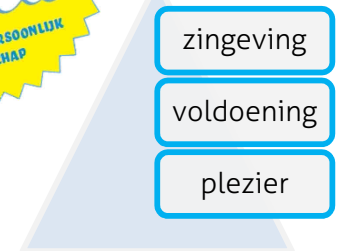


# Werkgeluk basiscijfers

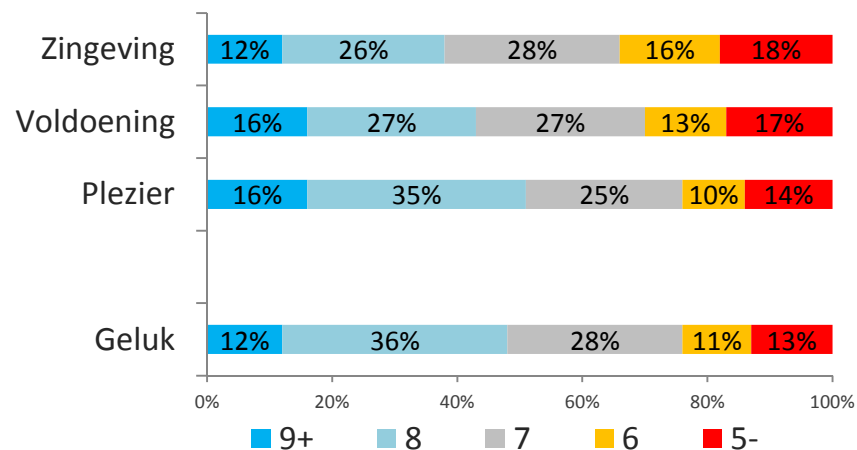
Als algemeen raamwerk kijken we naar scores op werkgeluk en drie daarmee samenhangende dimensies.

- Plezier: Hoeveel plezier heb je in je werk?
- Voldoening: heb je het idee dat je je kwaliteiten en talenten benut/ inzet?
- Zingeving: draag je bij aan iets groters dan jezelf, help je anderen, kun je je idealen waarmaken?

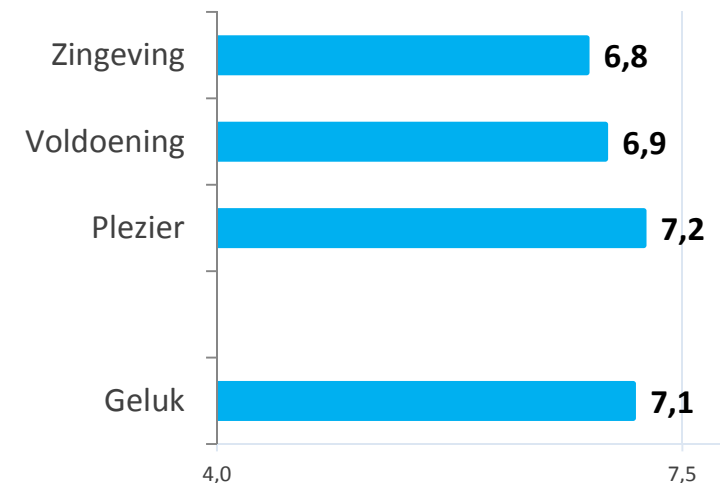
In dit raamwerk hangt werkgeluk het sterkst samen met de factor plezier. De correlatie is 80%, versus (afgerond) 70% bij voldoening en zingeving. Deze analyse is abstract (plus: plezier, voldoening en zingeving hangen ook onderling samen), maar prikkelt op de vraag op welk niveau je verbeterpotentieel voor geluk in je organisatie kunt zoeken. Er lijkt veel aandacht uit te gaan naar het diepere niveau van zingeving, maar het sterkste haakje ligt bij het meer 'alledaagse' construct Plezier.



Overall scores NL (groepen)



Overall scores NL (gemiddeld)



## Managers zijn gelukkiger dan medewerkers...

De overall scores verschillen niet tussen bedrijfsleven en non-profit. Wel relevant is dat medewerkers lagere scores afgeven dan managers. Dit verschil zit niet zozeer in de factor plezier, als wel op de niveaus van voldoening en zingeving.

