

Februari 2026

Välbefinnande i relation till arbetsprestation och frånvaro

Aleksandra Sjöström-Bujacz
Samantha Khoo
Petra Lindfors



Författare med affiliering:

Aleksandra Sjöström-Bujacz¹, Samantha Khoo¹ och Petra Lindfors²

¹Karolinska Institutet,

²Stockholms universitet

Författare: Aleksandra Sjöström-Bujacz, Samantha Khoo, Petra Lindfors

ISBN: 978-91-989870-9-6

Grafisk form: Simon Karlsson

© Arenagruppen och författaren

Stockholm 2026

Innehåll

Förord	4
Inledning	5
Vad är välbefinnande?	6
Vad är prestation och frånvaro?	6
Tidigare forskning kring välbefinnande och arbetsprestation	7
Syfte	9
Genomförande.....	9
Resultat	11
Hur undersöktes välbefinnande?	11
Hur undersöktes arbetsprestation?	12
Samband över tid.....	12
Hur ser sambandet ut mellan välbefinnande och prestation i arbetslivet? ..	13
Diskussion	14
Reflektioner kring avgränsningar	15
Slutsatser.....	16
Referenser	17
Bilaga 1	21

Förord

Välbefinnandet i arbetet är en underdiskuterad aspekt av politiken för en mer gynnsam svensk produktivitetstillväxt. Det är särskilt olyckligt eftersom förbättringar i detta avseende inte bara skulle leda till mer effektiva organisationer, utan även bidra till högre allmän livskvalitet. För att ta steg framåt i den här förståelsen och diskussionen har två forskare och en forskningsassistent skrivit den här översikten över den psykologiskt inriktade forskningen om sambandet mellan välbefinnande och arbetsprestation.

Översikten är fokuserad på studier som har gjorts i en nordisk och västeuropeisk kontext. Den övergripande slutsatsen är att det existerar ett svagt men statistiskt säkerställt positivt samband mellan välbefinnande och arbetsprestation – och ett svagt negativt samband i förhållande till frånvaron. Bakom den här slutsatsen hittar du i översikten flera relevanta nyanser.

Med hopp om intresseväckande läsning!
Stockholm, 26 januari 2026

Daniel Lind

Forskningsledare för Facken inom industrins produktivitetskommission
daniel.lind@arenagruppen.se

Produktivitetskommissionen är ett femårigt initiativ som finansieras av *Facken inom industrin* och som drivs i samarbete med den partipolitiskt obundna, fackligt orienterade tankesmedjan Arena Idé.

Läs mer och anmäl dig till vårt nyhetsbrev här:

<https://arenagruppen.se/produktivitetskommissionen>

Inledning

Frågan om hur välbefinnande hänger samman med prestation i arbetet har länge varit föremål för forskning och samhällelig diskussion. Det hänger samman med en strävan efter att nå mål i form av goda prestationer och produktivitet men också med frågan om vilka förutsättningar som krävs för att kunna nå dessa mål i arbetslivet. Frågor om prestation och produktivitet är därmed relevanta för samhället i stort men också för olika organisationer och verksamheter. Välbefinnande bland yrkesarbetande har ansetts vara en avgörande faktor för god prestation och produktivitet. Det hänger samman med att yrkesarbetande som har ett gott välbefinnande också antagits ha bättre förmåga att prestera väl i arbetet, och det särskilt i jämförelse med yrkesarbetande med bristande välbefinnande (jämför Cropanzano & Wright, 2001). Parallellt har samhällliga förändringar med exempelvis en förändrad demografisk sammansättning av befolkningen i Sverige där allt fler förväntas lönearbeta längre upp i åldrarna kombinerat med kunskap om kostnader kopplade till sjukfrånvaro och rekrytering av nya medarbetare bidragit till ett ökat fokus på långsiktig hållbarhet i arbetslivet. En del av den långsiktiga hållbarheten omfattar de förutsättningar som yrkesarbetande har att upprätthålla och utveckla sitt välbefinnande i arbetslivet för att kunna prestera väl (se t.ex. Regeringen, 2021; SOU, 2025; Sverke et al., 2016).

I vetenskapliga sammanhang har välbefinnande vanligen studerats i form av upplevelser som tolkas och beskrivs av en individ, medan prestation i arbetet även kan undersökas mer objektivt. Sådan objektiv information kan till exempel inkludera chefers bedömningar av medarbetares beteenden i form av prestation eller den tid som yrkesarbetande ägnar åt olika arbetsuppgifter. Med utgångspunkt i studier som kombinerat individers egna upplevelser av välbefinnande och objektiv information om hur medarbetare presterar har det varit möjligt att identifiera samband mellan olika aspekter av välbefinnande och arbetsprestation. Här har forskning inom olika områden bidragit med kunskap om sambanden mellan välbefinnande och prestation. Dock återstår det att klargöra, på ett systematiskt sätt, vad av befintliga forskningsresultat som kan ha bäring på det svenska arbetslivet av idag. Med utgångspunkt i att välbefinnande inkluderar individers upplevelser och att prestation handlar om individers beteenden, som i sig utgör två centrala komponenter inom psykologin som vetenskap, är det relevant att anlägga ett psykologiskt perspektiv på frågan om hur välbefinnande hänger samman med prestation i arbetet. För att undersöka kopplingar mellan välbefinnande och prestation på ett systematiskt sätt är det först nödvändigt att sammanfatta kunskapsläget och därigenom tydliggöra vilka aspekter av välbefinnande och prestation som vanligen varit fokus för forskning.

Vad är välbefinnande?

Med utgångspunkt i ett psykologiskt perspektiv anses välbefinnande vanligen inkludera en eller flera aspekter. Dessa olika aspekter kan på ett övergripande plan placeras i en av två övergripande kategorier, nämligen 1) subjektivt välbefinnande eller 2) psykologiskt välbefinnande. Subjektivt välbefinnande inkluderar vanligtvis positiva emotioner i förhållande till negativa emotioner och beskrivs som *lycka* eller som en övergripande bedömning av tillfredsställelse med fokus på arbetslivet eller livet i stort. Till skillnad från subjektivt välbefinnande inkluderar psykologiskt välbefinnande aspekter som är förenade med ett gott liv, som exempelvis *mening*, *engagemang* och delaktighet i tillvaron. Det psykologiska välbefinnandet anses vara beroende av att en individ har möjlighet att uppleva positiva emotioner och också är nöjd med livet. Det betyder att subjektivt och psykologiskt välbefinnande hänger samman och till del är ömsesidigt beroende. Samtidigt belyser de två övergripande kategorierna olika aspekter av välbefinnande. Det gör att de undersöks på olika sätt och då genom att använda olika självskattningsformulär (se t.ex. Deci & Ryan, 2008; Eid & Larsen, 2008; Ryff, 2014).

Traditionellt har forskningen avseende sambanden mellan välbefinnande och prestation i arbetet kommit att undersöka välbefinnande i form av arbetstillfredsställelse. Det betyder att merparten av studierna fokuserat på individens egen upplevelse av nöjdhet med arbetet och kopplat det till prestation. Utöver arbetstillfredsställelse har senare studier även undersökt engagemang i arbetet (Kahn, 1990). Engagemang inbegriper vanligen tre olika dimensioner, nämligen styrka, hängivenhet och fokus.¹ Styrka avser energi och uthållighet i arbetet, hängivenhet handlar om känslor av mening, entusiasm och stolthet medan fokus inkluderar en lustfylld koncentration som utmärks av att tiden flyger förbi under arbetet (Hakanen et al., 2019; se även Kahn, 1990). Utöver forskning som inkluderar välbefinnande i termer av tillfredsställelse och engagemang i arbetet finns det även studier som omfattar andra aspekter av välbefinnande. Då handlar det exempelvis om positiva emotioner och psykologiskt välbefinnande (Cropanzano & Wright, 2001). Sammantaget betyder det här att välbefinnande undersökts på olika sätt i de olika studier som fokuserat på sambanden mellan välbefinnande och arbetsprestation.

