



TELUS Mental Health Index.

Nederland | September 2025

Inhoudsopgave

1. Highlights Mental Health Index Nederland, september 2025	3
2. De Mental Health Index	6
Risico mentale gezondheid	7
Subscores van de Mental Health Index	8
Angst	9
Eenzaamheid	10
Werkproductiviteit	11
Financieel risico	12
Mentale gezondheid per geslacht en leeftijd	13
Mentale gezondheid per werkstatus	13
Spaargeld voor noodgevallen	13
3. De Mental Health Index per bedrijfstak	15
4. Spotlight	16
Werkgeversondersteuning voor welzijn	16
Lichamelijk welzijn	16
Mentale welzijn	17
Financieel welzijn	18
Employee Assistance Program (EAP)	19
Kunstmatige intelligentie op de werkvloer	20
Balans en erkenning:	
perspectief op leidinggevende functies	24
Ondersteuning van leidinggevend	
voor werk-privébalans	27
Eigenschappen van managers en hun invloed op de mentale gezondheid	29
Autonomie	29
Charisma	31
Menselijkheid	33
Participatief	35
Teamgericht	37
Zelfbeschermend	39
5. Overzicht van de TELUS Mental Health Index	41
Methodology	41
Berekeningen	41
Aanvullende gegevens en analyses	41

Highlights Mental Health Index Nederland, september 2025.



De mentale gezondheid van medewerkers in Nederland is lager dan op enig moment in de afgelopen drie jaar. Drie op de tien medewerkers geven aan dat hun mentale gezondheid een negatieve invloed heeft op de arbeidsproductiviteit.

- Met een score van 67,2 daalde de mentale gezondheid van medewerkers voor de tweede opeenvolgende periode
- 27 procent van de medewerkers heeft een hoog mentaal gezondheidsrisico, 47 procent een matig risico en 26 procent een laag risico
- Alle subscores voor mentale gezondheid zijn gedaalde ten opzichte van juni 2025, met uitzondering van het financiële risico
- Angst bereikt de laagste subscore in meer dan drie jaar; arbeidsproductiviteit is de op één na laagste score in de afgelopen twee jaar
- 31 procent van de medewerkers geeft aan dat hun mentale gezondheid een negatieve invloed heeft op de arbeidsproductiviteit
- 29 procent beschikt niet over noodspaargeld voor basisbehoeften
- 27 procent van de medewerkers maakt zich zorgen
- 22 procent voelt zich eenzaam
- 22 procent voelt zich depressief
- Managers hebben nog steeds een lagere score voor mentale gezondheid dan niet-managers
- Medewerkers in lichamelijke arbeid behalen lagere scores voor mentale gezondheid dan medewerkers in de dienstensector en kantoorfuncties

Medewerkers twifelen aan de balans tussen beloning en inzet bij leidinggevende functies; meer dan een op de vijf rapporteert overmatige stress.

- 61 procent van de medewerkers vindt dat de beloning voldoende aansluit bij de extra inspanningen die nodig zijn in leidinggevende posities, terwijl 13 procent dit onvoldoende vindt
- 60 procent van de medewerkers gelooft dat leidinggevend in hun organisatie een gezonde werk-privébalans kunnen onderhouden, terwijl 40 procent dit betwijfelt of die mening niet deelt
- 43 procent van de medewerkers is van mening dat leidinggevende functies op een hoger niveau kunnen worden vervuld zonder overmatige stress, terwijl 22 procent van mening is dat dit niet mogelijk is

Sterke leiderschapskwaliteiten, waaronder autonomie, charisma, menselijkheid, participatie, teamgerichtheid en onbaatzuchtigheid, hangen samen met hogere scores voor mentale gezondheid van medewerkers.

- Medewerkers die hun manager als sterk beoordelen op deze zes belangrijke leiderschapskwaliteiten behalen hogere mentale gezondheidsscores dan medewerkers die hun manager als zwak beoordelen
- Medewerkers met managers met zwakke leiderschapskwaliteiten rapporteren vaker dat de ondersteuning voor de werk-privébalans het afgelopen jaar is afgenomen
- 66 procent van de medewerkers geeft aan dat de ondersteuning van het hogere management voor de werk-privébalans het afgelopen jaar niet is veranderd; 24 procent ervaart verbetering en 10 procent een afname
- 65 procent van de medewerkers zegt dat de ondersteuning van hun directe leidinggevende voor de werk-privébalans niet is veranderd; 25 procent ervaart een verbetering en 11 procent een afname
- Managers, medewerkers onder de 40 jaar en medewerkers met kinderen rapporteren vaker dat de ondersteuning van leidinggevend en hoger management voor de werk-privébalans het afgelopen jaar is verbeterd



Medewerkers verwachten dat kunstmatige intelligentie (AI) hun werk zal veranderen, terwijl drie op de vijf vertrouwen hebben in hun vermogen om zich aan deze veranderingen aan te passen.

- 26 procent van de medewerkers verwacht dat AI-technologie zal leiden tot enige verandering in hun baan; 15 procent verwacht veel verandering
- In de informatie- en culturele sector (exclusief media en telecommunicatie), de technologiesector en media en telecommunicatie verwacht respectievelijk 69 procent, 69 procent en 63 procent dat AI zal leiden tot veranderingen in hun baan
- Managers, medewerkers onder de 40 jaar en medewerkers met kinderen zijn vaker geneigd te verwachten dat AI-technologie tot veranderingen in hun baan zal leiden
- 61 procent van de medewerkers verwacht goed te kunnen omgaan met veranderingen in hun baan als gevolg van AI; 25 procent weet dit niet zeker en 13 procent verwacht hier niet goed mee om te gaan
- 55 procent van de medewerkers acht het onwaarschijnlijk dat AI zal leiden tot baanverlies; 21 procent weet dit niet zeker



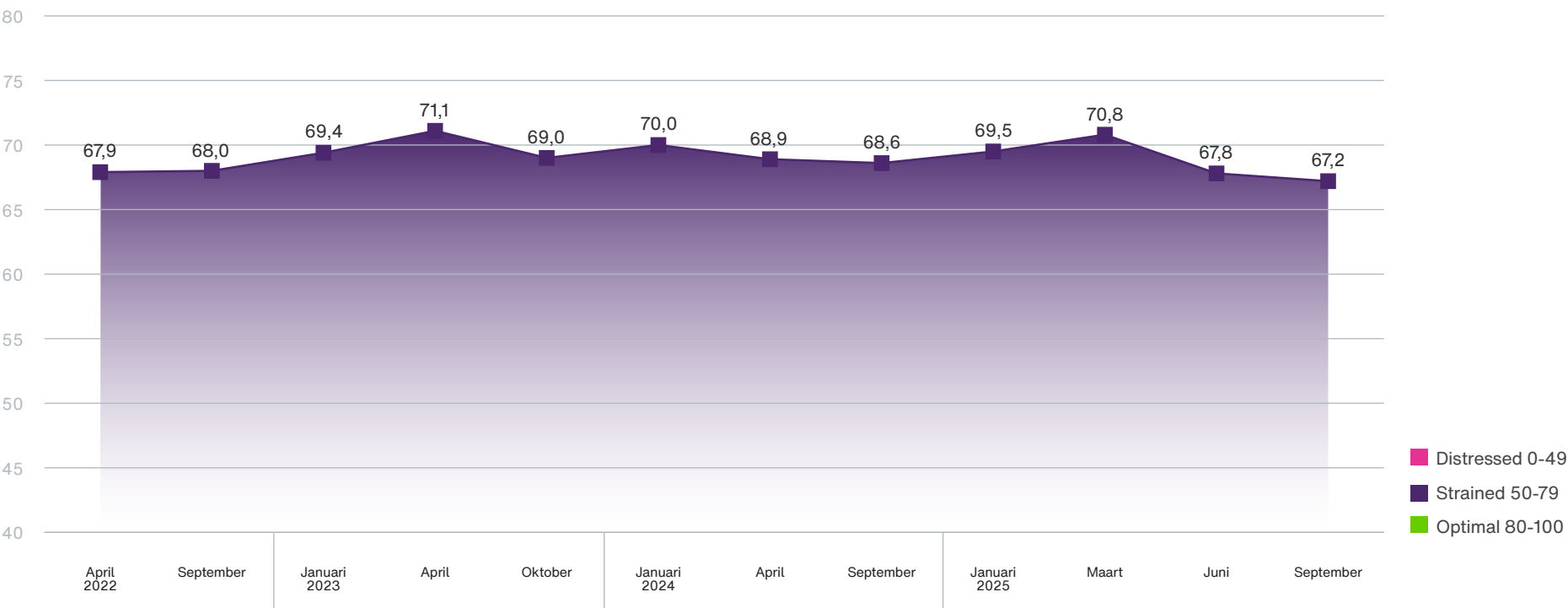
Drie op de tien medewerkers beoordelen de ondersteuning van hun werkgever op het gebied van welzijn als ontoereikend. Daarnaast geeft vier op de tien aan dat hun werkgever geen Employee Assistance Program (EAP) aanbiedt.

- 31 procent van de medewerkers beoordeelt de ondersteuning van hun werkgever voor hun financiële welzijn als matig tot slecht
- Medewerkers die de ondersteuning voor hun financiële welzijn als slecht beoordelen, hebben een mentale gezondheidsscore die 19 punten lager is dan die van medewerkers die uitstekende ondersteuning rapporteren
- 31 procent beoordeelt de ondersteuning van hun werkgever voor hun mentale welzijn als matig tot slecht
- Bij medewerkers die deze ondersteuning als slecht beoordelen, ligt de mentale gezondheidsscore 12 punten lager dan bij medewerkers die uitstekende ondersteuning rapporteren
- 28 procent beoordeelt de ondersteuning van hun werkgever voor hun lichamelijke welzijn als matig tot slecht
- Medewerkers die deze ondersteuning als slecht beoordelen, hebben een mentale gezondheidsscore die 12 punten lager ligt dan bij medewerkers die uitstekende ondersteuning rapporteren
- Vrouwen zijn vaker dan mannen geneigd de ondersteuning van hun werkgever voor hun financiële welzijn als slecht te beoordelen
- 40 procent van de medewerkers zegt dat hun werkgever geen EAP aanbiedt; 46 procent weet dit niet zeker

De Mental Health Index.

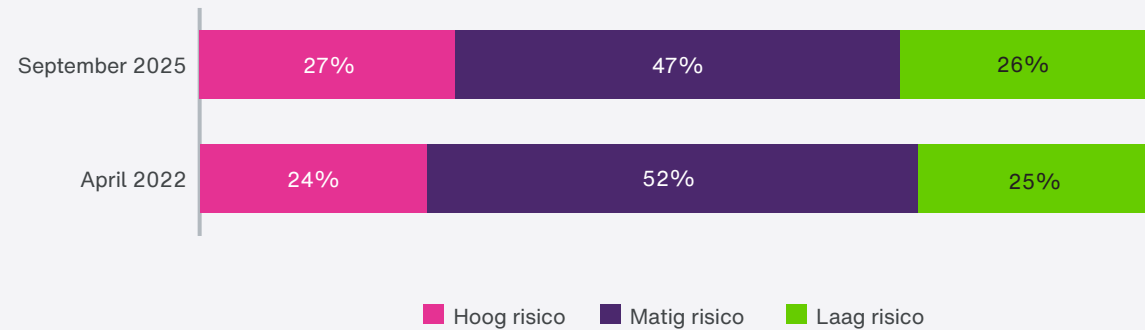
De totale score op de Mental Health Index (MHI) voor september 2025 is **67,2**. Sinds het bereiken van een hoogtepunt in april 2023 bleef de mentale gezondheid van medewerkers in Nederland tot maart 2025 relatief stabiel. Na een sterke daling in juni 2025 zet de daling zich in september 2025 voort.

MHI Huidige maand September 2025	Juni 2025
67,2	67,8



Risico mentale gezondheid.

In juni 2025 had 27 procent van de medewerkers een hoog mentaal gezondheidsrisico, 47 procent een matig risico en 26 procent een laag risico. Meer dan drie jaar na de lancering van de Mental Health Index in april 2022 is het aandeel van de medewerkers in de hoogrisicogroep met drie procent gestegen.



Binnen de hoogrisicogroep meldt ongeveer 30 procent een gediagnosticeerde angststoornis of depressie. In de groep met een matig risico ligt het aandeel op 7 procent, terwijl dit in de groep met een laag risico 1 procent betreft.

Subscores van de Mental Health Index.

