
Werkgeluk ontrafeld

De essentie, het belang en wat data ons leren.

2DAYSMOOD Data-rapport september 2025





Werkgeluk

Het klinkt misschien als een mooi extraatje, maar het is veel meer dan dat. Het verwijst naar de mate waarin medewerkers zich betrokken, gewaardeerd en tevreden voelen in hun werk. En dat is cruciaal, want gelukkige medewerkers presteren beter, zijn minder vaak afwezig en blijven langer trouw aan hun organisatie. Maar hoe zorg je ervoor dat werkgeluk geen toevallige bijzaak is, maar een structureel onderdeel van jouw organisatiecultuur?

In deze whitepaper leggen we uit waarom het meten van werkgeluk essentieel is, hoe je dit kunt doen en – nog belangrijker – hoe je met die inzichten gericht actie kunt ondernemen. Want door werkgeluk te vergroten, verhoog je niet alleen de tevredenheid van je medewerkers, maar verbeter je ook de algehele prestaties van jouw organisatie.

Wat is werkgeluk en waarom is het belangrijk?

Werkgeluk verwijst naar de mate waarin medewerkers tevredenheid, voldoening en positieve emoties ervaren in hun werk. Het omvat een gevoel van zinvolheid, betrokkenheid, en welzijn op de werkplek.

Het meten van werkgeluk is cruciaal omdat werkgeluk een directe invloed heeft op zowel de prestaties van medewerkers als de algehele organisatie. Het biedt inzicht in specifieke gebieden die aandacht nodig hebben. Door werkgeluk te meten, kun je gericht acties ondernemen om de werkervaring van medewerkers te verbeteren. Dit stelt organisaties in staat om datagedreven beslissingen te nemen en de effectiviteit van deze acties te evalueren.

Met 2DAYSMOOD kun je continu het werkgeluk meten, gerichte interventies plannen en de resultaten van deze interventies in kaart brengen door een vervolgmeting. Door hier actief en bewust mee aan de slag gaan leidt dit uiteindelijk tot meer werkgeluk binnen jouw organisatie. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat dit talloze voordelen biedt (Fisher, 2010):

- ✔ **Verhoogde productiviteit:** gelukkige medewerkers zijn over het algemeen productiever. Dit komt doordat ze meer energie en motivatie hebben om hun taken uit te voeren en zich meer betrokken voelen bij hun werk.
- ✔ **Minder verloop:** wanneer medewerkers werkgeluk ervaren, is de kans groter dat ze bij de organisatie blijven. Dit vermindert de kosten en impact van personeelsverloop.
- ✔ **Minder verzuim:** medewerkers die een hoger niveau van werkgeluk ervaren, rapporteren vaak betere mentale gezondheid en minder stress. Dit draagt bij aan een gezondere werkomgeving en vermindert verzuim.
- ✔ **Positieve bedrijfscultuur:** het meten en bevorderen van werkgeluk draagt bij aan het creëren van een positieve bedrijfscultuur waarin medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen.

De wetenschap achter werkgeluk

Werkgeluk is een veelzijdig en complex concept dat zowel op het werk als daarbuiten invloed heeft. Door onderscheid te maken tussen **hedonisch geluk** (korte termijn plezier) en **eudaimonisch geluk** (langdurige voldoening), kunnen we beter begrijpen hoe verschillende factoren bijdragen aan het welzijn van werknemers.

Hedonisch geluk

Hedonisch geluk draait om het ervaren van plezier en genot, met als doel positieve emoties te versterken en negatieve te verminderen. In de context van werkgeluk betekent dit het creëren van een werkomgeving waarin medewerkers zich goed voelen, vreugde ervaren en comfort vinden in hun dagelijkse taken. Dit type geluk wordt vaak geassocieerd met kortdurende, directe voldoening.

