

FROM INSIGHT TO CHANGE

# 2DAYS MOOD

## DATARAPPORT

Ontcijferde werkstress: jouw gids  
voor een gezondere werkomgeving



Endorsed internationally

By Leadership & Management experts  
Daniel Pink and Viktor Lipman

# WAAROM DIT DATARAPPORT?

**Werkstress: we hebben er allemaal wel eens mee te maken gehad. Tegenwoordig willen we veel en verwachten we dat ook van onszelf. Dat heeft effect op onze energiebronnen en zorgt steeds vaker voor stress en burn-outs. Maar hoe komt dat precies? Waar liggen de valkuilen? En wat kunnen we eraan doen?**

Psychologen zoals Thijs Launspach leren ons dat incidentele stress niet erg is, maar functioneel. Stress slaat pas door in overspannenheid of een burn-out als het structureel aanwezig is. Simpel gezegd: we raken opgebrand als er, te lang of te vaak, een té groot verschil bestaat tussen wat we “moeten of willen” en wat we “kunnen”. We raken dan in eerste instantie gefrustreerd, somber, vergeetachtig of besluiteloos, en met bijkomende lichamelijke klachten zorgt dat voor uitputting en uitval. Hoe stap je uit die gevarezone? Met de juiste people analytics (én gesprekken) kun je werkstress en de oorzaken signaleren voordat het te laat is. Herkennen, erkennen en oplossingen verkennen!

Met een innovatieve meetmethode meet 2DAYSMOOD medewerkerstevredenheid en -betrokkenheid voor een positievere werkomgeving. De conclusies in dit datarapport zijn getrokken op basis van de gebundelde 2DAYSMOOD-data, bestaande uit 400.000+ ontvangen antwoorden. Deze zijn afkomstig vanuit medewerkers en managers uit meer dan 150 organisaties en verschillende branches in Nederland over het afgelopen jaar (okt. 2022 t/m okt. 2023).

## Onderstaande onderwerpen lichten we voor je uit:

1. Inzicht in werkstress
2. Drijfveren van werkgeluk en werkstress
3. De redenen achter werkstress
4. Tips en tricks voor minder werkstress

Aan de hand van dit datarapport willen we jullie inspireren en nieuwe inzichten geven om het werkgeluk en de medewerkerstevredenheid te verhogen binnen jouw organisatie.

Heb je behoefte aan meer informatie of vragen over dit datarapport, helpen we je graag verder. Neem dan contact op met je contactpersoon bij 2DAYSMOOD of stuur een mailtje naar [info@2daysmood.nl](mailto:info@2daysmood.nl)

Alvast veel leesplezier!

Groet,  
2DAYSMOOD

1

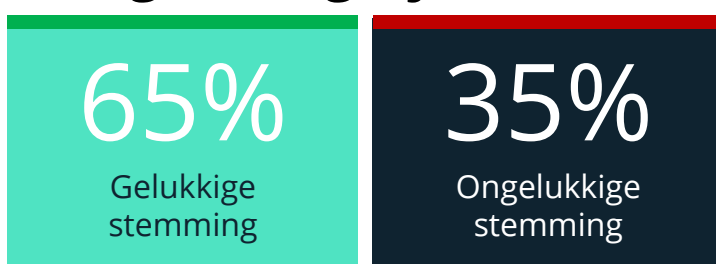
# INZICHT IN WERKSTRESS



# DE MATE VAN WERKSTRESS

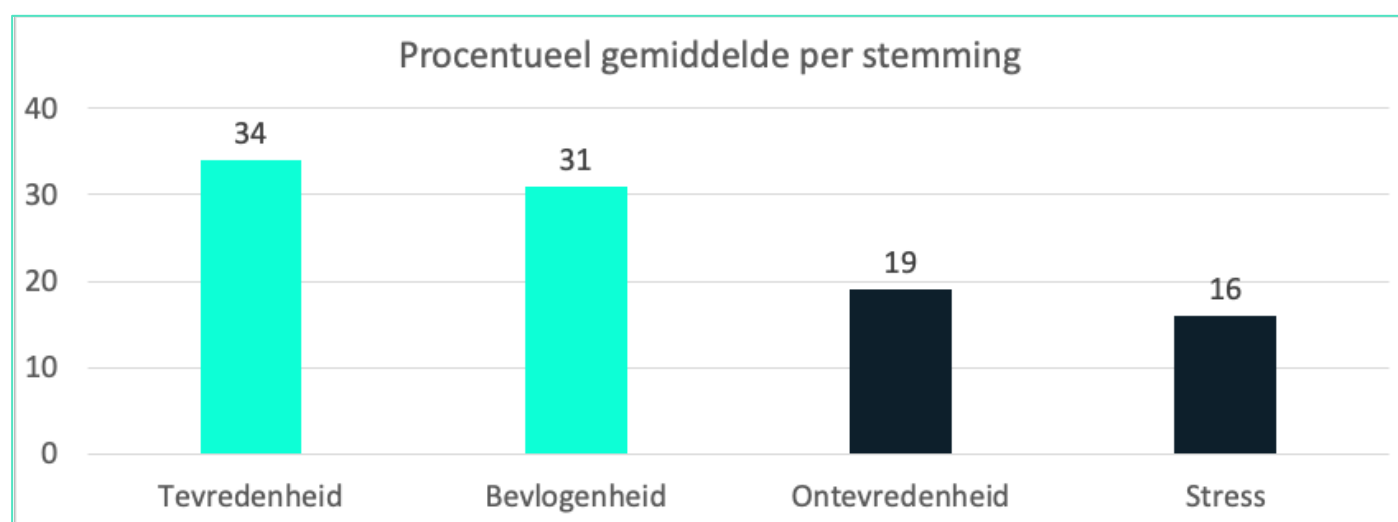
Zowel privé als in de werkcontext is het belangrijk om aandacht te schenken aan onze stressniveaus, omdat stemmingen onze gedachten en acties sturen. Hoe kunnen we, ondanks (negatieve) emoties, goed presteren en ons welzijn en werkgeluk op peil houden? Met de meetmethode van 2DAYSMOOD verkrijgen 150 organisaties continu inzicht in hoe gestrest, (on)tevreden en bevlogen hun teams zijn. We hebben de anonieme resultaten geanalyseerd voor een beeld van werkend Nederland. Lees onze bevindingen hieronder.