Vad är prestation och frånvaro?

Prestation i arbetet handlar, på en övergripande nivå, om de resultat som yrkesarbetande individer når i sitt arbete. I forskning kan det inkludera prestation i relation till specifika arbetsuppgifter i specifika sammanhang i arbetslivet, i en ar-

¹ De tre dimensionerna, som ibland kallas faktorer, inkluderar vanligen styrka (eng. *vigor*), hängivenhet (eng. *dedication*) och fokus, som ibland benämns försjunkenhet (eng. *absorption*), se t.ex. Hakanen med medarbetare (2019).

betsgrupp eller i förhållande till en specifik befattning. Det kan också handla om kvalitet och kundnöjdhet eller om kvantitet i form av exempelvis antalet arbetstimmar eller antalet tillverkade enheter. Det här betyder att arbetsprestation kan inkludera flera olika aspekter av olika slags beteenden som på något sätt hänger samman med resultat i arbetet. Utöver att undersöka olika aspekter av arbetsprestation går det också att inhämta bedömningar av arbetsprestation från olika källor. Det är förhållandevis vanligt att använda självskattningar, vilket betyder att yrkesarbetande själva ska bedöma sin egen arbetsprestation. Självskattningar betraktas dock som mindre tillförlitliga eftersom individer då har att bedöma sig själva och därmed kan göra en mer fördelaktig bedömning av sin arbetsprestation än vad som rent faktiskt är fallet. Samtidigt kan självskattningar vara av värde om en individ följs över tid och jämförs med sig själv. Vid sidan av självskattningar är det vanligt att studier av arbetsprestation baseras på bedömningar som görs av någon annan. Det handlar oftast om chefer eller personer i arbetsledande ställning som har att bedöma någon aspekt av en medarbetares arbetsprestation. Även om det är en annan person som gör bedömningen kan den här typen av bedömningar ändå vara förenad med skevheter. Det hänger samman med att en chef exempelvis kan ha preferenser som gör att likvärdiga prestationer bedöms olika beroende på vilken medarbetare som utfört arbetet. Utifrån de begränsningar som är förenade med individbedömningar av olika slag finns en strävan att i forskning inkludera objektiva indikatorer avseende arbetsprestation. Sådana objektiva indikatorer hämtas vanligen från register eller inkluderar någon form av registrering av det arbete som utförs. Registeruppgifter kan exempelvis inkludera registrering av arbete i form av antalet producerade enheter eller utförda arbetsmoment av relevans för yrket (se t.ex. Cropanzano & Wright, 2001; Sender et al., 2021). Till det kommer forskning som fokuserar på arbetsrelaterad frånvaro eller närvaro. Då är utgångspunkten den tid som medarbetare är borta från arbetet eller i arbetet. Sedan används det som en indikator på prestation. I studier som inkluderat både prestation och frånvaro används ibland någon av benämningarna effektivitet eller produktivitet bland medarbetare som ett paraplybegrepp (Mackay et al., 2017). Sammantaget betyder det här att arbetsprestation, i likhet med välbefinnande, undersökts på olika sätt i olika studier av sambanden mellan välbefinnande och arbetsprestation.

Tidigare forskning kring välbefinnande och arbetsprestation

I vad som ofta beskrivs som en av de första sammanställningarna av forskning avseende välbefinnande och arbetsprestation (Houser, 1927; se vidare Wright & Cropanzano, 2007) framkom inget samband. Det hänger troligen samman med frågor om hur välbefinnande och prestation undersöktes (Wright & Cropanzano, 2007). Senare forskningsöversikter har visat förhållandevis svaga samband mellan välbefinnande i form av arbetstillfredsställelse och prestation

i arbetet (.14; Vroom, 1964). Likartade svaga samband återfanns också i en senare systematisk översiktsstudie² som efter beräkningar visade ett samband på .17 (Iaffaldano & Muchinsky, 1985). Nyare systematiska översiktsstudier (Judge et al., 2001) har visat på starkare samband (.30) mellan välbefinnande i form av arbetstillfredsställelse och arbetsprestation. Jämfört med chefsbedömningar framstod sambandet som något svagare för registerinformation även om skillnaden inte var statistiskt säkerställd (chefsbedömning: .30, registeruppgifter: .26). Det här sambandet har konstaterats på ett övergripande plan och då för olika yrken. Sambandet har också visat sig vara mer stabilt i grupper av yrkesarbetande som har mer komplexa arbetsuppgifter (.52; Judge et al., 2001). Oavsett anses styrkan i sambandet mellan välbefinnande i form av arbetstillfredsställelse och prestation i arbetet vara av sådan karaktär att den är relevant att beakta med hänsyn till den praktiska betydelse som sambandet kan ha (Wright & Cropanzano, 2007).

Jämfört med forskning om arbetstillfredsställelse och arbetsprestation är studierna av engagemang i arbetet och därtill relaterad prestation av senare datum. En av de första systematiska översiktsstudierna (Christian et al., 2011) visade ett tydligt samband mellan engagemang och arbetsprestation. Sambanden med olika slags bedömningar av arbetsprestation varierade mellan .34 och .43. Sambanden konstaterades generellt som något svagare för longitudinella studier även om skillnaden jämfört med tvärsnittsstudier inte var statistiskt säkerställd (för olika mått på arbetsprestation: .31–.44; Christian et al., 2011). I en senare systematisk översiktsstudie (Mackay et al., 2017) framkom också tydliga samband för olika typer av skattade bedömningar (.26–.32). När det gäller prestation i form av registerinformation som omfattar frånvaro från arbetet var dock sambandet svagare (–.10; Mackay et al., 2017). I en ännu senare systematisk översiktsstudie (Neuber et al., 2022) framkom starkare samband mellan engagemang i arbetet och prestation (.48). Det gäller även för prestation i form av frånvaro från arbetet (–.17; Neuber et al., 2022). För bedömningar av prestation visade det sig att sambanden var lägre när prestationsbedömningen gjordes av en chef i jämförelse med individers egen bedömning av sin egen prestation (.43 respektive .52). Däremot framkom ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan olika typer av bedömningar av prestation och registeruppgifter avseende prestation. Det kan hänga samman med att det bara var ett fåtal studier som inkluderade registerinformation avseende prestation (Neuber et al., 2022). Sammantaget pekar resultaten från de senare systematiska översiktsstudierna på att styrkan i sambanden mellan välbefinnande i form av engagemang i arbetet och arbetsprestation är relevant att beakta i praktiken (jämför Neuber et al., 2022).