Een goed voorbeeld van hedonisch geluk op het werk is te vinden in het PERMAH-model van Martin Seligman, één van de grondleggers van de positieve psychologie. De "P" in dit model staat voor "**Positieve emoties**", wat benadrukt hoe belangrijk blijdschap en enthousiasme zijn op de werkplek. Deze positieve gevoelens verhogen niet alleen de motivatie en productiviteit van medewerkers, maar verbeteren ook hun sociale interacties en helpen hen beter met stress om te gaan (Seligman, 2011). Wat ook weer bijdraagt aan langdurig werkgeluk. De andere aspecten van het PERMAH-model, zoals betrokkenheid, passen meer bij het eudaimonische perspectief op geluk, waar we in de volgende alinea verder op ingaan.

Eudaimonisch geluk

Eudaimonisch geluk gaat verder dan plezier beleven; het draait om een betekenisvol en vervullend leven. Op het werk betekent dit dat medewerkers zich bezighouden met taken die hen uitdagen, laten groeien en bijdragen aan hun persoonlijke ontwikkeling. Dit type geluk richt zich meer op langdurig welzijn en diepe voldoening dan op kortdurend plezier.

Op basis van het wetenschappelijk onderzoek van Fisher (2010) zijn er drie belangrijke aspecten van werkgeluk die nauw aansluiten bij het concept van eudaimonisch geluk:

- ✓ **Betrokkenheid:** Dit gaat over de energie, motivatie en passie die medewerkers voelen voor hun werk. Medewerkers die hoog scoren op betrokkenheid zijn vaak sterk geïnteresseerd in hun taken en werken met enthousiasme. Deze betrokkenheid leidt tot een diepere vorm van werkgeluk, omdat het hen helpt zich op een betekenisvolle manier met hun werk te verbinden.
- ✓ **Werktevredenheid:** Dit draagt bij aan eudaimonisch geluk door te focussen op de algehele tevredenheid en betekenis die medewerkers uit hun werk halen. Het omvat carrièremogelijkheden, relaties op het werk en werkomstandigheden, die allemaal bijdragen aan hun langdurige tevredenheid en welzijn.
- ✓ **Toewijding aan de organisatie:** Dit verwijst naar de emotionele band en loyaliteit die medewerkers voelen ten opzichte van hun organisatie. Werknemers die zich emotioneel verbonden voelen, dragen graag bij aan het succes van hun organisatie. Ze ervaren hun werk als zinvol en voelen zich gewaardeerd, wat bijdraagt aan een diepere en duurzamere vorm van werkgeluk.

Op basis van de wetenschap achter hedonisch geluk (korte termijn plezier) en eudaimonisch geluk (langdurige voldoening), ontstaan er dus vier dimensies van werkgeluk, namelijk: Positieve emoties, Betrokkenheid, Werktevredenheid, en Toewijding.



Hoe meet je werkgeluk?

Het meten van werkgeluk is belangrijk, zodat je begrijpt welke acties bijdragen aan het welzijn van jouw medewerkers. Wanneer je data over werkgeluk wilt verzamelen is het belangrijk om zowel het korte termijn plezier, zoals het ervaren van positieve emoties, als langdurige voldoening, zoals betrokkenheid en tevredenheid, te meten.

Met 2DAYSMOOD kun je de stemming van medewerkers in kaart brengen, hun toewijding aan de organisatie meten en analyseren over welke drijfveren van werkgeluk medewerkers meer of minder tevreden zijn. Door dit systematisch te doen, kunnen directie, HR-managers, lijnmanagers, en medewerkers gerichte stappen nemen om zowel het korte termijn plezier als het lange termijn welzijn te verbeteren.

