

---

# Werkstress blootgelegd

De kern, de impact en wat data ons vertellen

2DAYSMOOD Data-rapport november 2024



Werkstress vormt een toenemend probleem voor zowel medewerkers als organisaties. Dit datarapport onthult inzichten uit de data van 2DAYSMOOD. Zo zien we bijvoorbeeld dat stress door hoge werkdruk, slechte communicatie en gebrek aan waardering veel voorkomt en grote impact heeft op het welzijn van medewerkers. Het blijkt dat medewerkers die zich niet gewaardeerd voelen of te hoge werkdruk ervaren, vaker gefrustreerd of gespannen zijn, wat direct invloed heeft op hun productiviteit en betrokkenheid.

Bijzonder is ook dat werkstress sterk kan variëren per sector: van bijvoorbeeld relatief lage stressniveaus in de dienstverlening tot hoge percentages in de ICT, financiële sector, en onderwijs. Dit geeft aan dat de werkcontext en sectorspecifieke uitdagingen een belangrijke rol spelen in de werkbeleving van medewerkers.

Met seizoensgebonden pieken in werkstress, zoals de toename in de maanden februari en september, wordt het duidelijk dat stresspatronen ook samenhangen met specifieke werkcycli. Langdurige stress tijdens deze piekmomenten kan zich ontwikkelen tot chronische stress. Dit leidt uiteindelijk tot toename in verzuim en een hoger personeelsverloop.

Wat kunnen organisaties hiertegen doen? Door inzicht te krijgen in deze data kunnen organisaties gericht inspelen op alle relevante stressfactoren. Hiermee kan werkstress aangepakt worden ruim voordat het uitgroeit tot een chronisch probleem!



Geschreven door:

**Daphne Scherpenborg**

Employee Happiness Consultant - 2DAYSMOOD

MSc Sociale en organisatiepsychologie

**2DAYSMOOD**

# 01

## **Werkstress begrijpen: hoe meten we het en wat betekent het voor jouw medewerkers**

Aan de hand van de 2DAYSMOOD meetmethode wordt bij onze klanten frequent aan medewerkers gevraagd hoe zij zich voelen. Ze kunnen daarbij kiezen uit verschillende emoties op een stemmingswiel om aan te geven welke emotie op dat moment het beste bij hen past. De antwoorden worden vervolgens geanalyseerd volgens het wetenschappelijke Russell Circumplex Model, dat helpt om de emoties te categoriseren en te begrijpen.

## Russel Circumplex Model

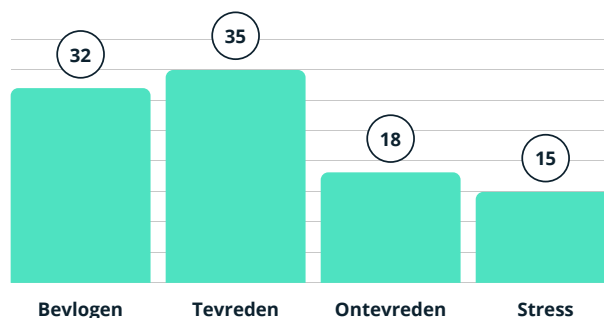
Op basis van het Russel Circumplex Model kun je als organisatie via 2DAYSMOOD real-time in kaart brengen hoe jouw medewerkers zich voelen (dagelijks, wekelijks, maandelijks). Het Russell Circumplex Model is een psychologisch model dat emoties classificeert op basis van twee dimensies: valentie (positief 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 opwinding en gevoel. Deze kwadranten bieden werkgevers inzicht in hoe het gaat met hun medewerkersbestand.

Op basis van alle gegeven stemmingsantwoorden gedurende 2024 is de onderstaande grafiek opgesteld. Hierin is de procentuele verdeling over de stemmingskwadranten uit het Russel Circumplex Model te zien.