När det gäller frågan om varför sambanden mellan olika aspekter av väl-

² En metaanalys.

befinnande och olika indikatorer avseende prestation i arbetet uppkommer finns en övergripande förklaringsmodell (se t.ex. Wright & Cropanzano, 2007). Med utgångspunkt i den övergripande förklaringsmodellen antas människor med ett gott välbefinnande vara bättre på att lösa olika slags problem, inklusive sådana problem som kan utgöras av olika arbetsuppgifter. I korthet antas yrkesarbetande som klarar av att hantera olika arbetsrelaterade problem över tid utveckla sin förmåga till problemlösning. Det betyder att dessa individer ytterligare främjar sin förmåga att fatta beslut i samband med problemlösning i förhållande till olika arbetsuppgifter. Genom att lösa arbetsrelaterade problem och andra frågor på ett framgångsrikt sätt har yrkesarbetande därigenom förutsättningar att prestera i arbetet. Utöver det anses ett gott välbefinnande även vara förenat med en bättre hälsa. Det gör att yrkesarbetande med ett gott välbefinnande antas ha lägre arbetsrelaterad frånvaro jämfört med yrkesarbetande med ett bristande välbefinnande. Det betyder i sin tur att ett gott välbefinnande också kan vara förenat med lägre sjukfrånvarokostnader kopplade till ohälsa. Sammantaget anses det här vara skäl till att arbetsrelaterat välbefinnande främjar prestation i arbetet och närvaro på arbetsplatsen.

Syfte

Med utgångspunkt i en systematisk genomgång av aktuell forskningslitteratur syftar den här rapporten till att undersöka hur välbefinnande hänger samman med arbetsprestation. Specifikt innebär det att klargöra hur välbefinnande påverkar arbetsprestation bland yrkesarbetande i Nord- och Västereuropa. Utifrån tidigare forskning är det rimligt att anta att det finns ett kausalt samband där välbefinnande påverkar arbetsprestation.

Genomförande

Inledningsvis gjordes en sökning i forskningsdatabaser via universitetsbiblioteket på Karolinska Institutet för att på sedvanligt sätt, med hjälp av nyckelord, identifiera för området relevanta forskningspublikationer som publicerats från år 2000 och framåt. Sedan användes ett AI-verktyg (ASReview, u.å.) för att granska sammanfattningar av forskningspublikationer.

Granskningen gjordes utifrån på förhand etablerade kriterier. Kriterierna avgränsade sökningen till primärstudier som inkluderade kvantitativa resultat. Det betyder att inga litteraturöversikter inkluderades. På samma sätt exkluderades kvalitativa studier. Ytterligare en avgränsning gjordes avseende tidsrymd och antal mätpunkter. Det innebar en avgränsning till studier som omfattade mätningar vid minst två tidpunkter i form av upprepade mätningar på samma individer. Det valet hänger samman med möjligheter att fastställa kausalitet.

För att i möjligaste mån identifiera studier som genomförts i kontexter som på ett övergripande plan kan jämföras med Sverige gjordes en geografisk avgränsning till att endast inkludera studier från Norden, Nord- och Västereuropa.

Efter manuell granskning av det slutliga urvalet i förhållande till aktuella inklusionskriterier gjordes slutligen en detaljgranskning för att kunna sammanställa forskningsläget.

Resultat

Genom litteratursökning identifierades 33 vetenskapliga artiklar som undersökt samband mellan välbefinnande och arbetsprestation över tid i olika grupper av yrkesarbetande individer. Av de 333 studier inkluderade sju nordisk kontext (Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige). Resterande härrörde från nord- eller västeuropeisk kontext⁴ (Belgien, Nederländerna, Storbritannien, Schweiz och Tyskland).

På ett övergripande plan finns det vissa metodskillnader mellan de olika studierna (Bilaga 1 inkluderar en översikt av respektive studie). Det handlar bland annat om att välbefinnande undersökts på olika sätt, genom olika självskattningsformulär, i olika studier. Motsvarande skillnader finns när det gäller prestation. Exempelvis baseras vissa studier på självskattningar där individer fått bedöma den egna arbetsprestationen medan andra studier inkluderar objektiva uppgifter avseende arbetsprestation, i form av frånvarostatistik, uppmätt tid som ägnats åt arbetet eller antal producerade enheter. Utöver det finns även variationer när det gäller metod och tidsrymd för uppföljning.

Hur undersöktes välbefinnande?

Välbefinnande definierades och undersöktes med utgångspunkt i yrkesarbetande individers bedömning av det egna välbefinnandet. Det betyder vanligen att bedömningar gjorts utifrån ett strukturerat självskattningsformulär. I studierna användes olika självskattningsformulär, vilket innebär att olika studier fokuserade på delvis olika aspekter av välbefinnande. De olika aspekter av välbefinnande som förekom kan delas in i tre övergripande kategorier. Det handlar om individers bedömning av det egna välbefinnandet i form av 1) tillfredsställelse med arbetet eller med livet, 2) engagemang i arbetet och 3) andra mått som kan spegla välbefinnande i bred mening.

Ungefär en tredjedel (n = 11) av studierna fokuserade på välbefinnande i form av tillfredsställelse med arbetet eller med livet i stort. Av dessa studier inkluderade merparten (n = 7) arbetstillfredsställelse. Majoriteten av studierna (n = 24) undersökte dock välbefinnande i form av engagemang i arbetet med fokus på styrka, hängivenhet och fokus (n = 18). De övriga studierna inkluderade snarlika aspekter av engagemang i arbetet. I resterande studier användes andra aspekter av välbefinnande såsom arbetets betydelse, egenförmåga, förmåga till anpassning, inre motivation, optimism och tillfredsställelse av grundläggande behov.

³ En studie inkluderar minst en kontext.

⁴ Klassificeringen av länder med avseende på region baseras på Förenta nationernas indelning (se UN, 2023).

Hur undersöktes arbetsprestation?

I de identifierade studierna definierades och undersöktes arbetsprestation antingen med utgångspunkt i självskattningar där yrkesarbetande individer ombetts att bedöma den egna prestationen eller utifrån annan, mer objektiv information som inhämtas på annat sätt. Sådan mer objektiv information avseende arbetsprestation inkluderade ofta någon annans bedömning av en medarbetares prestation eller någon form av registeruppgift. Vanligen omfattade information som härrörde från någon annan än individen själv bedömningar som gjorts av en person i chefsposition eller en arbetsledare. Till skillnad från bedömningar som gjorts av chef eller arbetsledare inkluderade registeruppgifter information om arbetsrelaterad närvaro eller frånvaro eller arbetsprestation i form av produktivitet.

Av de studier som ingick baserades omkring hälften på individers självskattningar av den egna arbetsprestationen (n = 16). I dessa studier fick yrkesarbetande besvara frågor om sin prestation i slutet på en arbetsdag eller i slutet på arbetsveckan eller bedöma hur de presterat under någon annan förbestämd tidsperiod. Utöver det baserades ett mindre antal studier (n = 5) på någon form av chefsbedömning av medarbetares arbetsprestation. Omkring en tredjedel av studierna (n = 12) inkluderade registeruppgifter om frånvaro som ett mått på arbetsprestation och produktivitet. Endast ett fåtal studier hade genomförts i arbetsrelaterade sammanhang där det varit möjligt att mäta och kvantifiera det som producerades per dag. Det betyder att få studier inkluderade objektiva registeruppgifter om faktisk produktivitet.

Samband över tid

När det gäller tid fokuserade studierna på att undersöka samband mellan välbefinnande och prestation genom att studera hur välbefinnande vid en tidpunkt påverkar prestation vid en senare tidpunkt. I flertalet fall inkluderade studierna dagboksstudier som undersökte samband över minst en dag eller longitudinella studier som omfattade längre tidsperioder. Utöver det fanns två studier som fokuserade på veckovisa samband mellan välbefinnande och prestation.

