

# 2DAYS MOOD

How do you feel at work today?



## Visueel eBook

2DAYSRESEARCH:

de nieuwste onderzoeken  
naar medewerkersbetrokkenheid

Ben je geïnteresseerd in hoe betrokkenheid van medewerkers op het werk wordt aangedreven?

Wil je op de hoogte blijven van de meest recente onderzoeken, maar kom je tijd te kort?

En wil je weten hoe je medewerkersbetrokkenheid in jouw organisatie positief kunt beïnvloeden?

Blijf lezen!

[WWW.2DAYSMOOD.COM](http://WWW.2DAYSMOOD.COM)

**#2DAYSRESEARCH**

**Interne communicatie**  
van hoge kwaliteit wordt  
positief geassocieerd  
met **medewerkers-**  
**betrokkenheid**

(Karanges et al., 2014)

**2DAYS**MOOD



## **WELKE INVLOED HEEFT INTERNE COMMUNICATIE OP MEDEWERKERSBETROKKENHEID?**

Als het gaat om interne communicatie, is minder (meestal) meer! Deze drijfveer van werkgeluk is belangrijk omdat het de belangrijkste methode is om een gedeelde visie en begrip onder je werknemers te creëren. Interne communicatie van kwaliteit wordt gekenmerkt door een aantal factoren, zoals duidelijk, coherent en beknopt zijn.

### **ONDERZOEK WIJST UIT...**

Recent onderzoek suggereert dat interne communicatie van hoge kwaliteit helpt bij het cultiveren van positieve relaties op de werkplek, die op hun beurt de betrokkenheid van werknemers positief beïnvloeden. Waarom? Het kan zijn omdat interne communicatie interacties in de organisatie mogelijk maakt, waardoor de kans op het ontstaan van vriendschappen wordt vergroot!

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**

## #2DAYSRESEARCH

Het omarmen van een **positieve bedrijfsvisie** heeft een positieve invloed op zowel de **tevredenheid** van de medewerkers als de **prestaties**

(Cheema et al., 2015)

2DAYS**MOOD**



## HOE BEÏNVLOEDEN **VISIE EN WAARDEN** BETROKKENHEID?

Het hebben van een visie die het bestaan van de organisatie stuurt en bestendig maakt, is een essentieel element voor het succes van elke organisatie. Hierbij moet er óók sterke leider opstaan die de visie kan communiceren aan collega's. Alleen op die manier kunnen het draagvlak en de betrokkenheid opbloeien.

### **ONDERZOEK WIJST UIT...**

Onderzoek heeft uitgewezen dat wanneer medewerkers tijdens hun werkzaamheden de visie van de organisatie in gedachten houden, beter kunnen werken en zich gelukkiger voelen. Dit komt omdat medewerkers zich kunnen identificeren met de visie van de organisatie. Hierdoor begrijpen zij langetermijndoelen van de organisatie en weten ze hoe hun werk bijdraagt aan het bereiken ervan!

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**

## #2DAYSRESEARCH

Slechts **14%** van  
de werknemers  
**begrijpt** de strategie  
van hun organisatie

(Myler, 2012)

2DAYS MOOD



## **WELKE INVLOED HEBBEN STRATEGIE EN DOELSTELLINGEN OP MEDEWERKERSBETROKKENHEID?**

De strategie van een organisatie is gebaseerd op de methoden die zij inzetten om langetermijn organisatiedoelen te bereiken. Een effectieve organisatiestrategie is een strategie waarmee je medewerkers zich identificeren. Ze moeten begrijpen hoe hun taken, verantwoordelijkheden en onderlinge samenwerkingen onderdeel zijn van die strategie. Hoe goed een strategie ook uitgedacht is, deze kan niet slagen zonder goed te landen bij alle medewerkers.

### **ONDERZOEK WIJST UIT...**

Ondanks het feit dat 65% van de organisaties een overeengekomen strategie heeft, voert slechts 10% zijn strategie succesvol uit en begrijpt slechts 14% van de medewerkers de strategie helemaal! Om ervoor te zorgen dat jouw medewerkers je strategie begrijpen, is het essentieel dat je effectief en regelmatig met hen communiceert en feedback geeft over wat werkt (en niet!).