### Gemiddeld stemmingspercentage 2024



In deze afbeelding worden de gemeten emoties van januari tot en met oktober in 2024 meegenomen

De gemeten emoties onder 2DAYSMOOD-klanten in 2024 laten gemiddeld een positieve stemming zien. Een meerderheid van de medewerkers voelt zich bevlogen (32%) of tevreden (35%), wat wijst op een goede balans tussen energie en positieve beleving. Deze medewerkers ervaren hun werk als stimulerend en plezierig, wat gunstig is voor de productiviteit en werksfeer.

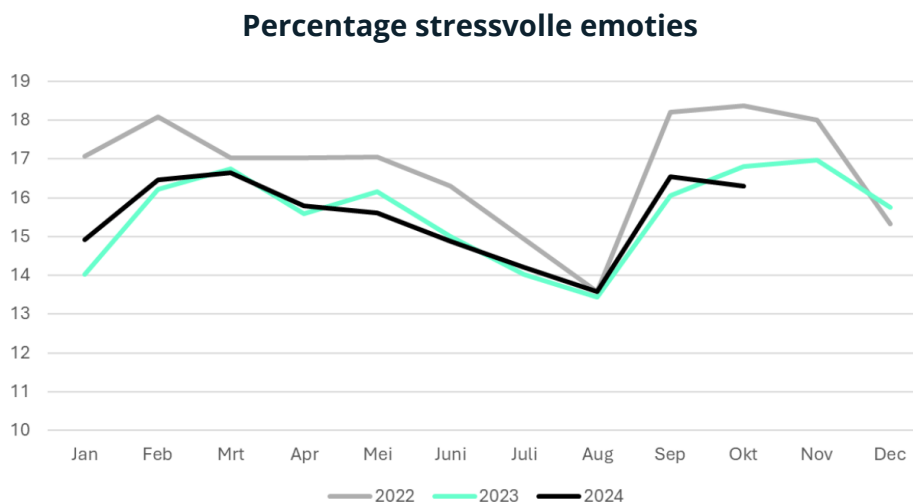
Daarentegen voelt 18% van de medewerkers zich ontevreden. Deze groep ervaart mogelijk een gebrek aan energie en motivatie, wat kan wijzen op een risico voor lagere betrokkenheid. Het stressniveau ligt gedurende 2024 gemiddeld op 15%, wat aangeeft dat een deel van de medewerkers de werkdruk of werkomgeving als negatief en belastend ervaart.

Hoewel 15% van de medewerkers in de categorie stress valt, hoeft dit niet meteen een probleem te zijn. Stress kan een gezonde rol spelen in werkprestaties en motivatie, mits deze van tijdelijke aard is en niet overgaat in chronische stress. Het is echter belangrijk om deze spanning over tijd te monitoren en vroegtijdig in te grijpen als de trend naar chronische stress neigt. Chronische stress leidt vaak tot uitputting, verlies van motivatie en uiteindelijk tot verminderde prestaties en verhoogd ziekteverzuim.

## Voorkom chronische stress door inzicht in trends

Door de trend in stressniveaus op lange termijn te volgen, kan de 2DAYSMOOD meetmethode helpen bij het tijdig identificeren van chronische stress. Dit is vooral waardevol om specifieke teams in de gaten te houden, waarbij extra ondersteuning geboden kan worden als er een opwaartse trend in stress wordt waargenomen.

Daarom bekijken we in de volgende grafiek de trendlijn van werkstress om inzicht te krijgen in de veranderingen in stressniveaus over tijd.



Wat bovenstaande grafiek met name opvalt zijn de seizoensgebonden patronen in werkstress. De maanden februari, september, en oktober vallen op als piekmomenten over de jaren heen, waarin stressniveaus herhaaldelijk oplopen. Dit kan te maken hebben met periodes van hoge werkdruk, zoals begin- en eindfasen van projecten of drukke kwartaalafsluitingen. Zomermaanden zoals juni, juli en augustus vertonen juist een daling in stresspercentages, mogelijk door vakanties en een afname van werkdruk.