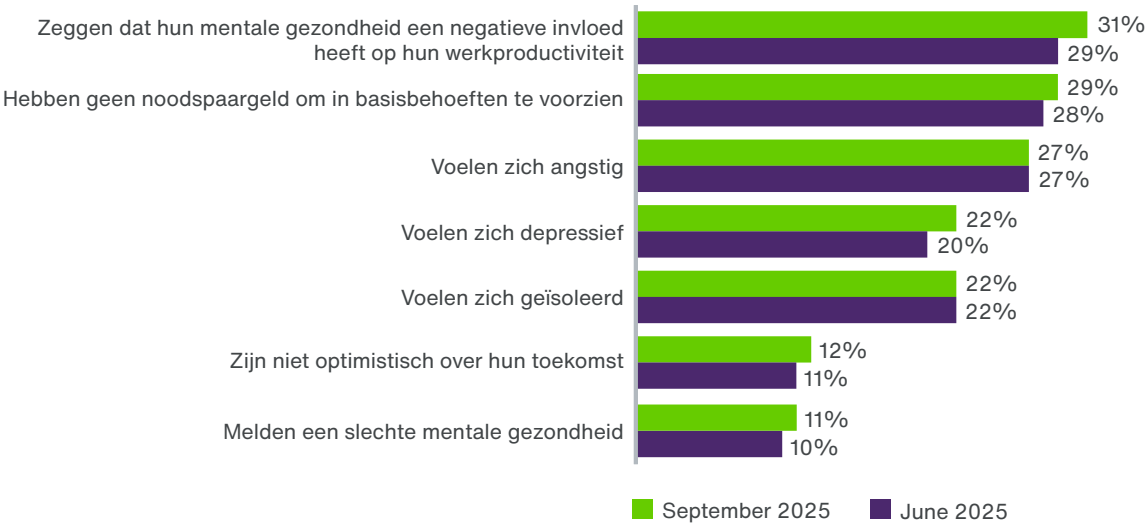
Angst (59,9) is al meer dan drie jaar de laagst scorende subscore van de Mental Health Index, gevolgd door arbeidsproductiviteit (61,5), eenzaamheid (65), depressie (65,1), optimisme (69,7) en financieel risico (69,9). De algemene psychische gezondheid (74,4) blijft in september 2025 de gunstigste uitkomst.

- Angst is al meer dan drie jaar de laagste subscore voor mentale gezondheid
- Arbeidsproductiviteit behaalt al ruim twee jaar de op één na laagste subscore
- Alle subscores voor mentale gezondheid zijn gedaald ten opzichte van de vorige meetperiode, met uitzondering van financieel risico

Ruim drie op de tien medewerkers (31 procent) geven aan dat hun mentale gezondheid invloed heeft op hun arbeidsproductiviteit. Daarnaast beschikt 29 procent niet over noodspaargeld voor basisbehoeften. Verder ervaart 27 procent angstklachten, voelt 22 procent zich eenzaam en depressief. 12 procent is niet optimistisch over hun eigen toekomst en 11 procent van de medewerkers rapporteert een slechte mentale gezondheid.

Subscores van de Mental Health Index	September 2025	Juni 2025
Angst	59.9	60.5
Werkproductiviteit	61.5	63.7
Eenzaamheid	65.0	66.3
Depressie	65.1	66.8
Optimisme	69.7	69.8
Financieel risico	69.9	68.8
Mentale gezondheid	74.4	75.1

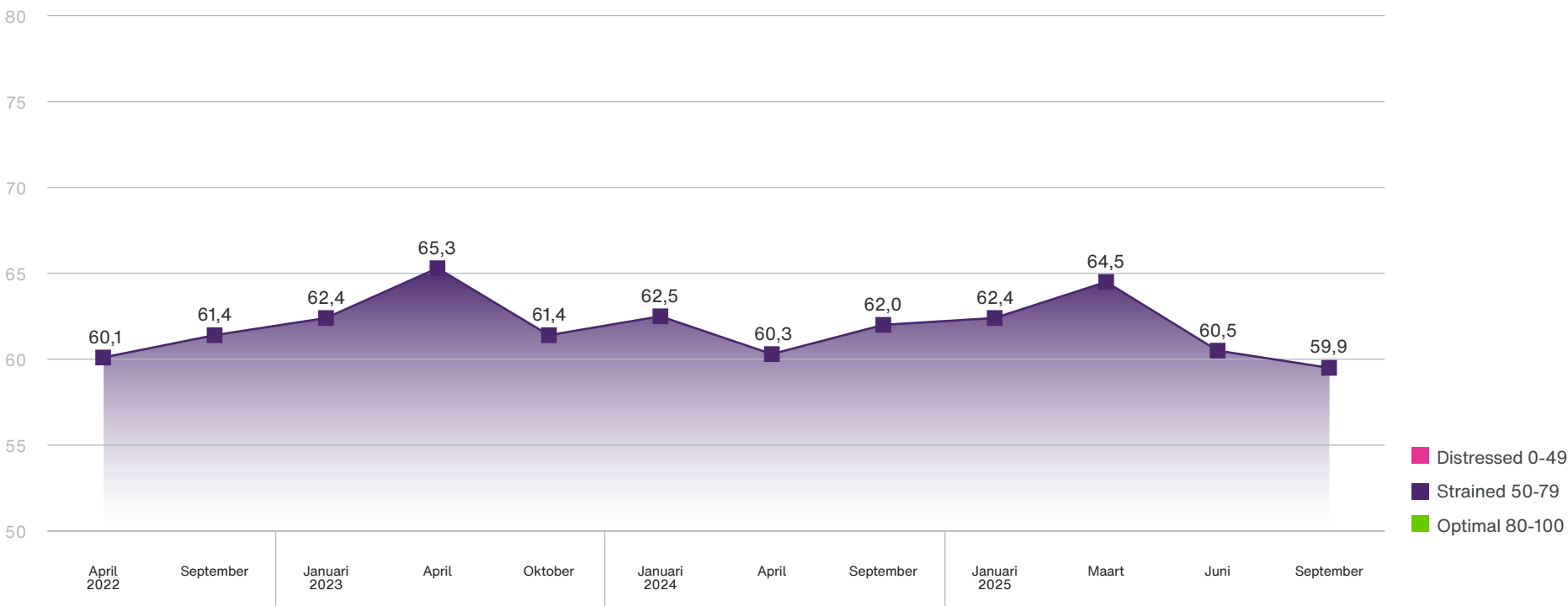
Risicopercentage per MHI-subscore



Angst

In september 2025 rapporteert 27 procent van de medewerkers dat zij zich vaak onrustig en nerveus voelen.

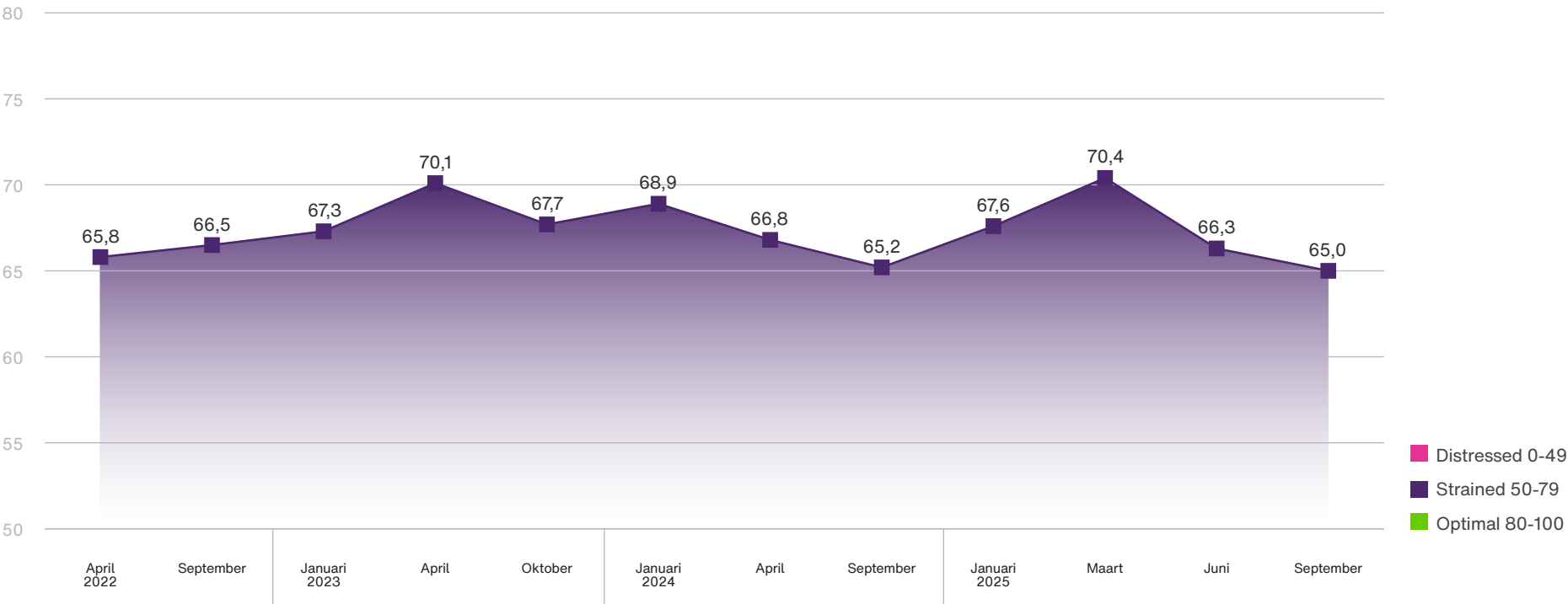
Na het bereiken van een hoogtepunt in april 2023 daalde de angstsubscore geleidelijk tot april 2024. Vervolgens verbeterde deze tot maart 2025, waarna in juni 2025 een scherpe daling volgde. In september 2025 zet deze daling door en bereikt de angstsubscore het laagste niveau in meer dan drie jaar.



Eenzaamheid

In juni 2025 gaf 22 procent van de medewerkers aan zich vaak eenzaam te voelen.

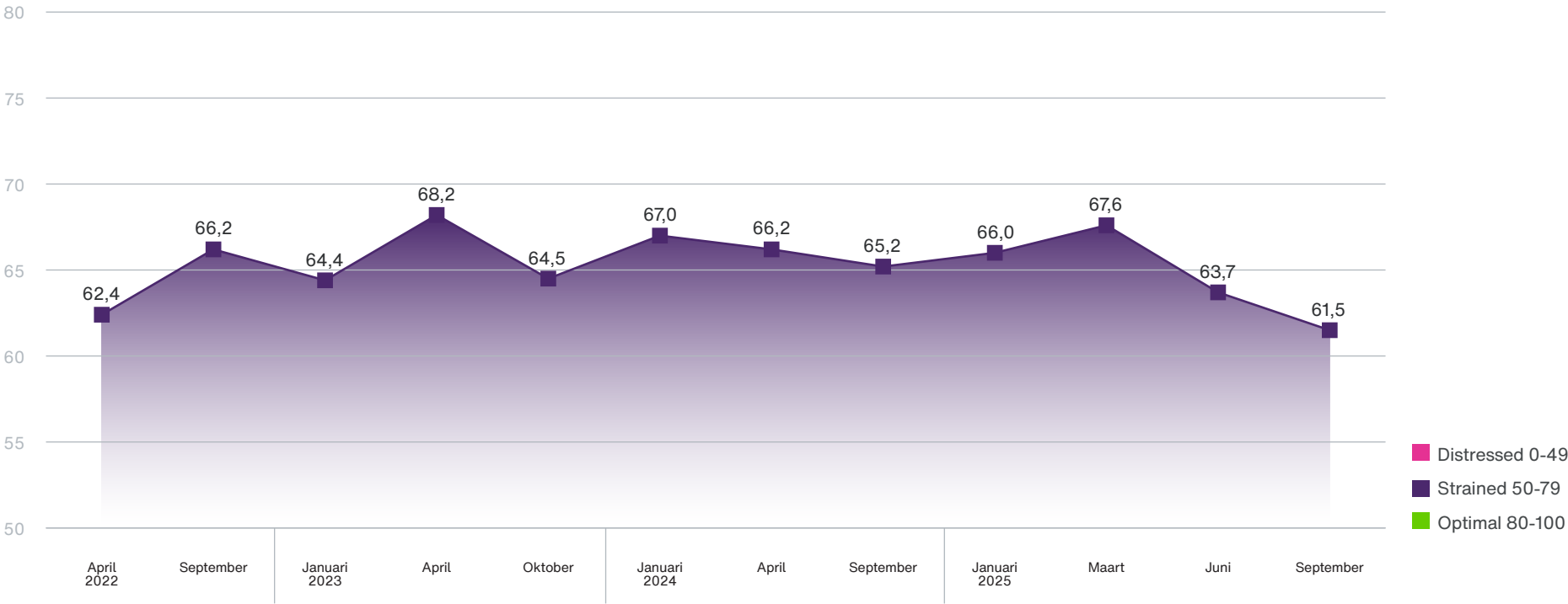
De subscore voor eenzaamheid verbeterde geleidelijk vanaf de lancering van de Mental Health Index tot en met april 2023. Daarna fluctueerde de score en volgden aanzienlijke dalingen tot september 2024. Na een herstel bereikte de eenzaamheidsscore in maart 2025 het hoogste niveau, waarna in juni opnieuw een duidelijke daling inzette. In september 2025 zet deze daling door en bereikt de subscore voor eenzaamheid het laagste niveau in de drie jaar dat deze wordt gemeten.