I dagboksstudierna undersöktes samband mellan välbefinnande och prestation genom att yrkesarbetande fick besvara en eller flera enkäter varje dag i en eller flera arbetsveckor. I dessa dagboksstudier användes framför allt självskattningar av både välbefinnande och prestation. I de longitudinella studier som inkluderade längre tidsperioder inhämtades självskattningar av välbefinnande vid en viss given tidpunkt. Sedan inhämtades uppgifter om arbetsprestation vid ett senare tillfälle. I de här fallen gick en längre tidsperiod mellan mätning av välbefinnande och prestation i arbetet. Det kan noteras att dessa longitudinella studier i högre utsträckning inkluderade chefsbedömningar av arbetsprestation eller registeruppgifter avseende produktivitet eller frånvarostatistik.

Hur ser sambandet ut mellan välbefinnande och prestation i arbetslivet?

Utifrån de identifierade studierna framkom generellt svaga men statistiskt säkerställda samband mellan välbefinnande och prestation i arbetet bland yrkesarbetande individer. Sambandet varierade beroende på vilken typ av information som använts för att undersöka arbetsprestation och beroende på tidsrymd mellan mätningar som genomförts. Studier som inkluderade individers bedömning av den egna arbetsprestationen visade starkare samband mellan välbefinnande och prestation i arbetet jämfört med studier som utgått från chefers bedömning av medarbetares arbetsprestation. Studier som omfattade individers egen bedömning av arbetsprestation visade också starkare samband än studier som baserades på objektiva registeruppgifter avseende prestation, som till exempel aktiv tid i telefon på callcenter. När det gäller tid framkom att studier som undersökt sambandet mellan välbefinnande och arbetsprestation från dag till dag visade starkare samband jämfört med de studier som inkluderade längre tidsperioder som motsvarar flera månader eller år.

Diskussion

Med utgångspunkt i ett psykologiskt perspektiv visade den här systematiska genomgången av forskningslitteratur från Nord- och Västeuropa att välbefinnande påverkar prestation i arbetet och frånvaro från arbetet över tid bland yrkesarbetande. På ett övergripande plan är resultatet i linje med tidigare systematiska litteraturöversikter (se t.ex. Judge et al., 2001; Mackay et al., 2017; Neuber et al., 2022). Skillnaden består i att de samband som identifierats här är svagare. Det hänger sannolikt samman med att de tidigare systematiska litteraturöversikterna inkluderat fler studier och därmed också omfattar olika geografiska kontexter som kan vara mer eller mindre relevanta för en svensk arbetsmarknadskontext.

Precis som i tidigare systematiska studier visade resultaten att sambanden mellan välbefinnande och arbetsprestation samt arbetsrelaterad frånvaro är beroende av hur en studie genomförts (se exempelvis Li & Hakanen, 2025; Neuber et al., 2022; Sender et al., 2021). Det betyder att den tidsrymd som studerats spelar roll, liksom hur välbefinnande och prestation undersökts. När det gäller tid är det viktigt att notera att sambanden var starkare i dagboksstudier än i studier som inkluderade längre tidsperioder för uppföljning av prestation och frånvaro. Det kan hänga samman med att studier över en dag ofta inkluderar individers egna bedömningar av välbefinnande och prestation. När bedömningar av både välbefinnande och arbetsprestation görs av en och samma individ är det sannolikt att individens bedömning av välbefinnande påverkar prestationsbedömningen och omvänt. Det kan innebära att en yrkesarbetande person med ett gott välbefinnande bedömer sin prestation som bättre, vilket i sin tur kan bidra till att ytterligare främja individens eget välbefinnande. Det innebär också att en arbetssituation som ger individer goda förutsättningar att prestera väl över tid också kan bidra till att främja välbefinnande.

Den här systematiska översikten inkluderade forskning som fokuserat på hur välbefinnande påverkar arbetsprestation och frånvaro med utgångspunkt i uppgifter på individnivå. Eftersom det fanns ett samband, om än svagt, på individnivå är det rimligt att anta att sambanden speglar en pågående process som över längre tidsperioder kan ha effekter på grupp-, organisations- och samhällsnivå. Det innebär att olika verksamhetsspecifika förutsättningar som främjar välbefinnande i arbetslivssammanhang också kan bidra till att främja olika aspekter av arbetsrelaterad prestation och minska frånvaro (jämför Christian et al., 2011; Li & Hakanen, 2025; Mackay et al., 2017).

När det gäller sådan forskning som inkluderade en längre uppföljningstid var det vanligare med chefsbedömningar av arbetsprestation eller med någon form av registeruppgifter som speglade prestation i arbetet eller frånvaro från arbetet. Även om bedömningar görs av en utomstående person, som en chef, finns även här en risk för skevheter i bedömningen. Det hänger samman med att

chefer kan bedöma samma arbetsprestation på olika sätt, exempelvis beroende på vilken medarbetare som utför arbetet. De skevheter som finns i olika typer av självskattningar gör att objektiva uppgifter som exempelvis den tid som en individ lägger på olika arbetsuppgifter vanligtvis betraktas som mer tillförlitliga. Samtidigt kan det ibland vara svårt att på ett effektivt sätt inhämta adekvata objektiva uppgifter som klargör hur en yrkesarbetande individ presterar i arbetet. Därför kan det vara enklare och fortfarande relevant att inkludera registeruppgifter som anger i vilken omfattning en yrkesarbetande person är närvarande eller frånvarande. Men frånvaro från arbetet kan hänga samman med många andra faktorer än välbefinnande; det kan exempelvis handla om vård av barn eller belastningar som är kopplade till den typ av arbete som utförs i den specifika verksamhet som undersöks. Arbetsrelaterad frånvaro och närvaro inkluderar inte heller kvalitetsaspekter i arbetet utan fokuserar uteslutande på i vilken grad en yrkesarbetande person befunnit sig i arbete.

Välbefinnande kan inkludera såväl arbetstillfredsställelse som engagemang men också inkludera andra aspekter. Det är dock angeläget att notera att olika aspekter av välbefinnande kan ha olika betydelse för prestation och frånvaro. Därför är det angeläget att i möjligaste mån särskilja olika aspekter av välbefinnande från varandra för att klargöra vad som faktiskt spelar roll. Exempelvis behöver arbetstillfredsställelse inte alltid, i alla olika sammanhang, vara förenat med ett starkt engagemang och vice versa. Här finns studier som pekar på att psykologiskt välbefinnande, som på ett tydligt sätt speglar individers förmåga att hantera sin vardag, skulle kunna vara av större betydelse (se t.ex. Wright, 2012; Wright & Cropanzano, 2007).

Reflektioner kring avgränsningar

För att identifiera ett vetenskapligt underlag med relevans för arbetslivet i Sverige gjordes en avgränsning till att enbart beakta empiriska studier från Norden och Nord- eller Västeuropa som publicerats i vetenskapliga tidskrifter. Den initiala sökningen i forskningsdatabaser genomfördes enligt gängse principer. Utöver en analys med hjälp av AI-verktyg genomfördes också en efterföljande granskning som inkluderade en manuell genomgång. Trots det är det fortfarande möjligt att någon empirisk studie ändå har förbisetts. Sannolikheten för att en enskild studie ska kullkasta resultaten bedöms dock som liten.

En annan avgränsning består i att den här genomgången av tidigare forskningslitteratur primärt genomförts utifrån ett psykologiskt perspektiv. Även om gränserna kan vara oklara inom ett så pass brett område som arbetslivsforskningen utgör så innebär ett psykologiskt perspektiv ändå vissa avgränsningar. Det handlar exempelvis om att ett psykologiskt perspektiv medför ett fokus på individer och på individnivån. Det ska dock inte likställas med att individer enskilt ska lösa frågor kopplade till välbefinnande och arbetsprestation. Ett psykologiskt

perspektiv är inget som utesluter organisatoriska och samhällsliga perspektiv. Det handlar istället om att beakta det faktum att yrkesarbetande människor ingår i en organisatorisk kontext där det går att genomföra olika typer av insatser som kan främja både välbefinnande och arbetsprestation (jämför resonemang i Sverke et al., 2016; se även Mackay et al., 2017). Det betyder att förutsättningar för främjande i arbetslivet går bortom individnivån och utöver grupp- och organisatoriska nivåer dessutom inkluderar den samhällsliga nivån.

