



TELUS Mental Health Index.

Nederland | Juni 2025

Inhoudsopgave

1. Highlights Mental Health

Index Nederland, juni 2025	3
----------------------------------	---

2. De Mental Health Index

Risico mentale gezondheid.....	8
Subscores van de Mental Health Index	9
Angst.....	10
Eenzaamheid.....	11
Werkproductiviteit.....	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

Financieel welzijn	16
Persoonlijke stressfactoren	21
Stigma mentale gezondheid	23
Ondersteuning van de manager op gebied van welzijn	25
Communicatie over gezondheids- en welzijnsprogramma's	28
Slaapkwaliteit	32

5. Overzicht van de

TELUS Mental Health Index	36
---------------------------------	----

Het Mental Health Index-rapport bestaat uit twee delen	36
Methodologie.....	36
Aanvullende gegevens en analyses.....	36

Highlights Mental Health Index Nederland, Juni 2025.



De mentale gezondheid van werkend Nederland staat onder grote druk.

De Mental Health Index daalde naar 67,8, het laagste niveau sinds de start in 2022. Meer dan een kwart van de medewerkers loopt een hoog risico op mentale problemen, en angst en arbeidsproductiviteit bereikten hun laagste scores in drie jaar. Daarnaast ervaart bijna een derde dat hun mentale gezondheid een negatieve invloed heeft op hun werk.

- Met een score van 67,8 voor mentale gezondheid is dit het laagste niveau sinds de lancering van deze index in april 2022
- 27 procent van de medewerkers heeft een hoog risico op mentale problemen, 45 procent heeft een matig risico en 28 procent heeft een laag risico op mentale problemen
- Alle subscores voor mentale gezondheid zijn lager ten opzichte van de scores in maart
- Voor wat betreft angst en arbeidsproductiviteit werden de laagste subscores in de afgelopen drie jaar behaald
- 29 procent verklaart dat hun mentale gezondheid een negatieve invloed heeft op de arbeidsproductiviteit
- 28 procent heeft geen spaargeld voor noodgevallen voor basisbehoeften
- 27 procent van de medewerkers maakt zich zorgen
- 22 procent voelt zich eenzaam
- 20 procent voelt zich depressief
- 11 procent is niet optimistisch over hun toekomst
- Niet-managers hebben een hogere score voor mentale gezondheid dan managers
- Mensen die lichamelijke arbeid verrichten, behalen lagere scores voor mentale gezondheid dan mensen in de dienstensector

Jongere medewerkers ervaren opvallend meer zelfstigma en vrezen dat openheid over mentale problemen hun carrièremogelijkheden beperkt.

- 43 procent van de medewerkers zou zich zorgen maken over carrièremogelijkheden als ze een mentaal probleem hadden en hun werkgever daarvan op de hoogte was
- Medewerkers onder de 40 zijn 50 procent meer geneigd zich zorgen te maken dat hun carrièremogelijkheden beperkt zouden zijn als ze een mentaal probleem hadden en hun werkgever daarvan op de hoogte was
- 37 procent van de medewerkers zou negatieve gevoelens over zichzelf hebben als ze een mentaal probleem hadden
- Medewerkers onder de 40 hebben 60 procent meer kans dan medewerkers boven de 50 om negatief te denken over zichzelf als ze een mentaal probleem hebben

Drie op de vijf medewerkers ervaren onduidelijke of inconsistente communicatie over gezondheids- en welzijnsprogramma's, en bijna één op de vijf ontvangt daar zelden of nooit informatie over.

- 34 procent van de medewerkers zegt dat de informatie die zij ontvangen over gezondheids- en welzijnsprogramma's soms onduidelijk of onvolledig is
- 23 procent van de medewerkers zegt dat de informatie die zij ontvangen niet frequent of verwarrend is, en vier procent zegt dat de informatie inconsistent is
- Medewerkers die zeggen dat de communicatie van hun organisatie onduidelijk is, hebben bijna vijf keer meer kans om zich niet bewust te zijn van gezondheids- en welzijnsprogramma's
- 17 procent van de medewerkers zegt zelden of nooit informatie te ontvangen over gezondheids- en welzijnsprogramma's
- Medewerkers die niet bij een vakbond zitten, hebben 60 procent meer kans dat ze zelden of nooit informatie over deze programma's ontvangen
- 47 procent van de medewerkers zou graag informatie over gezondheids- en welzijnsprogramma's via e-mail ontvangen
- 27 procent van de medewerkers wil graag informatie ontvangen over gezondheids- en welzijnsprogramma's tijdens teamvergaderingen
- 52 procent van de medewerkers zegt dat hun manager de beschikbaarheid van gezondheids- en welzijnsprogramma's niet aan hen heeft meegedeeld





Economische omstandigheden en financiën zijn de belangrijkste bronnen van persoonlijke stress. Bijna drie op de vijf medewerkers hebben weinig vertrouwen in hun financiële toekomst; vrouwen maken zich meer zorgen over hun financiële stabiliteit dan mannen.

- 49 procent van de medewerkers heeft de afgelopen twee maanden bezuinigd op hun uitgaven vanwege financiële zorgen of economische onzekerheid; 38 procent heeft kleine besparingen doorgevoerd en 11 procent heeft de uitgaven aanzienlijk verlaagd
- 17 procent heeft de uitgaven voor gezondheid en welzijn verlaagd, waarbij jongere medewerkers eerder geneigd zijn deze aanpassing te maken; de mentale gezondheidsscore van deze groep is meer dan 8 punten lager dan het landelijk gemiddelde
- 44 procent van de medewerkers maakt zich zorgen over hun financiële toekomst, 11 procent van de medewerkers maakt zich zorgen over financiële instabiliteit en 1 procent voelt zich financieel kwetsbaar
- 40 procent van de medewerkers kan aan de meeste dagelijkse behoeften voldoen, met enige moeite, 10 procent heeft vaak moeite om aan de basisbehoeften te voldoen, en 1 procent kan regelmatig niet aan de basisbehoeften voldoen
- 14 procent van de medewerkers zegt dat economische omstandigheden hun belangrijkste bron van persoonlijke stress zijn
- 13 procent van de medewerkers zegt dat persoonlijke financiën hun belangrijkste bron van persoonlijke stress zijn



Slechts de helft van de leidinggevenden voelt zich in staat de mentale problemen van hun medewerkers te bespreken, bovendien zegt een op de vijf zegt dat hun organisatie geen leiderschapstraining op het gebied van mentale gezondheid biedt.

- 40 procent van de leidinggevenden weet niet zeker wat ze moeten doen als een medewerker een mentaal probleem heeft
- 20 procent van de leidinggevenden zegt dat hun organisatie geen training aanbiedt over hun rol in het ondersteunen van mentale gezondheid op de werkplek, en 17 procent weet het niet zeker
- 15 procent van de leidinggevenden zegt dat hun organisatie geen training aanbiedt in effectieve coaching- of managementtechnieken, en 17 procent weet het niet zeker