Werkproductiviteit

In september 2025 geeft 31 procent van de medewerkers aan dat hun mentale gezondheid een negatieve invloed heeft op hun werkproductiviteit en het behalen van werkdoelen.

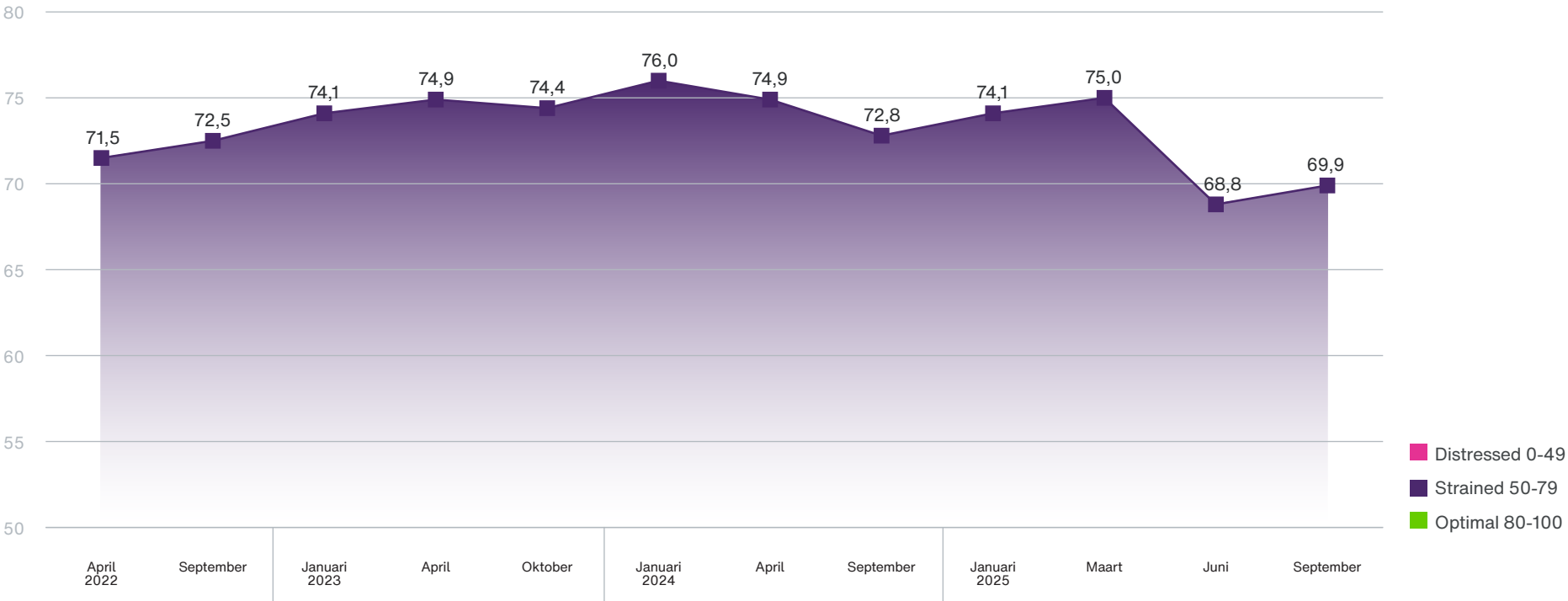
De subscore voor arbeidsproductiviteit fluctueert sinds de lancering van de Index in april 2022. Na het bereiken van een hoogtepunt in april 2023 daalde de score in september 2024. Na verbeteringen tot en met maart 2025 volgde in juni een scherpe daling, die zich in september 2025 voortzette tot het laagste niveau in meer dan drie jaar.



Financieel risico

In september 2025 beschikt 29 procent van de medewerkers niet over noodspaargeld voor basisbehoeften.

De subscore voor financiële risico's is sinds de lancering van de Mental Health Index in april 2022 gestegen tot januari 2024. Daarna daalde de score in de twee opeenvolgende meetperioden, waarna een herstel volgde tot maart 2025. In juni 2025 daalde de score vervolgens scherp tot het laagste niveau. Hoewel in september 2025 een bescheiden stijging van één punt wordt waargenomen, blijft de score duidelijk onder de historische niveaus.



Mentale gezondheid per geslacht en leeftijd.

- Sinds de introductie van de MHI behalen vrouwen consequent lagere scores voor mentale gezondheid dan mannen. In september 2025 bedraagt de mentale gezondheidsscore van vrouwen 64,7, tegenover 69,7 bij mannen
- Daarnaast geldt sinds april 2022 dat de mentale gezondheidsscores toenemen naarmate de leeftijd hoger is
- Medewerkers met ten minste één minderjarig kind hebben een lagere mentale gezondheidsscore (64,4) dan medewerkers zonder kinderen (69,2)

Mentale gezondheid per werkstatus.

- In september 2025 is 2 procent van de respondenten werkloos¹ en werkt 7 procent minder uren of ontvangt een lager salaris dan in de voorgaande maand
- Medewerkers die minder werkuren rapporteren dan de vorige maand hebben de laagste mentale gezondheidsscore (57,5). Zij worden gevolgd door medewerkers met een lager salaris (60,2), respondenten die momenteel niet in dienst zijn (61,1) en medewerkers zonder wijziging van salaris of werkuren (68,0)
- Daarnaast behalen medewerkers die lichamelijke arbeid verrichten een lagere mentale gezondheidsscore (64,7) dan medewerkers in de dienstensector (66,0) en kantoormedewerkers (69,4)
- Managers hebben een lagere mentale gezondheidsscore (66,5) dan niet-managers (67,8)
- Wat betreft bedrijfsgrootte behalen medewerkers bij organisaties met 1.001 tot 5.000 medewerkers de hoogste score (69,7), terwijl medewerkers bij organisaties met 51 tot 100 medewerkers de laagste score behalen (62,5)



Spaargeld voor noodgevallen

- Medewerkers zonder spaargeld voor noodgevallen blijven een aanzienlijk lagere mentale gezondheidsscore behalen (54,2) dan het landelijk gemiddelde (67,2). Medewerkers die wel over noodspaargeld beschikken, behalen een duidelijk hogere mentale gezondheidsscore (72,3)

¹ MHI-respondenten die in de afgelopen zes maanden in loondienst zijn geweest, zijn in de enquête opgenomen.

Dienstverbandstatus	Sept. 2025	Juni 2025
Medewerker (geen wijziging in uren/salaris)	68,0	68,6
Medewerker (minder uren in vergelijking met vorige maand)	57,5	55,0
Medewerker (lager salaris dan vorige maand)	60,2	60,9
Momenteel niet in dienstverband werkzaam	61,1	66,6

Leeftijdsgroep	Sept. 2025	Juni 2025
Leeftijd 20-29	55,2	57,8
Leeftijd 30-39	63,2	62,2
Leeftijd 40-49	66,6	66,7
Leeftijd 50-59	71,6	72,5
Leeftijd 60-69	77,1	74,6

Aantal kinderen	Sept. 2025	Juni 2025
Geen kinderen	69,2	68,8
1 kind	64,3	67,3
2 kinderen	64,3	66,8
3 kinderen of meer	64,7	59,8

Geslacht	Sept. 2025	Juni 2025
Mannen	69,7	70,1
Vrouwen	64,7	65,4

Inkomen	Sept. 2025	Juni 2025
Minder dan €10.000	52,2	59,6
€10.000 tot minder dan €20.000	60,3	58,1
€20.000 tot minder dan €30.000	60,2	60,4
€30.000 tot minder dan €50.000	64,3	66,0
€50.000 tot minder dan €70.000	67,5	69,1
€70.000 tot minder dan €100.000	70,9	71,6
€100.000 en meer	76,4	74,2

Aantal medewerkers werkgever	Sept. 2025	Juni 2025
Zelfstandig/eenmanszaken	65,8	64,7
2-50 medewerkers	68,1	68,5
51-100 medewerkers	62,5	67,2
101-500 medewerkers	67,9	67,9
501-1.000 medewerkers	66,8	65,4
1.001-5.000 medewerkers	69,7	69,4
5.001-10.000 medewerkers	65,0	69,8
Meer dan 10.000 medewerkers	69,2	69,7

Manager	Sept. 2025	Juni 2025
Manager	66,5	67,3
Niet-manager	67,8	68,3

Werkomgeving	Sept. 2025	Juni 2025
Lichamelijke arbeid	64,7	65,4
Kantoorwerk	69,4	69,2
Dienstensector	66,0	67,1

Getallen die in **roze** zijn gemarkeerd, geven de laagste/slechtste scores binnen de groep weer.

Getallen die in **groen** zijn gemarkeerd, geven de hoogste/beste scores binnen de groep weer.

De Mental Health Index per bedrijfstak.

In september 2025 behalen medewerkers in de energiesector de laagste score voor mentale gezondheid (55,2), gevolgd door medewerkers in de horeca (56) en de bouwsector (60,2).

De hoogste scores voor mentale gezondheid worden gemeten bij medewerkers in de technologiesector (73), vervoer en opslag (72,6) en overheidsbestuur en defensie (72,4).



Sector	September 2025	Juni 2025	Verandering
Administratieve en ondersteunende diensten	69,3	63,6	5,7
Onroerend goed	67,8	62,1	5,7
Openbaar bestuur en defensie	72,4	67,1	5,3
Horeca	56,0	53,6	2,4
Technologie	73,0	72,2	0,8
Groothandel en detailhandel	65,7	65,6	0,1
Gezondheid en sociaal werk	70,0	69,9	0,1
Financiën en verzekeringen	65,5	65,5	0,0
Zakelijke, wetenschappelijke en technische activiteiten	66,9	67,7	-0,8
Productie	66,3	67,5	-1,2
Kunst, entertainment en recreatie	69,8	72,9	-3,1
Educatie	66,5	70	-3,5
Overige diensten	67,4	71,8	-4,4
Vervoer en opslag	72,6	77,2	-4,6
Bouw	60,2	66,4	-6,2
Informatie- en cultuursector (met uitzondering van media en telecommunicatie)	63,9	72,4	-8,5
Media en telecommunicatie	60,9	71,0	-10,1
Energielevering	55,2	65,5	-10,3

Spotlight

Werkgeversondersteuning voor welzijn.

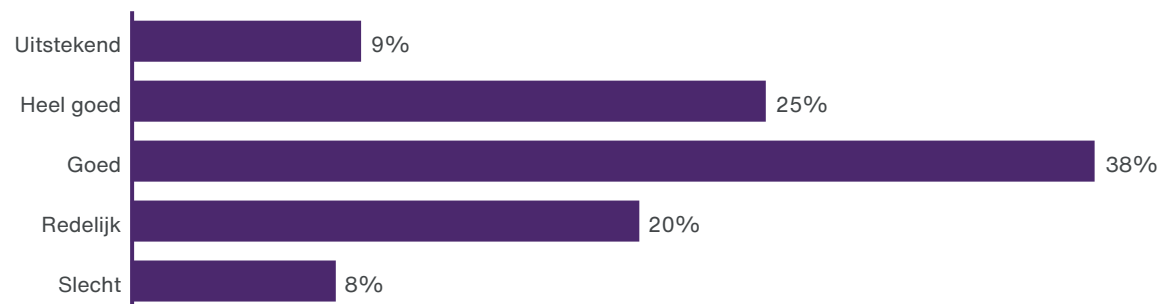
Lichamelijk welzijn

Medewerkers die de ondersteuning van hun werkgever voor het lichamelijk welzijn als slecht beoordelen, behalen een mentale gezondheidsscore die gemiddeld 12 punten lager ligt dan die van medewerkers die deze ondersteuning als uitstekend ervaren.