Slutsatser

Resultatet från den här systematiska översikten av studier som undersökt om välbefinnande påverkar arbetsprestation och frånvaro visar att det finns samband mellan välbefinnande och prestation i arbetet. Eftersom ett samband, om än svagt, framkom på individnivå över kortare tidsperioder går det att anta att det här är en pågående process som över längre tid kan ha effekt på gruppnivå, organisatorisk nivå och samhällsnivå. Det betyder att det är relevant för olika verksamheter att identifiera och etablera förutsättningar som främjar individens välbefinnande för att därmed bidra till att främja olika aspekter av prestation och produktivitet i arbetslivet.

Referenser

- ASReview (u.å.). Hämtad från <https://asreview.nl/>
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the Happy-Productive Worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182–199. <http://dx.doi.org/10.1037/1061-4087.53.3.182>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies* 9(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- Eid, M., & Larsen, R. J. (red.). (2008). *The science of subjective well-being*. Guilford.
- Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2019). Who is Engaged at Work? A Large-Scale Study in 30 European Countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(5), 373–381. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001528>
- Houser, J. D. (1927). *What the employer thinks: Executives' attitudes toward employees*. Harvard University Press.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251–273. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.251>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Li, J., & Hakanen, J. J. (2025). Positiv arbetsmiljö som främjar ett hållbart arbetsliv: Betydelsen av arbetsengagemang, arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang. Kunskapssammanställning 2025:7. Myndigheten för arbetsmiljö-

unskap. Hämtad från Arbetsmiljöverkets hemsida: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/positiv-arbetsmiljo-som-framjar-ett-hallbart-arbetsliv-rapport-ks-2025-7.pdf>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://www.jstor.org/stable/256287>
- Mackay, M. M., Allen, J. A., Landis, R. S. (2017). Investigating the incremental validity of employee engagement in the prediction of employee effectiveness: A meta-analytic path analysis. *Human Resource Management Review*, 27(1), 108–120. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.03.002>
- Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B., & Holling, H. (2022) How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 1–24. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1953989>
- Regeringen. (2021). En god arbetsmiljö för framtiden: regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025. Skr 2020/21:92. Hämtad från regeringens hemsida: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2021/02/skr.-20202192>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>

- Sender, G., Nobre, G. C., Armagan, S., & Fleck, D. (2021). In search of the Holy Grail: a 20-year systematic review of the happy-productive worker thesis. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1199–1224. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2020-2401>
- Statens offentliga utredningar. (2025). En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv. Betänkande av utredningen om en god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv. SOU 2025:73. Hämtad från regeringens hemsida: <https://regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2025/06/sou-202573/>
- Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G., Magnusson Hanson, L., & Lindfors, P. (2016). Kvinnors och mäns arbetsvillkor: betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall. Kunskapssammanställning 2016:2. Arbetsmiljöverket. Hämtad från Arbetsmiljöverkets hemsida: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/kvinnors-och-mans-arbetsvillkor-kunskapssammanstallning-rap-2016-2.pdf>
- UN. (2023). Departments of Economic and Social Affairs. Statistics Division. Methodology. Hämtad från: <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2007). The Happy/Productive worker thesis revisited. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 26, 269–307. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(07\)26006-2](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(07)26006-2)
- Vetenskapliga artiklar som utgjort underlag för systematisk analys
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., van den Bossche, S. N., Blonk, R. W., & Schaufeli, W. B. (2013). Young and going strong?: A longitudinal study on occupational health among young employees of different educational levels. *Career Development International*, 18(4), 416–435, doi: <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2013-0024>
- Alfes, K., Shantz, A., & Alahakone, R. (2016). Testing additive versus interactive effects of person-organization fit and organizational trust on engagement and performance. *Personnel Review*, 45(6), 1323–1339. <https://doi.org/10.1108/pr-02-2015-0029>
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly Work Engagement and performance: a Study among Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909x402596>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Du, D., & Derks, D. (2019). Major life events in family life, work engagement, and performance: A test of the work-home resources model. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 238–249. <https://doi.org/10.1037/str0000108>
- Dellve, L., Eriksson, J., & Vilhelmsson, R. (2007). Assessment of long-term work attendance within human service organisations. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 29(2), 71–80. <https://doi.org/10.3233/wor-2007-00644>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. B. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 457–469. <https://doi.org/10.1037/a0039002>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. B. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study: Correction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 469–469. <https://doi.org/10.1037/ocp0000012>
- Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. I., Petrou, P., & van den Heuvel, M. (2016). How work–self conflict/facilitation influences exhaustion and task performance: A three-wave study on the role of personal resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(4), 391–402. <https://doi.org/10.1037/ocp0000022>

- De Gieter, S., Hofmans, J., & Bakker, A. B. (2018). Need satisfaction at work, job strain, and performance: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(3), 361–372. <https://doi.org/10.1037/ocp0000098>
- Dijkhuizen, J., Gorgievski, M., van Veldhoven, M., & Schalk, R. (2018). Well-Being, Personal Success and Business Performance Among Entrepreneurs: A Two-Wave Study. *Journal of Happiness Studies, 19*, 2187–2204. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9914-6>
- Dubbelt, L., Rispens, S., & Demerouti, E. (2016). Work Engagement and Research Output Among Female and Male Scientists. *Journal of Personnel Psychology, 15*(2), 55–65. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000150>
- Fürstenberg, N., Alfes, K., & Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model. *Human Resource Management, 60*(6), 903–919. <https://doi.org/10.1002/hrm.22041>
- Hogenelst, K., Schelvis, R., Krone, T., Gagné, M., Heino M., Knittle, K., & Hankonen, N. (2022). A within-person approach to the relation between quality of task motivation, performance and job satisfaction in everyday working life. *Motivation and Emotion 46*, 588–600. <https://doi.org/10.1007/s11031-022-09962-1>
- Hulshof, I. L., Demerouti, E., & Le Blanc, P. M. (2020). Day-level job crafting and service-oriented task performance. *Career Development International, 25*(4), 355–371. <https://doi.org/10.1108/cdi-05-2019-0111>
- Kottwitz, M. U., Schade, V., Burger, C., Radlinger, L., & Elfering, A. (2018). Time Pressure, Time Autonomy, and Sickness Absenteeism in Hospital Employees: A Longitudinal Study on Organizational Absenteeism Records. *Safety and Health at Work, 9*(1), 109–114. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.06.013>
- Kooij, D. T. A. M., Nijssen, H., Bal, P. M., & van der Kruijssen, D. T. F. (2020). Crafting an Interesting Job: Stimulating an Active Role of Older Workers in Enhancing Their Daily Work Engagement and Job Performance. *Work, Aging and Retirement, 6*(3). <https://doi.org/10.1093/workar/waaa001>
- Mastenbroek, N. J. J. M., Jaarsma, A. D. C., Scherpbier, A. J. J. A., van Beukelen, P., & Demerouti, E. (2014). The role of personal resources in explaining well-being and performance: A study among young veterinary professionals. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(2), 190–202. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.728040>
- Moradi, S., Nima, A. A., Rapp Ricciardi, M., Archer, T., & Garcia, D. (2014). Exercise, character strengths, well-being, and learning climate in the prediction of performance over a 6-month period at a call center. *Frontiers in Psychology, 5*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00497>
- Nielsen, M. L., Rugulies, R., Christensen, K. B., Smith-Hansen, L., Bjorner, J. B., & Kristensen, T. S. (2004). Impact of the psychosocial work environment on registered absence from work: A two-year longitudinal study using the IPAW cohort. *Work and Stress, 18*(4), 323–335. <https://doi.org/10.1080/02678370412331324806>
- Nuutinen, S., Ahola, S., Eskelinen, J., & Kuula, M. (2021). How job resources influence employee productivity and technology-enabled performance in financial services: the job demands–resources model perspective. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 9*(2), 233–252. <https://doi.org/10.1108/joepp-01-2021-0014>
- Reina-Tamayo, A. M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Episodic demands, resources, and engagement. *Journal of Personnel Psychology, 16*(3), 125–136. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000177>
- Reina-Tamayo, A. M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2018). The work engagement–performance link: an episodic perspective. *Career Development International, 23*(5), 478–496. <https://doi.org/10.1108/cdi-10-2017-0179>