## Hoe gelukkig zijn medewerkers?



Bovenstaand zien we de verdeling van positieve versus negatieve stemmingen over het afgelopen jaar. Het afgelopen jaar werden er gemiddeld genomen **65% positieve stemmingen** ervaren. De positieve stemmingen bestonden uit **34% tevreden** stemmingen (ontspannen/op gemak zijn) en **31% bevlogen** (enthousiast/vrolijk) stemmingen, zoals te zien in de onderstaande grafiek.

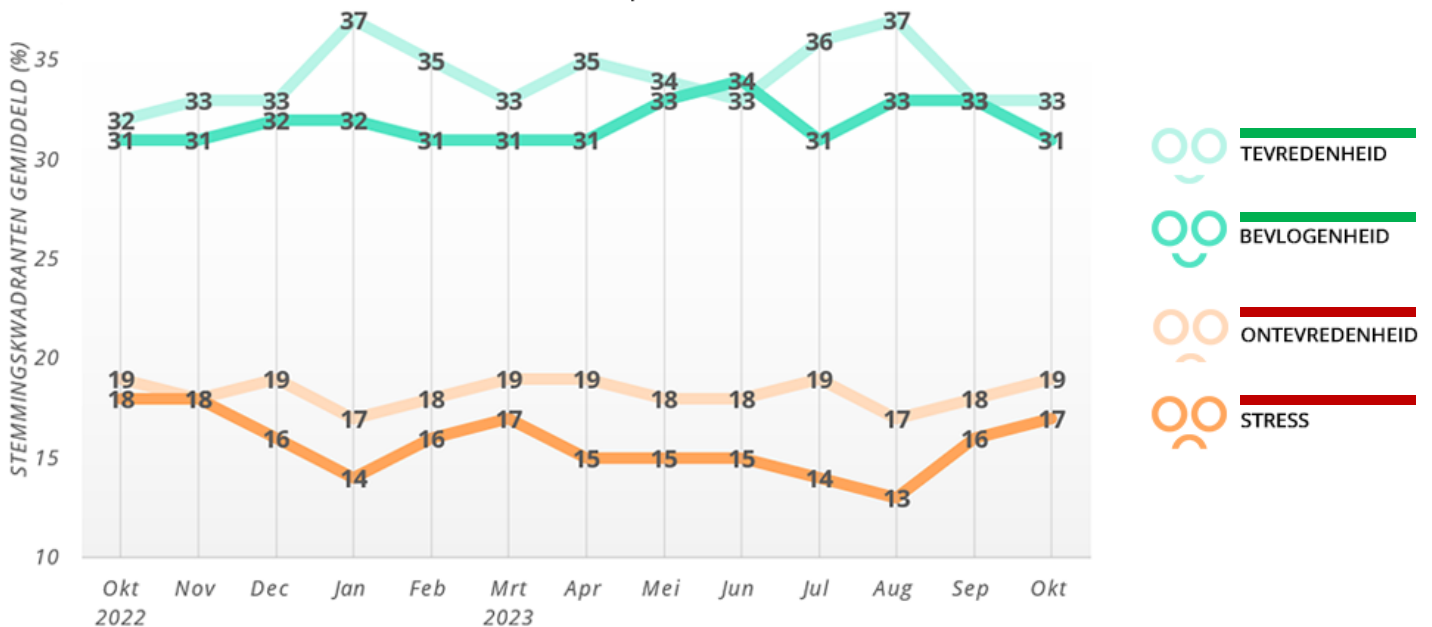
Naast de positieve stemmingen werden er gemiddeld gezien **35% negatieve stemmingen** ervaren het afgelopen jaar. De negatieve stemmingen bestonden voor **19% uit ontevredenheid** (somber/moe) en voor **16% uit stress** (gefrustreerd/geïrriteerd). De stemmingsbalans zou idealiter moeten liggen op **75% positief en 25% negatief**. Dan functioneren teams het best. Er is dus **10% verschuiving nodig** richting positieve stemmingen om teams optimaal te laten presteren. Hierbinnen is **stress tussen de 10% en 20% optimaal** voor prestatie op de werkvloer. Vooral de mate van ontevredenheid is dus een aandachtspunt.



