

INZOOMEN OP DE INTRINSIEKE EN EXTRINSIEKE MOTIVATIES VAN MEDEWERKERS

2DAYS**MOOD**
W3S
_Digital

Céline Lustig

strategic corporate happiness expert – 2DAYSMOOD

Vincent de Jong

directeur -W3S Digital



EVEN VOORSTELLEN



Céline Lustig

Strategic Corporate Happiness expert
2DAYSMOOD



Vincent de Jong

Directeur
W3S Digital

WIE ZIJN WE?

Een realtime meetmethode voor meer werkgeluk en medewerkersbetrokkenheid.

2DAYSMOOD is de eerste stap naar een positief werkklimaat met presterende medewerkers.

Created by:



JAN PRONK
CO- FOUNDER & CIO



MARTIN MEULENKAMP
CO- FOUNDER & HR STRATEGIST



opgericht maart 2016



reden: koffie-bezuiniging op de werkvloer



team van 14 professionals in EU / US



team van IT development, sales, account management & marketing



meer dan 150 klanten wereldwijd



partners in NL / EU / US / CA / AZIE actief in 30 landen wereldwijd



meer dan 80.000 gebruikers wereldwijd



gemiddelde eNPS-stijging van 30% bij klanten

NIEUWE REALITEIT ?

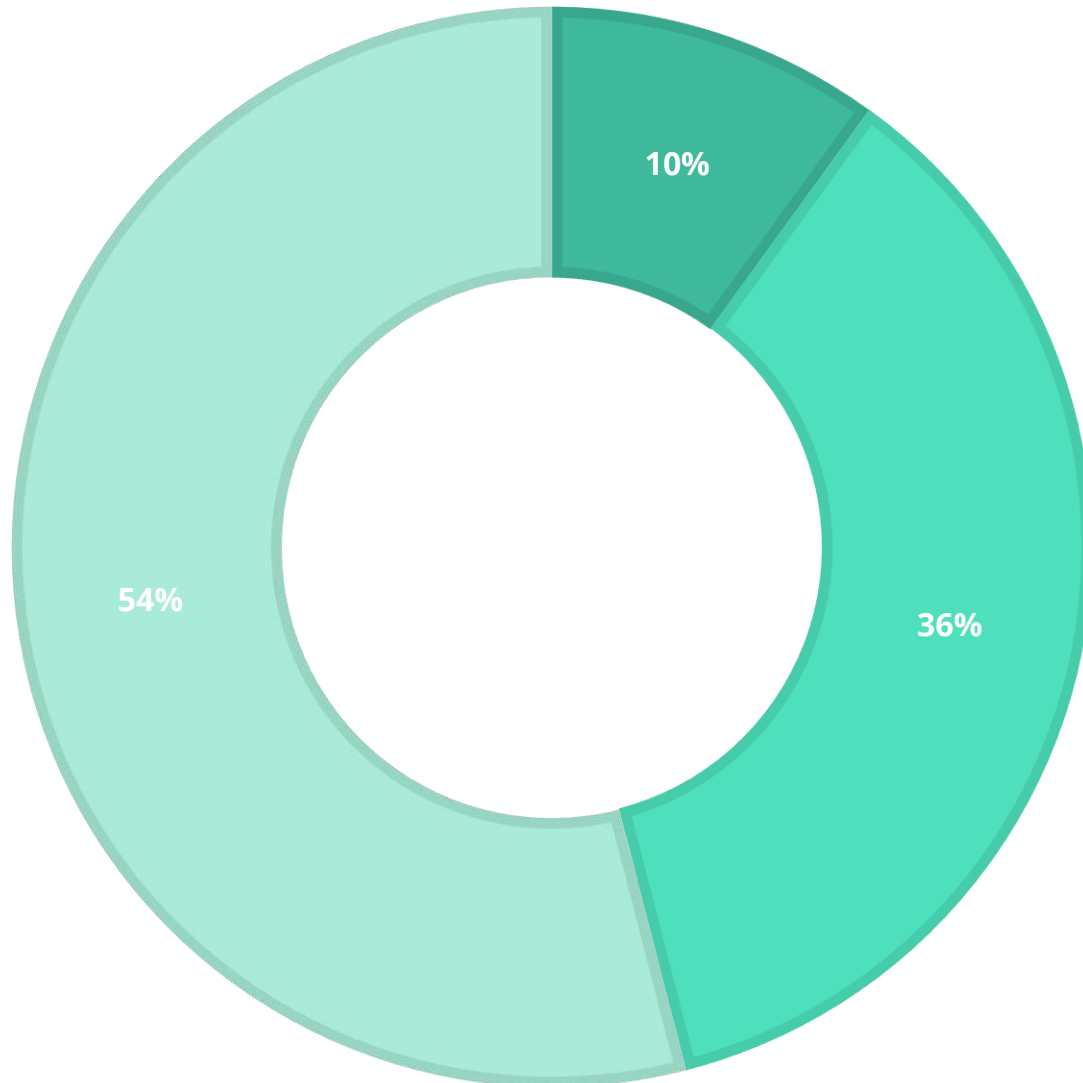
'The Great Resignation': is het tijdperk van de anti-ambitie aangebroken?

What does quitfluence look like?

Quiet quitting: The workplace trend taking over TikTok

How 'quiet quitting' became the next phase of the Great Resignation

GREAT RESIGNATION IN NL



- ik ga dit jaar weg bij mijn werkgever
- ik ga weg als een interessante opportuniteit langs komt
- ik wil zeker blijven bij mijn werkgever