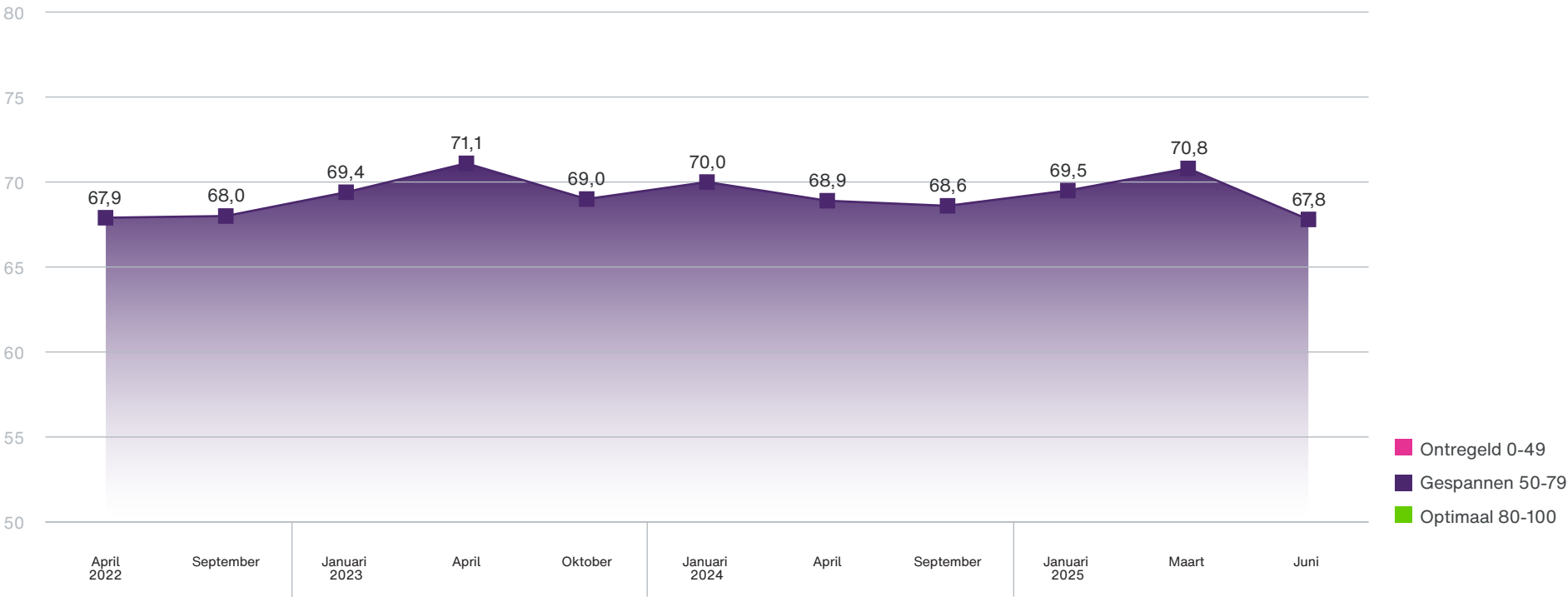
Drie op de tien medewerkers zeggen dat mentale problemen een **belangrijke oorzaak zijn die bijdraagt aan slechte slaapkwaliteit**; hun mentale gezondheidsscore 28 punten lager dan het landelijk gemiddelde.

- 21 procent van de medewerkers is ontevreden over hun slaapkwaliteit
- 29 procent van de medewerkers zegt dat mentale problemen (bijv. angst, depressie) een belangrijke factor zijn bij een slechte slaapkwaliteit; de mentale gezondheidsscore van deze groep is meer dan 28 punten lager dan het landelijk gemiddelde
- Medewerkers onder de 40 lopen drie keer zo veel risico als medewerkers boven de 50 dat mentale problemen bijdragen aan een slechte slaapkwaliteit
- 27 procent van de medewerkers zegt dat werkstress een belangrijke factor is die bijdraagt aan slechte slaapkwaliteit
- 26 procent van de medewerkers zegt dat lichamelijke gezondheidsproblemen of pijn een belangrijke factor zijn die bijdraagt aan slechte slaapkwaliteit
- 25 procent van de medewerkers zegt dat persoonlijke verplichtingen of gezinsverantwoordelijkheden een belangrijke factor zijn voor een slechte slaapkwaliteit
- 18 procent van de medewerkers zegt dat financiële zorgen een belangrijke factor zijn die bijdraagt aan slechte slaapkwaliteit
- 39 procent van de medewerkers zegt dat slechte slaapkwaliteit heeft geleid tot een verminderde concentratie of focus op het werk
- 24 procent van de medewerkers zegt dat een slechte slaapkwaliteit heeft geleid tot een verminderde productiviteit
- Medewerkers onder de 40 rapporteren eens zo vaak als medewerkers boven de 50 dat de productiviteit op het werk is afgenomen als gevolg van een slechte slaapkwaliteit
- 23 procent van de medewerkers zegt dat een slechte slaapkwaliteit heeft geleid tot meer prikkelbaarheid of stemmingswisselingen
- 21 procent van de medewerkers zegt dat een slechte slaapkwaliteit heeft geleid tot problemen bij het omgaan met stress
- Managers hebben bijna twee keer zo veel kans als niet-managers op stressgerelateerde problemen als gevolg van slechte slaapkwaliteit

De Mental Health Index.

The De algemene score op de Mental Health Index voor juni 2025 is **67,8**. Na een periode van relatieve stabiliteit is de score in juni 2025 op het laagste niveau sinds de lancering van de index in april 2022.

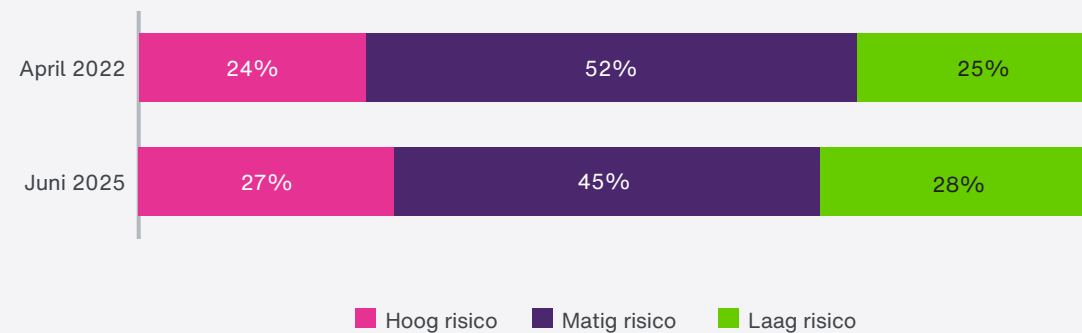
MHI Huidige maand - juni 2025	Maart 2023
67,8	70,8





Risico mentale gezondheid.

In juni 2025 had 27% van de medewerkers een hoog, 45% een matig en 28% een laag mentaal gezondheidsrisico. Sinds de start van de Mental Health Index in april 2022 is het aandeel medewerkers met een hoog risico met drie procent gestegen. Van deze hoog-risicogroep rapporteert bijna een derde een gediagnosticeerde angststoornis of depressie, tegenover 7% in de matige risicogroep en 1% in de lage risicogroep.



Subscores van de Mental Health Index.

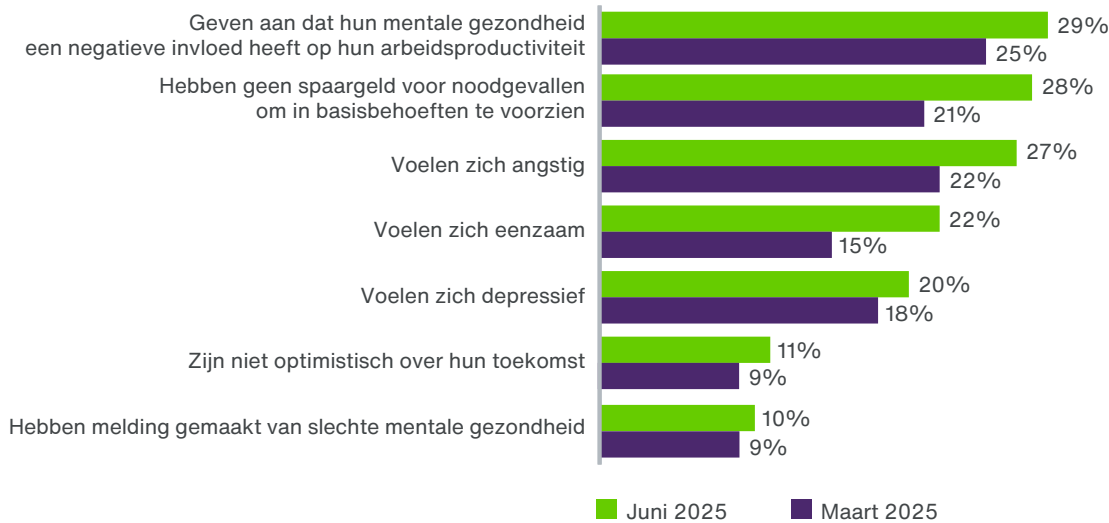
Binnen de Mental Health Index blijft angst met (60,5) al meer dan drie jaar de laagste score, gevolgd door arbeidsproductiviteit (63,7), eenzaamheid (66,3), depressie (66,8), financieel risico (68,8) en optimisme (69,8). De algemene psychische gezondheid (75,1) vormt in juni 2025 de gunstigste uitkomst.