# Stress signaleren

We hebben gekeken naar de verhoudingen tussen de verschillende emoties van medewerkers over het afgelopen jaar. Nu duiken we dieper in op de gemiddelde mate van **werkstress over oktober 2022 t/m oktober 2023**. In onderstaande figuur staat afgebeeld hoe de gemoedstoestanden zich ten opzichte van elkaar hebben verhouden over het afgelopen jaar.

Trendlijn van emoties van medewerkers | okt 2022 - okt 2023



We kunnen zien dat **wanneer het nieuwe jaar begint, er een flinke piek is in enthousiasme** en een daling in de negatieve stemmingen. Zo ook in werkstress.

Waarschijnlijk gaat medewerkers tijdens de start van het jaar vanuit goede voornemens en intrinsieke motivatie aan de slag. Desondanks houdt dit niet aan en zien we **na januari een stijging in stress** op het werk. Het begin van het jaar kan gepaard gaan met nieuwe projecten, doelstellingen en deadlines. Bedrijven stellen vaak nieuwe doelen voor het jaar in en verwachten een frisse start. Dit kan leiden tot een verhoogde werkbelasting en daarmee samenhangende stress.

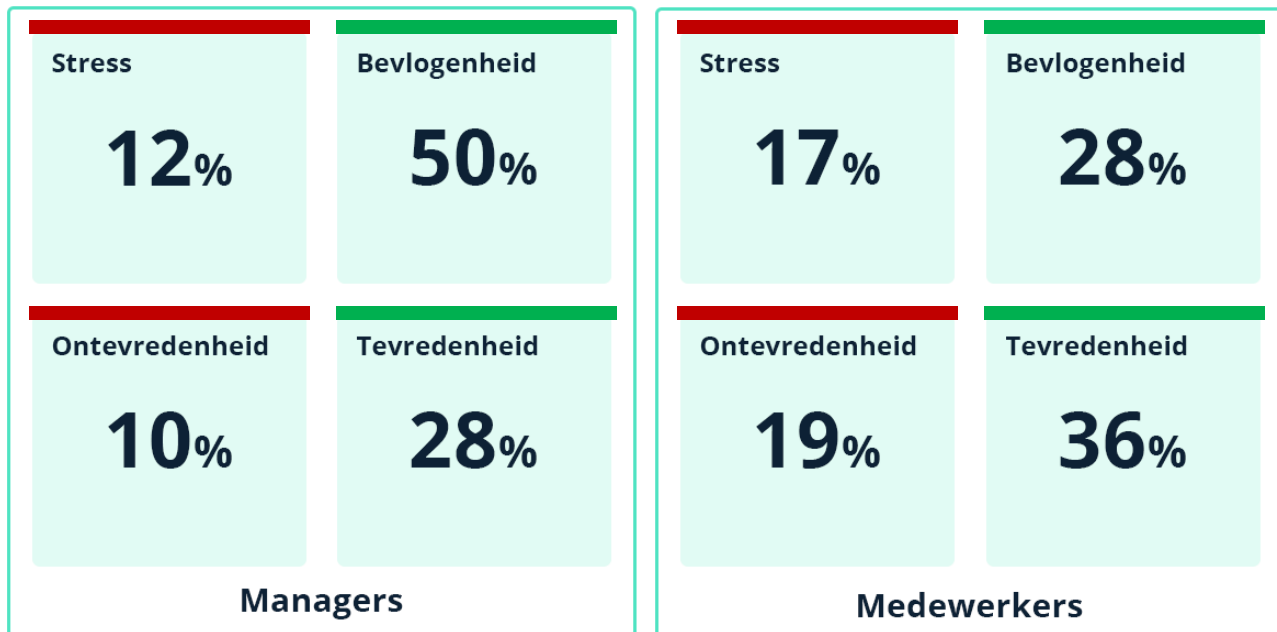
Vanaf **maart zien we een daling in werkstress**, deze trend zet zich gedurende de lente en zomermaanden voort. Waarschijnlijk heeft dit te maken met het beter wordende weer en de extra energie die de zon kan geven. **Augustus** betekent voor veel medewerkers het einde van de vakantieperiode. We zien dan ook weer een **stijging** in de gemiddelde mate van werkstress vanaf deze periode.