Redenen om weg te gaan



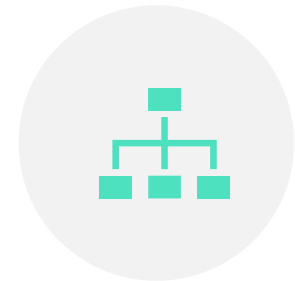
HOGE WERKDRUK: 36%



**TE WEINIG
DOORGROEIMOGEELIJKHEDEN:
30%**

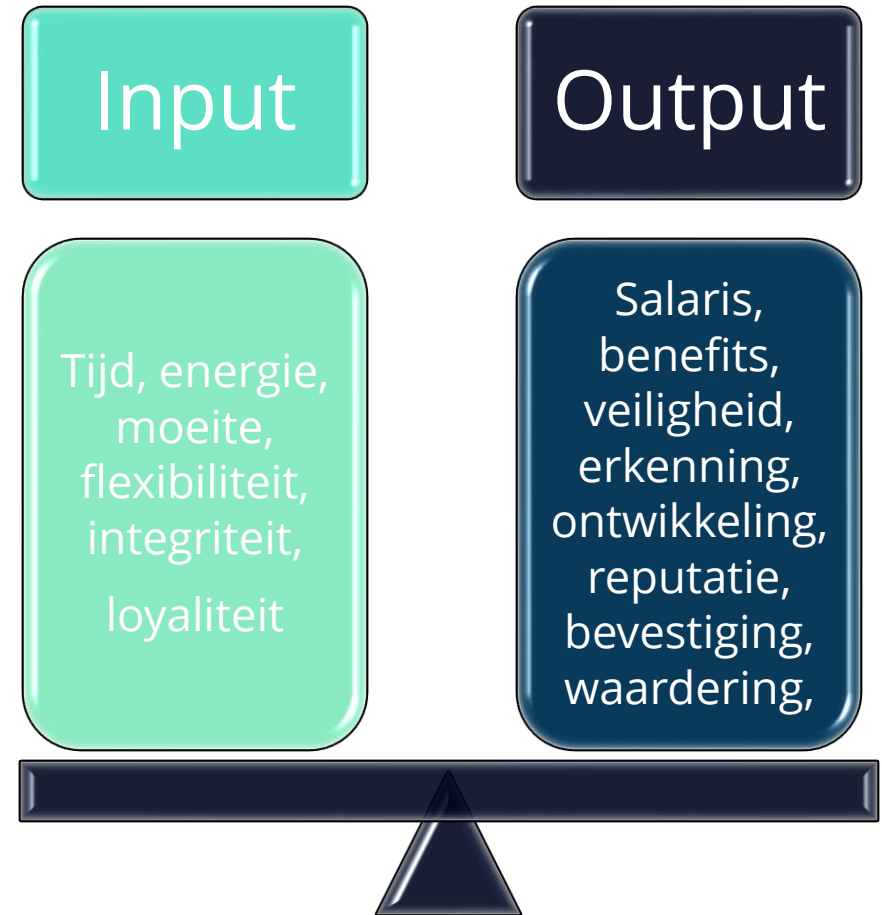


SALARIS: 30%



**ORGANISATIE VAN HET WERK:
30%**

**Een persoon is
gemotiveerd
als...**



Waarom is motivatie van medewerkers belangrijk?

- Teams en afdelingen worden efficiënter in het behalen van hun doelen
- Verhoogde productiviteit met een hogere kwaliteit van de output
- Hogere retentie van werknemers
- Werknemers worden efficiënter in hun werk en gelukkiger



Intrinsieke en Extrinsieke motivatie modellen

Behoeftepiramide Maslow

Motivatietheorie Herzberg



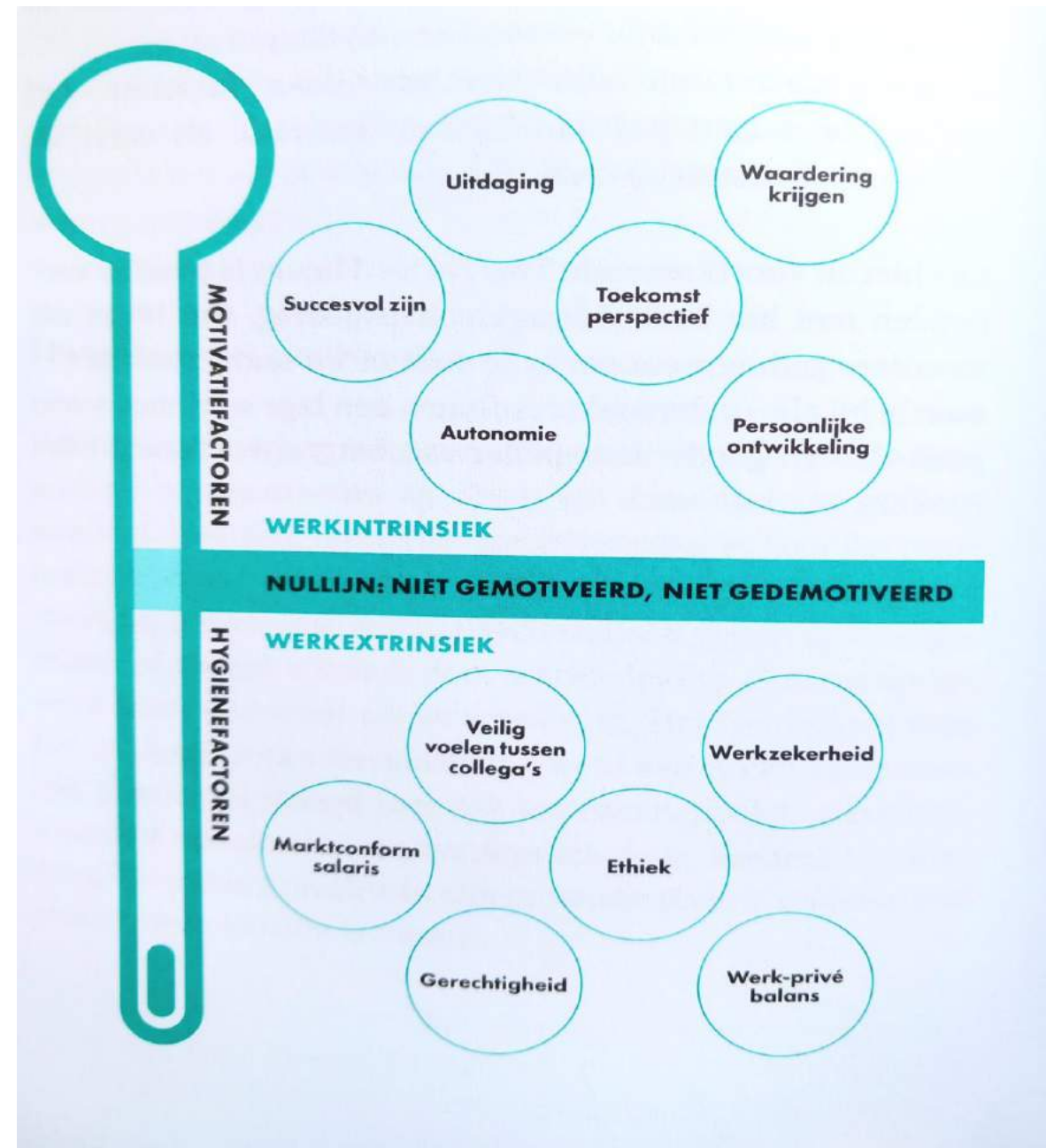
HYGIËNEFACTOREN (DISSATISFIERS)