- Roelen, C.A.M., Magerøy, N., van Rhenen, W., Groothoff, J. W., van der Klink, J. J. L., Pallesen, S., Bjorvatn, B., & Moen, B. E. (2013). Low job satisfaction does not identify nurses at risk of future sickness absence: Results from a Norwegian cohort study. *International Journal of Nursing Studies*, *50*(3), 366–373. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.09.012>
- Rongen, A., Robroek, S. J. W., Schaufeli, W., & Burdorf, A. (2014). The Contribution of Work Engagement to Self-Perceived Health, Work Ability, and Sickness Absence Beyond Health Behaviors and Work-Related Factors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *56*(8), 892–897. <https://doi.org/10.1097/jom.000000000000196>
- Shantz, A., & Alfes, K. (2015). Work engagement and voluntary absence: The moderating role of job resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*(4), 530–543. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.936392>
- Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., & Soane, E. (2013). The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours. *The International Journal of Human Resource Management*, *24*(13), 2608–2627. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.744334>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, *30*(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: A moderated mediation model. *Human Resource Management*, *52*(3), 441–456. <https://doi.org/10.1002/hrm.21534>
- Tims, M., B. Bakker, A., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, *29*(5), 490–507. <https://doi.org/10.1108/jmp-05-2012-0148>
- Wegge, J., Schmidt, K.-H., Parkes, C., & Dick, R. (2007). Taking a sickie: Job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a public organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *80*(1), 77–89. <https://doi.org/10.1348/096317906x99371>
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, *24*(14), 2799–2823. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.763844>
- Ybema, J. F., Smulders, P. G. W., & Bongers, P. M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism: A longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *19*(1), 102–124. <https://doi.org/10.1080/13594320902793691>
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, *91*, 76–86. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.003>

Moradi et al., 2014

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
Moradi et al. 2014 Sweden	Longitudinal with one follow up 6 months Swedish call center	<i>n</i> = 135 at T1 <i>n</i> = 110 at T2 84 women and 26 men, mean age 42.77	a) Positive Affect (PANAS) b) Life satisfaction (Satisfaction with Life Scale) c) Psychological well-being (The Scales of Psychological Well-being, short version)	Objective register “Time on the phone”, a percentage of the time the organization expects the agents to be working on calls or being ready to receive calls and the actual time agents deliver monitored for 6 consecutive months	a) <i>r</i> = -0.14, ns b) <i>r</i> = -0.16, ns c) <i>r</i> = 0.08, ns	a) β = -0.23* b) β = -0.24* c) β = 0.20, ns

p* < 0.05; *p* < 0.01; ****p* < 0.001.

Nuutinen et al., 2022

Author	Design	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well-being and performance; least adjusted model	Association between well-being and performance; most adjusted model
<i>Nuutinen et al.</i>	longitudinal with one follow up	<i>n</i> = 143 in Study 2	Work engagement (Utrecht Work Engagement Scale – 3 item version)	Objective register	not included	$\beta = 0.09$, ns
2022	1 year	107 women and 36 men, mean age 38,2		Ratio of weighted outputs to working hours		
Finland	Finnish financial institution					

Hogewelst et al., 2022

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being factors	Outcome	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Hogewelst et al.</i> 2022 Finland	Daily diary Five times a day Large public sector organizations in Finland. Mostly Human resource management	<i>n</i> =19 9 women and 2 men, 3 not reported, mean age 39	job satisfaction at the end of the day	Subjective self-rating Productivity at the end of the day	not reported	partial <i>r</i> = 0.65***

Nielsen et al, 2004

Author Year Country	Design Time-lag Setting Performed	Participants	Well-being factors	Outcome	Association between well-being and performance; least adjusted model	Association between well-being and performance; most adjusted model
<i>Nielsen et al</i> 2004 Denmark	Longitudinal design with one follow up (1996 to 1999) 2 years 3 organizations in Denmark: major pharmaceutical company, municipal workplaces in the care sector and technical services of the municipality	<i>n</i> =1919 1305 (68%) women and 614 men	Meaning of work	Objective register Absence data (first and last day of each absence period and type of absence) for 24 months after baseline	Rate ratios ^a Women: 0.90* Men: 0.97, ns	Rate ratios ^a Women: 1.00, ns Men: 1.10, ns

^a The regression parameters can be interpreted as the relative change in number of absence days (i.e. the rate ratio, RR) when moving 1 SD on the dimension of the independent variable.

Dellve et al., 2006

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Dellve et al.</i> 2006 Sweden	longitudinal with three follow ups one to three years Human services within preschool, school, leisure activity, elderly care, social work, and care of disabled	<i>n</i> =3804 3347 (88%) women and 457 men	a) Job satisfaction within the same year b) Positive feelings towards work within the same year c) Work commitment within the same year d) Work commitment one year prior e) Work commitment two years prior	Objective register Work attendance measured as zero or at most 1–14 days of sick leave per year	a) OR = 1.02, ns b) OR = 1.30* (1.11–1.54) 95% CI c) OR = 1.19 (1.02–1.39) 95% CI d) OR = 1.22 (1.05–1.43) 95% CI e) OR = 1.20 (1.02–1.40) 95% CI	

Roelen et al., 2012

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
Roelen et al. 2012 Norway	Longitudinal with one follow up 1 year Human services within preschool, school, leisure activity, elderly care, social work and care of disabled	<i>n</i> = 2051 at T1 <i>n</i> = 1554 at T2 1430 women and 144 men, mean age 33	Job satisfaction (Job Satisfaction Index)	Subjective report a) Sickness absence b) High sickness absence (31 days or more) Nurses were asked if they had been absent due to own sickness in the past 12 months and if yes asked the number of days	a) OR = 1.05 (1.01–1.09) 95% CI b) OR = 1.10 (1.06–1.14) 95% CI	a) OR = 1.03 (0.98–1.08) b) OR = 1.05 (1.01–1.11)

Tims et al., 2014

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Tims et al.</i> 2014 Netherlands ^a	Daily diary for 5 consecutive workdays One day Small businesses in the information technology sector	<i>n</i> =47 8 women and 39 men, mean age 27.07	a) Day-level self- efficacy b) Day-level work enjoyment	Subjective self- rating Day level job in- role performance	a) $r = 0.26^{***}$ b) $r = 0.26^{***}$	a) $\gamma = 0.21^{**}$ b) $\beta = 0.19^{**}$