Stress wordt pas gevaarlijk als het **langdurig of structureel** aanwezig is. Als je dit via trendlijnen kunt signaleren, is het slim om dit tijdig te erkennen en in te zetten op energiebronnen. Daarover meer in hoofdstuk 2.

# MEDEWERKERS VS. MANAGERS

Het is interessant om ook even stil te staan bij de verschillen tussen medewerkers en managers op het gebied van werkgeluk en stress. Gemiddeld gezien hebben managers namelijk zo'n 10% tot zelfs 15% meer werkgeluk (bevlogenheid en tevredenheid) ervaren dan medewerkers gedurende het afgelopen jaar. Waar liggen de verschillen? Lees snel verder.

## Stemmingen tijdens het werk



In bovenstaande afbeelding is te zien welke stemmingen managers en medewerkers gemiddeld gezien hebben ervaren in de periode van oktober 2022 t/m oktober 2023. Het eerste wat hier erg opvalt is dat **managers veel meer bevlogen zijn** dan medewerkers (12% meer!). Dit kan te verklaren zijn aan de hand van de '[Self-determination Theory](#)'. Managers hebben vaak meer **autonomie en controle** over hun werk en besluitvorming. Dit kan hen meer voldoening en intrinsieke motivatie geven en zo een gevoel van bevlogenheid stimuleren. Wel ervaren medewerkers **meer tevredenheid** dan managers. Wanneer medewerkers een positieve stemming ervaren is deze dus gemiddeld gezien lager in de energie dan bij managers.

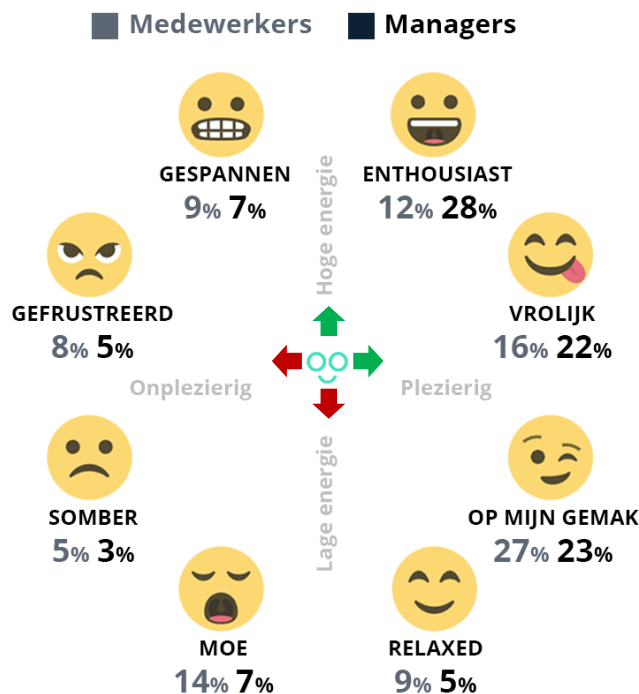
Wat hiernaast opvalt is dat medewerkers gemiddeld gezien **meer negatieve stemmingen** ervaren dan managers, zowel **meer ontevredenheid** als **meer stress**. De hogere mate van ontevredenheid kan ook worden verklaard door het feit dat medewerkers vaak minder autonomie en zelfbestuur over hun werk hebben dan managers. Zo hebben zij ook minder de mogelijkheid om dingen te veranderen wanneer zij ontevreden zijn.



Ook ervaren medewerkers gemiddeld gezien **5% meer werkstress** dan managers. Medewerkers hebben vaak minder controle over hun werkomgeving en besluitvorming dan managers. Ze moeten zich aanpassen aan beslissingen en richtlijnen die van bovenaf zijn opgelegd. Hieronder duiken we dieper in op de verschillende kenmerken van stress.

## Emoties tijdens het werk

Okt 2022 – okt 2023



We kijken nu naar onderliggende emoties tijdens het werk verdeeld over de assen Energie en Plezier. Als die twee samen hoog zijn, leiden ze tot bevlogenheid: een bron van innovatie en creativiteit. Zijn ze beiden laag? Dan leiden ze tot ontevredenheid.

Binnen het wetenschappelijk onderbouwde 2DAYSMOOD-stemmingsmodel wordt stress opgebouwd uit de emoties '**gespannen**' en '**gefrustreerd**'. Beide worden gemiddeld gezien **meer ervaren door medewerkers** dan door managers. Managers hebben vaak toegang tot meer informatie en betere communicatiekanalen dan medewerkers. Medewerkers kunnen zich bijvoorbeeld gefrustreerd voelen door een gebrek aan transparantie en communicatie over de bedrijfsbeslissingen.