- Opvallend is dat de scores voor angst en arbeidsproductiviteit het laagste niveau in drie jaar hebben bereikt
- Daarnaast zijn sinds maart alle deelresultaten gedaald, met een forse daling van 6,2 punten voor financieel risico

In juni 2025 geven bijna drie op de tien medewerkers (29%) aan dat hun mentale gezondheid een negatieve invloed heeft op hun arbeidsproductiviteit. Daarnaast beschikt 28% niet over spaargeld om in noodgevallen basisbehoeften te kunnen bekostigen. Verder ervaart 27% regelmatig angstklachten, voelt 22% zich eenzaam en ervaart 20% depressieve gevoelens. Ongeveer één op de tien medewerkers (11%) is niet optimistisch over de eigen toekomst, terwijl 10% melding maakt van een slechte mentale gezondheid in het algemeen.

Subscores van de Mental Health Index	Juni 2025	Maart 2023
Angst	60,5	64,5
Werkproductiviteit	63,7	67,6
Eenzaamheid	66,3	70,4
Depressie	66,8	69,6
Financieel risico	68,8	75,0
Optimisme	69,8	70,1
Mentale gezondheid	75,1	76,2

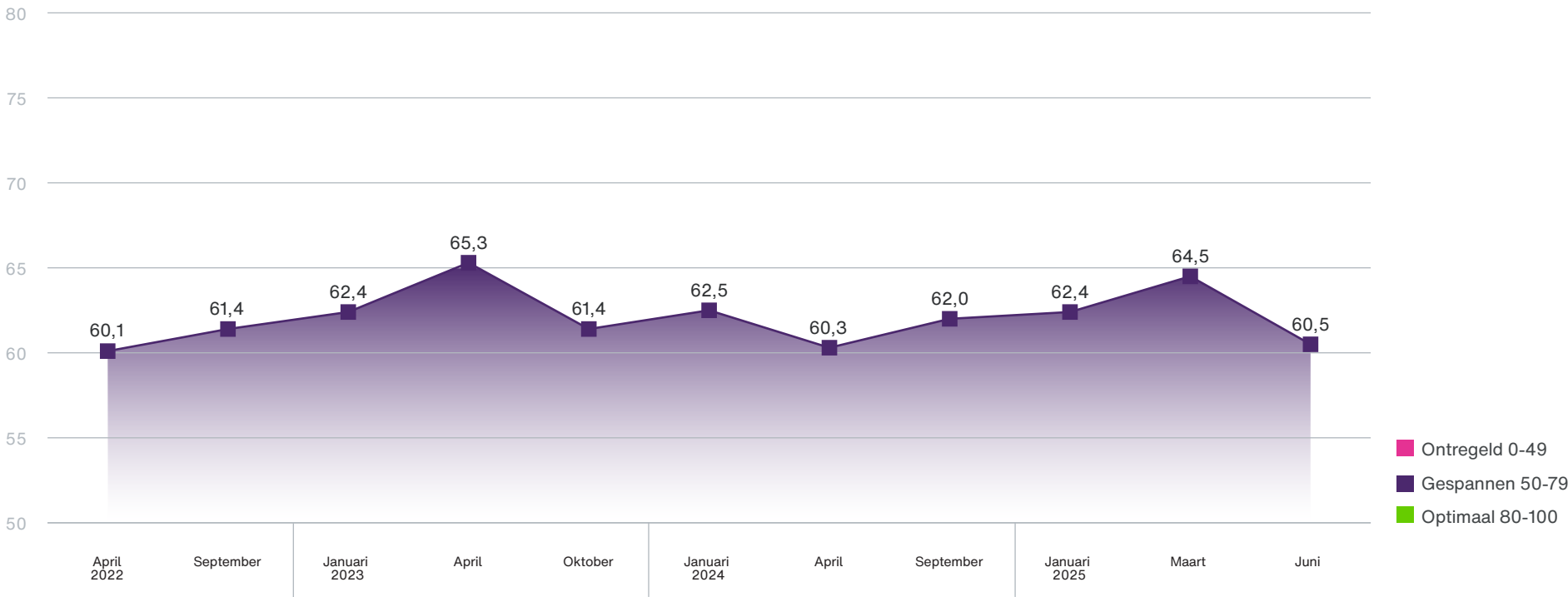
Risicopercantage per MHI-subscore



Angst

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

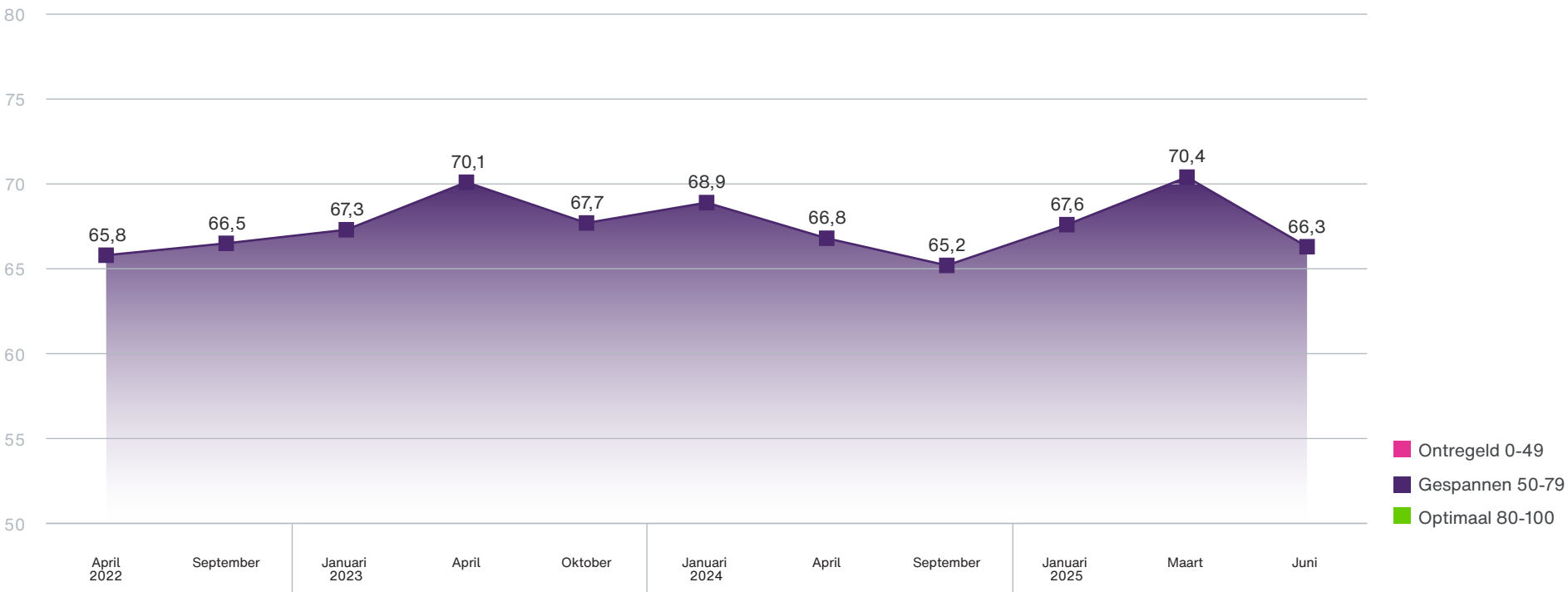
De subscore voor angst is daarbij sterk gedaald en staat vrijwel op het laagste niveau sinds de start van de Index in april 2022, waarmee angst al meer dan drie jaar de zwakste indicator van mentale gezondheid blijft.