- Meer dan een derde (34 procent) van de medewerkers beoordeelt de ondersteuning van hun werkgevers voor het lichamelijke welzijn als zeer goed of uitstekend. Deze groep behaalt de hoogste mentale gezondheidsscores (67,4 en 72,0), die ten minste gelijk zijn aan het nationale gemiddelde (67,2)
- De laagste mentale gezondheidsscore (59,9) wordt gemeten bij 8 procent van de medewerkers die de ondersteuning van hun werkgever voor lichamelijke welzijn als slecht beoordeelden. Dit ligt minimaal negen punten lager dan bij medewerkers die deze ondersteuning als zeer goed of uitstekend beoordeelden (68,8 en 75,3) en meer dan zeven punten onder het nationale gemiddelde
- Daarnaast is het bij medewerkers die een lager salaris of minder werkuren rapporteren dan in de voorgaande maand meer dan twee keer zo waarschijnlijk dat zij de ondersteuning van hun werkgever voor hun lichamelijke welzijn als slecht beoordelen



Hoe zou je de steun van jouw werkgever voor je lichamelijke gezondheid/welzijn beoordelen?



MHI-score voor “Hoe zou je de steun van jouw werkgever voor je lichamelijke gezondheid/welzijn beoordelen?”

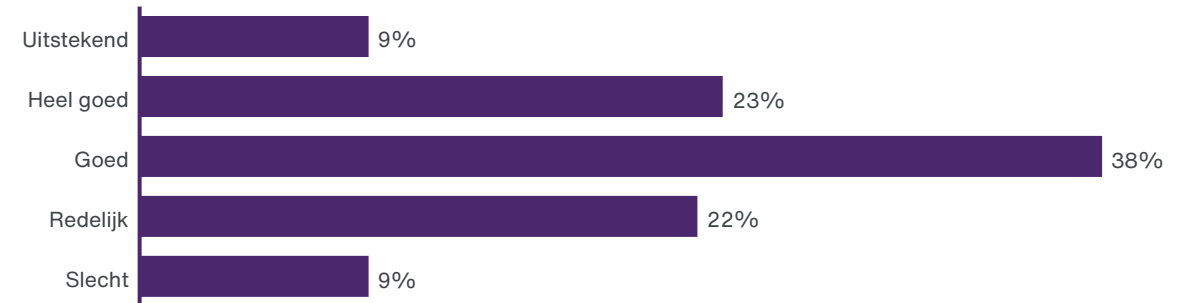


Mentale welzijn

Medewerkers die de ondersteuning van hun werkgever voor hun mentale welzijn als slecht beoordelen, hebben een mentale gezondheidsscore die bijna 12 punten lager ligt dan die van medewerkers die deze ondersteuning als uitstekend ervaren.

- Bijna een derde (32 procent) van de medewerkers beoordeelt de ondersteuning van hun werkgever voor het mentaal welzijn als zeer goed of uitstekend. Deze groep behaalt mentale gezondheidsscores van 68,3 en 73,2, wat ten minste één punt hoger ligt dan het nationale gemiddelde (67,2) ligt
- De laagste mentale gezondheidsscore (61,5) wordt gemeten bij negen procent van de medewerkers die de ondersteuning van hun werkgever voor hun mentale welzijn als slecht beoordelen. Dit ligt minimaal zeven punten lager dan bij medewerkers die deze ondersteuning als zeer goed of uitstekend ervaren (68,3 en 73,2) en bijna zes punten onder het nationale gemiddelde

Hoe zou je de steun van jouw werkgever voor je mentale gezondheid/welzijn beoordelen?



MHI-score voor "Hoe zou je de steun van jouw werkgever voor je mentale gezondheid/welzijn beoordelen?"

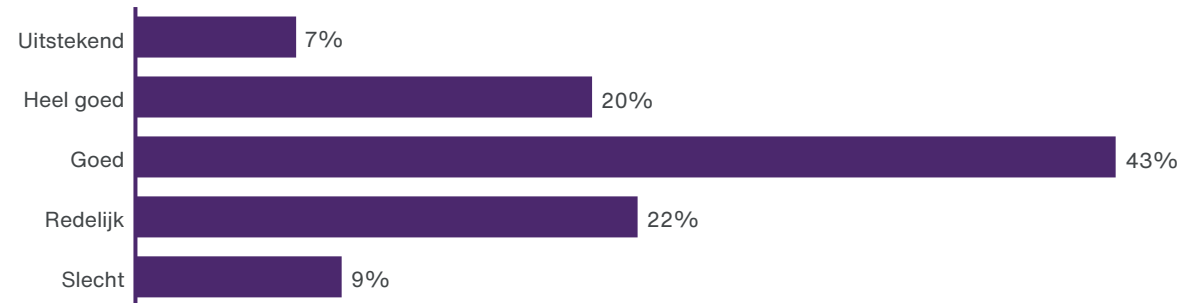


Financieel welzijn

Medewerkers die de ondersteuning van hun werkgever voor hun financiële welzijn als slecht beoordelen, behalen een mentale gezondheidsscore die gemiddeld 19 punten lager ligt dan die van medewerkers die deze ondersteuning als uitstekend ervaren.

- Meer dan een kwart (27 procent) van de medewerkers beoordeelt de ondersteuning van hun werkgevers voor het financiële welzijn als zeer goed of uitstekend. Deze groep behaalt de hoogste mentale gezondheidsscores (67,3 en 76,8), die ten minste gelijk zijn aan het nationale gemiddelde (67,2)
- Managers hebben 70 procent meer kans dan niet-managers om de ondersteuning van hun werkgever voor hun financiële welzijn als zeer goed of uitstekend te beoordelen
- De laagste mentale gezondheidsscore (57,9) wordt gemeten bij de negen procent van de medewerkers die de ondersteuning van hun werkgever voor hun financiële welzijn als slecht beoordelen. Dit ligt minimaal negen punten lager dan bij de medewerkers die deze ondersteuning als zeer goed of uitstekend (67,3 en 76,8) ervaren en onder het nationale gemiddelde (67,2).
- Daarnaast zijn vrouwen 60 procent vaker geneigd dan mannen om de ondersteuning van hun werkgever voor hun financiële welzijn als slecht te beoordelen

Hoe zou je de steun van jouw werkgever voor je financiële gezondheid/welzijn beoordelen?



MHI-score voor “Hoe zou je de steun van jouw werkgever voor je financiële gezondheid/welzijn beoordelen?”



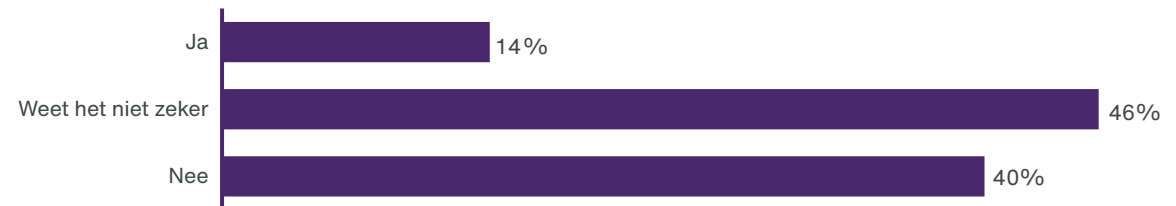
Employee Assistance Program (EAP).

Bijna de helft van de medewerkers weet niet of hun werkgever een Employee Assistance Program (EAP) aanbiedt.

- De mentale gezondheidsscore (66,3) van 14 procent van de medewerkers die aangeven dat hun werkgever een EAP aanbiedt, ligt meer dan twee punten lager dan die van de 40 procent medewerkers die melden dat hun werkgever geen EAP aanbiedt (68,8) en één punt onder het nationale gemiddelde (67,2)
- Daarnaast hebben medewerkers van 50 jaar en ouder een 60 procent grotere kans dan medewerkers jonger dan 40 jaar om aan te geven dat hun werkgever geen EAP aanbiedt



Biedt jouw werkgever een Employee Assistance Program aan?



MHI-score voor “Biedt jouw werkgever een Employee Assistance Program (EAP) aan?”



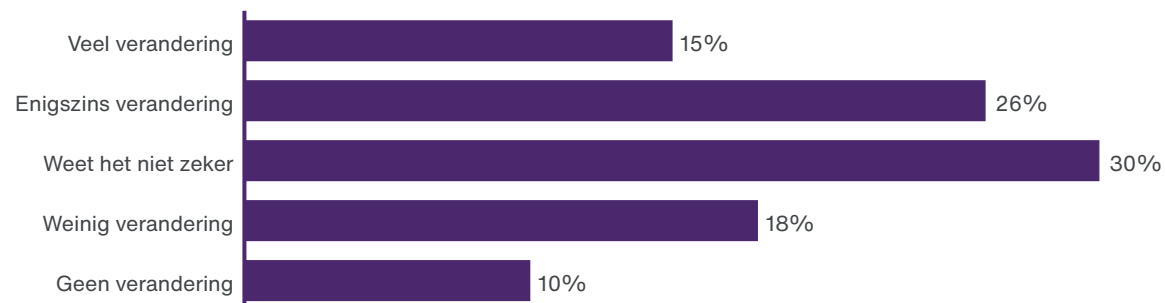
Kunstmatige intelligentie op de werkvloer.

Meer dan twee op de vijf medewerkers verwachten dat AI-technologie kan leiden tot veranderingen in hun baan.

- Meer dan een kwart (26 procent) van de medewerkers gelooft dat AI-technologie kan leiden tot enige verandering in hun baan. Deze groep behaalt de laagste mentale gezondheidsscore (65,3), meer dan vier punten lager dan bij medewerkers die verwachten dat AI-technologie hun baan niet zal veranderen (69,6), en twee punten lager dan het nationale gemiddelde (67,2)
- Medewerkers jonger dan 40 jaar hebben een 60 procent grotere kans dan medewerkers boven de 50 om te verwachten dat AI-technologie tot veranderingen in hun baan zal leiden. Daarnaast hebben managers een 50 procent grotere kans dan niet-managers om dit te geloven en hebben medewerkers met kinderen een 40 procent grotere kans dan medewerkers zonder kinderen
- Medewerkers boven de 50 hebben bovendien vier keer zoveel kans als medewerkers onder de 40 om te geloven dat AI-technologie geen impact zal hebben op hun baan. Ook medewerkers in de dienstensector hebben bijna drie keer zoveel kans als kantoormedewerkers om te verwachten dat AI-technologie niet tot veranderingen in hun werk zal leiden



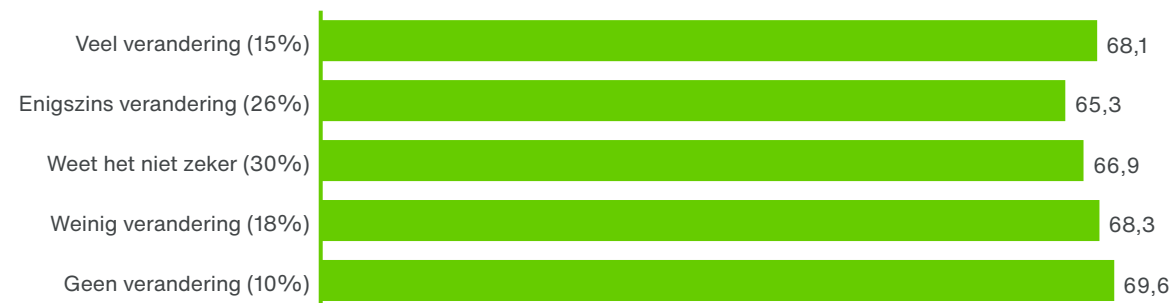
In welke mate kan AI-technologie leiden tot veranderingen in jouw werk?



- Het geloof dat AI-technologie zal leiden tot veranderingen in het werk is het sterkst aanwezig in bepaalde sectoren. Zo verwacht 69 procent van de medewerkers in de informatie- en culturele sector (met uitzondering van media en telecommunicatie) veranderingen door AI, evenals 69 procent van de medewerkers in de technologiesector en 63 procent van de medewerkers in de media en telecommunicatie
- De hoogste mentale gezondheidsscore (69,6) wordt gemeten bij de 10 procent van de medewerkers die verwachten dat AI-technologie niet zal leiden tot veranderingen in hun baan. Deze score ligt meer dan twee punten hoger dan het nationale gemiddelde (67,2)



MHI-score voor “In welke mate kan AI-technologie leiden tot veranderingen in jouw werk?”