Het is als manager belangrijk om bewust te zijn van wat er onder de medewerkers speelt. Wellicht ervaren je medewerkers meer frustratie en spanning dan de manager of teamleider. Inzicht hierin en de redenen hierachter zijn erg belangrijk voor het functioneren van je team. Met inzicht kun je hier efficiënt op inspelen. In het volgende hoofdstuk duiken we in de energiegevers en stressoren waarop jij kan inspelen om het werkstress binnen jouw team te verlagen.

2

# DRIJFVEREN VAN WERKGELUK EN WERKSTRESS





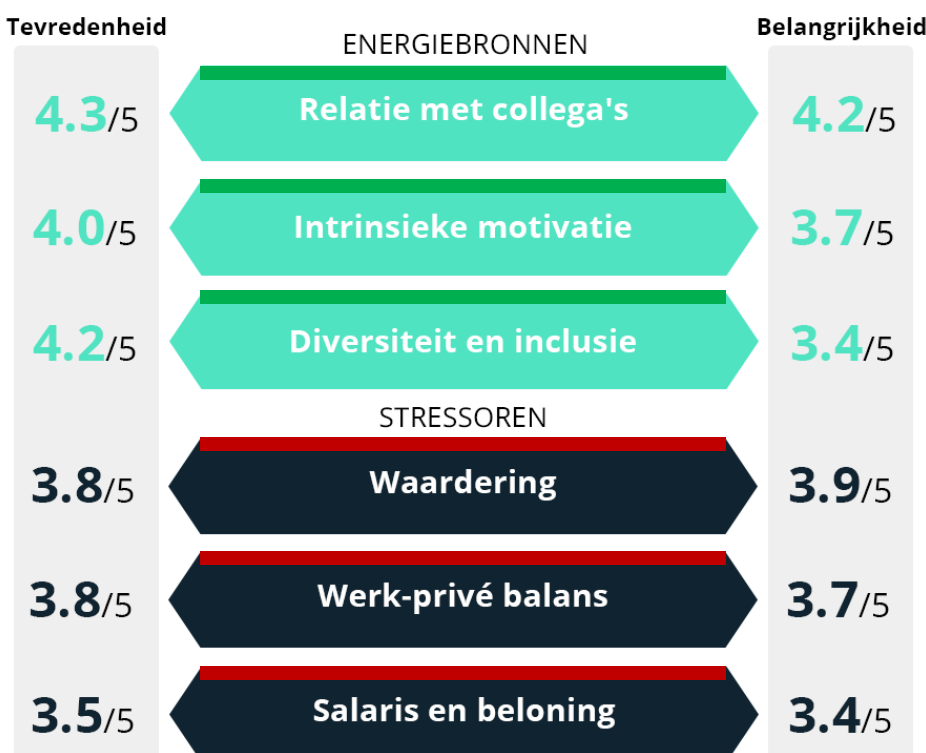
# INVLOEDEN OP WERKSTRESS

Werkgeluk en werkstress gaan niet alleen over een positieve of negatieve stemming tijdens werk. De werkbeleving is afhankelijk van meerdere factoren. Daarom heeft 2DAYSMOOD 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-outs veroorzaakt worden door stressoren en energiebronnen (bijv. communicatie of werk-privé balans). Persoonlijke gebeurtenissen kunnen die factoren versterken of afzwakken.

Wanneer spreken we van een **stressor** of een **energiebron**? Dit heeft 2DAYSMOOD gemeten door de tevredenheid en belangrijkheid van de werkgeluk-factoren uit het [Employee Happiness Model](#) tegenover elkaar te zetten. Medewerkers vinden waardering bijvoorbeeld erg belangrijk voor hun werkgeluk. Op een schaal van 1-5 geven ze het een score van 3.9. Echter zijn ze minder tevreden over dit onderwerp, met een score van 3.8. Dit betekent dat er mismatch is en niet wordt voldaan aan de verwachtingen. Dat kan stress opleveren. Zo hebben we naar de belangrijkheid en mismatch gekeken van alle 15 werkgeluk-factoren, en komen we tot onderstaande **top 3 van stressoren en energiebronnen**.

## Energiebronnen en stressoren tijdens werk

(Mis)match van belangrijkheid en tevredenheid | okt 2022 – okt 2023



## Top 3 energiebronnen en stressoren

De **top 3 van energiebronnen** van het afgelopen jaar bestaat uit: 1. [Relatie met collega's](#), 2. [Intrinsieke motivatie](#) en 3. [Diversiteit en inclusie](#). In ons eerdere onderzoek zag dit lijstje er vrijwel hetzelfde uit, zie ook [Werkstress Data Rapport 2021](#). Dit blijven dus ten alle tijden belangrijke drijfveren voor onze energie op werk. Alleen Diversiteit en inclusie is nu in de plaats gekomen van [Relatie met de directe manager](#). Dit is een interessante ontwikkeling, aangezien dit thema steeds meer aandacht krijgt. Onderzoek toont 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.