- Redelijk Loon
- Werkzekerheid
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Werkomstandigheden
- Veilig voelen tussen de collega's
- Relatie met leidinggevende
- Stabiliteit van de organisatie

MOTIVATIEFACTOREN (SATISFIERS)

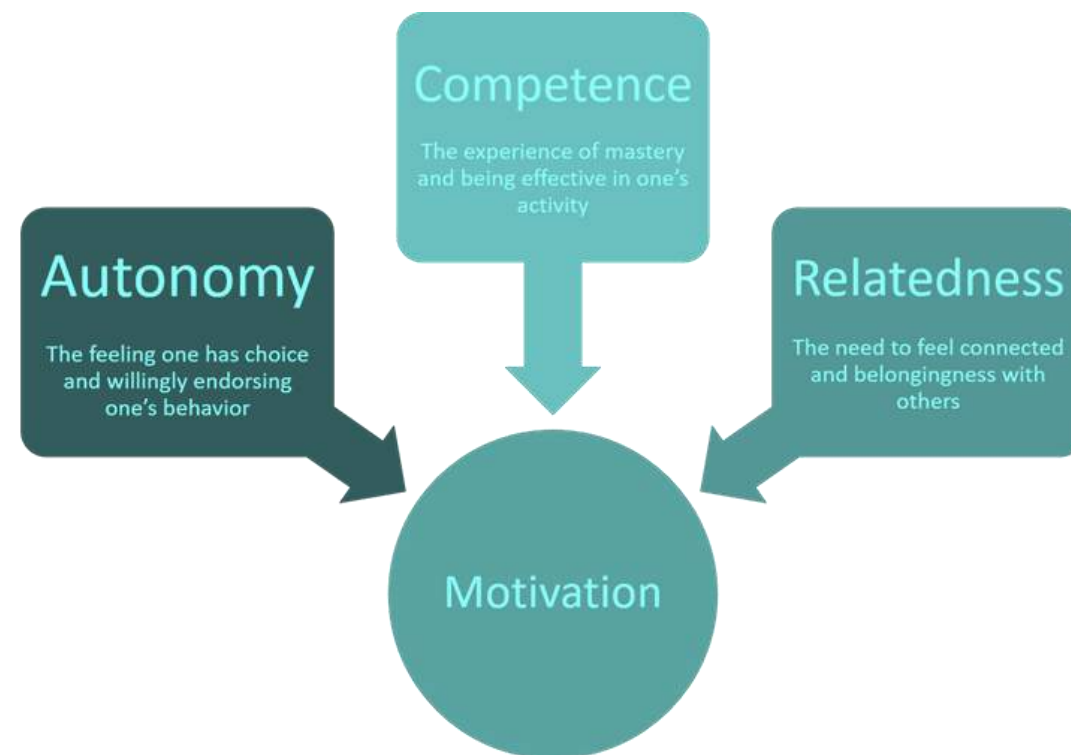
- Toekomstperspectief
- Persoonlijke ontwikkeling
- Waardering
- Succesvol zijn
- Uitgedaagd worden
- Status van de baan
- Het werk zelf
- Collegialiteit & saamhorigheid
- Goede balans tussen werk en privé

De motivatie theorie van Herzberg



Bron: "Hoezo hierarchie? De toekomst van werken is horizontaal"
Evert Hartzman en Simon van Esch

ZELFDETERMINATIE THEORIE



Meest impact op motivatie

AUTONOMIE

COMPETENTIE

BETROKKENHEID

DRIJFVEREN WERKGELUK



PLEZIER
VOLDOENING
VERTROUWEN
ZINGEVING
COMPETENTIE
AUTONOMIE
VERBINDING

Motivatie in de praktijk

W3S : Best practice sharing



Vincent de Jong
directeur
W3S Digital

W3S

_Digital

En nu de praktijk.

Employee & Employer Happiness.

Even voorstellen.

[Serieus en gezellig, wij kunnen het allemaal]

- Digital Development Agency
- Anno 1998
- W3S Digital bedenkt en bouwt digitale platforms met impact
- 40 collega's
- Develop(er)/(ment) heavy
- Witte-mannen-van-een-jaar-of-25-tot-40-heavy
- HBO/WO opgeleid



Onze kernwaarden.

[Serieus en gezellig, wij kunnen het allemaal]

- Mensgericht
- Eigenzinnig
- Impactvol



Onze kernwaarden.

[Serieus en gezellig, wij kunnen het allemaal]

- Mensgericht
- Eigenzinnig
- Impactvol



Onze kernwaarden.

[Serieus en gezellig, wij kunnen het allemaal]

- Mensgericht
- Eigenzinnig
- Impactvol



لما

Onze kernwaarden.

[Serieus en gezellig, wij kunnen het allemaal]

- Mensgericht
- Eigenzinnig
- Impactvol
- Annabel [Chief Happiness Officer]



Goed.

Retentie.

[Wie komen er binnen, en wie gaan er weer weg]

Jaar	Collega's bijgekomen	Collega's verlaten	Verschil
2012	6	2	+4
2013	3	3	0
2014	3	2	+1
2015	3	1	+2
2016	3	1	+2
2017	4	1	+3
2018	9	3	+6
2019	28	8	+20
2020	3	19	-16
2021	5	5	0
2022	9	4	+5



Retentie.

[Wie komen er binnen, en wie gaan er weer weg]

Jaar	Collega's bijgekomen	Collega's verlaten	Verschil
2012	6	2	+4
2013	3	3	0
2014	3	2	+1
2015	3	1	+2
2016	3	1	+2
2017	4	1	+3
2018	9	3	+6
2019	28	8	+20
2020	3	19	-16
2021	5	5	0
2022	9	4	+5



Going down?

Going down.

[Verandering, veel verandering..]

Jaar	Wat gebeurt er?
1998 – 2018	We zijn lekker bezig.



Going down.

[Verandering, veel verandering..]

Jaar	Wat gebeurt er?
1998 – 2018	We zijn lekker bezig.
April 2019	Fusie Co & Co Solutions + Internetbureau W3S (+18 collega's).



Going down.

[Verandering, veel verandering..]

Jaar	Wat gebeurt er?
1998 – 2018	We zijn lekker bezig.
April 2019	Fusie Co & Co Solutions + Internetbureau W3S (+18 collega's).
April 2019	Paniek!



Going down.

[Verandering, veel verandering..]