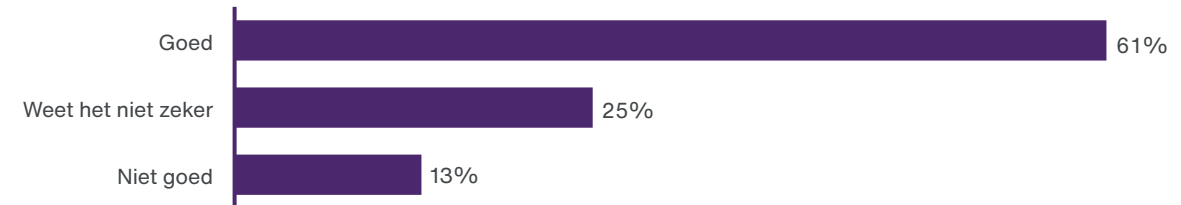


Meer dan drie op de vijf medewerkers verwachten goed te kunnen omgaan met veranderingen in hun baan als gevolg van AI-technologie.

- Meer dan drie op de vijf (61 procent) medewerkers geven aan in staat te zijn om met veranderingen in hun baan door AI om te gaan. Deze groep behaalt de hoogste mentale gezondheidsscore (68,6), wat meer dan één punt boven het nationale gemiddelde (67,2) ligt
- De laagste mentale gezondheidsscore (63,3) wordt gemeten bij 13 procent van de medewerkers die verwachten niet goed te kunnen omgaan met veranderingen in hun baan als gevolg van AI. Dit ligt meer dan vijf punten lager dan bij medewerkers die verwachten hier goed mee om te kunnen (68,6) en bijna vier punten onder het nationale gemiddelde
- Daarnaast hebben medewerkers met een jaarinkomen lager dan 50.000 euro bijna drie keer zoveel kans als medewerkers met een jaarinkomen van 50.000 of meer om te verwachten dat zij niet goed met veranderingen in hun baan als gevolg van AI-technologie kunnen omgaan



Hoe goed denk je om te kunnen gaan met de veranderingen in jouw werk als gevolg van AI-technologie?



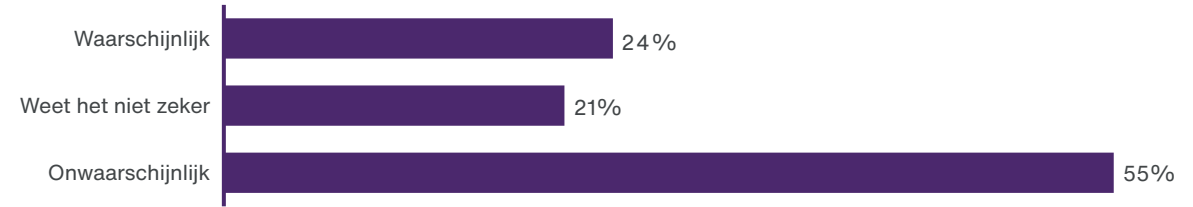
MHI-score voor “Hoe goed denk je te kunnen omgaan met de veranderingen in jouw werk als gevolg van AI-technologie?”



Meer dan de helft van de medewerkers geeft aan dat het verlies van hun baan als gevolg van AI-technologie onwaarschijnlijk is.

- Meer dan 55 procent van de medewerkers verwacht niet dat AI zal leiden tot baanverlies voor henzelf. Deze groep behaalt de hoogste mentale gezondheidsscore (71,8), wat bijna vijf punten boven het nationale gemiddelde (67,2) ligt
- Daarentegen denkt 24 procent van de medewerkers dat AI-technologie mogelijk kan leiden tot baanverlies. Deze groep behaalt de laagste mentale gezondheidsscore (58,9), wat 13 punten lager is dan bij medewerkers die geen baanverlies verwachten (71,8) en meer dan acht punten onder het nationale gemiddelde (67,2)

Hoe waarschijnlijk is het dat AI-technologie gaat leiden tot het mogelijke verlies van jouw baan?



MHI-score voor “Hoe waarschijnlijk is het dat AI-technologie gaat leiden tot het mogelijke verlies van jouw baan?”



Balans en erkenning: perspectief op leidinggevende functies.

Meer dan één op de vijf medewerkers is van mening dat een leidinggevende rol op hoger niveau binnen hun organisatie niet uitvoerbaar is zonder buitensporige stress.

- Daarentegen staat dat 43 procent van de medewerkers gelooft dat een leidinggevende rol op hoger niveau wel uitvoerbaar is zonder dat dit leidt tot overmatige stress. Deze groep behaalt een mentale gezondheidsscore (66,9) die het nationale gemiddelde (67,2) benadert
- Managers hebben twee keer zoveel kans als niet-managers om te geloven dat een leidinggevende rol op een hoger niveau uitvoerbaar is zonder overmatige stress. Ook medewerkers jonger dan 40 jaar hebben een 35 procent grotere kans dan medewerkers van 50 jaar en ouder om deze opvatting te delen
- Daarentegen gelooft 22 procent van de medewerkers niet dat een leidinggevende rol op hoger niveau zonder overmatige stress kan worden uitgevoerd. Deze groep behaalt de laagste mentale gezondheidsscore (64,7), wat meer dan twee punten lager is dan bij medewerkers die deze rol wel uitvoerbaar achten (66,9) en onder het nationale gemiddelde (67,2)



Ik denk dat een leidinggevende rol op hoger niveau binnen mijn organisatie te doen zou zijn zonder overmatige stress te veroorzaken



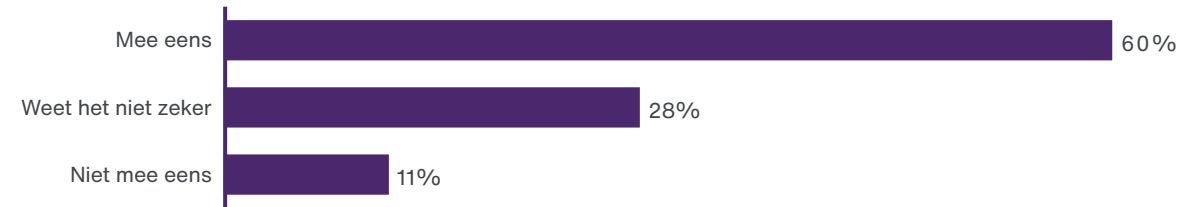
MHI-score voor “Ik denk dat een leidinggevende rol op hoger niveau binnen mijn organisatie te doen zou zijn zonder overmatige stress te veroorzaken”



Slechts drie op de vijf medewerkers geloven dat de leiders binnen hun organisatie in staat zijn een gezonde werk-privébalans te handhaven.

- Zestig procent van de medewerkers is het ermee eens dat leiders in hun organisatie een gezonde werk-privébalans kunnen behouden. Deze groep behaalt de hoogste mentale gezondheidsscore (69,5), wat meer dan twee punten boven het nationale gemiddelde (67,2) ligt
- Daarentegen staat dat 11 procent van de medewerkers niet gelooft dat leiders in hun organisatie een gezonde werk-privébalans kunnen handhaven. Deze groep behaalt de laagste mentale gezondheidsscore (58,3), wat meer dan 11 punten lager is dan bij medewerkers die vertrouwen hebben in het vermogen van leiders om een gezonde balans te behouden (69,5) en bijna 10 punten onder het nationale gemiddelde

Leidinggevend in mijn organisatie kunnen een gezonde werk-privébalans behouden



MHI-score voor “Leidinggevend in mijn organisatie kunnen een gezonde werk-privébalans behouden”

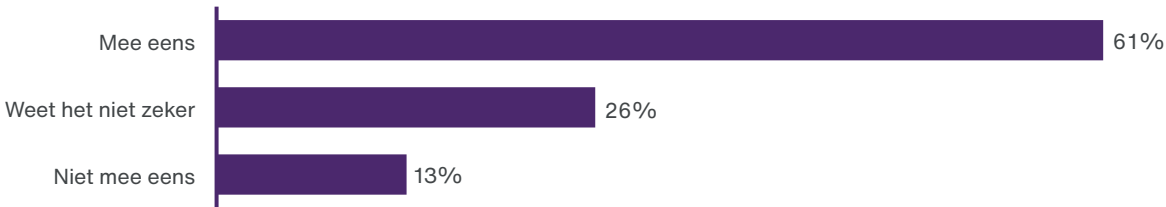


Meer dan één op de acht medewerkers is van mening dat de beloningen niet voldoende aansluiten bij de extra inspanningen die vereist zijn in leidinggevende posities.

- Daartegenover staat dat 61 procent van de medewerkers gelooft dat de beloningen wel in verhouding staan tot de extra inspanningen die leiderschap vereist. Deze groep behaalt de hoogste mentale gezondheidsscore (68,4), wat meer dan één punt boven het nationale gemiddelde (67,2) ligt
- Dertien procent van de medewerkers is het er niet mee eens dat de beloningen voldoende aansluiten bij extra inspanningen in leidinggevende posities. Deze groep behaalt de laagste mentale gezondheidsscore (64,7), wat bijna vier punten lager is dan bij medewerkers die vinden dat de extra inspanningen adequaat worden beloond (68,4) en bijna drie punten onder het nationale gemiddelde (67,2)
- Daarnaast hebben vrouwen 30 procent meer kans dan mannen om te geloven dat de beloningen niet voldoende aansluiten bij de extra inspanningen die nodig zijn in leidinggevende posities



De extra inspanning die nodig is in een leidinggevende positie wordt gecompenseerd door voldoende beloning



MHI-score voor “De extra inspanning die nodig is in een leidinggevende positie wordt gecompenseerd door voldoende beloning”

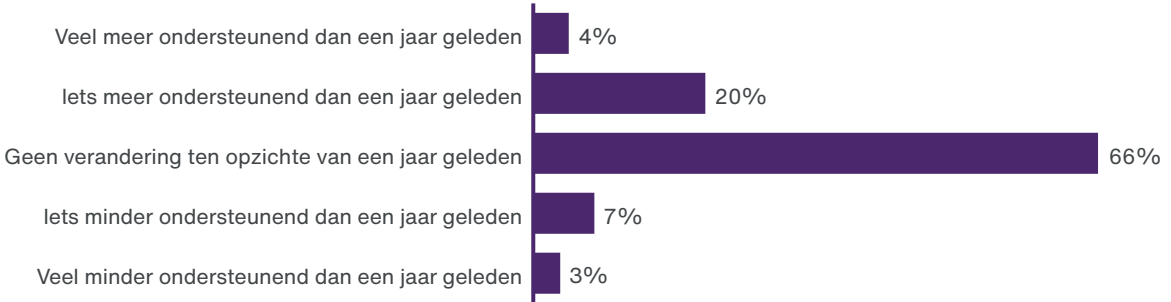


Ondersteuning van leidinggevenden voor werk-privébalans.

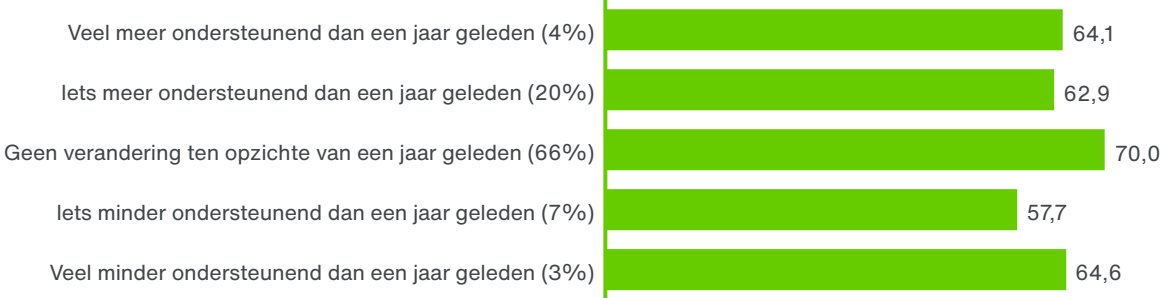
Bijna één op de vier medewerkers geeft aan dat de ondersteuning van het hogere management voor de werk-privébalans het afgelopen jaar is verbeterd.