Positieve emoties

Russel Circumplex Model

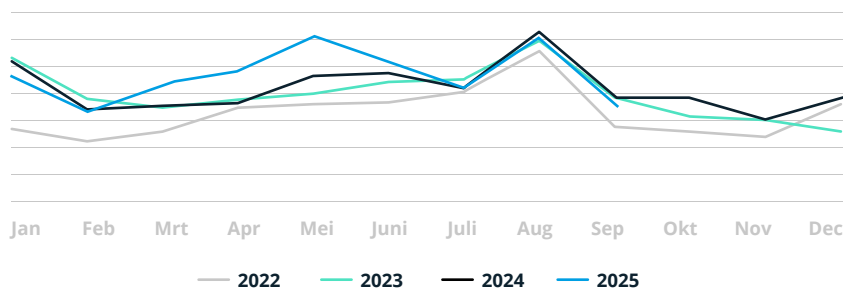
Op basis van het Russel Circumplex Model kun je als organisatie via 2DAYSMOOD real-time in kaart brengen hoe jouw medewerkers zich voelen (dagelijks, wekelijks, maandelijks). Het Russell Circumplex Model is een psychologisch model dat emoties classificeert op basis van twee dimensies: valentie (positief vs. negatief) en arousal (hoog vs. laag energieniveau). Zo ontstaan er vier kwadranten van emoties:

- ✓ **Bevlogenheid:** positieve emoties hoog in de energie (bijvoorbeeld blij of enthousiast)
- ✓ **Tevredenheid:** positieve emoties laag in de energie (bijvoorbeeld relaxt of op je gemak)
- ✓ **Ontevredenheid:** negatieve emoties laag in de energie (bijvoorbeeld verdrietig of moe)
- ✓ **Stress:** negatieve emoties hoog in de energie (bijvoorbeeld frustratie of spanning)

Door emoties in deze 4 kwadranten te plaatsen, helpt het model ons te begrijpen hoe verschillende emoties zich tot elkaar verhouden op basis van opwindings- en gevoelsniveau. Deze kwadranten bieden werkgevers inzicht in hoe het gaat met hun medewerkersbestand.

De kwadranten bevlogenheid en tevredenheid hebben beiden een positieve valentie en vormen dus samen de positieve emoties. Zie hieronder hoe het percentage positieve emoties zich het afgelopen jaren bewogen hebben onder medewerkers:

Percentage positieve emoties



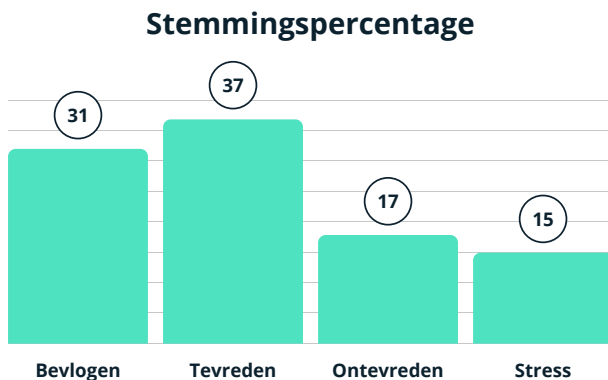
Het percentage positieve emoties laat over de jaren 2022 tot en met 2025 een duidelijk seizoenspatroon zien. In de zomermaanden, met name augustus, is telkens een piek zichtbaar. Dit hoogtepunt ligt structureel boven de 68% en bereikt zelfs 70,26% in augustus 2024. Ook mei en juni laten vaak hogere scores zien, wat erop kan wijzen dat de aanloop naar de zomer en vakantieperiode een positief effect heeft op het gemoed.

De najaarsmaanden september en oktober scoren structureel lager, meestal rond de 63–66%. Dit wijst op een terugval in positieve emoties na de zomerpiek, mogelijk samenhangend met toenemende werkdruk of de overgang naar het najaar. Ook in de wintermaanden, en met name in december, is er vaak een dip zichtbaar. Een opvallend dieptepunt was december 2023, met slechts 63,47%. Dit kan verband houden met het koude weer en de drukte rondom de feestdagen. In andere jaren zien we in december juist een lichte opleving, zoals 66,13% in 2024, wat aangeeft dat dit patroon niet elk jaar gelijk is.