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**



## #2DAYSRESEARCH

De perceptie van de **bedrijfsreputatie** door medewerkers is positief gerelateerd aan **medewerkersbetrokkenheid**

(Shirin, 2012)

2DAYS**MOOD**



## **WELKE INVLOED HEBBEN REPUTATIE EN MERK OP MEDEWERKERSBETROKKENHEID?**

Een positieve bedrijfsreputatie heeft tal van voordelen, zoals het aantrekken en behouden van getalenteerd personeel, het aantrekken van klanten en een voorsprong op jouw concurrenten. Om die voordelen te benutten, moet elk bedrijf drie cruciale eigenschappen hebben: legitimiteit, relevantie en differentiatie.

### **ONDERZOEK WIJST UIT...**

Uit recent onderzoek is gebleken dat positieve percepties van bedrijfsreputatie een sterke positieve invloed hebben op de betrokkenheid van medewerkers. Deze bevinding is uniek en innovatief omdat de meeste bestaande literatuur inzoomt op de invloed van medewerkersbetrokkenheid op de reputatie van het bedrijf, in plaats van andersom! De resultaten van dit onderzoek benadrukken juist dat het management hun inspanningen ook zou moeten richten op het verbeteren van hun reputatie om de betrokkenheid van medewerkers te vergroten.

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**



**#2DAYSRESEARCH**

**Transformationeel  
leiderschap**, dat  
enthousiasme en visie  
benadrukt, heeft een  
positieve associatie  
met **medewerkers-  
betrokkenheid**

(Popli & Rizvi, 2016)

**2DAYS**MOOD

## WELKE INVLOED HEEFT LEIDERSCHAP OP MEDEWERKERSBETROKKENHEID?

De rol van een leider in de organisatie is om anderen te inspireren om het maximale uit henzelf en hun werk te halen en een gezonde, positieve organisatiecultuur te cultiveren. Een van de beste manieren voor een manager om eventuele productiviteitsverschillen te dichten, is een goede relatie met zijn of haar personeel op te bouwen.

### ONDERZOEK WIJST UIT...

Recent onderzoek heeft inderdaad verbanden gevonden tussen transformationeel leiderschap en medewerkersbetrokkenheid. Een transformationele leider is iemand die medewerkers aanmoedigt, inspireert en motiveert om te innoveren en verandering te creëren, waardoor de betrokkenheid positief wordt beïnvloed. Voorbeelden van hedendaagse transformationele leiders zijn Elon Musk of Barack Obama.

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**

*(beschikbaar met een Sage-account of tegen betaling)*

## #2DAYSRESEARCH

Werknemers die  
**beste vrienden** hebben  
op hun werk doen  
aanzienlijk meer **moeite**  
voor hun werk dan  
werknemers die dit  
niet hebben

(Mann, 2018)

2DAYS**MOOD**



## HOE BEÏNVLOEDEN **RELATIES MET COLLEGA'S** MEDEWERKERSBETROKKENHEID?

Vriendschappen op het werk zijn enorm belangrijk omdat ze de manier beïnvloeden waarop alle werknemers samenwerken om doelen te bereiken. Als een werknemer gezonde, positieve relaties heeft met zijn collega's, kan dit een aanzienlijk verschil maken voor de algemene tevredenheid en het individuele welzijn.

### **ONDERZOEK WIJST UIT...**

Dat werknemers die vrienden hebben op hun werk aanzienlijk meer moeite doen voor hun werk dan werknemers die dit niet hebben. Vrouwen die aangeven een vriend op het werk hebben, hebben bijvoorbeeld meer dan twee keer zoveel kans om betrokken te zijn met hun werk (63%) dan vrouwen die dit niet hebben (29%). Voor zowel vrouwen als mannen leidt het hebben van een vriend op het werk bovendien tot betere prestaties. Het is dus belangrijk om werknemers in staat te stellen vriendschappen te sluiten met collega's. Cultuur begint met leiders. Zij zetten met hun acties de toon en zijn een voorbeeld voor werknemers. Zij maken het acceptabel of onacceptabel voor werknemers om vriendschappen te sluiten.