Jaar	Wat gebeurt er?
1998 – 2018	We zijn lekker bezig.
April 2019	Fusie Co & Co Solutions + Internetbureau W3S (+18 collega's).
April 2019	Paniek!
Mei 2019	W3S trekt in bij Co & Co.



Going down.

[Verandering, veel verandering..]

Jaar	Wat gebeurt er?
1998 – 2018	We zijn lekker bezig.
April 2019	Fusie Co & Co Solutions + Internetbureau W3S (+18 collega's).
April 2019	Paniek!
Mei 2019	W3S trekt in bij Co & Co.
Oktober 2019	Business loopt terug. Vincent valt om.



Going down.

[Verandering, veel verandering..]

Jaar	Wat gebeurt er?
1998 – 2018	We zijn lekker bezig.
April 2019	Fusie Co & Co Solutions + Internetbureau W3S (+18 collega's).
April 2019	Paniek!
Mei 2019	W3S trekt in bij Co & Co.
Oktober 2019	Business loopt terug. Vincent valt om.
Maart 2020	Corona!



Going down.

[Verandering, veel verandering..]

Jaar	Wat gebeurt er?
1998 – 2018	We zijn lekker bezig.
April 2019	Fusie Co & Co Solutions + Internetbureau W3S (+18 collega's).
April 2019	Paniek!
Mei 2019	W3S trekt in bij Co & Co.
Oktober 2019	Business loopt terug. Vincent valt om.
Maart 2020	Corona!
Maart 2020	Paniek!



Going down.

[Verandering, veel verandering..]

Jaar	Wat gebeurt er?
1998 – 2018	We zijn lekker bezig.
April 2019	Fusie Co & Co Solutions + Internetbureau W3S (+18 collega's).
April 2019	Paniek!
Mei 2019	W3S trekt in bij Co & Co.
Oktober 2019	Business loopt terug. Vincent valt om.
Maart 2020	Corona!
Maart 2020	Paniek!
Mei – Juni 2020	Reorganisatie. 10 collega's moeten vertrekken. Er volgen er later nog 6.



Going down.

[Verandering, veel verandering..]

Jaar	Wat gebeurt er?
1998 – 2018	We zijn lekker bezig.
April 2019	Fusie Co & Co Solutions + Internetbureau W3S (+18 collega's).
April 2019	Paniek!
Mei 2019	W3S trekt in bij Co & Co.
Oktober 2019	Business loopt terug. Vincent valt om.
Maart 2020	Corona!
Maart 2020	Paniek!
Mei – Juni 2020	Reorganisatie. 10 collega's moeten vertrekken. Er volgen er later nog 6.
Oktober 2020	Het is vrij ongezellig.



Wat is er aan de hand?

Wat is er aan de hand?

[Wat speelt er onder de collega's?]

- Resultaten staan onder stevige druk
- Klaagcultuur
- We verliezen goede mensen
- Developers (❤️) vinden veel, maar praten niet





Now what?

We hebben een MTO nodig!

[Serieus en gezellig, wij kunnen het allemaal]

- We willen geen eenmalige actie
- 100% transparantie
- We starten 2DAYSMOOD met uitgebreide O-meting



De 0-Meting.

[Hoe staan we ervoor?]

		Organisatie
Antwoord %	>	79%
Stemming	>	☹️
eNPS	>	-7
Organisatie	>	-0.5
Mensen	>	-0.5
Werk	>	-1.2
Welzijn	>	-0.9

[Niet zo best]



De 0-Meting.

[Hoe staan we ervoor?]

		Organisatie
Antwoord %	>	79%
Stemming	>	☹️
eNPS	>	-7
Organisatie	>	-0.5
Mensen	>	-0.5
Werk	>	-1.2
Welzijn	>	-0.9

Stemming	☹️
Stress	32%
Ontevredenheid	30%
Tevredenheid	23%
Bevlogenheid	15%

De O-Meting.

[Hoe staan we ervoor?]

		Organisatie
Antwoord %	>	79%
Stemming	>	☹️
eNPS	>	-7
Organisatie	>	-0.5
Mensen	>	-0.5
Werk	>	-1.2
Welzijn	>	-0.9

Stemming	☹️
Stress	32%
Ontevredenheid	30%
Tevredenheid	23%
Bevlogenheid	15%

Werk	-1.2
Salaris en beloning	-1.7
Waardering	-1.3
Opleiding en ontwikkeling	-1.4
Intrinsieke motivatie	-0.3

Enquete waardering & beloning.

Salaris en beloning ①



Medewerkers die deze vraag ontvingen : 36
Beantwoord: 26

Ik heb het gevoel dat ik een eerlijk deel van de winst van W3S Digital ontvang

2.3 / 5

Oeff, werk aan de winkel!

Medewerkers die deze vraag ontvingen : 36
Beantwoord: 26 x

Meer inzichten

Ik ontvang een eerlijk salaris voor het werk dat ik doe

2.7 / 5

Blijf positief: kans voor verbetering!

Medewerkers die deze vraag ontvingen : 36
Beantwoord: 26 x

Meer inzichten

W3S Digital ondersteunt salarisgroei

2.2 / 5

Oeff, werk aan de winkel!

Medewerkers die deze vraag ontvingen : 36
Beantwoord: 26 x

Meer inzichten

W3S Digital zorgt ervoor dat salarissen en arbeidsvoorwaarden vergelijkbaar zijn met wat er op de markt wordt aangeboden

2.2 / 5

Oeff, werk aan de winkel!

Medewerkers die deze vraag ontvingen : 36
Beantwoord: 26 x

Meer inzichten

Enquete waardering & beloning.

Open vraag: Welke extra arbeidsvoorwaarde zou je graag aangeboden zien door W3S Digital?