- Bijna twee derde van de medewerkers (66 procent) meldt dat de ondersteuning van het hogere management voor de werk-privébalans het afgelopen jaar onveranderd is gebleven. Deze groep behaalt een mentale gezondheidsscore (70,0) die bijna drie punten boven het nationale gemiddelde (67,2) ligt
- Daartegenover staat dat 10 procent van de medewerkers aangeeft dat het hogere management het afgelopen jaar minder ondersteunend is geweest ten aanzien van de werk-privébalans. Deze groep behaalt de laagste mentale gezondheidsscore (57,7 en 64,6), gemiddeld bijna twee punten lager dan medewerkers die aangeven dat de ondersteuning is verbeterd (62,9 en 64,1) en minstens drie punten onder het nationale gemiddelde
- Managers hebben tweeënhalf keer zoveel kans als niet-managers om te melden dat het senior management het afgelopen jaar meer ondersteuning heeft geboden bij de werk-privébalans. Ook medewerkers jonger dan 40 jaar en medewerkers met kinderen hebben ongeveer twee keer zo veel kans als respectievelijk medewerkers van 50 jaar en ouder en medewerkers zonder kinderen om deze verbetering te rapporteren

Hoe is de steun van het hogere management voor de werk-privébalans het afgelopen jaar veranderd?



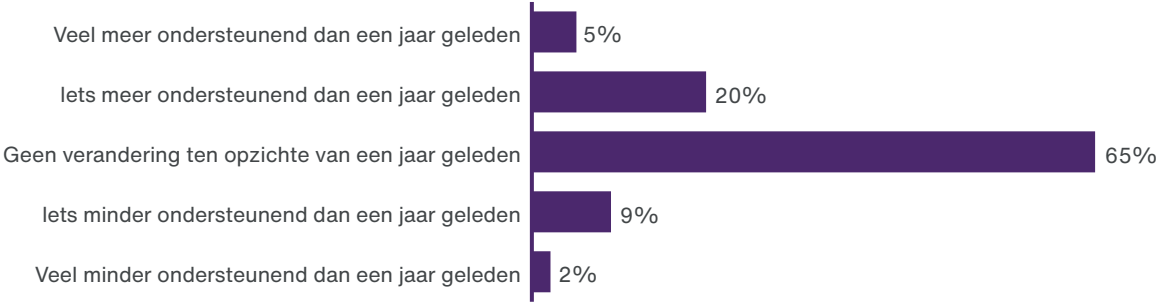
MHI-score voor “Hoe is de steun van het hogere management voor de werk-privébalans het afgelopen jaar veranderd?”



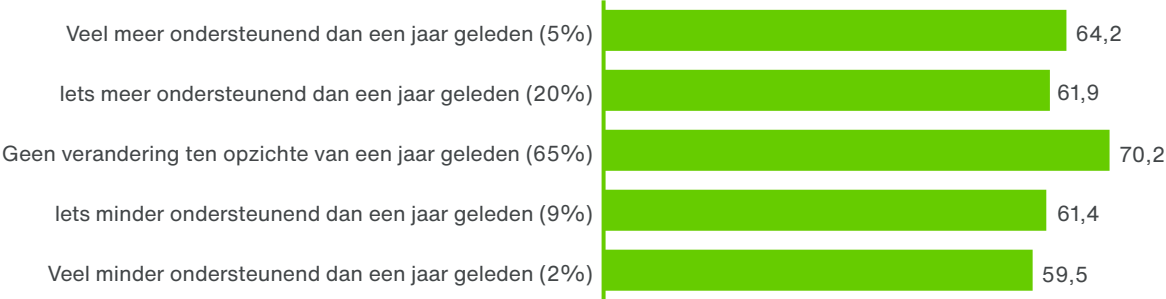
Een op de vier medewerkers geeft aan dat de ondersteuning van hun directe manager voor de werk-privébalans het afgelopen jaar is verbeterd.

- Bijna twee derde van de medewerkers (65 procent) meldt dat de ondersteuning van hun manager voor de werk-privébalans het afgelopen jaar onveranderd is gebleven. Deze groep behaalt een mentale gezondheidsscore (70,2) die drie punten boven het nationale gemiddelde (67,2) ligt
- Daarentegen staat dat 11 procent van de medewerkers aangeeft dat hun manager het afgelopen jaar minder ondersteunend is geweest bij het bewaken van de werk-privébalans. Deze groep behaalt de laagste mentale gezondheidsscore (59,5 en 61,4), wat lager is dan medewerkers die aangeven dat hun manager meer ondersteunend was (61,9 en 64,2), en minstens zes punten onder het nationale gemiddelde (67,2)
- Managers hebben twee keer zoveel kans als niet-managers om te melden dat hun manager het afgelopen jaar meer ondersteunend bood bij de werk-privébalans. Ook medewerkers met kinderen hebben twee keer zoveel kans als medewerkers zonder kinderen om deze verbetering te rapporteren. Daarnaast hebben medewerkers jonger dan 40 jaar een 60 procent grotere kans dan medewerkers van 50 jaar en ouder om aan te geven dat hun manager het afgelopen jaar meer ondersteuning heeft geboden bij de werk-privébalans

Hoe is de ondersteuning van jouw manager voor je werk-privébalans het afgelopen jaar veranderd?



MHI-score voor “Hoe is de ondersteuning van jouw manager voor je werk-privébalans het afgelopen jaar veranderd?”



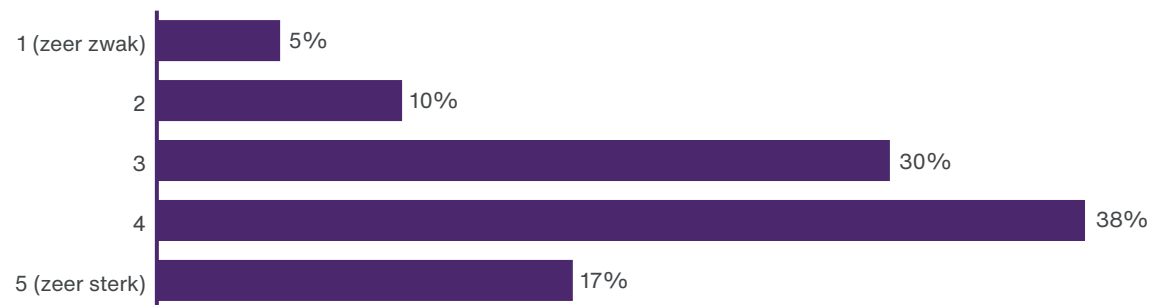
Eigenschappen van managers en hun invloed op de mentale gezondheid.

Autonomie

Medewerkers werd gevraagd in welke mate zij hun manager als autonoom (onafhankelijk, individualistisch) beschouwen, op een schaal van één tot vijf, waarbij één staat voor “zeer zwak” en vijf voor “zeer sterk”.

- Meer dan de helft (55 procent) van de medewerkers beoordeelt hun manager met een 4 of 5, wat duidt op een hoge mate van autonomie. De mentale gezondheidsscores van deze groep (69,1 en 70,9) liggen ten minste twee punten boven het nationale gemiddelde (67,2).
- Daartegenover beoordeelt 15 procent van de medewerkers hun manager met een 1 of 2, wat wijst op een zwakke mate van autonomie. De mentale gezondheidsscores van deze groep (58,0 en 61,4) liggen minstens zes punten onder het nationale gemiddelde.

Eigenschap manager: Autonomie

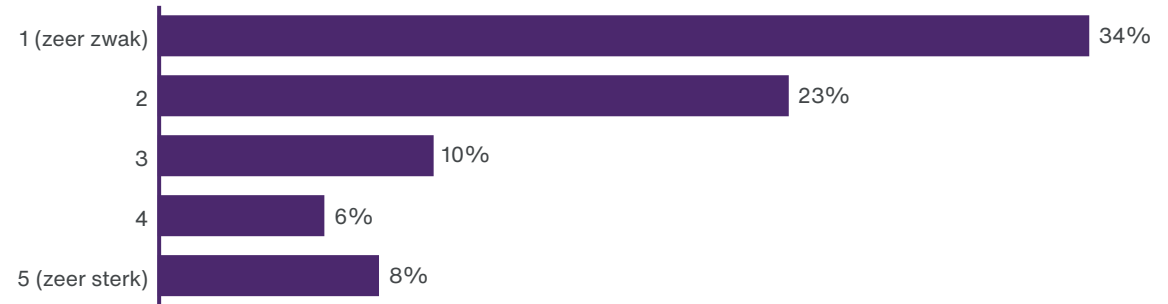


MHI-score voor “Eigenschap manager: Autonomie”

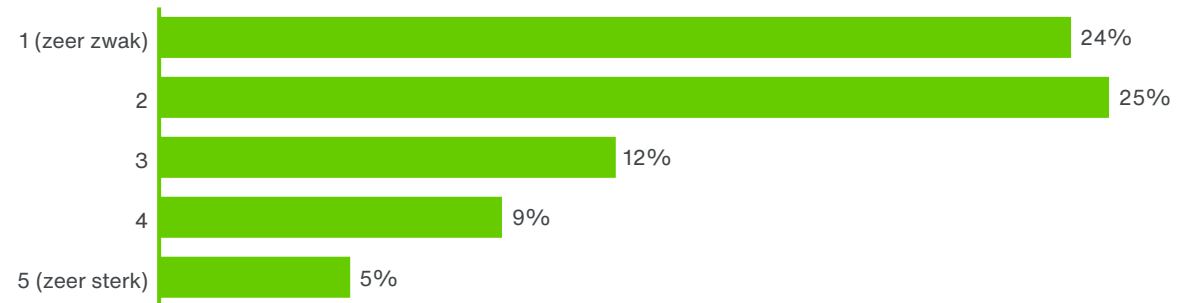


- Medewerkers die hun manager als zwak autonoom beoordelen (1 of 2), hebben bovendien minstens drie keer zoveel kans om te melden dat de ondersteuning van hun manager voor de werk-privébalans in het afgelopen jaar **is afgenomen**, vergeleken met medewerkers die hun manager als sterk autonoom bestempelen (4 of 5)
- Medewerkers die hun manager als zwak in autonomie (1 of 2) beoordelen, hebben ten minste drie keer meer kans om te melden dat de leiders in hun organisatie **geen** gezonde werk-privébalans handhaven, vergeleken met medewerkers die hun manager als sterk autonoom beoordelen (4 of 5)

Het percentage medewerkers dat een daling meldt in de ondersteuning van de manager voor de werk-privébalans, naarmate autonomie



Het percentage medewerkers dat een slechte werk-privébalans van de manager meldt, naarmate van autonomie

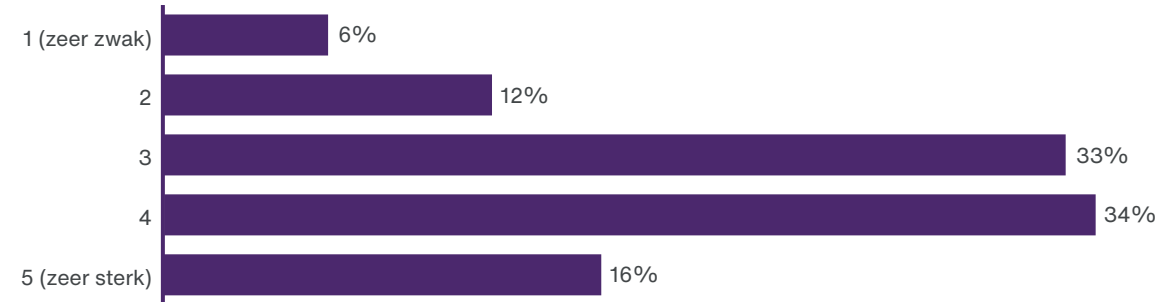


Charisma

Medewerkers werd gevraagd in welke mate zij hun manager charismatisch (inspirerend, motiverend) beschouwen, op een schaal van één tot vijf, waarbij één staat voor “zeer zwak” en vijf voor “zeer sterk”.