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**

## #2DAYSRESEARCH

Een goede **relatie** tussen manager en medewerker leidt tot hogere **medewerkersbetrokkenheid** en lagere vrijwillige vertrekintenties.

(Krot & Lewicka, 2012)

2DAYS**MOOD**



## HOE BEÏNVLOEDT DE **RELATIE MET DE DIRECTE MANAGER** MEDEWERKERSBETROKKENHEID?

Het hebben van een goede relatie met je manager is een integraal onderdeel van het succes van een bedrijf. Een effectieve relatie tussen manager en werknemer wordt gekenmerkt door tweerichtingscommunicatie, een goede uitwisseling van beloningen en positieve, passende emoties. Een manager heeft de verantwoordelijkheid om productieve relaties op te bouwen en te onderhouden met elke werknemer onder zijn toezicht.

### **ONDERZOEK WIJST UIT...**

Recent onderzoek toont aan dat de relatie tussen een (directe) manager en werknemer een belangrijke invloed heeft op de vrijwillige vertrekintentie. Het verband is helder: een goede relatie tussen manager en medewerker leidt tot hogere medewerkersbetrokkenheid en lagere vrijwillige vertrekintenties, terwijl een slechte relatie tussen manager en medewerker leidt tot lagere medewerkersbetrokkenheid en hogere vrijwillige vertrekintenties. Als manager is het dus belangrijk om persoonlijke interesse en vertrouwen in je werknemer te tonen.

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**



## #2DAYSRESEARCH

Momenteel  
gebruikt **48%** van de  
organisaties gender-  
neutraal taalgebruik  
("zij"/"hen"/"hun")  
in hun communicatie.

(The 519, 2015)

2DAYSMOOD



## **HOE BEÏNVLOEDT SOCIALE WAARDEN MEDEWERKERSBETROKKENHEID?**

Omdat we zoveel van onze tijd op het werk doorbrengen (bijna 33% van ons leven!), is het belangrijk dat we ook daar kunnen uitdrukken wie we werkelijk zijn. Voor velen gaat dit probleemloos, maar voor sommigen is het een uitdagende en soms een enge ervaring. Om deze reden is het belangrijk om een werkplek te cultiveren die wordt gekenmerkt door een gevoel van veiligheid en acceptatie.

### **ONDERZOEK WIJST UIT...**

Inclusie en diversiteit krijgen momenteel steeds meer aandacht in de hedendaagse werkomgeving. Om inclusief te zijn, kunnen kleine, eenvoudige wijzigingen worden aangebracht, zoals het gebruik van genderneutraal taalgebruik. Deze kleine verandering kan zeer impactvol zijn voor anderen, dus het is de moeite waard om de tijd te investeren om te overwegen hoe alle mensen zich op hun gemak voelen in jouw organisatie!

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**

## #2DAYSRESEARCH

Een positieve **werk-omgeving**, positieve **relaties** op het werk en een **gewaardeerd gevoel** hebben een positievere invloed op het behouden van talent dan geld

(Nguyen & Rasmussen, 2018)

2DAYS**MOOD**



## HOE BEÏNVLOEDEN **SALARIS EN VOORWAARDEN** MEDEWERKERSBETROKKENHEID?

In principe staat de vergoeding die een medewerker ontvangt in relatie tot in hoeverre hij of zij gewaardeerd wordt door de organisatie. Vrijwel alle medewerkers verwachten dat hun loonafspraken de volgende zaken dekken: 1) de basiskosten van levensonderhoud. 2) wat geld voor sparen of recreatie. 3) de mogelijkheid van een stijgende lijn in het loon. Daarnaast kunnen organisaties hun werken op unieke, niet-geldelijke manieren compenseren.

### **ONDERZOEK WIJST UIT...**

Een organisatie die niet kan concurreren met hoge salarissen, kan in plaats daarvan geïndividualiseerde alternatieven bieden die aansluiten op de behoeften en wensen van hun personeel, zoals bedrijfsfeesten of flexibele werkschema's. In een recent onderzoek noemde zelfs geen enkele deelnemer geld als een motiverende factor voor hun toewijding. In plaats daarvan waren zij meer voorstander van de sociale aspecten van hun werk. Teams die zich gewaardeerd voelen voor hun werk, zijn gemotiveerd om harder te werken en zullen meer betrokken zijn bij de organisatie.