Antwoorden in woordwol

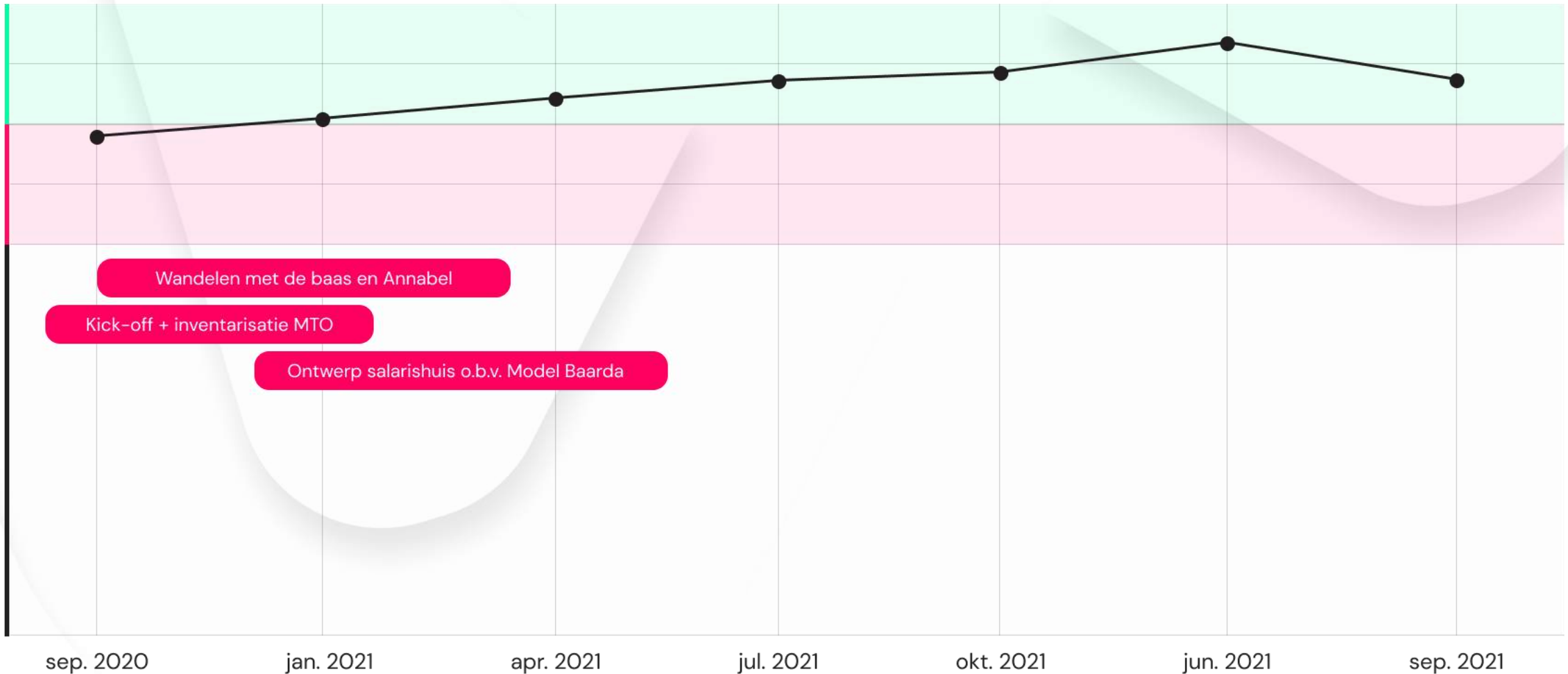
Antwoordlijst

Antwoordverdeling



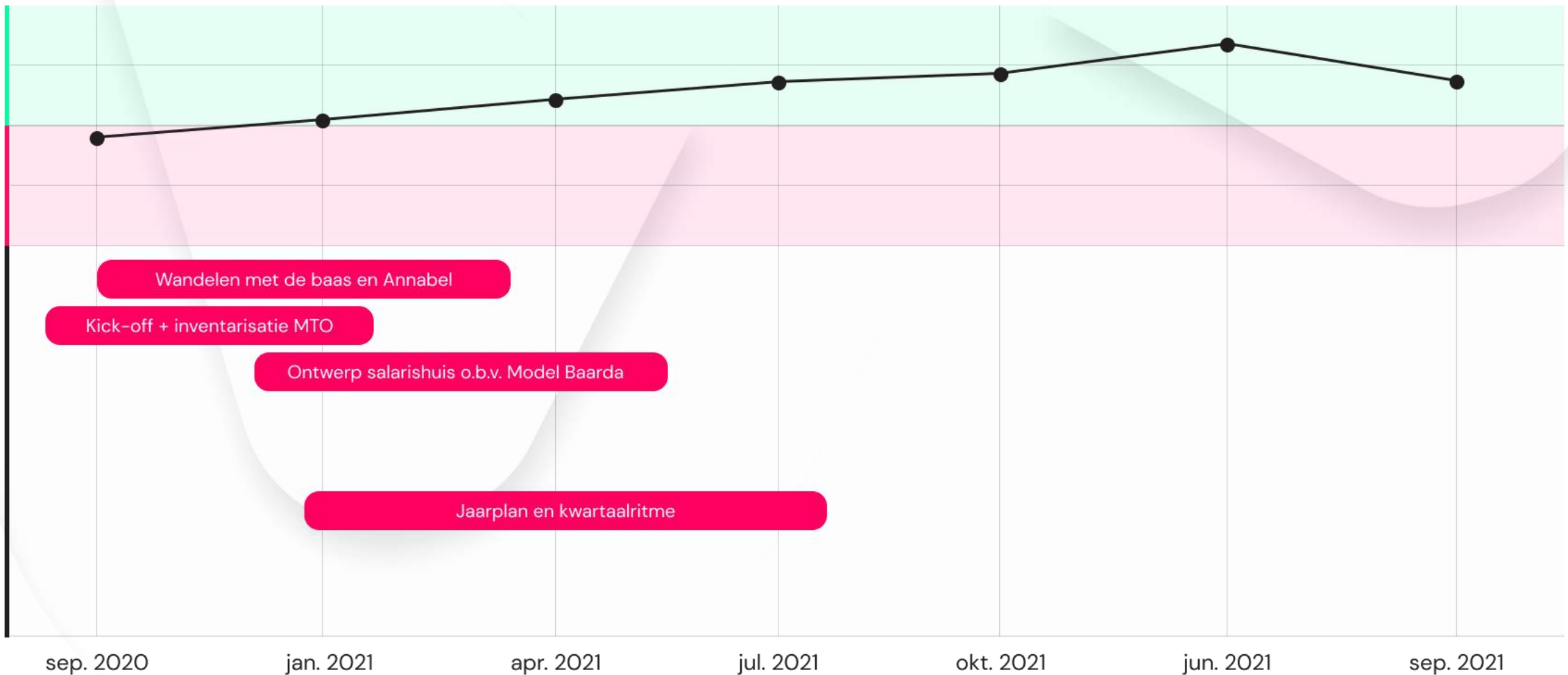
Ontwikkeling eNPS.