- De helft (50 procent) van de medewerkers beoordeelt hun manager met een 4 of 5, wat duidt op een sterke mate van charisma. De mentale gezondheidsscores van deze groep (68,0 en 69,4) liggen bijna één punt boven het nationale gemiddelde (67,2)
- Daarentegen beoordeelt 18 procent van de medewerkers hun manager met een 1 of 2, wat wijst op een zwakke mate van charisma. De mentale gezondheidsscores van deze groep (62,5 en 62,7) liggen bijna vijf punten onder het nationale gemiddelde

Eigenschap manager: Charisma



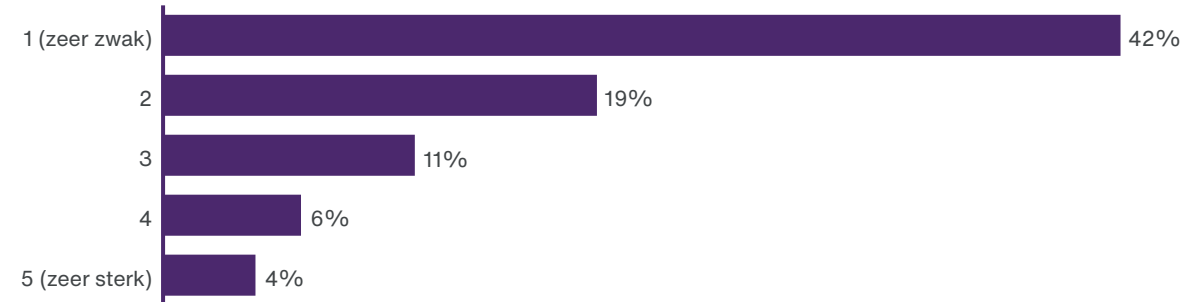
MHI score by manager characteristic: Charisma



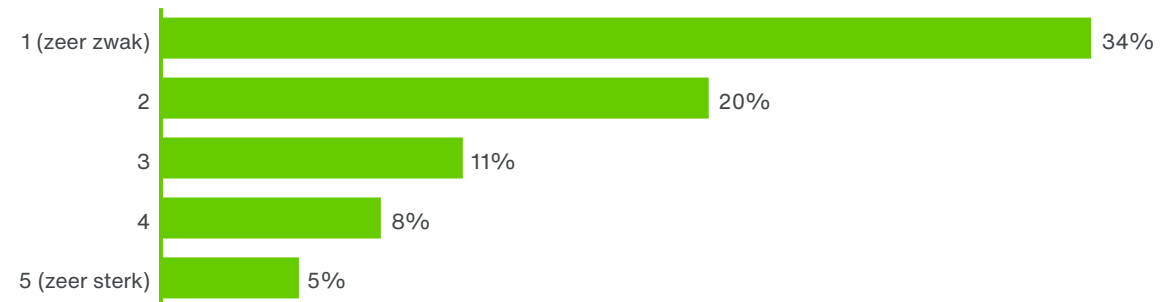
- Medewerkers die hun manager als zwak charismatisch beoordelen (1 of 2) hebben minstens drie keer zoveel kans om te melden dat de ondersteuning van hun manager voor de werk-privébalans het afgelopen jaar **is afgenomen**, vergeleken met medewerkers die hun manager als sterk charismatisch beoordelen (4 of 5)
- Daarnaast hebben zij ten minste twee keer zoveel kans om aan te geven dat de managers binnen hun organisatie **geen** gezonde werk-privébalans handhaven



Het percentage medewerkers dat een daling meldt in de ondersteuning van de manager voor de werk-privébalans, naarmate charisma



Het percentage medewerkers dat een slechte werk-privébalans van de manager meldt, naarmate van charisma

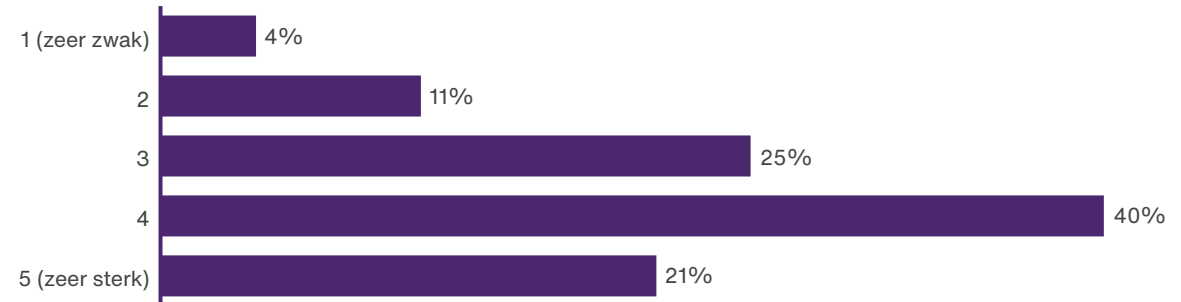


Menselijkheid

Medewerkers werd gevraagd in welke mate zij hun manager als menselijk (ondersteunend, attent, meelevend) beschouwen, op een schaal van één tot vijf, waarbij één staat voor “zeer zwak” en vijf voor “zeer sterk”.

- Meer dan drie op de vijf medewerkers (61 procent) beoordelen hun manager met een 4 of 5, wat duidt op een sterke mate van menselijkheid. De mentale gezondheidsscores van deze groep (68,3 en 70,2) liggen ten minste één punt boven het nationale gemiddelde (67,2)
- Daarentegen beoordeelt 15 procent van de medewerkers hun managers met een 1 of 2, wat wijst op een zwakke mate van menselijkheid. De mentale gezondheidsscores van deze groep (61,4 en 62,6) liggen minstens vijf punten onder het nationale gemiddelde

Eigenschap manager: Menselijkheid



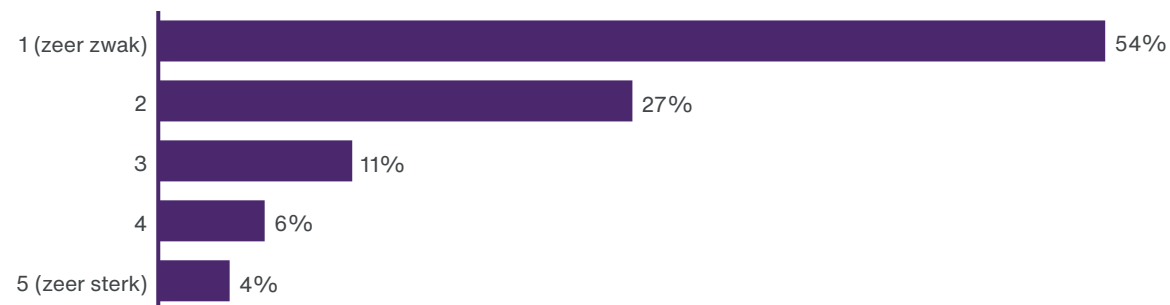
MHI-score voor “Eigenschap manager: Charisma”



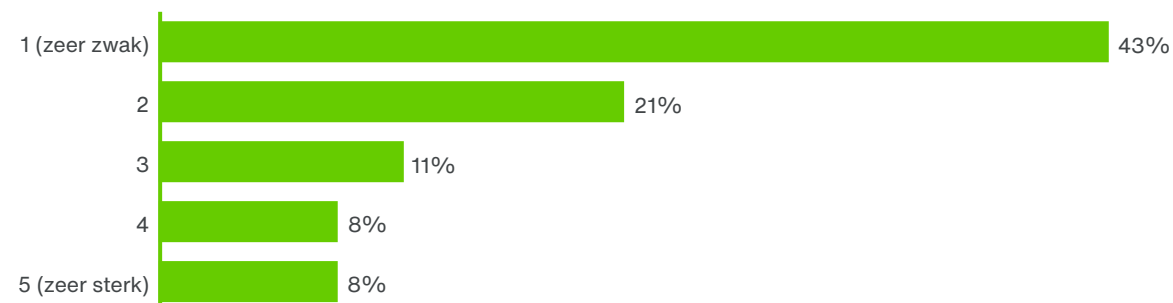
- Medewerkers die hun manager als zwak menselijk beoordelen (1 of 2), hebben meer dan vier keer zo vaak gemeld dat de ondersteuning van hun manager voor de werk-privébalans het afgelopen jaar **is afgenomen**, vergeleken met medewerkers die hun manager als sterk menselijk beoordelen (4 of 5)
- Daarnaast hebben zij meer dan twee keer zoveel kans om aan te geven dat de managers binnen hun organisatie **geen** gezonde werk-privébalans handhaven



Het percentage medewerkers dat een daling meldt in de ondersteuning van de manager voor de werk-privébalans, naarmate charisma



Het percentage medewerkers dat een slechte werk-privébalans van de manager meldt, naarmate van charisma

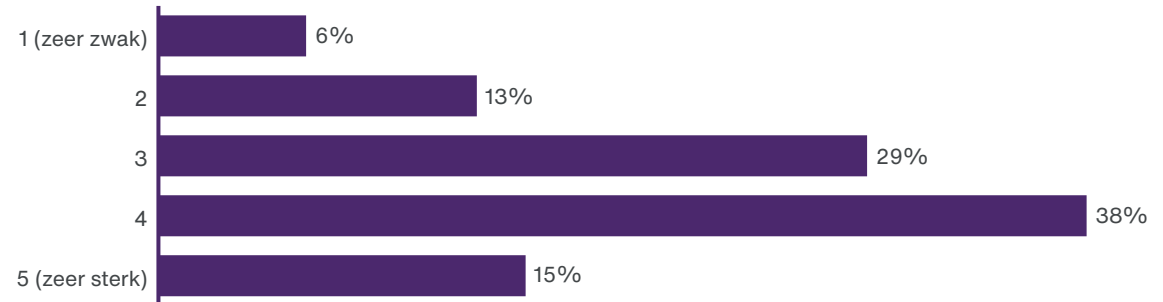


Participatief

Medewerkers werd gevraagd in welke mate zij hun manager als participatief (inclusief, in plaats van autocratisch) beschouwen, op een schaal van één tot vijf, waarbij één staat voor “zeer zwak” en vijf voor “zeer sterk”.

- Meer dan de helft van de medewerkers (53 procent) beoordeelt hun manager met een 4 of 5, wat duidt op een sterke mate van participatief leiderschap. De mentale gezondheidsscores van deze groep (68,8 en 69,7) liggen bijna twee punten boven het nationale gemiddelde (67,2)
- Daarentegen beoordeelt 19 procent van de medewerkers hun manager met een 1 of 2, wat wijst op een zwakke mate van participatief leiderschap. De mentale gezondheidsscores van deze groep (61,3 en 65,3) liggen ten minste twee punten onder het nationale gemiddelde

Eigenschap manager: Participatief



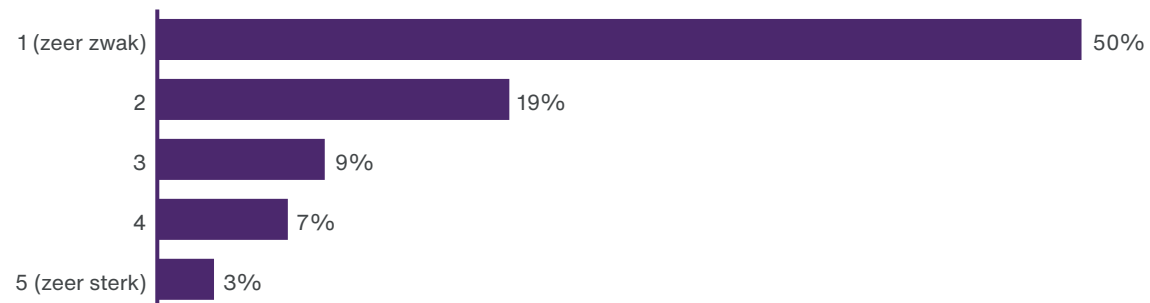
MHI-score voor “Eigenschap manager: Participatief”



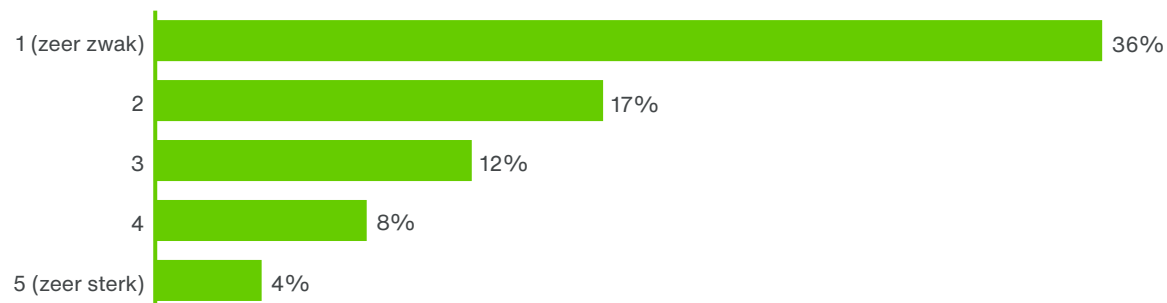
- Medewerkers die hun manager als zwak participatief beoordelen (1 of 2) melden meer dan twee keer zo vaak dat de ondersteuning van hun manager voor de werk-privébalans het afgelopen jaar **is afgenomen**, vergeleken met medewerkers die hun manager als sterk participatief beoordelen (4 of 5)
- Daarnaast melden zij meer dan twee keer zo vaak dat managers binnen hun organisatie **geen** gezonde werk-privébalans handhaven



Het percentage medewerkers dat een daling meldt in de ondersteuning van de manager voor de werk-privébalans, naarmate participatie



Het percentage medewerkers dat een slechte werk-privébalans van de manager meldt, naarmate van participatie

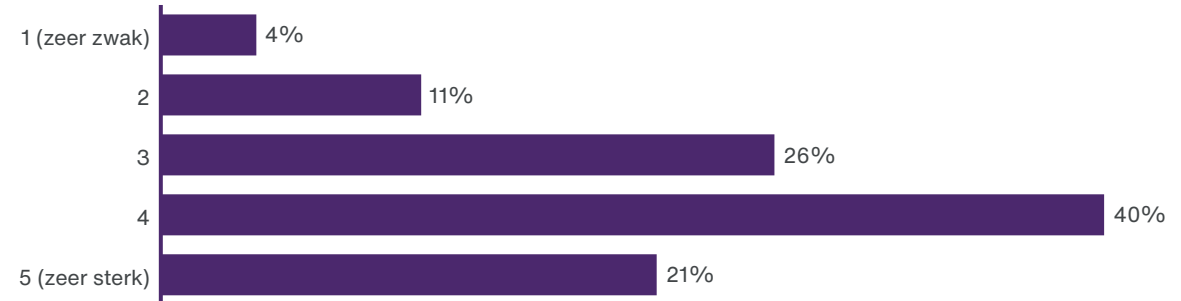


Teamgericht

Medewerkers werd gevraagd in welke mate zij hun manager als teamgericht (gericht op samenwerking en het werken aan een gemeenschappelijk doel) beschouwen, op een schaal van één tot vijf, waarbij één staat voor “zeer zwak” en vijf voor “zeer sterk”.