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**

## #2DAYSRESEARCH

**Erkenning,  
waardering of  
beloningen** ontvangen  
voor hun werk motiveert  
medewerkers enorm

(Afolabi, Fernando,  
& Bottiglieri, 2018)

2DAYS**MOOD**



## HOE BEÏNVLOEDT **WAARDERING** MEDEWERKERSBETROKKENHEID?

Waardering tonen aan jouw personeel of collega's is gemakkelijk en kan een grote impact op hen hebben. Iets eenvoudigs als een handgeschreven notitie ("Dank je!"), kan een blijvende positieve indruk achterlaten. Het is een belangrijk signaal waaruit blijkt dat je hen en het werk dat zij verrichten in jouw organisatie waardeert.

### **ONDERZOEK WIJST UIT...**

In een beoordeling van meer dan 30 publicaties, werden verschillende organisatorische factoren geïdentificeerd die een motiverende invloed op medewerkers hadden. Hiervan werd vastgesteld dat de juiste erkenning, waardering en beloningen zeer motiverend waren. Financiële prikkels waren belangrijk, maar op zichzelf niet voldoende om te motiveren.

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**

## #2DAYSRESEARCH

**Informeel leren** op het werk heeft een positieve correlatie met:

- Probleemoplossing
- Flexibiliteit
- Inzetbaarheid

(Manuti et al., 2015)

**2DAYS**MOOD



## **WELKE INVLOED HEBBEN **LEREN EN ONTWIKKELING** OP MEDEWERKERSBETROKKENHEID?**

Leren en ontwikkeling op het werk is enorm belangrijk omdat het groei en excelleren in prestaties bevordert. Elke leer- en ontwikkelingsstrategie die in jouw organisatie aanwezig is, moet gericht zijn op het maximaliseren van sterke punten en zwakke punten aanpakken. De strategie moet personeel in staat stellen om optimaal te werken.

### **ONDERZOEK WIJST UIT...**

Belangrijk is, dat leren en ontwikkelen op het werk geen dure en tijdrovende taak is. Informeel leren is zelfgestuurd en wordt aangedreven door de eigen interesses en motivaties van het individu. Het stelt ons in staat om vaardigheden te ontwikkelen die wij belangrijk en noodzakelijk achten. Informeel leren geeft gemotiveerde medewerkers de mogelijkheid om te verkennen en te experimenteren hoe zij hun werk beter kunnen doen.

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**



## #2DAYSRESEARCH

Er is aangetoond dat  
**intrinsieke motivatie**  
motiverender is dan  
enige andere externe  
motivator

(Singh., 2016)

2DAYS**MOOD**



## HOE BEÏNVLOEDT **INTRINSIEKE MOTIVATIE** MEDEWERKERSBETROKKENHEID?

Een breed scala aan factoren motiveert medewerkers om hard te werken in hun rol. Zaken als werkomgeving, werk-privé balans en stabiliteit van de werkgelegenheid, kunnen allemaal de motivatie van een medewerker beïnvloeden, zowel ten goede als ten kwade!

### **ONDERZOEK WIJST UIT...**

Van al deze factoren is intrinsieke motivatie echter geïdentificeerd als de meest motiverende van allemaal. Intrinsiek gemotiveerd zijn betekent dat de medewerker hard zal werken omdat het hem persoonlijke voldoening geeft, niet voor een externe beloning. Daarom moet de nadruk worden gelegd op het cultiveren van respect, erkenning, vertrouwen en autonomie op de werkplek, zodat intrinsieke motivatie positief kan worden beïnvloed.

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**

## #2DAYSRESEARCH

Een comfortabele  
werkomgeving versterkt  
**positieve gevoelens** over  
het werk en **versterkt**  
het **behoud van talent**

(Satoh, Watanabe & Asakura.,  
2018)

2DAYS**MOOD**



## **HOE BEÏNVLOEDT WERKOMSTANDIGHEDEN MEDEWERKERSBETROKKENHEID?**

Het belang van werkomstandigheden mag niet worden onderschat. Een mooie, prettige werkomgeving kan het verschil maken voor zowel individueel welzijn als organisatorisch succes! Een ideale werkplek is er een die past bij de behoeften van de medewerkers en tegelijkertijd een hoog niveau van van veiligheid en comfort in stand houdt.