Trend eNPS



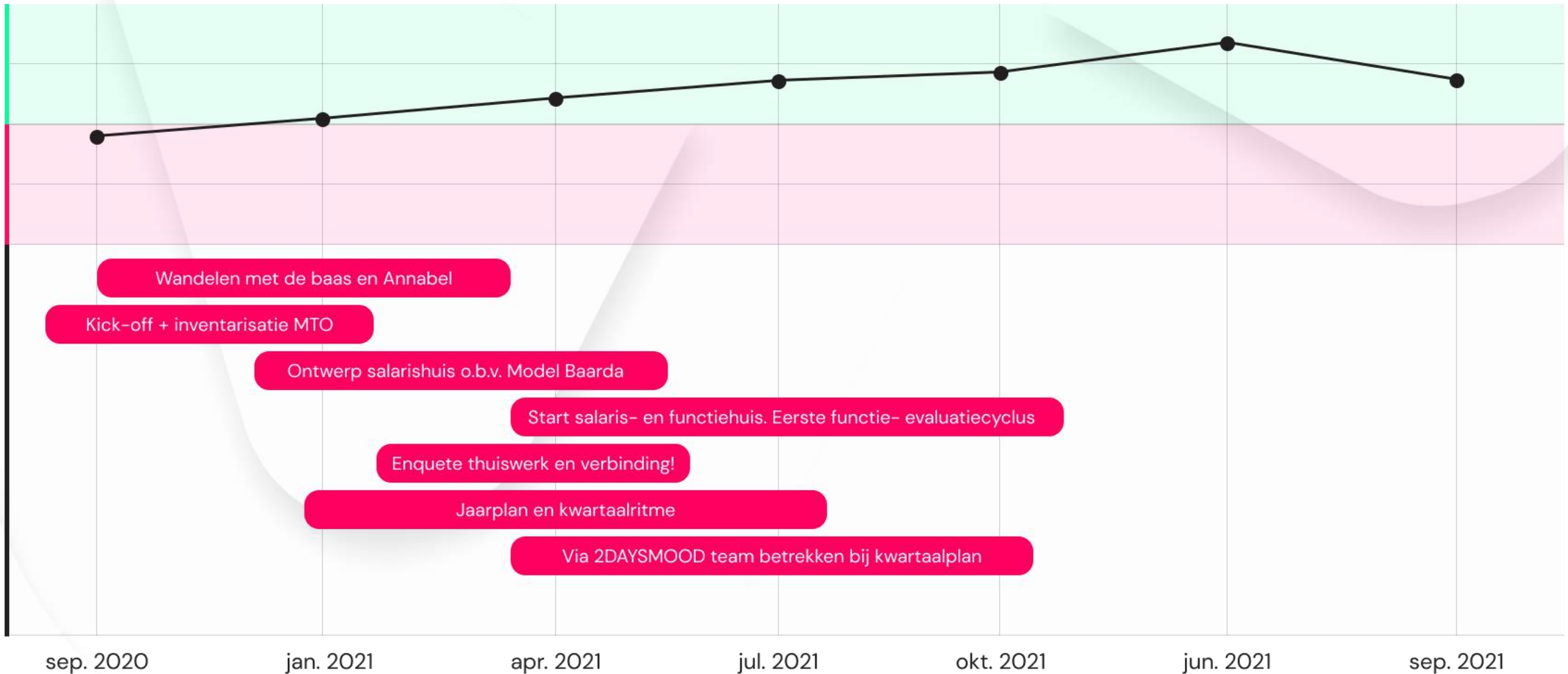
Ontwikkeling eNPS.

Trend eNPS



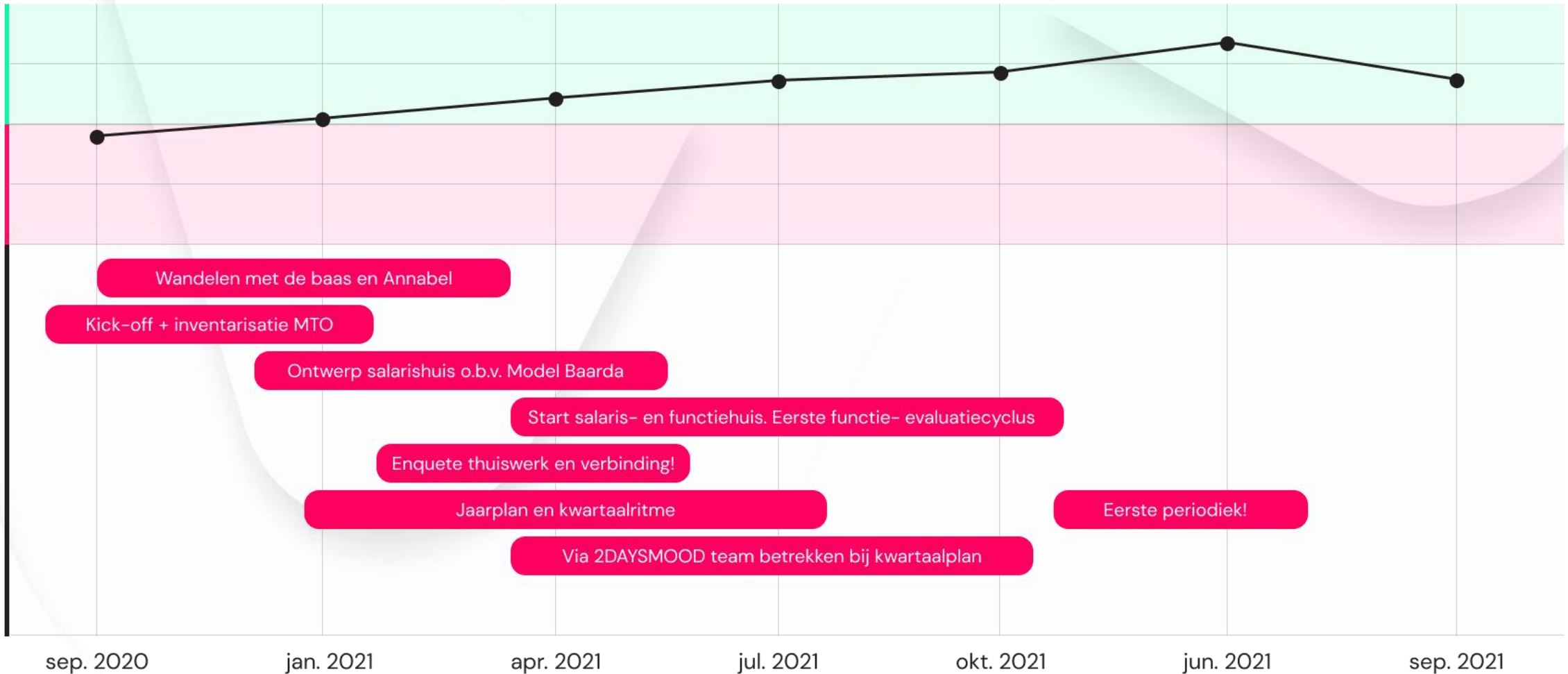
Ontwikkeling eNPS.