Eenzaamheid

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

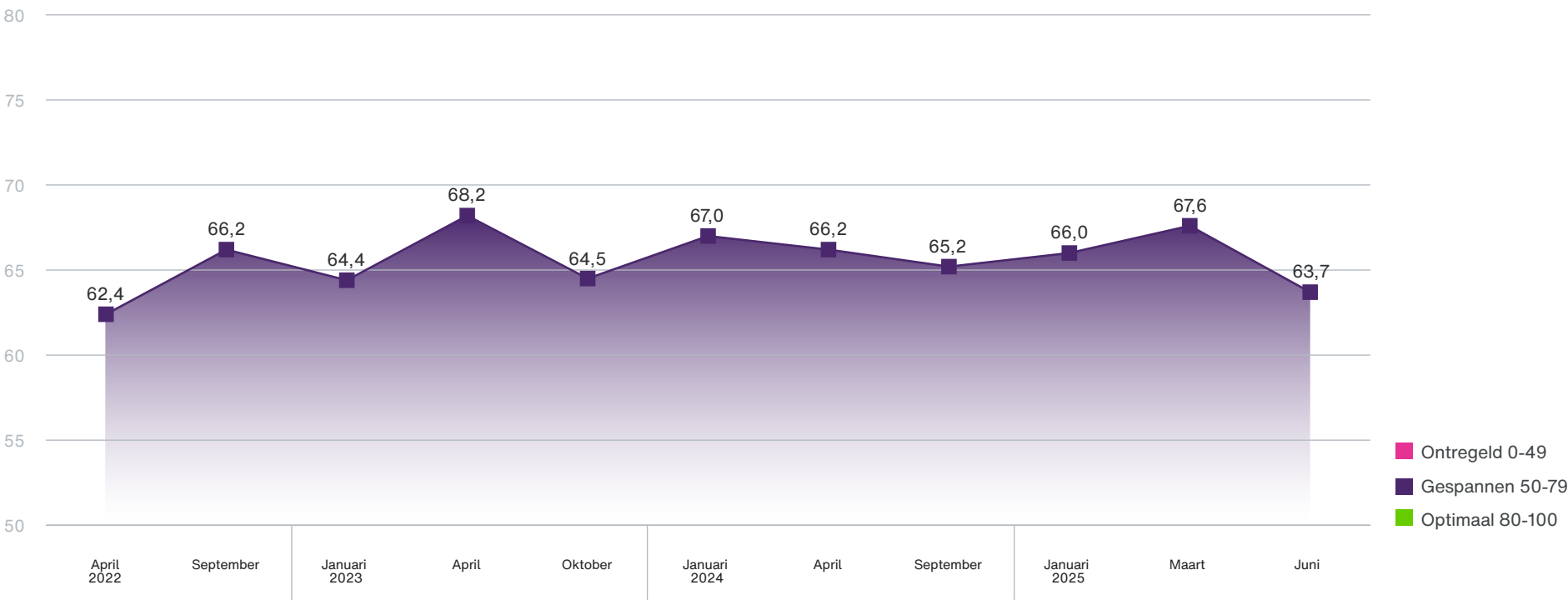
De subscore voor eenzaamheid bereikte in maart 2025 nog het hoogste punt sinds de start van de metingen, maar is in juni met meer dan vier punten gedaald.



Werkproductiviteit

In juni 2025 zegt 29 procent van de medewerkers dat hun mentale gezondheid een negatieve invloed heeft op hun werkproductiviteit en -doelen.

De subscore voor arbeidsproductiviteit bereikte in maart 2025 nog een verbeterd niveau, maar is in juni met vier punten gedaald en benadert daarmee het laagste punt in drie jaar.



Mentale gezondheid per geslacht en leeftijd.

- Sinds de introductie van de index hebben vrouwen aanzienlijk lagere scores dan mannen behaald voor wat betreft mentale gezondheid. In juni 2025 is de mentale gezondheidsscore van vrouwen 65,4, in vergelijking met 70,1 voor mannen
- Over het algemeen worden de scores voor mentale gezondheid beter naarmate de leeftijd vordert
- Medewerkers met ten minste één minderjarig kind hebben een lagere score voor mentale gezondheid (66,4) dan medewerkers zonder kinderen (68,8)

Mentale gezondheid per werkstatus.

- Over het geheel genomen is 1% van de respondenten werkloos¹ en 6% werkt minder uren of ontvangt minder salaris
- Medewerkers die minder werkuren melden dan de vorige maand hebben de laagste score voor mentale gezondheid (55,0), gevolgd door medewerkers die een lager salaris melden dan de vorige maand (60,9), respondenten die momenteel niet in dienst zijn (66,6) en medewerkers zonder wijziging van salaris of uren (68,6)
- Mensen die lichamelijke arbeid verrichten hebben een lagere score voor mentale gezondheid (65,4) dan mensen in de dienstindustrie (67,1) en kantoorpersoneel (69,2)
- Niet-managers hebben een hogere score voor mentale gezondheid (68,3) dan managers (67,3)
- Respondenten die werken voor bedrijven met 5.001 tot 10.000 medewerkers hebben de hoogste score voor mentale gezondheid (69,8)
- Zelfstandigen/eenmanszaken hebben de laagste score voor mentale gezondheid (64,7)



Spaargeld voor noodgevallen.

- Medewerkers zonder spaargeld voor noodgevallen blijven een lagere score voor mentale gezondheid (41,7) behalen dan de algemene groep (67,8). Medewerkers met spaargeld in noodgevallen hebben een mentale gezondheidsscore van 74,4

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

Score op basis van dienstverbandstatus.

Dienstverbandstatus	Juni 2025	Maart 2023
Medewerker (geen wijziging in uren/salaris)	68,6	71,5
Medewerker (minder uren in vergelijking met vorige maand)	55,0	57,0
Medewerker (lager salaris dan vorige maand)	60,9	58,0
Momenteel niet in dienstverband werkzaam	66,6	69,6

Score op basis van leeftijdsgroep.

Leeftijdsgroep	Juni 2025	Maart 2023
Leeftijd 20-29	57,8	61,0
Leeftijd 30-39	62,2	64,1
Leeftijd 40-49	66,7	68,0
Leeftijd 50-59	72,5	73,8
Leeftijd 60-69	74,6	76,4

Numbers highlighted in pink are the lowest/worst scores in the group.

Numbers highlighted in green are the highest/best scores in the group.

Score op basis van aantal kinderen.

Aantal kinderen	Juni 2025	Maart 2023
Geen kinderen	68,8	72,1
1 kind	67,3	68,0
2 kinderen	66,8	67,2
3 kinderen of meer	59,8	71,2

Score op basis van geslacht.

Geslacht	Juni 2025	Maart 2023
Mannen	70,1	72,4
Vrouwen	65,4	69,0

Score op basis van inkomen.

Inkomen	Juni 2025	Maart 2023
Minder dan €10.000	59,6	57,6
€10.000 tot minder dan €20.000	58,1	65,2
€20.000 tot minder dan €30.000	60,4	63,7
€30.000 tot minder dan €50.000	66,0	65,7
€50.000 tot minder dan €70.000	69,1	72,5
€70.000 tot minder dan €100.000	71,6	77,7
€100.000 en meer	74,2	75,9

Score op basis van bedrijfsgrootte.

Inkomen	Juni 2025	Maart 2023
Zelfstandig/eenmanszaken	64,7	70,3
2-50 medewerkers	68,5	73,5
51-100 medewerkers	67,2	66,2
101-500 medewerkers	67,9	72,7
501-1.000 medewerkers	65,4	69,9
1.001-5.000 medewerkers	69,4	66,7
5001-10.000 medewerkers	69,8	63,3
Meer dan 10.000 medewerkers	69,7	76,0

Score op basis van functie (manager – niet manager).

Manager	Juni 2025	Maart 2023
Manager	67,3	71,5
Niet-manager	68,3	70,4

Score op basis van werkomgeving/omstandigheden.

Werkomgeving	Juni 2025	Maart 2023
Lichamelijke arbeid	65,4	65,6
Kantoorwerk	69,2	72,5
Dienstensector	67,1	71,4

De Mental Health Index per bedrijfstak.

In juni 2025 scoren medewerkers in de horeca het laagst op mentale gezondheid (53,6), gevolgd door de sector administratieve en ondersteunende diensten (63,6) en de financiële en verzekeringssector (65,5).

De hoogste scores worden gemeten in de vervoer- en opslagsector (77,2), kunst, entertainment en recreatie (72,9) en in de informatie- en cultuursectoren, met uitzondering van media en telecommunicatie (72,4).