- Meer dan drie op de vijf medewerkers (61 procent) beoordelen hun manager met een 4 of 5, wat duidt op een sterke mate van teamgericht leiderschap. De mentale gezondheidsscores van deze groep (69,1 en 68,7) liggen meer dan één punt boven het nationale gemiddelde (67,2)
- Daarentegen beoordeelt 15 procent van de medewerkers hun manager met een 1 of 2, wat wijst op een zwakke mate van teamgerichtheid. De mentale gezondheidsscores van deze groep (61,8 en 64,4) liggen ten minste drie punten onder het nationale gemiddelde

Eigenschap manager: Teamgericht



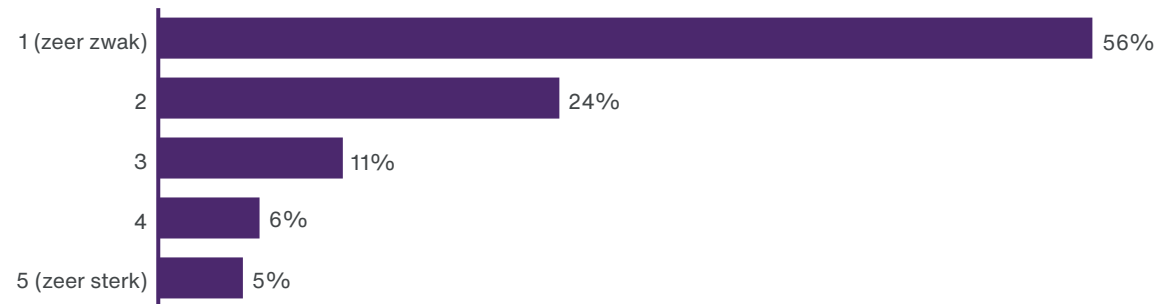
MHI-score voor “Eigenschap manager: Teamgericht”



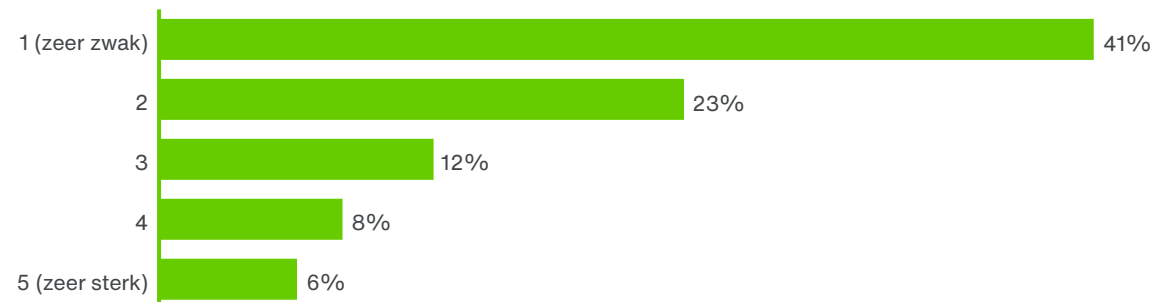
- Medewerkers die hun manager als zwak teamgericht beoordelen (1 of 2) melden vier keer zo vaak dat de ondersteuning van hun manager voor de werk-privébalans het afgelopen jaar **is afgenomen**, vergeleken met medewerkers die hun manager als sterk teamgericht beoordelen (4 of 5)
- Daarnaast hebben zij bijna drie keer zoveel kans om aan te geven dat managers binnen hun organisatie **geen** gezonde werk-privébalans handhaven



Het percentage medewerkers dat een daling meldt in de ondersteuning van de manager voor de werk-privébalans, naarmate teamgerichtheid



Het percentage medewerkers dat een slechte werk-privébalans van de manager meldt, naarmate van teamgerichtheid



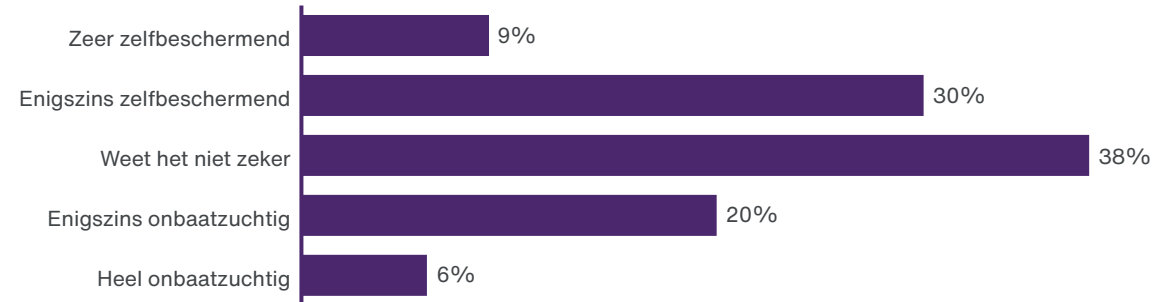
Zelfbeschermend

Medewerkers werd gevraagd in welke mate zij hun manager als zelfbeschermend beschouwen (dat wil zeggen: op zichzelf gericht en primair gericht op het vermijden van persoonlijke risico's of gezichtsverlies).

- Bijna twee op de vijf medewerkers (39 procent) beoordelen hun manager als zelfbeschermend. De mentale gezondheidsscores van deze groep (66,2 en 66,5) liggen bijna één punt onder het nationale gemiddelde (67,2)
- Daartegenover staat dat 26 procent van de medewerkers hun managers als onbaatzuchtig beoordeelt. De mentale gezondheidsscore van deze groep (66,8 en 69,8) liggen gemiddeld boven het nationale gemiddelde



Eigenschap manager: Zelfbeschermend



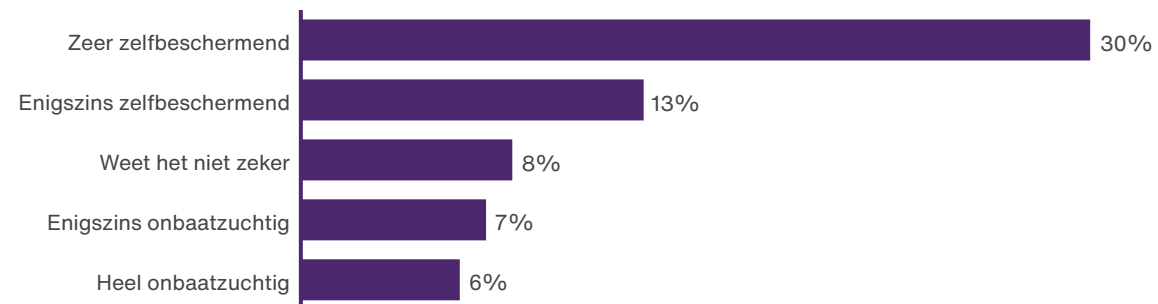
MHI-score voor "Eigenschap manager: Zelfbeschermend"



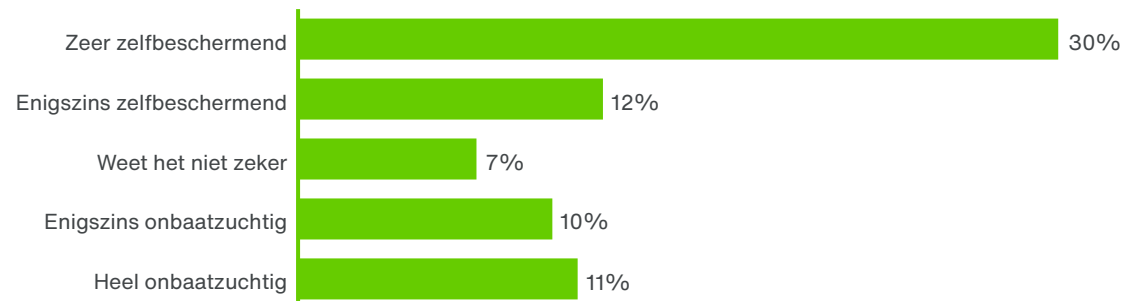
- Daarnaast melden zij bijna drie keer zo vaak dat de ondersteuning van hun manager voor de werk-privébalans het afgelopen jaar **is afgenomen**
- Medewerkers die hun manager als zeer zelfbeschermend beoordelen, melden bijna drie keer zo vaak dat leidinggevendenden binnen hun organisatie **geen** gezonde werk-privébalans handhaven, vergeleken met medewerkers die hun manager als onbaatzuchtig beschouwen



Het percentage medewerkers dat een daling meldt in de ondersteuning van de manager voor de werk-privébalans, naarmate zelfbeschermendheid



Het percentage medewerkers dat een slechte werk-privébalans van de manager meldt, naarmate van zelfbeschermendheid



Overzicht van de TELUS Mental Health Index.

De mentale gezondheid en het welzijn van een bevolking zijn essentieel voor de algehele gezondheid en de arbeidsproductiviteit. De Mental Health Index (MHI) meet de actuele mentale gezondheidstoestand van werkende volwassenen. Trendontwikkelingen in de MHI zijn bedoeld om kosten- en productiviteitsrisico's te signaleren en om inzicht te bieden in de behoefte aan investeringen in ondersteuning van mentale gezondheid door zowel werkgevers als overheden.

Het Mental Health Index-rapport bestaat uit twee delen:

1. De algehele Mental Health Index (MHI).
2. Een spotlight-sectie waarin de specifieke impact van actuele maatschappelijke en werkgerelateerde thema's wordt belicht

Methodology

De gegevens voor dit rapport worden verzameld via een online enquête onder 1.000 mensen die in Nederland wonen en momenteel in loondienst zijn of in de afgelopen zes maanden in loondienst zijn geweest. Deelnemers worden geselecteerd op basis van leeftijd, geslacht, sector en geografische spreiding in Nederland. Respondenten werd gevraagd bij het beantwoorden van iedere vraag de afgelopen twee weken in gedachten te houden. De dataverzameling vond plaats in de periode van 18 tot en met 29 september 2025.

Berekeningen

Bij het opstellen van de Mental Health Index is gebruikgemaakt van een scoresysteem dat puntenwaarden toekent aan individuele antwoorden. Hogere scores zijn geassocieerd met een betere mentale gezondheid en een lager mentaal gezondheidsrisico. De totale score wordt berekend door de som van de behaalde punten te delen door het totaal aantal mogelijke punten, resulterend in een score op een schaal van 0 tot 100. De ruwe score is het wiskundige gemiddelde van de individuele scores. De verdeling van de scores wordt ingedeeld volgens de volgende categorieën:

Ontregeld 0 - 49 **Gespannen 50-79** **Optimaal 80 - 100**

Aanvullende gegevens en analyses.

Aanvullende demografische uitsplitsingen van subscores, evenals specifieke cross-correlationele en aangepaste analyses, zijn op aanvraag beschikbaar. Benchmarking ten opzichte van de landelijke resultaten of specifieke subgroepen kan eveneens op verzoek worden uitgevoerd. Voor meer informatie of maatwerkanalyses:

MHI@telushealth.com





www.telushealth.com