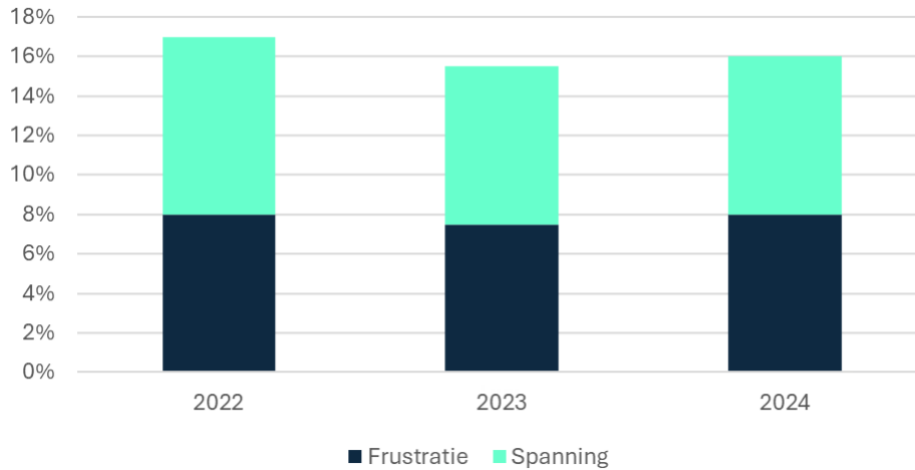
Hoewel de gemiddelde werkstress geleidelijk daalt over de jaren, blijft het belangrijk om te letten op de seizoensgebonden pieken, zoals die in het voorjaar en de herfst. Deze stressniveaus hoeven op zich niet schadelijk te zijn, maar een langdurig verhoogd stresspercentage in specifieke periodes kan wel risicovol zijn als het leidt tot chronische stress. Vooral in maanden met hogere werkdruk kunnen teams baat hebben bij extra monitoring en ondersteuning om te voorkomen dat stress langdurig blijft aanhouden.

Met inzicht in de stemmingstrend en het percentage werkstress binnen jouw organisatie kun je chronische stress voorkomen door specifieke stresspieken vroegtijdig te identificeren en daarop in te spelen. Dit betekent dat je vooraf actie kunt ondernemen bij terugkerende periodes van hoge werkdruk, zoals het toevoegen van tijdelijke ondersteuning of het aanbieden van flexibele werktijden tijdens drukke maanden. Door direct op deze trends in te spelen, kun je voorkomen dat tijdelijke stress zich opstapelt tot chronische stress en het welzijn van medewerkers proactief beschermen.

## Frustratie en spanning als signalen voor werkstress

Wanneer we een laag dieper in werkstress duiken zien we dat in het Russell Circumplex Model werkstress wordt gemeten door te kijken naar de emoties frustratie en spanning. Deze emoties vallen beiden in het kwadrant met hoge energie en een negatieve lading (stress kwadrant) en geven een indicatie van de werkdruk die medewerkers ervaren.

### Percentage stressvolle emoties



Belangrijk! In deze grafiek worden de emoties van januari tot en met oktober in 2024 meegenomen. Dit bedraagt dus niet een volledig jaar, zoals dat 2022 en 2023 wel het geval is.