Industry	June 2025	March 2025	Change
Informatie- en cultuursector (met uitzondering van media en telecommunicatie)	72,4	57,0	15,4
Technologie	72,2	69,9	2,3
Openbaar bestuur en defensie	67,1	66,0	1,1
Overige diensten	71,8	70,8	1,0
Vervoer en opslag	77,2	76,6	0,6
Gezondheid en sociaal werk	69,9	70,9	-1,0
Financiën en verzekeringen	65,5	66,6	-1,1
Zakelijke, wetenschappelijke en technische activiteiten	67,7	69,4	-1,7
Educatie	70,0	72,8	-2,8
Kunst, entertainment en recreatie	72,9	76,3	-3,4
Productie	67,5	72,2	-4,7
Administratieve en ondersteunende diensten	63,6	70,9	-7,3
Groothandel en detailhandel	65,6	75,6	-10,0
Horeca	53,6	68,4	-14,8

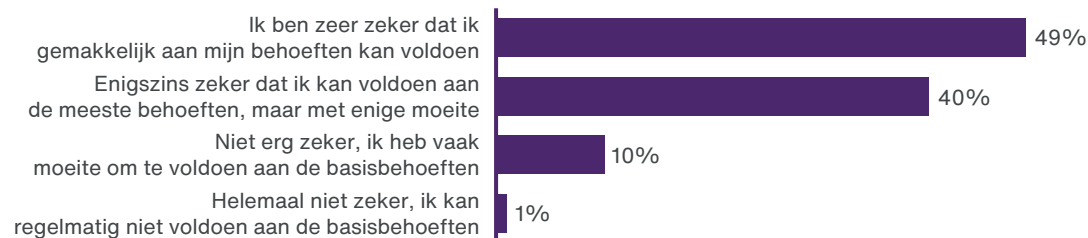
Spotlight

Financieel welzijn

De helft van de medewerkers maakt zich zorgen over het feit dat zij niet financieel in hun dagelijkse behoeften kunnen voorzien.

- De hoogste score voor mentale gezondheid (75,2) wordt gemeten bij de 49% van de medewerkers die gemakkelijk aan hun behoeften kunnen voldoen. Dit ligt ruim zeven punten boven het landelijk gemiddelde (67,8)
- Medewerkers met een jaarinkomen boven de €50.000 hebben 70% meer kans dan medewerkers met een lager inkomen om er zeker van te zijn dat zij hun behoeften gemakkelijk kunnen dekken
- Medewerkers van 50 jaar en ouder hebben 50% meer kans dan collega's onder de 40 om gemakkelijk aan hun behoeften te kunnen voldoen
- De laagste score voor mentale gezondheid (48,4) wordt gemeten bij de 1% van de medewerkers die regelmatig niet in basisbehoeften kunnen voorzien. Dit ligt bijna 27 punten lager dan bij medewerkers die wel gemakkelijk in hun behoeften kunnen voorzien (75,2), en meer dan 19 punten onder het landelijk gemiddelde (67,8)
- Medewerkers zonder spaargeld voor noodgevallen geven twee keer zo vaak aan moeite te hebben om in basisbehoeften te voorzien als medewerkers die wel over spaargeld beschikken

Hoe zeker ben je ervan dat je financieel kunt voldoen aan je dagelijkse behoeften?



MHI-score voor “Hoe zeker ben je ervan dat je financieel kunt voldoen aan je dagelijkse behoeften?”

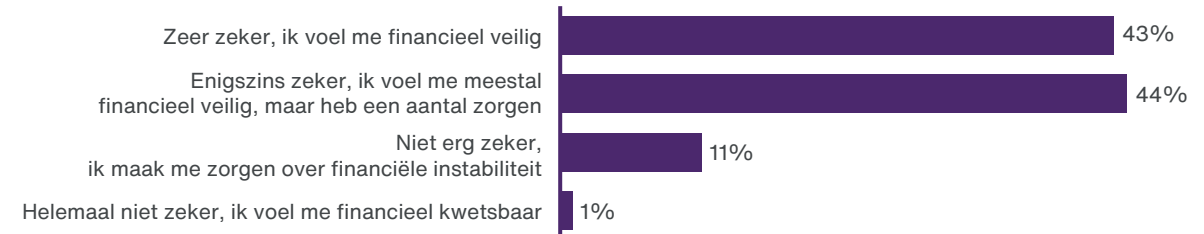


Bijna drie op de vijf medewerkers hebben weinig vertrouwen in hun financiële toekomst; vrouwen maken zich meer zorgen over financiële stabiliteit.

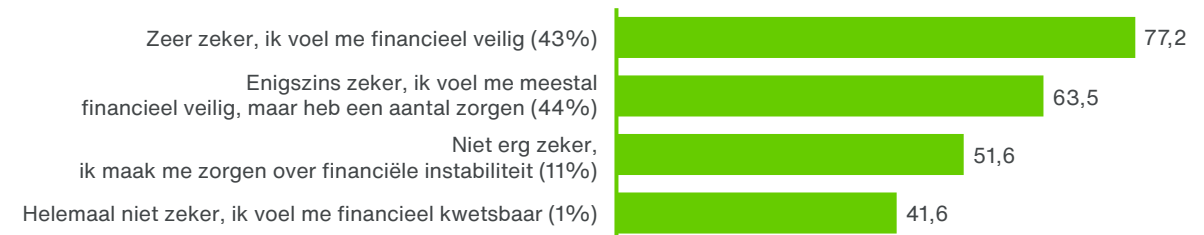
- De hoogste score voor mentale gezondheid (77,2) wordt gemeten bij de 43% van de medewerkers die veel vertrouwen hebben in hun financiële toekomst. Dit ligt ruim negen punten boven het landelijk gemiddelde (67,8)
- Medewerkers boven de 50 hebben 50% meer kans zich financieel veilig te voelen dan medewerkers onder de 40
- Medewerkers met een jaarinkomen boven de €50.000 hebben 70% meer kans zich financieel veilig te voelen dan collega's met een lager inkomen
- De laagste score voor mentale gezondheid (41,6) wordt gemeten bij de 1% van de medewerkers die zich financieel kwetsbaar voelen en helemaal geen vertrouwen hebben in hun financiële toekomst. Dit ligt bijna 36 punten lager dan bij medewerkers die zich financieel veilig voelen (77,2) en ruim 26 punten lager dan het landelijk gemiddelde (67,8)
- Medewerkers met een jaarinkomen onder de €50.000 hebben bijna twee keer zoveel kans zich zorgen te maken over financiële stabiliteit als medewerkers met een hoger inkomen
- Vrouwen hebben 60% meer kans zich zorgen te maken over financiële stabiliteit dan mannen



Wat betreft de komende zes maanden, hoe zeker ben je dan van je financiële toekomst?



MHI-score voor “Wat betreft de komende zes maanden, hoe zeker ben je dan van je financiële toekomst??”

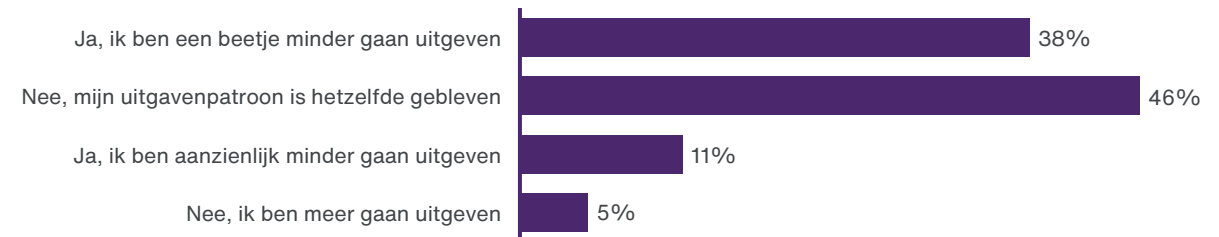


De helft van de medewerkers heeft in de afgelopen twee maanden hun uitgaven verminderd als gevolg van financiële problemen of economische onzekerheid.

