden interventies om het positief denken over de **toekomst** te bevorderen*

- ☞ Formuleer en communiceer helder wat de visie en missie zijn van de organisatie.
- ☞ Het hebben van doelen blijkt zeer belangrijk voor het welbevinden. Zorg ervoor dat medewerkers duidelijke, realistische en bij voorkeur aantrekkelijke doelen hebben waar naartoe gewerkt wordt.

Een relatief vroeg chronotype

- ☞ Pas waar mogelijk de werktijden aan conform het chronotype van de medewerker. In het geval van onregelmatige werktijden en ploegendienst kan een vorm van individueel roosteren (zelfroosteren) hierbij raadzaam zijn.
- ☞ Zorg voor voldoende kennis over het slaap-waakritme van mensen en de mogelijkheden om daar adequaat mee om te gaan, bijvoorbeeld door een goede slaaphygiëne.

Goed om kunnen gaan met slaapttekort

- ☞ Uiteraard is het goed om te weten of iemand een kortslaper of een langslaper is. Zorg er bij relatief langslapers voor dat zij zo min mogelijk risico lopen om te kort te slapen. Dat betekent, naast kennis over een goede slaaphygiëne, op de werkvloer: niet te lange diensten, geen structureel overwerk, beperkte consignatie en dergelijke.
- ☞ Ook hier geldt weer: als mogelijk, laat medewerkers zelf hun werktijden kiezen.

Weinig uitstelgedrag, veel stiptheid en vasthoudendheid

- ☞ Allereerst geldt dat het goed is om uitstelgedrag, stiptheid en vasthoudendheid op de werkvloer bespreekbaar te maken in een veilige omgeving. Schenk aandacht aan het creëren van deze cultuur.
- ☞ Train de medewerkers in de onderhavige time management vaardigheden.

De tijd als vriend zien

- ☞ Bespreek met een zekere regelmaat de wijze waarop tegen de tijd wordt aangekeken en de omgang met de tijd.
- ☞ Experimenteer met 'tijdloze evenementen' (evenementen waarbij de kloktijd, zoals het hanteren van deadlines, begin- en eindtijden, niet zo dominant is).

Word sponsor

Het doel van onze stichting is om een meer evenwichtige omgang met de tijd te bevorderen en zo tijdgerelateerde problemen en de gevolgen daarvan, zoals stress en burnout, te voorkomen. Om ons werk te kunnen doen zijn wij altijd op zoek naar sponsors.

Sponsors zijn nodig om nader onderzoek te kunnen doen naar tijdstypes. Sponsoring kan bestaan uit het bieden van financiële donaties, maar ook uit het faciliteren van verder onderzoek onder uw medewerkers, bijvoorbeeld.

Daarnaast zijn wij bezig met het ontwikkelen van speciale workshops voor jongeren, waarbij het doel van onze stichting uiteraard centraal staat. Wij geloven dat vroege interventies extra waardevol zijn om problemen op latere leeftijd het helpen voorkomen.

Tot slot zijn wij op dit moment bezig met het ontwerpen van onze Time Lab. Dit zal een apart ingerichte ruimte zijn die gewijd is aan het thema tijd, en onder andere zullen wij hier allerlei educatie en entertainment rondom dit thema verzorgen.

Contactgegevens

Ben Jansen
Rebecca Fruwert
Berina Kadic

Stichting Time Design
A.J. Ernststraat 595-K
1082 LD Amsterdam
T +31 (0)20 797 12 12

E info@stichtingtimedesign.nl

W www.stichtingtimedesign.nl

*De **Stichting Time Design** beoogt het maatschappelijke instituut en de katalysator te zijn op het gebied van innovatie in de tijd en tijdbeleid. Time Design wil een forse impuls geven aan kennisontwikkeling en –spreiding rondom het thema “tijd” en werken aan integratie van gefragmenteerde bestaande initiatieven rond dit thema.*

Literatuur

- Digdon, N.L., & Howell, A.J. (2008). College students who have an eveningness preference report lower self-control and greater procrastination. *Chronobiology International*, *25*, 1029-1046.
- Folkard, S., Monk, T.H., & Lobban, M.C. (1979). Towards a predictive test of adjustment to shift work. *Ergonomics*, *22*, 79-91.
- Preckel, F., Lipnevich, A.A., Schneider, S., & Roberts, R.D. (2011). Chronotype, cognitive abilities, and academic achievement: A meta-analytic investigation. *Learning and Individual Differences*, *21*, 483-492.
- Sobol-Kwapinska, M., & Nosal, C. (2009). How does one conceive time? Measurement by means of Time Metaphors Questionnaire. *Polish Psychological Bulletin*, *40*, 121-129.
- Tsaousis, I. (2010). Circadian preferences and personality traits: A meta-analysis. *European Journal of Personality*, *24*, 356-373.
- Vetter, C., Fischer, D., Matera, J.L., & Roenneberg, T. (2015). Aligning work and circadian time in shift workers improves sleep and reduces circadian disruption. *Current Biology*, *25*, 907-911.
- Wittmann, M., Dinich, J., Merrow, M., & Roenneberg, T. (2006). Social jetlag: misalignment of biological and social time. *Chronobiology International*, *23*, 497-509.
- Zhang, J.W., Howell, R.T., & Stolarski, M. (2013). Comparing three methods to measure a balanced time perspective: The relationship between a balanced time perspective and subjective well-being. *Journal of Happiness studies*, *14*, 169-184.
- Zimbardo, P.G., & Boyd, J.N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 1271-1288.

Ook interessant:

- Burt, C. D., Weststrate, A., Brown, C., & Champion, F. (2010). Development of the time management environment (TiME) scale. *Journal of Managerial Psychology*, *25*, 649-668.
- Leroy, S., Shipp, A. J., Blount, S., & Licht, J. G. (2015). Synchrony preference: Why some people go with the flow and some don't. *Personnel Psychology*, *68*, 759-809.
- Roe, R.A., Waller, M.J., & Clegg, S.R. (Eds.). (2008). *Time in organizational research*.
- Zimbardo, P., & Boyd, J. (2008). *The time paradox: The new psychology of time that will change your life*.