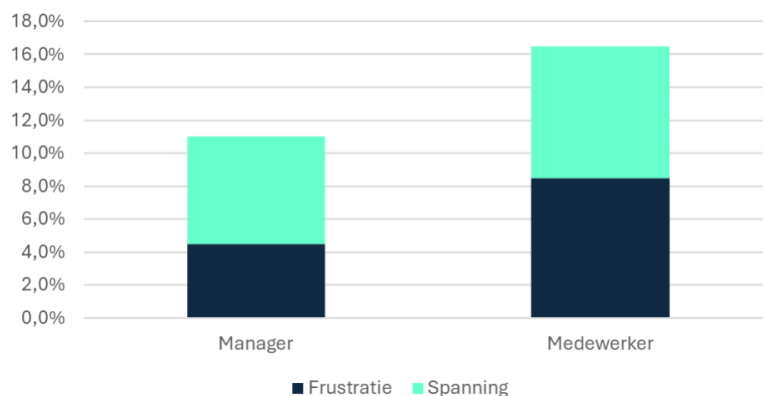
De gegevens tonen een licht positieve ontwikkeling in de werkstress gerelateerd aan frustratie en spanning, met een afname in 2023, maar een stagnatie in 2024. Hoewel de stressniveaus op een aanvaardbaar niveau blijven, is het belangrijk om deze emoties in de gaten te houden. Frustratie en spanning zijn indicatoren voor het welzijn van medewerkers en kunnen, als ze niet worden aangepakt, leiden tot een verhoging van het risico op chronische stress. Door regelmatig te meten met tools zoals 2DAYSMOOD kunnen organisaties tijdig inspelen op veranderingen in deze emoties en gericht acties ondernemen om de werkomstandigheden te verbeteren en de werkstress te verlagen.



## Werkstress in perspectief: hoe managers en medewerkers werkdruk verschillend ervaren

Op basis van de eerdergenoemde emoties waaruit werkstress bestaat duiken we in de verschillen tussen managers en medewerkers.

Gemiddeld percentage werkstress 2024



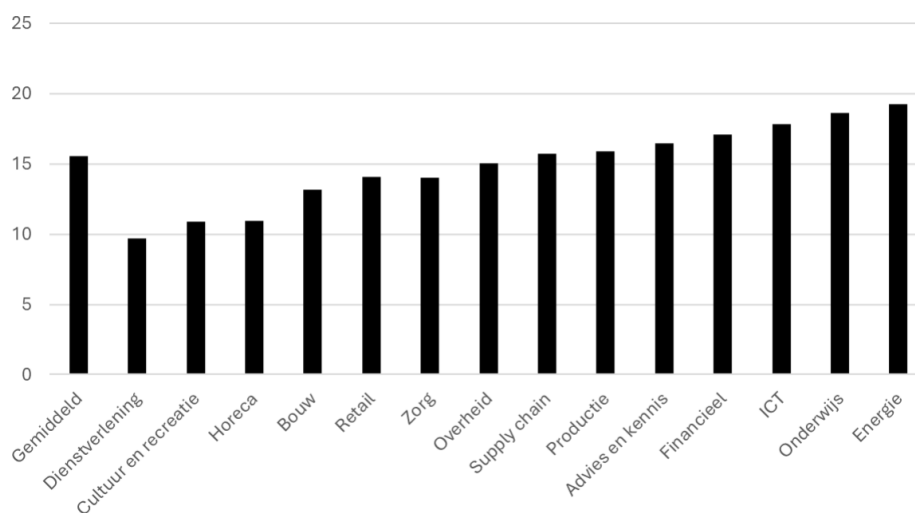
In 2024 zijn er duidelijke verschillen in werkstress tussen managers en medewerkers, zoals blijkt uit de gemiddelde stressniveaus voor de emoties frustratie en spanning. Van alle emoties uit het Russel Circumplex Model ervaren managers een frustratiepercentage van slechts 4,5%, terwijl medewerkers aanzienlijk hoger scoren met 8,5%. Dit verschil is opmerkelijk en suggereert dat medewerkers een veel grotere uitdaging ervaren als het gaat om frustraties in hun werk.

Mogelijke verklaringen hiervoor kunnen zijn dat medewerkers vaak minder controle hebben over hun taken en verantwoordelijkheden. Hierdoor kunnen zij zich ontmoedigd voelen door belemmeringen in hun werkprocessen of onduidelijkheid in hun rol, wat leidt tot hogere frustratieniveaus.