Interessant is dat de stijging in januari de laatste jaren sterker zichtbaar is. Waar dit eerder een bescheiden toename was, lijkt het vanaf 2023 en 2024 meer uitgesproken, mogelijk doordat medewerkers met hernieuwde energie, doelen en focus het jaar starten. Tegelijkertijd laat februari vaak direct weer een daling zien, wat suggereert dat de motivatieboost na nieuwjaar van korte duur is. Het is daarom waardevol om te onderzoeken hoe organisaties deze positieve energie uit januari langer vast kunnen houden, zodat medewerkers ook in de maanden daarna een hoger niveau van positieve emoties ervaren.



Hieronder zie je hoe de vier stemmingskwadranten zich ten opzichte van elkaar hebben verhouden onder 2DAYSMOOD klanten gedurende 2025:



Voor organisaties is het belangrijk om te letten op de bevlogenheid van medewerkers. Bevlogenheid betekent dat medewerkers veel positieve energie hebben, wat zorgt voor meer toewijding en betrokkenheid bij het werk. Naast positieve emoties zijn dit belangrijke dimensies van werkgeluk. Bevlogen medewerkers zijn vaak productiever omdat ze gemotiveerd zijn om hun taken goed en snel uit te voeren. Ze zetten zich extra in en doen net dat beetje meer voor hun werk.

Betrokkenheid en toewijding

Employee Net Promoter Score

2DAYSMOOD gebruikt de Employee Net Promoter Score (eNPS) als een belangrijke indicator voor het meten van betrokkenheid en toewijding van medewerkers aan de organisatie. De eNPS is een eenvoudig en krachtig instrument dat inzicht geeft in de loyaliteit en betrokkenheid van medewerkers door hen te vragen in hoeverre ze hun werkgever zouden aanbevelen aan anderen. Wil je meer informatie over de eNPS en hoe deze berekend wordt? Lees dan verder in [onze eNPS blog](#)

Op basis van de eNPS-resultaten kunnen organisaties eenvoudig identificeren of bepaalde afdelingen of teams een lagere score hebben. Dit kan wijzen op onderliggende problemen, zoals gebrekkige communicatie, te hoge werkdruk of een tekort aan groeimogelijkheden, die aandacht vereisen.

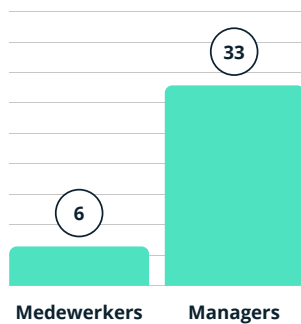
eNPS 2024



Een zeer interessante bevinding op het gebied van de eNPS is dat de klanten van 2DAYSMOOD een stuk hoger scoren op de eNPS dan het landelijk gemiddelde. De eNPS van 2DAYSMOOD klanten was ruim 7 punten hoger dan gemiddeld. Dit laat zien dat organisaties die actief werkgeluk meten en acties inzetten op basis van data, gemiddeld een loyaler en meer betrokken medewerkersbestand hebben.

Voor deze vergelijking hebben we gekozen om data uit 2024 te gebruiken in plaats van 2025. Dit geeft een completer en transparanter overzicht, omdat het een volledig kalenderjaar betreft. Hierdoor kunnen we ook rekening houden met eventuele seizoenseffecten en andere jaarlijkse fluctuaties.

eNPS



Wat direct opvalt in de eNPS-resultaten, is het aanzienlijke verschil tussen managers en medewerkers. Managers geven hun organisatie gemiddeld een score van 33, terwijl dit bij medewerkers slechts 6 is. Dit verschil is voornamelijk te verklaren door het feit dat 18% meer managers zichzelf als promotor zien. Promoters zijn zeer tevreden en loyaal, en fungeren als ambassadeurs voor de organisatie, wat niet alleen de reputatie versterkt, maar ook bijdraagt aan het behoud van talent.