De **top 3 van grootste stressoren** van het afgelopen jaar bestaat uit: 1. [Waardering](#), 2. [Werk-privé balans](#) en 3. [Salaris en beloning](#). Werk-privé balans zien we net als in 2020 en 2021 weer terugkomen in de top 3 stressoren. Veel mensen en organisaties zijn nog op zoek naar een goede balans tussen thuiswerken, op kantoor werken en genoeg vrije tijd. Een slechte balans hiertussen brengt stress met zich mee.

Ook wat betreft **Waardering**, die in 2020 en 2021 ook in de top 3 stond van stressoren, is er nog veel ruimte voor verbetering: veel medewerkers voelen zich niet voldoende gewaardeerd en vinden dit wel erg belangrijk.

Medewerkers zijn het minst tevreden over **Salaris en Beloning** (3.5/5). Wel wordt dit thema minder belangrijk gevonden, waardoor het wellicht een minder grote reden voor werkstress is. Echter kan financiële stress ook zorgen voor extra stress op het werk.

Het is als werkgever belangrijk 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 in wat speelt binnen jouw team is natuurlijk het allerbeste.



*Aan welke knoppen moet je draaien om het werkgeluk binnen jouw organisatie te verhogen?  
[Klik hier](#) om een gratis en vrijblijvende quickscan aan te vragen.*

3

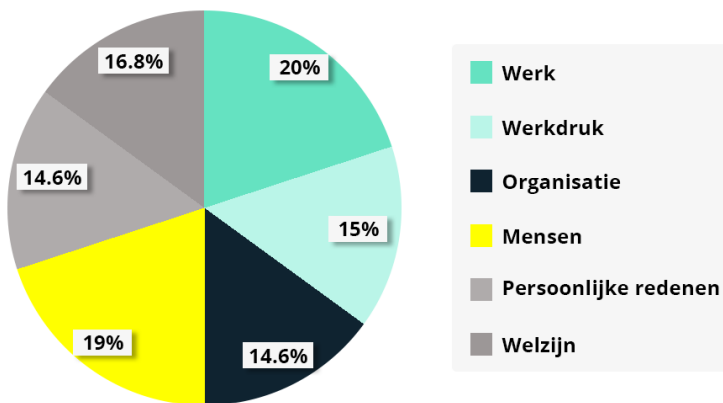
# DE REDENEN ACHTER WERKSTRESS



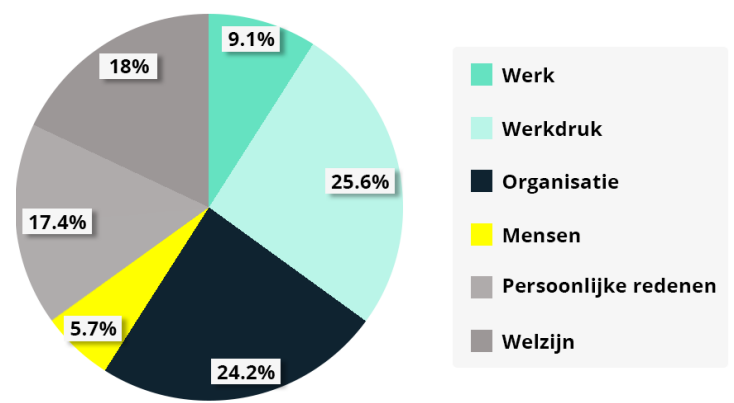
# REDENEN VOOR STRESS

In hoofdstuk 2 analyseerden we welke gevalideerde factoren van werkgeluk overwegend stress of energie opleveren. In de 15-seconden-enquête van 2DAYSMOOD gaven medewerkers redenen voor hun positieve of negatieve stemming. Welke anonieme feedback geven de medewerkers? De feedback hebben we ingedeeld in zes categorieën in de volgende diagrammen en in een woordwolk onderaan de pagina.

Redenen voor een positieve stemming tijdens werk | okt 2022 - okt 2023



Redenen voor een negatieve stemming tijdens werk | okt 2022 - okt 2023



## Negatieve stemming door Werkdruk en Organisatie

Binnen de 2DAYSMOOD-tool gebruiken we machine learning om de redenen achter de stemming van medewerkers in te delen in de bovenstaande 6 categorieën. Als medewerkers negatieve emoties ervaren tijdens werk, hebben **Werkdruk** (25,6%) en **Organisatie** (24,2%) daar het grootste aandeel in. Daarnaast zijn ook **Persoonlijke redenen** (18%) en **Welzijn** (17,4%) vaak als reden gegeven voor een negatieve stemming. Omdat zowel het aandeel van 'Werkdruk' als 'Organisatie' vrijwel 11% groter is bij een negatieve stemming dan een positieve, zijn dit duidelijk **stressfactoren** voor veel medewerkers. Werkdruk komt daarnaast ook in veel andere onderzoeken voor als belangrijke reden voor negatieve emoties. Wat betreft Organisatie kan dit duiden op een gebrek aan heldere communicatie of processen en systemen die niet goed werken. Nu steeds meer medewerkers hybride werken, lijkt het erop dat medewerkers behoefte hebben aan duidelijke communicatie en een goede balans.