Ook in termen van spanning zijn er opvallende verschillen. Van de emoties uit het Russel Circumplex Model ervaren managers 6,5% spanning, terwijl medewerkers een hogere spanning ervaren van 8,0%. Dit wijst erop dat medewerkers meer last hebben van werk gerelateerde druk en stress, mogelijk door een hogere werklast, minder zeggenschap over hun werk of een gebrek aan ondersteuning.

## Sector gebonden werkstress: waar ligt de grootste druk en hoe verschilt dit per sector?

Het is interessant om te kijken naar de verschillen in werkstress per sector, omdat dit organisaties waardevolle inzichten kan bieden in de specifieke uitdagingen en behoeften van medewerkers in verschillende werkvelden.



Volgens de data over werkstress per sector is het gemiddelde stresspercentage vastgesteld op 15.6%. De dienstverlening scoort het laagst met een stresspercentage van 9.7%. Dit relatief lage percentage kan worden toegeschreven aan de aard van de dienstverlening, waarbij vaak een focus ligt op klantgerichtheid en samenwerking, wat kan bijdragen aan een positieve werkomgeving en lagere werkdruk.

Aan de andere kant staat de energiesector aan de top van de stresslijst met 19.2%. Dit hoge percentage kan duiden op de uitdagingen die gepaard gaan met deze sector, zoals de druk om te voldoen aan strenge regelgeving, hoge verwachtingen en een snel veranderende markt.

Een ander opmerkelijk punt is de onderwijssector, die met 18.7% ook hoog scoort op het stressniveau. Dit kan te maken hebben met de hoge verantwoordelijkheden van docenten en de emotionele belasting die komt kijken bij het onderwijs aan studenten.

In contrast met de lagere scores in de dienstverlening en cultuur & recreatie, waarin medewerkers doorgaans een meer flexibele en ondersteunende omgeving ervaren, ondervinden sectoren zoals ICT (17.8%) en financieel (17.1%) ook hogere stressniveaus. Dit kan te wijten zijn aan de hoge prestatiedruk en snel veranderende technologieën in deze velden.

Het analyseren van werkstress per sector biedt organisaties inzicht in waar de meeste druk ligt en waar verbeteringen mogelijk zijn. Door aandacht te besteden aan de specifieke behoeften van medewerkers in verschillende sectoren kun jij als organisatie gerichte strategieën ontwikkelen om werkstress te verminderen en het algehele welzijn van jouw medewerkers bevorderen.





# 02

## **Stressfactoren ontleed: wat veroorzaakt werkstress en hoe beïnvloedt dit je medewerkers?**

Het is essentieel om de redenen achter werkstress grondig te onderzoeken, evenals de drijfveren die kunnen leiden tot meer motivatie.

Werkstress ontstaat vaak door een combinatie van factoren, zoals hoge werkdruk, onduidelijke verwachtingen, gebrek aan ondersteuning of onvoldoende middelen. Door deze oorzaken te identificeren, kun je beter begrijpen welke specifieke stressoren van invloed zijn op jouw medewerkers en welke interventies het meest effectief kunnen zijn.

---

## De oorzaken van werkstress: wat ligt erachter en waar kun je als organisatie bijsturen?

Naast dat medewerkers via 2DAYSMOOD de mogelijkheid krijgen hun stemming aan te geven, kunnen zij ook toelichten waarom zij zich zo voelen. Uit data-analyses blijkt dat de voornaamste redenen waarom medewerkers zich gefrustreerd of gespannen voelen, in de volgende thema's vallen:

### Redenen voor frustratie:

- ✓ **Onvoldoende ondersteuning en werkdruk:** een groot deel van de frustratie wordt veroorzaakt door een te hoge werkdruk, vaak zonder de nodige ondersteuning of personeelsbezetting. Ook het ontbreken van duidelijkheid over taakverdeling zorgt voor ergernis, vooral wanneer het werk door het vertrek van collega's toeneemt.
- ✓ **Communicatieproblemen en gebrek aan transparantie:** gebrekkige communicatie, vooral vanuit het management of leidinggevenden, is een terugkerend punt. Medewerkers voelen zich vaak niet gehoord en ervaren een gebrek aan transparantie, bijvoorbeeld bij veranderingen in werkprocessen en beslissingen die zonder overleg worden genomen.
- ✓ **IT en systemen:** diverse technische problemen, zoals vertragingen door verouderde systemen, slecht functionerende software, en een moeizame overgang naar nieuwe systemen, dragen bij aan de frustratie.
- ✓ **Management en leiderschap:** medewerkers klagen over ineffectief leiderschap, waarbij managers onvoldoende betrokkenheid tonen of geen vertrouwen uitstralen in de kennis en kunde van hun medewerkers. Een ander frustratiepunt is wanneer er geen verantwoordelijkheid wordt genomen voor het oplossen van interne problemen.
- ✓ **Ongelijkheid en waardering:** een terugkerende klacht betreft de ongelijke behandeling binnen teams en het gebrek aan waardering voor de inzet en ervaring van medewerkers. Sommigen voelen zich genegeerd of niet serieus genomen

### Redenen voor spanning:

- ✓ **Hoge werkdruk en tijdsdruk:** de meest genoemde reden voor spanning is de hoge werkdruk, vaak gecombineerd met krappe deadlines. Veel medewerkers ervaren dat er te veel werk op hun bord ligt in een te korte tijd, wat leidt tot stress en gespannenheid.
- ✓ **Privéproblemen en werk-privébalans:** spanningen ontstaan ook door uitdagingen in de privésfeer, zoals gezondheidsproblemen, familieomstandigheden, of stress door een gebrek aan balans tussen werk en privé. Dit speelt extra sterk bij medewerkers die ook een hoge werkdruk ervaren.
- ✓ **Onzekerheid en gebrek aan structuur:** gebrek aan duidelijke richtlijnen en verwarring rondom verantwoordelijkheden binnen projecten maakt medewerkers gespannen. Ook reorganisaties en onduidelijkheden in communicatie vanuit het management dragen bij aan een onzekere werkomgeving.
- ✓ **Slechte communicatie en gebrek aan coördinatie:** gebrek aan adequate communicatie en coördinatie tussen afdelingen zorgt voor een onrustige werksfeer, waarin medewerkers constant moeten anticiperen op veranderingen zonder duidelijke richtlijnen.

Deze thema's geven inzicht in belangrijke knelpunten die het welzijn van medewerkers beïnvloeden en bieden aanknopingspunten voor HR om gerichte interventies op te zetten.

---

## Energiebronnen en stressoren in balans: hoe werkgeluk en werkdruk elkaar beïnvloeden

Werkgeluk en werkstress gaan niet alleen over een positieve of negatieve stemming tijdens werk. De werkbeleving is afhankelijk van meerdere factoren. 2DAYSMOOD heeft in samenwerking met Universiteit Utrecht 15 universele factoren geïdentificeerd in het Employee Happiness model. Maar welke invloed hebben ze? Bestaande theorieën vertellen ons dat stress en burn-out veroorzaakt worden door stressoren en energiebronnen (bijv. communicatie of werk-privé balans). Persoonlijke hulpbronnen kunnen die factoren nog versterken of afzwakken.

Dus wanneer is iets een stressor of een energiebron? Dit heeft 2DAYSMOOD gemeten door de tevredenheid en belangrijkheid van de factoren uit het Employee Happiness Model tegenover elkaar te zetten.

## 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.

### Stressoren

De grootste stressoren voor medewerkers zijn de drijfveren **waardering** en **salaris & voorwaarden**. Medewerkers vinden deze drijfveren erg belangrijk, maar zijn hier gemiddeld gezien minder tevreden over.

Op het gebied van **waardering**, wat in onze werkstress datarapporten van 2020, 2021 en 2023 ook in de top van stressoren stond, is er nog veel ruimte voor verbetering: veel medewerkers voelen zich niet voldoende gewaardeerd en vinden dit wel erg belangrijk.