Werktevredenheid

Employee Happiness Model

In het [Employee Happiness Model](#) van 2DAYSMOOD, ontwikkeld samen met de Universiteit Utrecht, identificeren we 15 drijfveren die cruciaal zijn voor het werkgeluk van medewerkers. 2DAYSMOOD biedt de mogelijkheid om de tevredenheid over deze drijfveren te meten, zodat organisaties inzicht krijgen in wat medewerkers gelukkig maakt en waar verbeteringen nodig zijn. Door de resultaten van de 15 drijfveren te analyseren, kunnen organisaties specifieke gebieden identificeren waar de tevredenheid laag is en op welke zaken door de organisatie gefocust moet worden. Bijvoorbeeld, als medewerkers lage scores geven op "Werk-privébalans", kan dit wijzen op een probleem met werkdruk of flexibiliteit.

Op basis van onze database hebben we hieronder de top 3 verbeterpunten voor organisaties in kaart gebracht, over deze drijfveren zijn medewerkers gemiddeld gezien het minst tevreden:

Top 3 verbeterpunten voor organisaties:

Salaris en belonen

2,8

Opleiding en ontwikkeling

2,9

Interne communicatie

3

Wat hierbij niet vergeten mag worden, is het vieren van wat al goed gaat en de sterke drijfveren die jouw organisatie uniek maken. Op basis van onze database hebben we de top 3 sterke drijfveren van succesvolle organisaties op een rij gezet, over deze drijfveren zijn medewerkers gemiddeld gezien het meest tevreden:

Top 3 sterke drijfveren van organisaties:

Relatie met collega's

3,6

Werkomstandigheden

3,4

Jezelf kunnen zijn

3,4

Om gerichte stappen te zetten op het gebied van medewerkerstevredenheid, is het waardevol om te onderzoeken hoe belangrijk medewerkers bepaalde drijfveren vinden voor hun werkgeluk. Door de belangrijkheid en tevredenheid van deze drijfveren te combineren, krijg je inzicht in waar jouw organisatie de focus op moet leggen. Als jouw medewerkers bijvoorbeeld de drijfveer "Waardering" zeer belangrijk vinden, maar hier ontevreden over zijn, is het essentieel om dit aan te pakken. Zo kun je bepalen met welke drijfveren je de meeste impact kunt maken. Hieronder hebben we op basis van onze database de top 3 belangrijkste drijfveren van medewerkers in kaart gebracht:

De belangrijkste drijfveren voor medewerkers:

Relatie met collega's

4,2

Waardering

3,9

Werk-privé balans

3,8

Het samenspel tussen tevredenheid en belangrijkheid

De **relatie met collega's** blijkt de belangrijkste succesfactor te zijn binnen organisaties. Medewerkers hechten hier niet alleen het meeste belang aan, maar zijn er ook het meest tevreden over. Dit maakt het een cruciale pijler voor werkgeluk. Het is daarom van groot belang om hier als organisatie bewust in te investeren. We raden daarom aan om tijdens de onboarding te zorgen voor sociale verbinding. Ook kun je investeren in de relatie tussen collega's door middel van 'connectiemomenten', zoals teamuitjes of bedrijfsborrels. Naast het werken aan verbeterpunten is het dus essentieel om succesfactoren, zoals de relatie met collega's, te koesteren, omdat dit bijdraagt aan het behouden van gelukkige medewerkers.

Waardering en salaris en beloning zijn de grootste focuspunten voor organisaties. Hoewel medewerkers deze drijfveren belangrijk vinden, zijn ze er vaak minder tevreden over, wat kan leiden tot ontevredenheid en mogelijk zelfs vertrek! Waardering, en salaris en beloning kunnen hand in hand gaan: als iemand zich niet gewaardeerd voelt, kan het salaris extra ontoereikend lijken. Omgekeerd kan een eerlijk beloningssysteem een vorm van waardering zijn.