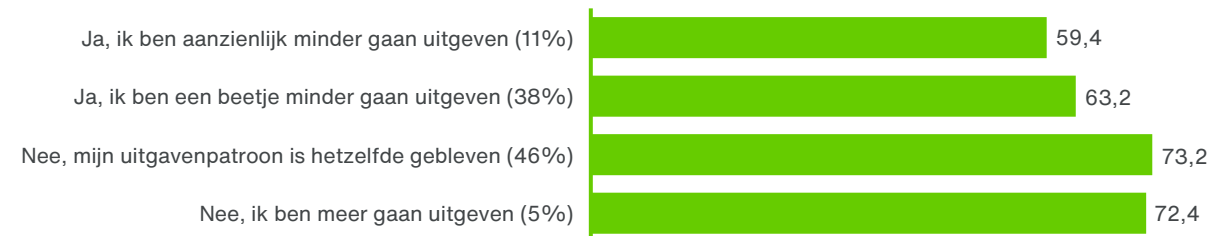
- De hoogste score voor mentale gezondheid (73,2) wordt gemeten bij de 46% van de medewerkers die hun uitgavenpatroon ongewijzigd hebben gelaten. Dit ligt ruim vijf punten boven het landelijk gemiddelde (67,8)
- De laagste score (59,4) wordt gemeten bij de 11% van de medewerkers die hun uitgaven aanzienlijk hebben verlaagd. Dit ligt bijna 14 punten lager dan bij medewerkers zonder wijziging (73,2) en ruim acht punten onder het landelijk gemiddelde
- Medewerkers onder de 40, managers en ouders hebben vaker hun uitgaven aanzienlijk teruggeschroefd



Heb je in de afgelopen twee maanden jouw uitgavepatroon aangepast vanwege financiële problemen of economische onzekerheid?



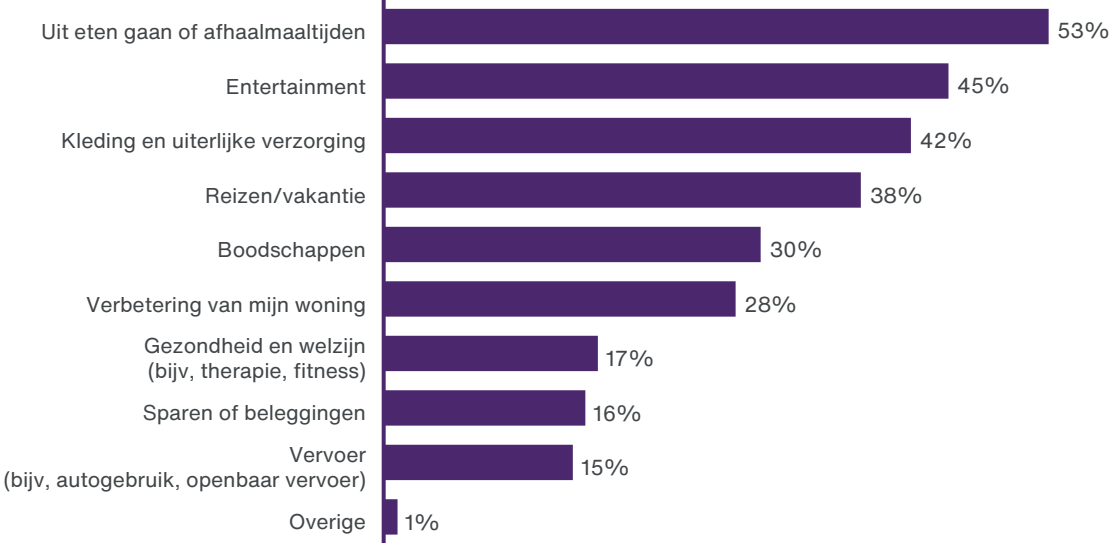
MHI-score voor “Heb je in de afgelopen twee maanden jouw uitgavepatroon aangepast vanwege financiële problemen of economische onzekerheid?”



Een op de zes medewerkers heeft hun uitgaven voor gezondheid en welzijn verlaagd, waarbij jongere medewerkers eerder geneigd zijn deze verandering door te voeren.

- Meer dan de helft (53%) heeft minder uitgegeven aan uit eten gaan en afhaalmaaltijden, 45% aan entertainment, 42% aan kleding en uiterlijke verzorging, 38% aan reizen of vakanties, 30% aan boodschappen, 28% aan woningverbetering en 16% heeft minder gespaard of geïnvesteerd
- Medewerkers onder de 40 hebben bijna twee keer zoveel kans hun uitgaven voor gezondheid en welzijn te verlagen als medewerkers boven de 50

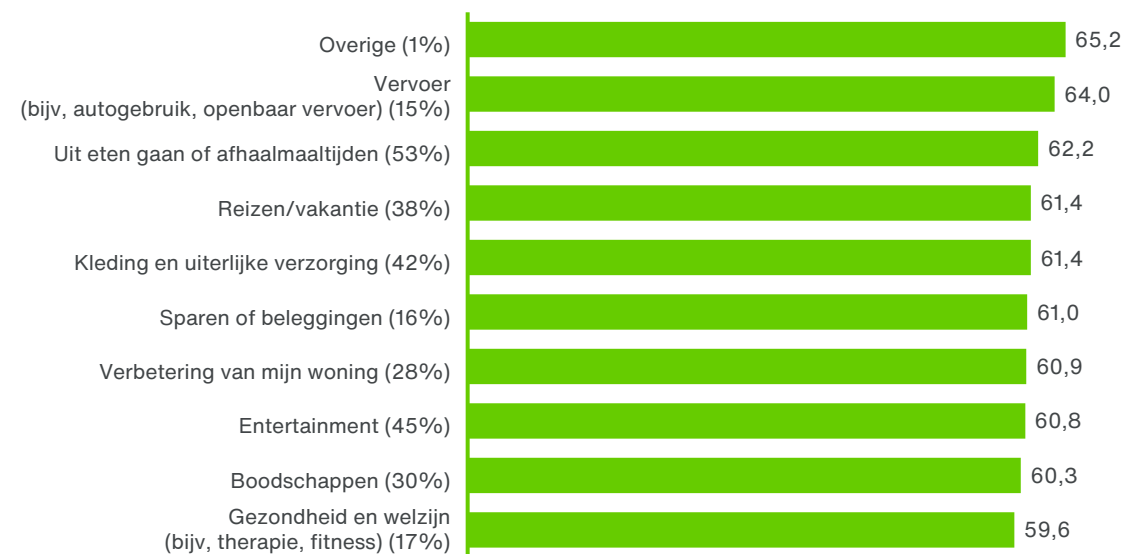
Op welke gebieden ben je minder gaan uitgeven?



- De groep die bezuinigt op gezondheid en welzijn heeft de laagste score voor mentale gezondheid (59,6), ruim acht punten lager dan het landelijk gemiddelde (67,8)



MHI-score voor “Op welke gebieden ben je minder gaan uitgeven?”



Persoonlijke stressfactoren

Meer dan een kwart van de medewerkers noemt financiën of economische omstandigheden als belangrijkste bron van persoonlijke stress.

- Medewerkers onder de 50 hebben 2,5 keer zoveel kans als collega's boven de 40 om aan te geven géén persoonlijke stress te ervaren
- Niet-managers hebben 60% meer kans dan managers om geen persoonlijke stress te melden
- Medewerkers onder de 40 hebben 50% meer kans om mentale gezondheid of welzijn als primaire stressfactor te noemen dan medewerkers boven de 50
- Medewerkers zonder spaargeld voor noodgevallen hebben 80% meer kans om persoonlijke financiën als belangrijkste stressfactor te noemen dan medewerkers die wél spaargeld hebben
- Ouders en managers hebben 40% meer kans om economische omstandigheden als primaire stressfactor te rapporteren