Verder zijn medewerkers het minst tevreden over **salaris en voorwaarden**. Wel wordt dit thema minder belangrijk gevonden dan waardering, waardoor het wellicht een minder grote reden voor werkstress is. Echter kan financiële stress wel zorgen voor extra stress op het werk.

Hieronder vind je hoe tevreden medewerkers zijn over de twee stressoren en hoe belangrijk ze deze vinden op een schaal van 1 op 5.

	Belangrijkheid	Tevredenheid
Waardering	3.9	3.0
Salaris & voorwaarden	3.5	2.8



## Energiebronnen

De voornaamste energiebron voor medewerkers is de **relatie met hun collega's**. Medewerkers vinden dit het allerbelangrijkst en zijn hier ook het meest tevreden over. Dit punt is dus echt een cruciale motivatie voor jouw medewerkers, dus investeer hier ook in!

Naast de relatie met collega's is het voor medewerkers erg belangrijk om zichzelf te kunnen zijn op de werkvloer, ook zijn ze hier gemiddeld gezien erg tevreden over. **Jezelf kunnen zijn** is dan ook een belangrijke energiebron voor medewerkers. Vandaar dat het goed is om diversiteit en inclusie binnen jouw organisatie te waarborgen en een omgeving te creëren waar iedereen erbij hoort en zichzelf kan zijn. Onderzoek toont veelal aan dat meer diverse teams innovatiever zijn, betere beslissingen nemen en dat dit bijdraagt aan een positieve werkcultuur. Vandaar dat het niet gek is dat dit wordt geïdentificeerd als energiebron op de werkvloer.

Hieronder vind je hoe tevreden medewerkers zijn over de twee energiebronnen en hoe belangrijk ze deze vinden op een schaal van 1 op 5.

	Belangrijkheid	Tevredenheid
Relatie met collega's	4.2	3.6
Jezelf kunnen zijn	3.4	3.5

Het is belangrijk als werkgever om aandacht te schenken aan wat jouw medewerkers energie geeft, maar ook wat jouw medewerkers stress oplevert. Wij identificeren de bovenstaande factoren als belangrijke aspecten in het algemeen. Maar inzicht krijgen in wat speelt binnen jouw unieke organisatie is natuurlijk het allerbeste.

Door zowel de redenen voor werkstress als de motivaties van medewerkers te onderzoeken, kunnen organisaties gerichte strategieën ontwikkelen die niet alleen gericht zijn op het verminderen van stress, maar ook op het bevorderen van een positieve werkcultuur. Dit leidt tot een productievere en gezondere werkomgeving waarin medewerkers zich gesteund en gewaardeerd voelen. Wat uiteindelijk resulteert in een lagere werkdruk, hogere tevredenheid en een sterkere organisatie als geheel.

# 03

## **Aan de slag met werkstress: praktische tips om werkdruk en stress te beheersen**

Werkstress effectief aanpakken vraagt om een proactieve aanpak en een goed begrip van wat medewerkers motiveert en frustreert. Met de volgende tips & tricks kun jij gerichte acties ondernemen om stress te verminderen, werkgeluk te bevorderen en een gezonde, productieve werkcultuur te ondersteunen.



## 1. Monitor en ondersteun medewerkers tijdens stresspieken

Stresspieken komen vaak voor tijdens specifieke periodes, zoals bij kwartaalafsluitingen of projectdeadlines. Door deze momenten te monitoren met oplossingen zoals 2DAYSMOOD kun je proactief inspelen op toenemende stress. Zorg in deze piekperiodes voor extra ondersteuning, bijvoorbeeld door tijdelijk de werkdruk te verlagen, flexibele werktijden aan te bieden of extra teamcapaciteit in te schakelen. Door tijdens deze pieken maatregelen te nemen, voorkom je dat tijdelijke stress zich opstapelt tot langdurige spanning en burn-outklachten, en geef je medewerkers de ruimte om veerkrachtig en gefocust te blijven.