Manieren om deze drijfveren aan te pakken zijn onder andere:

- ✓ **Transparantie in beloningen:** zorg voor heldere criteria voor salarisverhogingen en bonussen om het gevoel van ongelijkheid te vermijden. Vaak ligt het probleem niet in een "te laag" salaris, ontevredenheid kan bijvoorbeeld ontstaan wanneer medewerkers zich zorgen maken over dat ze te weinig verdienen ten opzichte van hun collega's. Transparantie en duidelijkheid over beloningsstructuren kunnen dit voorkomen, omdat medewerkers dan beter begrijpen hoe hun salaris is opgebouwd en zich niet benadeeld voelen.
- ✓ **Flexibele beloningssystemen:** geef medewerkers de vrijheid om te kiezen hoe zij gewaardeerd willen worden, bijvoorbeeld in de vorm van extra vrije dagen of opleidingsbudgetten. Zo hoeft je niet puur het salaris te verhogen, maar kun je ook andere vormen van beloning voor je laten werken.
- ✓ **Non-monetaire waardering:** waardering hoeft niet in financiële vorm te komen. Persoonlijke erkenning, zoals een compliment, teamvergaderingen waar prestaties worden gevierd, of een 'medewerker van de maand-award', kunnen veel doen. Dit verhoogt het gevoel van waarde bij medewerkers.
- ✓ **Kleine, frequente erkenning:** regelmatige positieve feedback, zoals een eenvoudig compliment, kan het gevoel van waardering versterken. Door hier in alle lagen van de organisatie bewust van te zijn en hier "expres" en continue mee te oefenen ontwikkel je op termijn als organisatie een cultuur van waardering.

Naast deze algemene inzichten is het uiteraard nog waardevoller om specifiek voor jouw organisatie de succesfactoren en focuspunten in kaart te brengen. Een op maat gemaakte aanpak zorgt ervoor dat je gerichte verbeteringen kunt doorvoeren die echt impact hebben binnen jouw unieke organisatie. Zo verhoog je werkgeluk doeltreffend, verminder je verloop en verzuim en creëer je hogere productiviteit.



Conclusie

Om een goed beeld te krijgen van werkgeluk in jouw organisatie, is het belangrijk om alle aspecten ervan te analyseren. Werkgeluk is een complex geheel waar positieve emoties, betrokkenheid, toewijding en tevredenheid elkaar versterken en samen de werkervaring van jouw medewerkers beïnvloeden. Bijvoorbeeld: meer bevlogenheid, wat een positieve emotie is, zorgt vaak voor een sterkere toewijding en betrokkenheid, wat je vervolgens kunt meten door middel van een hogere eNPS.

Door alle factoren systematisch te meten en te begrijpen hoe ze binnen jouw organisatie samenhangen, kun je gerichte acties ondernemen die het werkgeluk duurzaam verbeteren. Bovendien kun je achtereenvolgens ook de resultaten van deze acties meten. Deze aanpak helpt niet alleen om het werkgeluk te verhogen, maar ook om de prestaties en de cultuur van de organisatie te verbeteren.

Referenties

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.

Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1161-1178.

Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. *Free Press*.



Wil je effectief werken aan het verbeteren van werkgeluk binnen jouw organisatie? In een adviesgesprek met live-demo laten we je graag zien hoe dit werkt en hoe jij snel kunt starten. Zo bouw je aan een gezonde, gemotiveerde en productieve werkomgeving!

Jos Mulder

Productadviseur en Arbeidspsycholoog

Plan een gratis gesprek

2DAYSMOOD biedt HR-teams een krachtig platform waarmee ze eenvoudig en nauwkeurig werkgeluk en cruciale HR-thema's kunnen meten en verbeteren. Dankzij datagedreven inzichten ondersteunt 2DAYSMOOD het opbouwen van een positieve bedrijfscultuur, het verminderen van verloop en verzuim, en het verhogen van productiviteit en innovatie. Het platform stelt organisaties in staat om snel en regelmatig feedback van medewerkers te verzamelen, zodat ze beter kunnen inspelen op hun behoeften. Wetenschappelijk onderbouwd, gebruiksvriendelijk en volledig integreerbaar in het HR-ecosysteem en flexibel aanpasbaar aan elke organisatie.

2DAYSMOOD B.V.

KVK 75014580
Europalaan 100
3526 KS Utrecht
Nederland
+31 (0)30 227 1925

info@2daysmood.nl

2DAYSMOOD