^a country of data collection not specified

Demerouti et al., 2015

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Demerouti et al.</i> 2015 Netherlands	Daily diary for 5 consecutive workdays One day Dutch employees in various sectors and organizations	n = 95 35 women and 60 men, mean age 39.68	Day-level work engagement	Subjective self-rating a) Day-level task performance b) Day-level counterproductive work behavior	a) $r = 0.67^{**}$ b) $r = -0.24^*$	a) $\beta = 0.51^{**}$ b) $\beta = -0.11, ns$

Kooij et al., 2020

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
Kooij et al. 2020 Netherlands	Daily diary for 5 workdays One day Dutch employees three organizations: a rehabilitation center, a casino, and an online marketing agency	<i>n</i> = 128 58 women (45%) and 70 men, mean age = 51	Daily interests crafting	Subjective self- rating Daily job performance	<i>r</i> = 0.21**	<i>b</i> = .15**

Zacher, 2015

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
Zacher 2015 Netherlands	Daily diary for 5 workdays One day Dutch university	<i>n</i> = 53 41 women and 12 men, mean age = 36.33 54.7% (n=29) administrative employees 45,3% (n=24) academic employees	Daily career adaptability a) Control (autonomy) b) Curiosity c) Confidence (self- efficacy)	Subjective self- rating Daily task performance	a) $r = 0.35^{**}$ b) $r = -0.16^*$ c) $r = 0.45^*$	a) $\gamma = 0.35^{**}$ b) $\gamma = -0.14^*$ c) $\gamma = 0.44^{**}$

Dubbelt et al., 2016

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Dubbelt et al.</i> 2016 Netherlands	Daily diary for 5 consecutive workdays, three years follow up One day / three years follow up Academics at the Dutch university of technology, STEM fields	$n = 40$ 24 women and 16 men, mean age 41.8 years	Daily work engagement (9-item UWES)	Objective register a) Daily research time b) Number of publications over three years	a) $r = 0.10$, ns b) $r = -0.01$, ns	a) $\beta = -0.07$, ns ^a b) $\beta = -2.41$, ns

^a Interaction term significant, indicating a positive slope for women

Hulshof et al., 2020

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Hulshof et al.</i> 2020 Netherlands	Daily diary for 4 consecutive work days One day Dutch unemployment agency	<i>n</i> = 156 (108 completed entire study) 105 women and 51 men, mean age 45.4	a) Day-level meaningful work b) Day-level work engagement	Subjective self- rating Day level S-OPT = Service Oriented Task Performance	a) $r = 0.34^{***}$ b) $r = 0.32^{***}$	a) $\beta = 0.38^{***}$

Yalabik et al., 2013

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
Yalabik et al. 2013 UK	Longitudinal with one follow up 1 year Specialist lending division at UK bank	$n = 337$ at T1 $n = 199$ at T2	a) Work engagement (UWES-9) b) Job satisfaction (MOAS, Michigan Organizational Assessment Questionnaire) c) Affective commitment	Subjective rating from supervisor Job performance at the end of the financial year, lagged one year	a) $r = 0.08$, ns b) $r = -0.01$, ns c) $r = 0.12$, ns	a) not included b) $\beta = -0.19$, ns c) $\beta = 0.09$, ns

Reina-Tayamo et al., 2017

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Reina-Tayamo et al.</i> 2017 Netherlands	Daily diary with three surveys a day for one week	<i>n</i> = 61 35 women and 26 men, mean age 36.4	a) General level engagement b) Episodic engagement (UWES three items)	Subjective self- rating Episodic performance	a) $r = 0.36^{**}$ b) $r = 0.55^{***}$	b) $\beta = 0.55^{***}$

Reina-Tayamo et al., 2018

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Reina-Tayamo et al.</i> 2018 Netherlands and Iceland	Daily diary with three surveys a day for one week Day-care teachers	<i>n</i> = 48 44 women and 4 men, mean age 33.79 31% from Netherlands, 69% from Iceland	a) General Work engagement (UWES) b) Episodic engagement (UWES three items)	Subjective self- rating Episodic performance	a) <i>r</i> = 0.27 b) <i>r</i> = 0.41***	b) β = 0.16*

Bakker et al., 2010

Author	Design	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well-being and performance; least adjusted model	Association between well-being and performance; most adjusted model
<i>Bakker et al.</i> 2010 Netherlands	Weekly questionnaire for 5 consecutive work weeks 1 week Primary schools	<i>n</i> = 54 49 women and 5 men, mean age 22	Work engagement (UWES)	Subjective self-rating Performance	$\gamma = 0.424^{***}$	$\gamma = 0.366^{***}$

Mastenbroek et al., 2014

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Mastenbroek et al.</i> 2014 Netherlands	Cross-sectional with register follow-up About a week ^a Veterinary professionals	<i>n</i> (employees) = 235 <i>n</i> (supervisor/ colleague) = 170 49 women and 5 men, mean age 22	a) Work engagement (UWES) b) Self-efficacy	Subjective other- rating (supervisor or colleague) In role and extra- role performance (altruism)	In-role a) $r = 0.192^{**}$ b) $r = 0.129$, ns Extra-role a) $r = 0.189^{**}$ b) $r = 0.122$, ns	Not included

^a Follow up time not specified

Schaufeli et al., 2009

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Schaufeli et al.</i> 2009 Netherlands	Longitudinal with register follow up 1 year Telecom company (managers and executives)	$n = 364$ at T1 $n = 210$ at T2 11% women and 89% men, mean age 44.3	a) Vigor b) Dedication	Objective register Sick leave frequency and duration	Frequency a) $r = -0.22^{**}$ b) $r = -0.21^{***}$ Duration a) $r = -0.20^{**}$ b) $r = -0.22^{***}$	Frequency $\beta = -0.18^*$ Duration $\beta = -0.2, ns$

Bakker et al., 2019

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
Bakker et al. 2019 Netherlands	Weekly surveys for five subsequent work weeks One week Dutch employees	<i>n</i> = 185 129 women and 56 men, mean age 32.22	Work engagement (UWES)	Subjective self- rating Job performance	<i>r</i> = 0.40**	β = 0.206**

Demerouti et al., 2016

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Demerouti et al.</i> 2016 Netherlands	Longitudinal with two follow ups Time lag not specified Police	$n = 950$ T1 $n = 810$ T2 $n = 741$ T3 $n = 368$ (participated in all 3 waves) 135 women and 233 men, mean age 43.4	a) Optimism b) Self-efficacy at work	Subjective self-rating Task performance T2 Task Performance T3	T2 a) $r = 0.249^{**}$ b) $r = 0.287^{**}$ T3 a) $r = 0.247^{**}$ b) $r = 0.376^{**}$	T2 a) $b = -0.014$, ns b) $\beta = 0.13^*$

Akkermans et al., 2013

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Akkermans et al.</i> 2013 Netherlands	Longitudinal with one follow up 1 year Dutch employees aged 16-30 with low and high education level	$n = 1284$ $n = 643$ lower education level $n = 641$ higher education level 63.4% women, mean age 25.5	Dedication (UWES 4 items subscale)	Subjective self-rating Perceived performance (3 items)	Lower education level $r = 0.51^{***}$ Higher education level not presented	$\beta = 0.25^{**}$ for lower education level $\beta = 0.30^{***}$ for higher education level

Bakker et al., 2003

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
Bakker et al. 2003 Netherlands	Cross-sectional with register data follow-up across 1 year following baseline Nutrition production company	<i>n</i> = 214 67 (31%) women and 147 men, mean age 41	Affective organizational commitment	Objective register a) Absence frequency b) Absence duration	a) <i>r</i> = -0.06, ns b) <i>r</i> = -0.07, ns	a) β = - 0.20* ^a