## Positieve stemming door Mensen en Werk

Bij de positieve emoties zien we dat vooral **Werk** (20%) en **Mensen** (19%) een veel groter aandeel hebben dan bij de negatieve emoties. Dit zijn dus **bronnen van energie**. Dat is in lijn met de analyse van energiebronnen in hoofdstuk 2, waarin we zagen dat Relaties met collega's en Intrinsieke motivatie het meeste energie geven. Maar wat ook interessant is: **werkdruk** scoort ook bij de positieve stemmingen 15%. Dat kan komen doordat antwoorden als 'ik heb vandaag alles onder controle', 'veel taken aan het afronden', of 'rustig dagje, weinig afspraken' ook geschaald worden onder werkdruk. Bij deze voorbeelden is de werkdruk dus juist heel goed in balans. Daarbij kan werkdruk ook soms juist heel goed werken en heel fijn zijn! Streef je veel taken van je to-do lijst? Dan heb je sneller een voldaan gevoel, voel je je productief en kun je soms zelfs veel beter focussen op de taken die je voor je hebt. **Werkdruk hoeft dus niet altijd slecht te zijn!** Wel is en blijft het belangrijk om hier een goede balans in te vinden.





5

# TIPS & TRICKS VOOR MINDER WERKSTRESS



# ZELF AAN DE SLAG!

Hopelijk heeft dit datarapport je waardevolle inzichten gegeven. Nu is het tijd om de volgende stap te zetten: van data naar actie! Wat kun jij als werkgever, HR manager, teamleider of medewerker concreet doen om werkstress (bij de bron) aan te pakken? Hoe kun je energiebronnen maximaliseren, stressoren verminderen en hulpbronnen toegankelijk maken? (Een deel van deze waardevolle tips hebben eerder al in het [Werkstress Data Rapport 2021](#) gestaan maar zijn nog steeds heel relevant!)

1

## Versterk en faciliteer verbinding

**Relaties met collega's** binnen de werkomgeving zijn een van onze grootste energiebronnen tijdens werk (H2). Zeker in deze tijd van hybride werken moeten we ervoor zorgen dat deze relaties genoeg **plezier en steun** kunnen bieden. We weten nu ook dat managers over het algemeen méér bevlogenheid ervaren dan medewerkers (H1). Probeer als leidinggevende dus een positief rolmodel te zijn. Als jij kalm blijft in een stressvolle situatie volgen collega's makkelijker jouw voorbeeld. Ook leren we dat verbinding in de privésfeer helpt om met werkstress om te gaan. Creëer een werkklimaat waarin medewerkers de vrijheid voelen om deze verbinding op te zoeken! [Lees deze 10 tips om werkstress te voorkomen.](#)

2

## Zet in op zingeving en voldoening

Begrijpen je medewerkers (nog steeds) hoe zij met hun werk **bijdragen aan het succes van de organisatie** en het grotere geheel (de samenleving)? Zijn alle kernwaarden van de organisatie nog voelbaar en uitvoerbaar? Door deze punten helder uit te dragen, kun je de **intrinsieke motivatie** van jouw medewerkers aanwakkeren. Eerder in zagen we namelijk dat dit een belangrijke energiebron is (H2). Stel duidelijke doelen binnen de werkzaamheden, de teams of afdelingen. Zorg dat deze doelen gekoppeld zijn aan de waarden en visie van je organisatie. Met heldere doelen wordt een gevoel van vooruitgang aangeroepen, en dat is een energiebron die zorgt voor positieve emoties tijdens het werk! Help medewerkers ook bij het definiëren van persoonlijke [doelen](#). Hoe kunnen zij zichzelf blijven ontwikkelen? [Lees meer.](#)

3

## Persoonlijk leiderschap: train your brain

Meer **controle hebben over je emoties** en een scherpe, tevreden geest? Dat wil iedereen wel, toch? Daarom kan deze aanbeveling een drijfveer zijn voor iedere professional, ongeacht je rol. In zijn boek **'Mindgym'** en in zijn podcast legt [Wouter de Jong](#) uit hoe we onze hersenen kunnen trainen om vaker de constructieve mechanismen altruïsme, aandacht, positivisme en veerkracht in te schakelen. En die mechanismen zijn nou juist de interne hulpbronnen die we goed kunnen gebruiken bij een te hoge werkdruk of langdurige werkstress (H1).