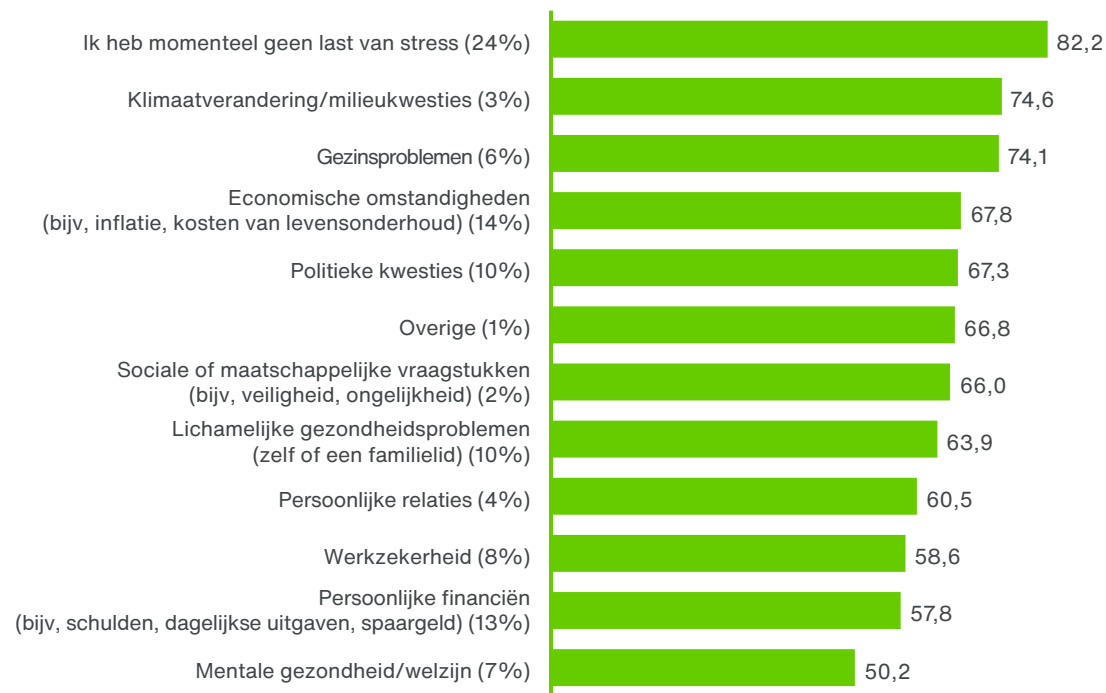
Wat is jouw belangrijkste bron van persoonlijke stress op dit moment?



- De hoogste score voor mentale gezondheid (82,2) wordt gemeten bij de 24% van de medewerkers die geen persoonlijke stress ervaren. Dit ligt ruim 14 punten boven het landelijk gemiddelde (67,8)
- De laagste score (50,2) wordt gemeten bij de 7% van de medewerkers die mentale gezondheid of welzijn als primaire stressfactor noemen. Dit ligt 32 punten lager dan bij medewerkers zonder persoonlijke stress (82,2) en bijna 18 punten onder het landelijk gemiddelde



MHI-score voor "Wat is jouw belangrijkste bron van persoonlijke stress op dit moment? "



Stigma mentale gezondheid.

Jongere medewerkers hebben vaker een negatief zelfbeeld wanneer er sprake is van mentale problemen.

- Bijna een derde (32%) van de medewerkers zou géén negatief zelfbeeld hebben in geval van een mentaal probleem. Deze groep heeft de hoogste score voor mentale gezondheid (74,9), ruim zeven punten boven het landelijk gemiddelde (67,8)
- Bijna twee op de vijf (37%) zou wél een negatief zelfbeeld hebben. Hun score (60,2) ligt bijna 15 punten lager dan bij medewerkers zonder negatief zelfbeeld en ruim acht punten onder het landelijk gemiddelde
- Medewerkers jonger dan 40 zijn 60% vaker geneigd negatief over zichzelf te denken bij mentale problemen dan collega's boven de 50

Als ik mentale problemen had, zou ik negatief over mezelf denken.



MHI-score voor "Als ik mentale problemen had, zou ik negatief over mezelf denken."



Meer dan twee op de vijf medewerkers maken zich zorgen dat hun carrièremogelijkheden beperkt zouden zijn als ze een mentaal probleem hebben en hun werkgever hiervan op de hoogte is.

- 43% zou zich hierover zorgen maken. Hun score voor mentale gezondheid (62,5) ligt ruim 13 punten lager dan die van medewerkers zonder deze zorgen (75,9) en meer dan vijf punten onder het landelijk gemiddelde (67,8)
- Medewerkers onder de 40 hebben 50% meer kans dan collega's boven de 50 om zich zorgen te maken over negatieve gevolgen voor hun carrière
- Bijna drie op de tien (27%) maken zich géén zorgen hierover. Hun score (75,9) is de hoogste gemeten, acht punten boven het landelijk gemiddelde

Ik zou bang zijn dat mijn carrièremogelijkheden beperkt zouden zijn als ik een mentaal probleem had en mijn werkgever hiervan op de hoogte was.



MHI-score voor “Ik zou bang zijn dat mijn carrièremogelijkheden beperkt zouden zijn als ik een mentaal probleem had en mijn werkgever hiervan op de hoogte was.”



Ondersteuning van de manager op gebied van welzijn.

Slechts de helft van de managers weet wat te doen wanneer zij vermoeden dat een medewerker worstelt met een mentaal probleem.

- De hoogste score voor mentale gezondheid (69,4) wordt gemeten bij de 52% van de managers die aangeven te weten hoe ze moeten handelen. Dit ligt iets boven het landelijk gemiddelde (67,8)
- Twee op de vijf managers (40%) weten dit niet zeker, en 8% zegt het helemaal niet te weten. Hun scores (65,3 en 63,5) liggen minimaal vier punten lager dan die van managers die wel weten hoe te handelen, en meer dan twee punten onder het landelijk gemiddelde



Als je vermoedt dat een medewerker last heeft van een mentaal probleem, weet je dan wat je moet doen?



MHI-score voor “Als je vermoedt dat een medewerker last heeft van een mentaal probleem, weet je dan wat je moet doen?”

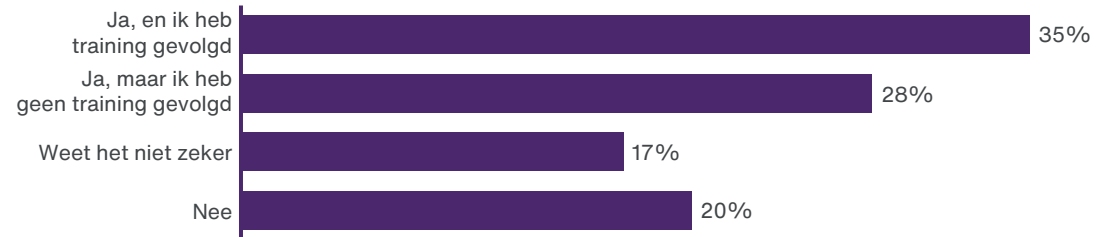


Twee op de vijf managers weten niet zeker of zeggen dat hun organisatie geen training biedt over hun rol bij het ondersteunen van een mentaal gezonde werkplek.

- Meer dan een derde (35%) heeft wél zo'n training gevolgd. Hun score voor mentale gezondheid (68,3) ligt iets boven het landelijk gemiddelde (67,8)
- De laagste score (62,5) wordt gemeten bij de 17% van de managers die niet zeker weten of hun organisatie training aanbiedt. Dit ligt bijna zes punten lager dan bij managers die wél training hebben gevolgd en ruim vijf punten onder het landelijk gemiddelde



Biedt jouw organisatie trainingen aan voor leidinggevenden in hun rol bij het ondersteunen van een mentaal gezonde werkomgeving?



MHI-score voor “Biedt jouw organisatie trainingen aan voor leidinggevenden in hun rol bij het ondersteunen van een mentaal gezonde werkomgeving?”

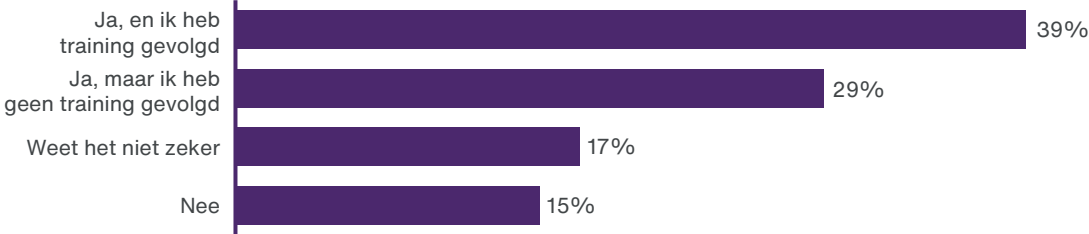


Een derde van de managers weet niet zeker of zegt dat hun organisatie geen training aanbiedt in effectieve coaching- en managementtechnieken.

- De hoogste score voor mentale gezondheid (70,2) wordt gemeten bij de 39% van de managers die zo'n training hebben gevolgd. Dit ligt ruim twee punten boven het landelijk gemiddelde (67,8)
- De laagste score (63,7) wordt gemeten bij de 17% die niet zeker weet of hun organisatie training aanbiedt. Dit ligt meer dan zes punten lager dan bij managers die training hebben gevolgd en vier punten onder het landelijk gemiddelde



Biedt jouw organisatie training aan voor leidinggevenden over effectieve coaching-/managementtechnieken?