^a Latent commitment factor including affective, normative, and continuance commitment indicators

Soane et al., 2013

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Soane et al.</i> 2013 United Kingdom	Cross-sectional with register data follow-up across 3 months following baseline Support service organization	<i>n</i> = 625 184 women and 441 men (70.5%), mean age 42.21	a) Meaningfulness b) Employee engagement (UWES-17) c) Well-being (General Health Questionnaire)	Objective register Absence (number of days absent transformed into its square root)	a) $r = -0.13^{**}$ b) $r = -0.17^{**}$ c) $r = -0.03, ns$	a) $\beta = 0.03$ b) $\beta = -0.26^{**}$ c) not included

Shantz et al., 2015

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
Shantz et al. 2015 United Kingdom	Cross-sectional with register data follow-up across 4 months following baseline Construction and consultancy organization	<i>n</i> = 325 128 women and 197 men (60.6%), mean age 40.12	Engagement (UWES-17)	Objective register Voluntary absence Bradford factor score = (Number of absence episodes) ² x number of days absent	<i>r</i> = -0.19**	β = -0.19**

Alfes et al., 2016

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Alfes et al.</i> 2016 United Kingdom	Longitudinal with one follow up 4 months Environmental and waste collection service organization	<i>n</i> = 335 167 women 168 men (50%), mean age 39.38	Engagement (UWES- 17)	Subjective other- rated Line managers rated individual performance; data collected from HR- department	<i>r</i> = 0.37**	β = 0.24**

Ybema et al., 2010

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
Ybema et al. 2010 Netherlands	Longitudinal with three follow ups 1 year 34 different Dutch companies	<i>n</i> = 1789 at T1 <i>n</i> = 1473 at T4 <i>n</i> = 844 with complete data across waves 252 (30%) women and 592 men, mean age 35	Job satisfaction 1 item: "Do you mostly enjoy your work?" on a 5-point scale	Objective register Absenteeism (including partial absence, which is common in long term absence, e.g. working half-days) a) absence frequency b) total time lost	Not reported	Standardized a) $\beta = -0.06^*$ (fixed across 3 follow ups) b) ns, estimate not reported

Shantz et al., 2013

Author	Design	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well-being and performance; least adjusted model	Association between well-being and performance; most adjusted model
Year Country <i>Shantz et al.</i> 2013 United Kingdom	Time-lag Setting Cross-sectional with register data follow-up Not reported Construction and consultancy organization	n = 283 106 women and 177 men (62.6%), mean age 41.77	Engagement (UWES-9)	Subjective other-rated Manager rated individual task performance; data collected from HR department	$r = 0.12^*$	$\beta = 0.14^{**}$

Wegge et al., 2007

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
Wegge et al. 2007 Germany	Cross-sectional with register data follow-up across 1 year following baseline Civil service organization	<i>n</i> = 436 65.6% women, mean age 36.96	a) Job satisfaction (Hackman and Oldham's five- item job satisfaction scale) b) Job involvement (Kanungo's 10- item scale)	Objective register Absence frequency (nb of absence events) Time lost (the total sum of days absent from work, square root transformed)	Absence frequency a) <i>r</i> = -0.02, ns b) <i>r</i> = -0.04, ns Time lost a) <i>r</i> = -0.11* b) <i>r</i> = -0.11*	Absence frequency a) β = 0.00, ns b) β = -0.04, ns interaction a x b ^a β = 0.10*, ns Time lost a) β = -0.10, ns b) β = -0.16, ns interaction a x b ^a β = 0.27**

^a For employees with low job satisfaction the regressions of absence frequency and time lost on job involvement were both significantly different from zero (β = -0.14, *p* < .02 for absence frequency and β = -0.44, *p* < .001 for time lost), whereas for employees with high job satisfaction the corresponding regression slopes indicated no differences from zero (β = 0.06, ns for absence frequency and β = 0.11, ns for time lost).

Fürstenberg et al., 2021

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Fürstenberg et al.</i> 2021 United Kingdom	Longitudinal with one follow up 4 months Construction and consultancy organization	<i>n</i> = 249 89 women (36%) and 160 men, mean age 41.08	a) Meaningfulness (4 items) b) Well-being (4 items General Health Questionnaire)	Subjective other- rated Supervisor appraisals of job performance	a) <i>r</i> = 0.11, ns b) <i>r</i> = 0.01, ns	a) <i>b</i> = 0.05, ns b) <i>b</i> = 0.00, ns

Kottwitz et al., 2018

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Kottwitz et al.</i> 2018 Switzerland	Cross-sectional with register data follow-up across 1 year following baseline Swiss hospital	<i>n</i> = 180 158 women (88%) and 22 men, mean age 43.1	Job satisfaction (The Kunin Faces Scale, 1 item)	Objective register Sickness absence (the sum of lost work hours due to sickness)	<i>r</i> = -0.05, ns	β = 0.08, ns

Rongen et al., 2014

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well-being and performance; most adjusted model
Rongen et al. 2014 Netherlands	Longitudinal with one follow up 6 months Plastic and paint manufacturers	$n = 1128$ at T1 $n = 761$ at T2 $n = 733$ in final sample (complete datasets) 191 women and 542 men(73.9%), mean age 45.0	Work engagement (UWES-9) a) Total b) Vigor c) Dedication d) Absorption	Subjective self- reported estimate Sickness absence in days last year (WAI); categorized into two groups: 1-9 days and 10+ days	a) $r_s = 0.10$ b) $r_s = 0.11$ c) $r_s = 0.07$ d) $r_s = 0.07$	1-9 days ($n=320$) OR a) 1.36 (0.95–1.95) b) 1.58 (1.12-2.25)* c) 1.30 (0.94-1.81) d) 1.27 (0.91-1.79) 10+ days ($n=67$) OR a) 1.84 (1.04–3.27)* b) 1.60 (0.90-2.83) c) 1.45 (0.84-2.51) d) 1.44 (0.82-2.54)

^a Adjusted model shows the effect of *low* work engagement (lowest quartile) vs high engagement on sickness absence.

Dijkhuizen et al., 2017

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>Dijkhuizen et al.</i> 2017 Netherlands	Longitudinal with one follow up 2 years Entrepreneurs who had founded/owned companies with less than 250 employees	$n = 277$ at T1 $n = 121$ analytic sample (complete data) 58 women and 64 men (53%), mean age 47,26	Well-being latent factor comprising: <ul style="list-style-type: none"> • General life satisfaction (SWLS) • Satisfaction with entrepreneurship (adapted SWLS) • Work engagement (UWES-9) 	Self-reported a) Objective business performance (profit and turnover) b) Subjective financial performance c) Subjective personal performance/success	a) $r = 0.11$ b) $r = 0.32$ c) $r = 0.45$	a) $\beta = -0.01$, ns b) $\beta = 0.18^*$ c) $\beta = 0.28^{**}$

De Geiter et al., 2018

Author Year Country	Design Time-lag Setting	Participants	Well-being predictor(s)	Performance outcome(s)	Association between well- being and performance; least adjusted model	Association between well- being and performance; most adjusted model
<i>De Geiter et al.</i> 2018 Belgium	Daily diary for 10 consecutive workdays One day Public social-services organization	<i>n</i> = 194 130 women (67%) and 64 men, mean age 42	Basic need satisfaction Satisfaction of the need for a) autonomy b) competence Measured with 3 items each (adapted from the Work-related Basic Need Satisfaction Scale)	Subjective self-rating Daily job performance	a) $r = 0.13$ b) $r = 0.33$	a) $\gamma = 0.16^*$ b) $\gamma = 0.39^*$