Trend eNPS



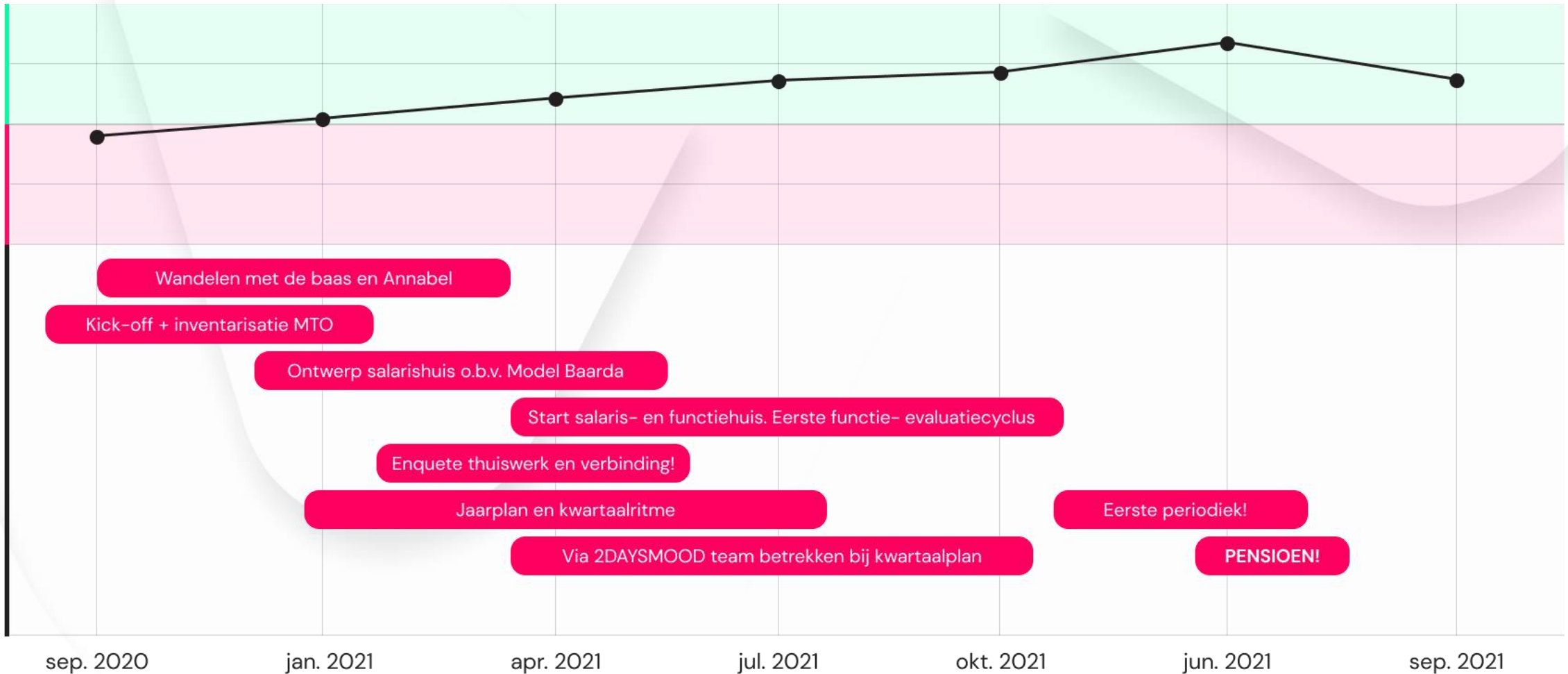
Ontwikkeling eNPS.

Trend eNPS



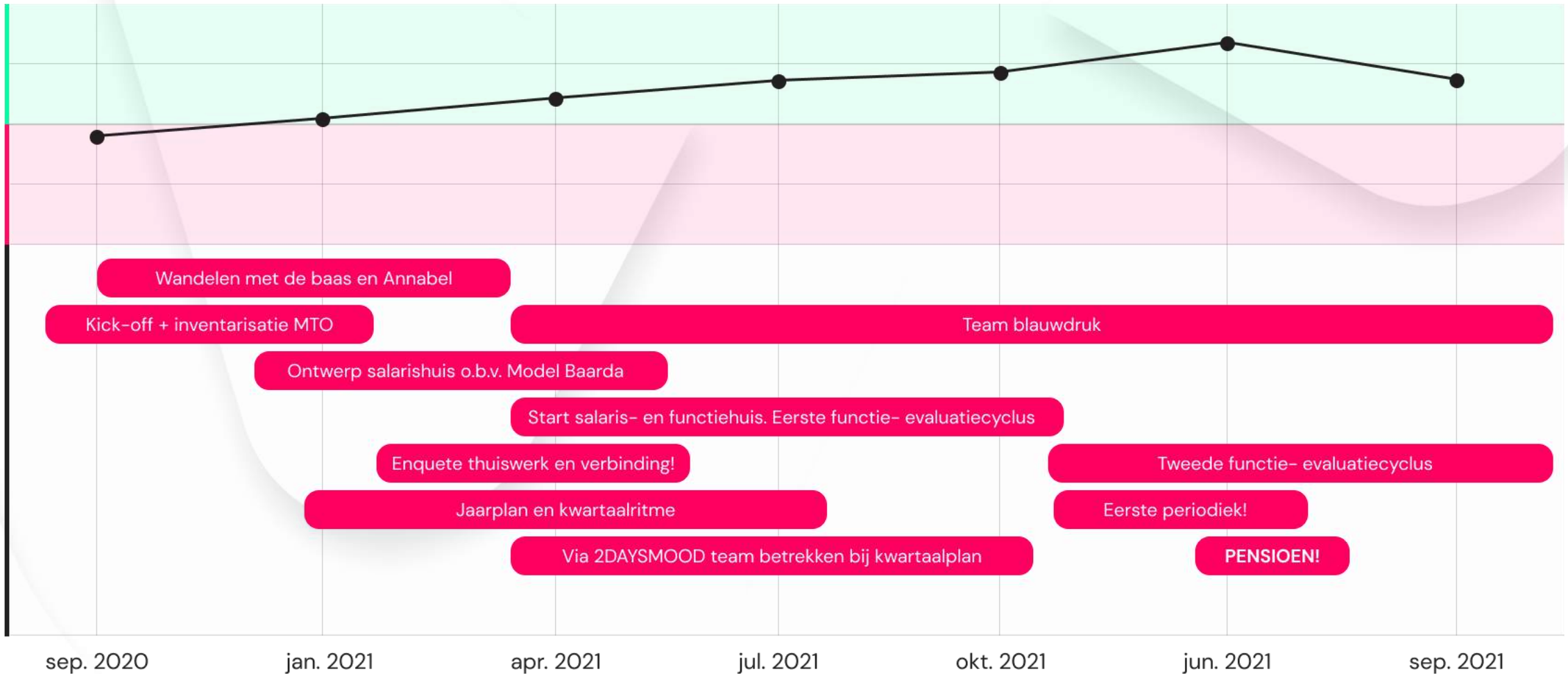
Ontwikkeling eNPS.