### **ONDERZOEK WIJST UIT...**

Eenvoudige initiatieven, zoals het introduceren van planten, of ervoor zorgen dat iedereen op een ergonomische manier werkt, kunnen de tevredenheid van medewerkers aanzienlijk beïnvloeden. Recent onderzoek heeft uitgewezen dat wanneer medewerkers hun werkplek als comfortabel ervaren, ze meer van hun werk houden en eerder geneigd zijn in hun organisatie te blijven!

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**

## #2DAYSRESEARCH

Gelukkige werknemers  
zijn **80%** van hun  
werkweek gefocused  
op het werk dat ze moeten  
doen en waar ze betaald  
voor worden

(Ishrat, 2013)

2DAYSMOOD



## HOE BEÏNVLOEDT **VITALITEIT** MEDEWERKERSBETROKKENHEID?

Negatieve emoties op het werk kunnen enorm schadelijk zijn en kunnen zich snel over het kantoor verspreiden. Het is belangrijk dat alle medewerkers worden ondersteund bij het omgaan met stress en het zorgen voor zichzelf, zowel voor lichaam als geest. Ook als dit inherent is aan het werk.

### **ONDERZOEK WIJST UIT...**

Uit recent onderzoek is gebleken dat een gelukkige werknemer 80% van zijn tijd op het werk spendeert aan het effectief voltooien van zijn of haar taken. Dit hoge productiviteitscijfer komt zowel de organisatie als het individu ten goede. Immers, in deze win-win situatie wordt het noodzakelijke werk voor de organisatie voltooid, en de medewerker voelt meer vrijheid om het werk los te laten in zijn of haar vrije tijd.

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**

## #2DAYSRESEARCH

Het **percentage van burn-outs** in Nederland is **aanzienlijk lager** dan in alle andere landen

(Schaufeli, 2018)

2DAYS**MOOD**



## HOE BEÏNVLOEDT **WERK-PRIVÉ BALANS** MEDEWERKERSBETROKKENHEID?

Het bereiken van een gezonde werk-privé balans is iets waar velen van ons hard aan werken. Als we het nalaten om onze persoonlijke tijd te beschermen en (onbewust) worden geabsorbeerd door ons werk, vergroten we de kans op burn-out. Gelukkig zijn er dankzij de flexibele werktijden en externe werkopties momenteel meer mogelijkheden dan ooit om een gezonde werk-privé balans te vinden. Als werkgever is het echter jouw verantwoordelijkheid om deze opties te verkennen en mogelijk te vergemakkelijken.

### **ONDERZOEK TOONT...**

Een positieve relatie tussen een goede werk-privé balans, organisatorische trots en medewerkerstevredenheid. Zowel autonomie als support van de supervisor voor het thema werk-privé balans ondersteunen medewerkers bij het vinden van de juiste balans tussen werk en privé. Autonomie biedt werknemers meer flexibiliteit in hun dagelijkse werk. Deze vrijheid helpt om de tijd doorgebracht op het werk in evenwicht te brengen met familie- of vrijetijdsactiviteiten.

Wil je meer weten?

**BEKIJK HET ONDERZOEK**



We helpen organisaties floreren  
door gelukkige medewerkers.

We bieden een unieke realtime meetmethode  
om stress, werkgeluk en betrokkenheid  
te analyseren.

Zodat jij een data-gedreven aanpak  
kan starten voor een positieve  
en productieve werksfeer.

[PLAN EEN DEMO](#)

[KRIJG BROCHURE](#)

[WWW.2DAYSMOOD.COM](http://WWW.2DAYSMOOD.COM)





# Persoonlijk dashboard

Feedback stemming



Beleefdheid 0

57%

Trouwbaarheid 0

26%

Ondersteuning 0

9%

Stress 0

9%

Trend stemming

Geduld



Hoe goed jij je op je zoek van laag?  
Enkele voorbeelden van laag zijn: ...

Extreem goed	Slecht
Zeer goed	Zeer slecht
Beste goed	Beste slecht