## 2. Voorkom chronische stress door continue monitoring

Chronische stress is vaak het gevolg van voortdurende werkdruk en kan langdurige uitval veroorzaken. Door stresspatronen op lange termijn te volgen en te analyseren, kun je trends en herhalende stressmomenten identificeren. Bespreek regelmatig met managers en HR wat er binnen hun teams speelt en kijk waar extra ondersteuning of aanpassingen nodig zijn.

Deze continue monitoring stelt je in staat om op tijd in te grijpen wanneer stress van tijdelijk naar chronisch dreigt te gaan. Dit helpt de werkdruk te beheersen en voorkomt dat medewerkers langdurig uitvallen, waardoor ook ziekteverzuim wordt verminderd.

## 3. Verminder spanning en frustratie bij medewerkers

Frustratie op de werkvloer ontstaat vaak door zaken als onduidelijke rolverdelingen, gebrekkige communicatie of technische problemen. Om spanning en frustratie te verminderen, is het belangrijk om medewerkers regelmatig de kans te geven hun ervaringen en knelpunten te delen.

Werk actief aan oplossingen voor bekende obstakels, zoals IT-uitdagingen of rolonduidelijkheden, en zorg voor een open communicatiecultuur waarin medewerkers zich gehoord voelen. Door problemen structureel aan te pakken en medewerkers de ruimte te geven om hun frustraties te uiten, creëer je een omgeving waarin ze zich gesteund voelen. Dit draagt bij aan een betere werksfeer en voorkomt dat kleine ergernissen uitgroeien tot stressfactoren.

## 4. Beperk stressoren door waardering en beloning te optimaliseren

Een gevoel van waardering en een eerlijke beloning zijn essentieel voor de tevredenheid van medewerkers. Herzie regelmatig het beloningsbeleid om er zeker van te zijn dat medewerkers eerlijk worden gecompenseerd voor hun inspanningen en dat ze zich gewaardeerd voelen. Dit kan door middel van salarisaanpassingen, bonussen of extra voordelen, maar ook door dagelijkse erkenning voor prestaties en het tonen van inzet.

Creëer daarnaast een cultuur waarin waardering structureel wordt ingebed. Een simpele bedankje of het vieren van behaalde mijlpalen kan al een groot verschil maken. Door medewerkers erkenning en beloning te geven voor hun werk, verhoog je hun motivatie en betrokkenheid. Dit voorkomt dat ontevredenheid uitgroeit tot een bron van stress en helpt een gezonde en stimulerende werkomgeving te creëren.

## 5. Investeer in energiebronnen voor een positieve werksfeer

Energiebronnen zoals goede onderlinge relaties en de vrijheid om jezelf te kunnen zijn op de werkvloer vormen de kern van een positieve werkcultuur. Stimuleer sterke verbindingen tussen collega's door teamactiviteiten te organiseren, successen te vieren en een cultuur van wederzijds respect te bevorderen. Daarnaast is het essentieel om diversiteit en inclusie te waarborgen, zodat medewerkers zich veilig voelen om zichzelf te zijn.

Diversiteit binnen teams leidt niet alleen tot meer innovatie en betere besluitvorming, maar bevordert ook de werksfeer doordat medewerkers met verschillende achtergronden en ideeën samenwerken in een inclusieve omgeving. Door te investeren in energiebronnen zoals collegiale relaties en inclusie, versterk je het werkgeluk en de motivatie van medewerkers, wat een positieve invloed heeft op hun welzijn en productiviteit.







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 Organisationspsycholoog

[Plan een gratis gesprek](#)



**Martin Meulenkamp**

Managing Partner en HR Expert  
2DAYSMOOD



**Jan Pronk**

Managing Partner en Technology Expert  
2DAYSMOOD

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**

**2DAYSMOOD B.V.**

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

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