

2DAYS MOOD

# Whitepaper

15 drijfveren die betrokkenheid en werkgeluk beïnvloeden

Met inzichten en tips om jouw werkomgeving positiever en productiever te maken.



## EMPLOYEE HAPPINESS MODEL

2DAYSMOOD heeft 15 drijfveren geïdentificeerd die een bewezen invloed hebben op het geluk en de betrokkenheid van medewerkers op hun werk.

De combinatie van een diepgaand literatuur onderzoek, inzicht in trends naar nieuwe manieren van werken en onze eigen ervaring in positieve psychologie en HR, leidde tot de ontwikkeling van een innovatief model gebaseerd op deze 15 drijfveren.

Het 2DAYSMOOD Employee Happiness Model®

Door deze 15 drijfveren en stemmingen van mensen op het werk te begrijpen, kun je beginnen met het versterken van Employee Happiness en een positieve, productieve werksfeer in jouw organisatie.



## THEMA INTRODUCTIE

Dit thema gaat over de kern van de organisatie en hoe het bedrijf dezelfde heldere communicatieboodschap en -stijl hanteert voor alle interne en externe stakeholders. Deze boodschap moet samenhangend en geloofwaardig zijn en de waarden van het bedrijf vertegenwoordigen. Vier drijfveren spelen een belangrijke rol binnen dit thema; interne communicatie, strategie en doelen, visie en kernwaarden en reputatie en merk. Deze drijfveren tonen de mate waarin stakeholders zich verbonden voelen en zich identificeren met de organisatie.



## INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

Interne communicatie is de communicatie tussen de organisatie en haar medewerkers, en tussen verschillende afdelingen van de organisatie. Interne communicatie vindt plaats op alle niveaus binnen een organisatie en heeft als doel om duidelijk te informeren over belangrijke onderwerpen, veranderingen, waarden of het delen van kennis.



## POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Duidelijke en consistente berichten van het management
- ✓ Professionele veranderings- en crisiscommunicatie
- ✓ Overzichtelijke en begrijpbare visie, missie en kernwaarden
- ✓ Duidelijke organisatie- en team aanpak
- ✓ Mogelijkheden voor medewerkers om direct met top management te communiceren

## STELLING

OVER HET ALGEMEEN, VIND IK DAT DE ORGANISATIE MIJ VOLDOENDE INFORMEERT OVER BELANGRIJKE ZAKEN EN VERANDERINGEN.

## NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Geen of beperkte vorm van veranderings- en crisis communicatie
- X Gebrek aan een interne communicatiestrategie
- X Gebrek aan een effectieve methode om boodschappen uit te sturen of te interacteren.

### INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

De visie en kernwaarden zijn de leidende principes van een organisatie. Ze laten zien hoe de organisatie zichzelf nu en in de toekomst ziet. De visie gaat over wat de organisatie wil bereiken op lange en korte termijn. De kernwaarden laten zien waar een bedrijf voor staat. Samen zijn ze onderdeel van de bedrijfscultuur.

### POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Het begrijpen van de visie en kernwaarden
- ✓ Jezelf kunnen vinden in de gegeven kernwaarden
- ✓ Het erkennen en belonen van gedrag dat de kernwaarden goed representeert



### STELLING

IK KAN MIJ IDENTIFICEREN  
MET DE VISIE EN KERNWAARDEN  
VAN MIJN ORGANISATIE.

### NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Een onduidelijke visie
- X (Top) management dat zelf niet werkt volgens de kernwaarden van de organisatie
- X Gebrek aan consequenties wanneer er een overtreding van de kernwaarden plaatsvindt
- X Nieuwe medewerkers die duidelijk niet streven naar het naleven van de kernwaarden

### INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

Strategie en doelen gaat over de mate van duidelijkheid van de algemene bedrijfsstrategie van een organisatie, en in hoeverre deze aansluit bij de individuele doelstellingen van een medewerker. De helderheid en relevantie van taken van medewerkers en hoe deze bijdragen aan het grote plaatje zijn hierin belangrijk.

### POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Het afstemmen van de individuele doelen op de algemene bedrijfsstrategie
- ✓ Medewerkers die begrijpen hoe hun werk invloed heeft op het algemene succes van de organisatie
- ✓ Duidelijkheid over benodigde resources voor taken
- ✓ Medewerkers die zelfverzekerd zijn in hun werk en het gevoel hebben dat goed bezig zijn

### STELLING

IK BEGRIJP HOE MIJN WERK  
DE ORGANISATIE ONDERSTEUNT IN  
HET BEREIKEN VAN HAAR DOELEN.



### NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Onduidelijkheid over taken en rolverdelingen (ambigüiteit over rollen)
- X Een onduidelijke strategie
- X Wanneer de strategie gecreëerd door de top van de organisatie de individuele medewerkers niet bereikt

### INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

Reputatie en merk gaat over de algemene indruk die de organisatie maakt en over hoe mensen binnen en buiten de organisatie kijken naar de organisatie. Deze indruk is gebaseerd op het gedrag en de acties van de organisatie uit het verleden en in de toekomst.

### POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Een innovatief product of service bieden van hoge kwaliteit
- ✓ Focus op de klant en de manier waarop de organisatie de wensen van klanten prioriteert
- ✓ Optimisme over de toekomst van de organisatie
- ✓ Betekenisvolle, sociale en duurzame initiatieven van het bedrijf



### STELLING

OVER HET ALGEMEEN SPREEK IK MET TROTS OVER DE ORGANISATIE.

### NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Geen onderscheidend karakter hebben ten opzichte van concurrenten
- X Het leveren van producten of services met een slechte prijs-kwaliteit verhouding.
- X Negatieve feedback van klanten en belanghebbenden

## THEMA INTRODUCTIE

Dit thema gaat over alle mensen die werken in de organisatie, die zijn immers onmisbaar voor het bereiken van succes. De inspiratie, creativiteit, visie en motivatie die ze schenken is wat de organisatie in leven houdt. Belangrijke factoren voor een positieve werksfeer zijn; Goed leiderschap, gezonde relaties met collega's en managers en een veilige omgeving waar medewerkers zichzelf kunnen uitdrukken.





## INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

Leiderschap verwijst naar de manier waarop managers medewerkers leiden, motiveren en inspireren om hun beste werk te doen. Ze zijn verantwoordelijk voor het omzetten van de visie, kernwaarden, strategie en doelen naar begrijpelijke actie voor medewerkers. Daarnaast fungeren managers als rolmodel, en heeft het een positieve invloed als zij zelf het goede voorbeeld geven.



## POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Leiders die echte rolmodellen zijn en het goede voorbeeld geven
- ✓ Leidinggevenden die een gedeelde visie aanmoedigen
- ✓ Medewerkers met rechten die mogen participeren in besluiten
- ✓ Leiders die open staan voor nieuwe ideeën en daarmee verandering en innovatie toejuichen

## STELLING

OVER HET ALGEMEEN IS MIJN DIRECTE MANAGER EEN VOORBEELD VOOR MIJ.

## NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Geen vrijheid of ruimte om fouten te maken
- X Gebrek aan communicatie over veranderingen in de organisatie en het belang daarvan
- X Leidinggevenden die zich niet gedragen volgens de manier die ze zelf aanprijzen
- X Medewerkers die geen vertrouwen hebben in hun team van leiders



### INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

Sociale relaties op het werk bepalen de manier waarop mensen en teams met elkaar kunnen samenwerken en doelen kunnen bereiken. Deze drijfveer bekijkt of de factoren van positieve en sociale interacties aanwezig zijn in de organisatie. Hieronder valt een goede samenwerking, aangename communicatie, teamwork, vertrouwen, gelijke toewijding en wederzijds respect.



### POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Positieve relaties en zelfs opgebouwde vriendschappen met collega's
- ✓ Goede coöperatie, communicatie en teamwork
- ✓ Emoties kunnen tonen op het werk en erover kunnen praten
- ✓ Vertrouwelijke relaties met je collega's
- ✓ Sociale activiteiten met collega's die een band creëren

### STELLING

OVER HET ALGEMEEN HEB IK EEN GOEDE RELATIE MET MIJN COLLEGA'S.

### NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Teamleden die niet hetzelfde niveau van verantwoordelijkheid voelen voor het afleveren van kwaliteit
- X Onopgeloste conflicten tussen collega's
- X Gebrek aan het tonen van respect voor collega's
- X Roddelen

### INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

De relatie met directe manager verwijst naar de sociale relatie die medewerkers hebben met hun directe manager. Belangrijke aspecten hierin zijn wederzijds respect, vertrouwen en het tonen van persoonlijke interesse. Naast de functie van rolmodel is het ook belangrijk dat de manager een idee heeft van hoe mensen werken en te werk willen gaan.



### POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Een zorgzame manager die interesse toont in het persoonlijke leven van medewerkers, die geeft om hoe ze zich voelen, en die hun gezondheid en welzijn ondersteunt
- ✓ Wederzijds respect tussen de directe manager en de medewerker
- ✓ Het hebben van een goede coach en manager

### STELLING

OVER HET ALGEMEEN HEB IK EEN GOEDE RELATIE MET MIJN DIRECTE MANAGER.

### NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Managers die geen respect tonen voor de medewerkers
- X Als de ondersteuning van de manager als onvoldoende wordt ervaren
- X Managers die bepaalde medewerkers niet op dezelfde manier behandelen als anderen

### INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

Deze drijfveer gaat over de psychosociale veiligheid in de organisatie en de mate waarin de organisatie de mentale gezondheid van medewerkers beschermt. Het betreft het veilig stellen van de organisatie zodat medewerkers hun echte persoonlijkheid, talenten, motivaties en onzekerheden kunnen tonen.

### POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Diversiteit aanmoedigen in de organisatie en teams
- ✓ Het gevoel van vrijheid om je mening te uiten
- ✓ Iedereen gelijkwaardig, eerlijk en met respect behandelen
- ✓ Het instellen van regels en procedures die seksuele intimidatie, racisme, en neerbuigendheid naar klokkenluiders afkeuren



### STELLING

OVER HET ALGEMEEN KAN IK MEZELF ZIJN OP HET WERK.

### NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Discrimineren op etniciteit, seksuele oriëntatie, en/of persoonlijke karakteristieken
- X Wanneer afwijkend gedrag zoals seksuele intimidatie, geweld en agressiviteit niet wordt ontmoedigd of bestraft
- X Niet communiceren over welk gedrag onacceptabel voor zowel managers als medewerkers
- X Pesten en de rechten van daders en slachtoffers van ongewenst gedrag niet respecteren

## THEMA INTRODUCTIE

Dit thema gaat over wat een organisatie kan bieden aan de medewerker in ruil voor al hun werk en de inzet die bijdraagt aan de algemene prestaties van de organisatie. Dit kan gaan over intrinsieke factoren (bijv. waardering) en extrinsieke factoren (bijv. monetair) die motivatie opwekken.





## INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

Salaris en beloning verwijst naar een eerlijke beloning voor medewerkers voor het werk dat ze doen. Hieronder valt salaris, maar ook andere manieren van compensatie zoals bijvoorbeeld verlof- en/of vakantiedagen, pensioen, reiskostenvergoeding en/of een auto van de zaak.

## POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Duidelijkheid over de salarisregeling en de schalen
- ✓ Dat iedereen kan meedoen aan het succes van de organisatie (bijvoorbeeld door een bonus systeem of een flexibel salaris)



## STELLING

OVER HET ALGEMEEN VOEL IK ME EERLIJK BELOOND VOOR HET WERK DAT IK DOE.

## NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Gebrek aan overzicht over het salaris en de secundaire voorwaarden
- X Speciale benefits voor top managers en/of andere functies in de organisatie
- X Positieve discriminatie in de verspreiding van arbeidsvoorwaarden

## INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

Waardering verwijst naar de waardering die medewerkers krijgen voor hun inzet en harde werk, van hun directe managers, collega's en andere leden van de organisatie.

## POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Goed werk en extra inzet wordt erkend en gewaardeerd
- ✓ Professionele procedures voor het in- en uitwerken van medewerkers
- ✓ Waardering tonen voor verschillende meningen en daar rekening mee houden tijdens het maken van besluiten en verbeteringen

## STELLING

OVER HET ALGEMEEN VOEL IK ME GEWAARDEERD VOOR HET WERK DAT IK DOE.



## NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Het gevoel dat je niet wordt gerespecteerd voor je inzet en prestaties
- X Leiders die geen complimenten geven en/of medewerkers nooit bedanken
- X Managers met een gebrek aan interesse in de taken en projecten die de medewerker bezig houden

## INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

Opleiding en ontwikkeling verwijst naar de mogelijkheden die medewerkers binnen de organisatie krijgen om vaardigheden te ontwikkelen en te onderhouden. Dit kan gaan om de mogelijkheid tot het volgen van trainingen, persoonlijke ontwikkelingsplannen of duidelijke promotierichtlijnen.

## POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Een eerlijke verdeling van het trainingsbudget
- ✓ Individuele ontwikkelingsplannen die regelmatig herschreven worden
- ✓ Ontwikkelplannen gebaseerd op talenten en sterktes
- ✓ Duidelijke handleidingen over promoties



## STELLING

OVER HET ALGEMEEN ONDERSTEUNT DE ORGANISATIE MIJN PROFESSIONELE EN PERSOONLIJKE GROEI.

## NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Ad hoc acties en gebrek aan volledige strategieën voor opleiding en ontwikkeling
- X Onduidelijkheid over mogelijkheden voor carrière groei en loopbaan
- X Beloftes voor doorgroeimogelijkheden niet nakomen



## INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

Intrinsieke motivatie is een motivatie die iemand van binnenuit ervaart omdat hij of zij plezier heeft in het werk, het waardevol en interessant vindt en/of omdat het voldoening geeft. Een medewerk doet zijn werk dus niet enkel vanwege het salaris, andere beloningen en/of om negatieve consequenties te voorkomen. Intrinsieke motivatie wordt beïnvloed door drie factoren; zelf kunnen bepalen hoe je werkt (autonomie), je capabel voelen om het werk uit te voeren doordat je de juiste vaardigheden en toegang tot de juiste middelen hebt (bekwaamheid) en de kans om dingen te doen die betekenisvol zijn (betekenisgeving).



## POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Organisaties die het belang van intrinsieke motivatie begrijpen
- ✓ Het kunnen vertrouwen dat medewerkers hun taken afmaken wanneer ze de vrijheid krijgen om zelf te beslissen hoe ze dat doen
- ✓ Managers die medewerkers ondersteunen in het praktiseren van autonomie, bekwaamheid en betekenisgeving

## STELLING

OVER HET ALGEMEEN VOER  
IK MIJN TAKEN MET PLEZIER  
EN MOTIVATIE UIT.

## NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Het idee dat vaste kantoortijden en aanwezigheid op het kantoor, een essentiële richtlijn is voor hoge prestaties
- X Te weinig of nooit een gevoel van vertrouwen overbrengen op medewerkers

## THEMA INTRODUCTIE

Het thema welzijn betreft de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers. Dit kan ondersteund worden door onder andere: goede werkplek condities (bijv. natuurlijk daglicht, controle op de temperatuur, veiligheid regels), plannen voor een gezonde leefstijl (bijv. gezond eten en drinken, fitness programma's) en een gezonde werk-privé balans. Met een focus op het welzijn van medewerkers kun je efficiëntie en productiviteit in het team faciliteren.





## INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

Werkomstandigheden verwijst naar de fysieke factoren en de omgeving waarin een medewerker werkt. Deze factoren hebben invloed op zijn of haar welzijn. De productiviteit en effectiviteit van medewerkers wordt sterk positief beïnvloed wanneer de werkplek wordt gezien als plezierig en comfortabel. Denk aan een gebruiksvriendelijke werkplek, duidelijke veiligheidsregels, genoeg daglicht of een fijne temperatuur.



## POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Duidelijke veiligheidsregels en procedures
- ✓ Medewerkers voorzien van de juiste middelen en instrumenten om hun taak goed uit te voeren
- ✓ Persoonlijke veranderingen aan individuele werkplekken ondersteunen/goedkeuren
- ✓ Het hebben van planten op de werkplek

## STELLING

OVER HET ALGEMEEN KAN IK MIJN WERK GEZOND EN VEILIG UITVOEREN

## NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Geen natuurlijk daglicht en/of slechte verlichting
- X Slechte ventilatie en geen controle op de temperatuur
- X Geen plek voor een privé moment of om gefocust te werken
- X Een werkplek die niet gebruiksvriendelijk is

## INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

Vitaliteit beschrijft de mate waarin medewerkers de energie hebben om goed om te gaan met hoge werkdruk en stressvolle situaties. Deze drijfveer toetst in hoeverre energiek medewerkers zich fysiek en mentaal voelen. Vitaliteit en andere persoonlijke energiebronnen kunnen onder andere positief beïnvloed worden door een gezonde leefstijl. Daaronder vallen zaken zoals; voeding, slaap, sport en mindfulness



## POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Ruimtes aanbieden waar medewerkers even rust kunnen nemen
- ✓ Flexibele kantooruren
- ✓ Een organisatie die gezonde middelen aanbiedt (bijv. sportschool abonnement, gezond eten in de kantine)
- ✓ (Strengths-) Coaching voor medewerkers die zich onzeker en/of gestrest voelen

## STELLING

GEDURENDE DE DAG (OF DIENST) VOEL IK MIJ OVER HET ALGEMEEN ENERGIEK.

## NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Geen gezonde snack opties
- X Een stressvolle kantooromgeving
- X Geen ruimte waar rust genomen kan worden

## INTRODUCTIE VAN DE DRIJFVEER

Werk-privé balans gaat over de mate waarin medewerkers worden ondersteund door hun organisatie om hun werk en privé leven te combineren. Deze drijfveer meet in hoeverre medewerkers een gezonde balans ervaren en hoe de organisatie zich inzet om een disbalans te vermijden. Factoren die een positieve invloed hebben op de werk-privé balans zijn tevredenheid met het leven, werkflexibiliteit, ruimte voor persoonlijke activiteiten en sociale steun.



## POSITIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- ✓ Het aanbieden van flexibele werkprocessen en programma's
- ✓ Tijd kunnen besteden aan activiteiten buiten werk waar je energie van krijgt
- ✓ Het coachen van medewerkers en hen ondersteunen wanneer ze geen sociale steun kunnen krijgen van partners, vrienden en familie

## STELLING

OVER HET ALGEMEEN  
ERVAAR IK EEN GOEDE  
WERK-PRIVÉ BALANS.

## NEGATIEVE INVLOEDEN OP BETROKKENHEID

- X Jezelf niet mentaal kunnen ontkoppelen van werk gedurende privé-tijd
- X Gebrek aan tijd voor rust en introspectie

# 2DAYS MOOD



Moods are  
contagious,  
work with  
positive energy!

[info@2daysmood.nl](mailto:info@2daysmood.nl)