4

## Ondersteun hybride werken op maat

De meeste organisaties zijn nu bezig met hybride werken, **deels op kantoor en deels thuis**. Maar hoe pakken we dat aan, gezien **'werk-privé balans'** een **stressor** is (H2)? Als manager kun je rekening houden met twee soorten werknemers: 1. de **'segmenteerder'**, die houdt van een duidelijke scheiding tussen werk en privé en structuur. 2. de **'integreerder'**, die floreert het beste bij vrijheid, flexibiliteit en autonomie. Voor beiden kun je passende ondersteuning bieden. Voor **segmenteerders**: heldere doelen stellen, vaste contactmomenten plannen en geen mails/appjes na werktijd versturen. Voor **integreerders**: vertrouwen blijven uiten zodat zij hun flexibiliteit inzetten ten behoeve van welzijn, of bijv. aanmoedigen om te bewegen onder werktijd. Wil je weten hoe je hybride werken toekomstbestendig inricht? [Lees meer over hybride werken](#) of doe een [online meting](#).

5

## Zorg dat medewerkers vitaal zijn en blijven

**Vitaliteit** is een staat waarin medewerkers bereid zijn te **werken onder hoge werkdruk** en **stressvolle situaties aankunnen**. Als medewerkers vitaler zijn, kunnen ze dus een hogere werkdruk aan en gaan ze beter om met stress. Wat kun je doen om vitaliteit een boost te geven? Zorg dat medewerkers genoeg blijven **bewegen**. Of dat nu een wandeling is tijdens een meeting, een potje pingpong of iets anders. Beweging is gezond! Organiseer ook teamuitjes waarbij je aandacht schenkt aan een **gezonde leefstijl**. Doe een kookcursus, meditaties of geef een lezing over gezond slapen. Door aandacht te schenken aan vitaliteit houd je je medewerkers langer **gezond en stressbestendig**. Lees ook onze [Whitepaper over vitaliteit](#) voor extra tips en informatie over dit onderwerp.

6

## Creëer diverse teams

Het omarmen van [diversiteit en inclusie](#) kan bijdragen aan het verminderen van werkstress in organisaties, dit is dan ook een energiebron voor medewerkers (H2). **Diverse teams** brengen een schat aan verschillende perspectieven en ideeën samen, wat de creativiteit en innovatie bevordert. Bovendien zorgt een **inclusieve cultuur** ervoor dat alle medewerkers zich gewaardeerd en gehoord voelen, wat de tevredenheid en betrokkenheid verhoogt. Dit resulteert in een werkomgeving met minder werkstress waarin iedereen zich prettig voelt.

Bij het samenstellen van jouw teams is het essentieel om aandacht te besteden aan diversiteit. Hier zijn enkele **stappen die je als organisatie kan nemen**: inclusieve vacatureteksten, diversiteitsdoelstellingen, actieve werving, training en bewustwording en diversiteitscomités. Door **actief aandacht** te besteden aan dit thema kunnen organisaties niet alleen een diverse en getalenteerde groep medewerkers aantrekken, maar ook een werkomgeving creëren waarin stressniveaus worden verlaagd en waar iedereen zich gewaardeerd voelt.

# SPARREN OVER WERKGELUK?

## Wil jij werkgeluk in je teams verhogen?

De impact van stress op de werkvloer kun je na het lezen van dit datarapport niet meer ontkennen. Hoe gaat het binnen jouw organisatie op het gebied van werkstress?

Wil je meer inzicht in werkstress onder jouw medewerkers en ben je benieuwd wat er daadwerkelijk speelt op de werkvloer? Wij helpen je graag om feedback te verzamelen en met hoe je verzamelde HR-data nog beter kan inzetten.

**Feedback verzamelen over een specifiek onderwerp? Stress in real-time monitoren? Of wil je de 15 drijfveren van jouw werkcultuur (energiebronnen en stressoren) in kaart brengen?**

## Bij 2DAYSMOOD helpen we je graag met jouw specifieke uitdaging en geven je:

- Onze expertise, ervaring en energie!
- Een demo van de tool
- Advies over toepassing in jouw organisatie
- Mogelijkheid om gratis uit te proberen

**GRATIS DEMO**

# OVER 2DAYSMOOD

2DAYSMOOD is dé expert op het gebied van het meten van duurzame inzetbaarheid en werkgeluk.

Met de [wetenschappelijk onderbouwde 2DAYSMOOD-softwaretool](#) kan de stemming onder de medewerkers realtime gemonitord worden om het werkgeluk in de teams te verhogen.

Middels een veilige en leuke **15-seconden-enquete** per week kan de medewerker anoniem zijn of haar stem laten horen. Onmisbaar voor de datagedreven manager en ideaal om afdelingen met elkaar te vergelijken.

## Creëer een winnende cultuur door meer inzicht:

- ✓ Snel, simpel en leuk voor medewerkers
- ✓ Continu actiegerichte feedback voor managers
- ✓ Kennis- en datagedreven verbeteren
- ✓ Grip op verloop en verzuim





# 2DAYS MOOD

MOODS ARE CONTAGIOUS  
WORK WITH POSITIVE ENERGY!

Volg ons op social media en blijf op de hoogte van de laatste cijfers  
en trends op het gebied van werkgeluk!



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

[www.2daysmood.com](http://www.2daysmood.com)

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

+31(0) 85 303 6879

Europalaan 100

3526 KS Utrecht