Trend eNPS



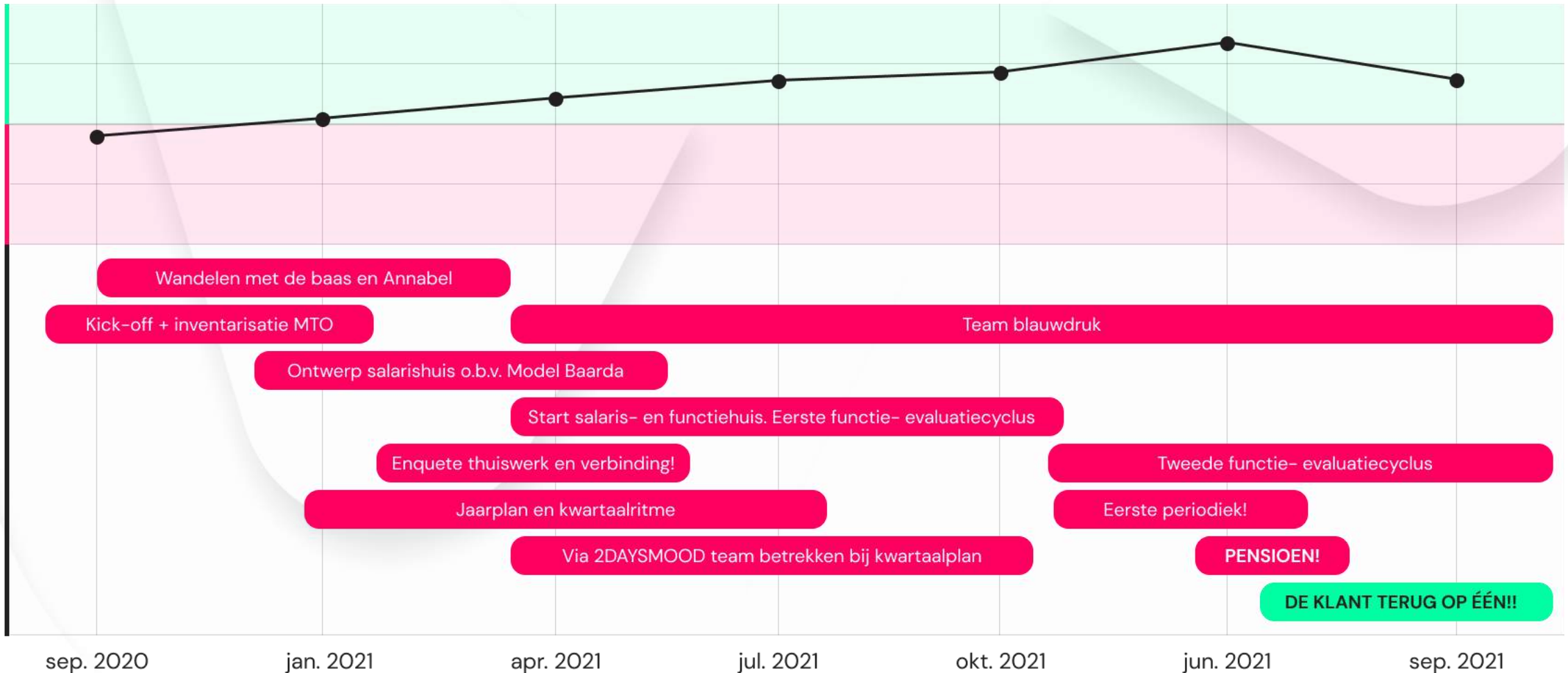
Ontwikkeling eNPS.

Trend eNPS



Ontwikkeling eNPS.

Trend eNPS



Ontwikkeling eNPS.

Trend eNPS



Motiverende factoren

Succesvol zijn, Waardering,
Toekomstperspectief,
Saamhorigheid, Persoonlijke
ontwikkeling, Balans Werk &
Prive

Hygiëne factoren

Loon, Werkzekerheid,
Arbeidsomstandigheden

Via 2DAYSMOOD team betrekken bij kwartaalplan

PENSIOEN!

DE KLANT TERUG OP ÉÉN!!

sep. 2020

jan. 2021

apr. 2021

jul. 2021

okt. 2021

jun. 2021

sep. 2021

Best practices.

- Geld is een hygiënefactor. Perspectief is King.
- Luister! Wees sterk én kwetsbaar.
- Put your money where your mouth is! Bewijs dat je écht luistert.
- Blijf herhalen. Maak MTO steeds weer belangrijk. Wekelijks!
- Keep it simple. Transparantie kost de minste energie.



Best practices.

- Geld is een hygiënefactor. Perspectief is King.
- Luister! Wees sterk én kwetsbaar.
- Put your money where your mouth is! Bewijs dat je écht luistert.
- Blijf herhalen. Maak MTO steeds weer belangrijk. Wekelijks!
- Keep it simple. Transparantie kost de minste energie.
- Neem de tijd!



Best practices.

- Geld is een hygiënefactor
- Luister! Wees sterk én kwetsbaar
- Put your money where you can count it
- Blijf herhalen. Maak MTO's
- Keep it simple. Transparant
- Neem de tijd!



Bedankt voor je aandacht!



MOODS ARE CONTAGIOUS,
WORK WITH POSITIVE ENERGY!

2DAYSMOOD

WWW.2DAYSMOOD.COM



Our general conditions apply to all the content
in this presentation, 2DAYSMOOD B.V. ©2020