MHI-score voor “Biedt jouw organisatie training aan voor leidinggevenden over effectieve coaching-/managementtechnieken?”

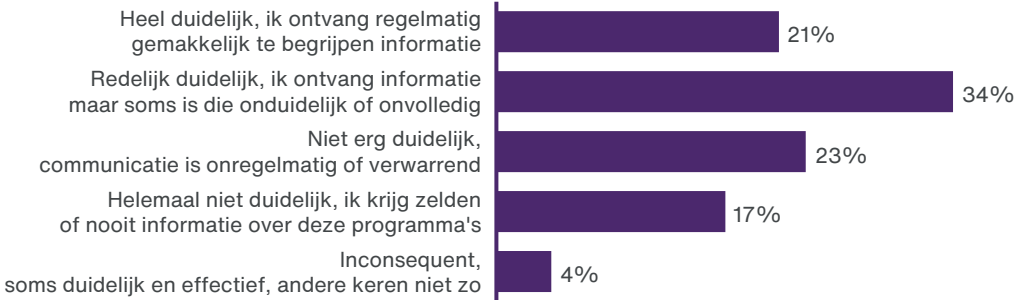


Communicatie over gezondheids- en welzijnsprogramma's.

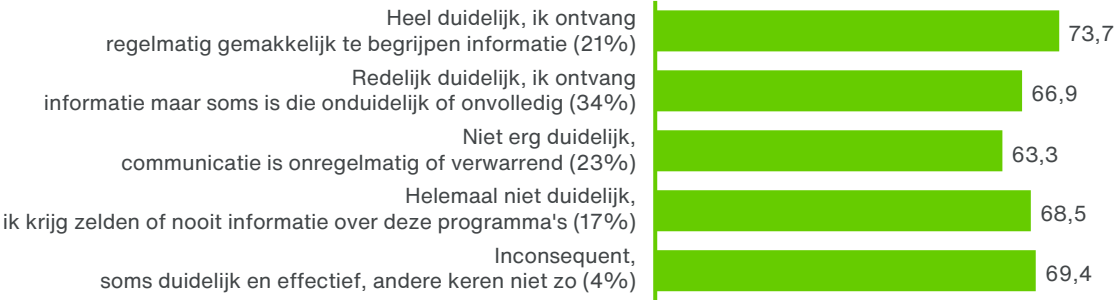
Acht op de tien medewerkers zeggen dat de communicatie van hun organisatie over gezondheids- en welzijnsprogramma's onduidelijk of inconsistent is.

- De hoogste score voor mentale gezondheid (73,7) wordt gemeten bij de 21% van de medewerkers die aangeven dat hun organisatie zeer duidelijk communiceert. Dit ligt zes punten boven het landelijk gemiddelde (67,8)
- De laagste score (63,3) wordt gemeten bij de 23% die communicatie als onregelmatig of verwarrend ervaart. Dit ligt meer dan tien punten lager dan bij medewerkers die zeer duidelijke communicatie ervaren, en ruim vier punten onder het landelijk gemiddelde
- Medewerkers die niet bij een vakbond zijn aangesloten hebben 60% meer kans zelden of nooit informatie te ontvangen
- Medewerkers zonder kinderen hebben 50% meer kans dit te zeggen dan medewerkers met kinderen

Hoe goed communiceert jouw organisatie informatie over gezondheids- en welzijnsprogramma's?



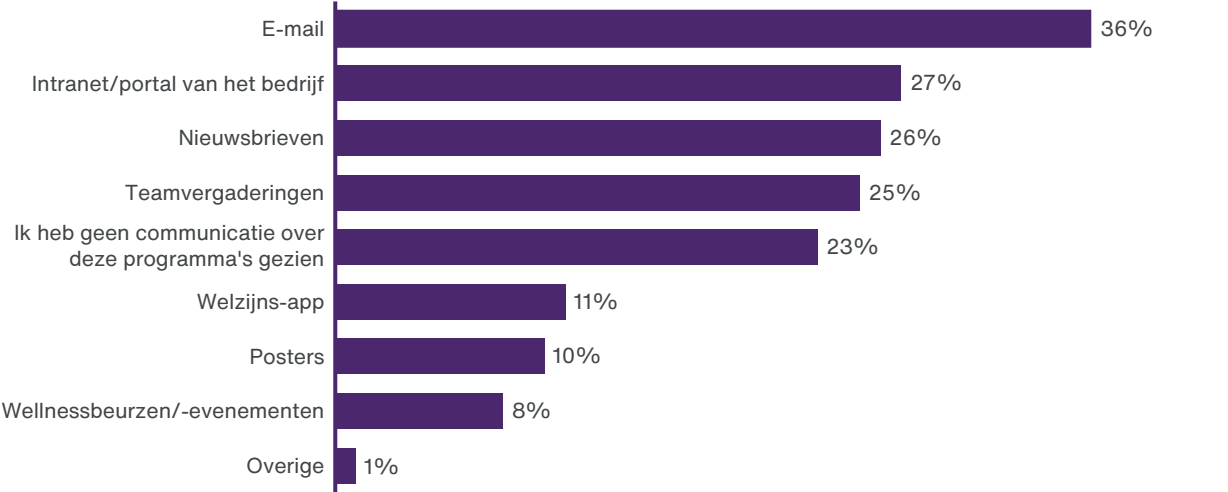
MHI-score voor “Hoe goed communiceert jouw organisatie informatie over gezondheids- en welzijnsprogramma's?”



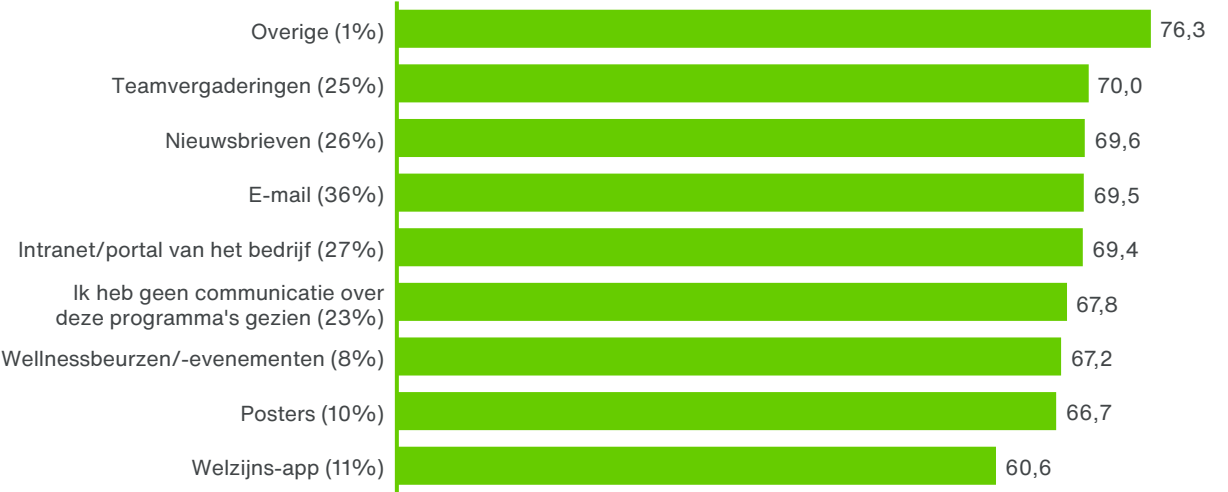
Bijna een kwart van de medewerkers zegt geen communicatie te hebben ontvangen over de gezondheids- en welzijnsprogramma's van hun organisatie.

- Organisaties gebruiken verschillende kanalen: 36% communiceert via e-mail, 27% via het intranet of bedrijfsportaal, 26% via nieuwsbrieven, 25% in teamvergaderingen, 11% via een welzijnsapp, 10% via posters en 8% tijdens welzijnsbeurzen of evenementen
- Bijna een kwart (23%) van de medewerkers heeft helemaal geen communicatie gezien. Hun score voor mentale gezondheid (67,8) ligt gelijk aan het landelijk gemiddelde

Welke methoden gebruikt jouw organisatie om gezondheids- en welzijnsprogramma's te communiceren?



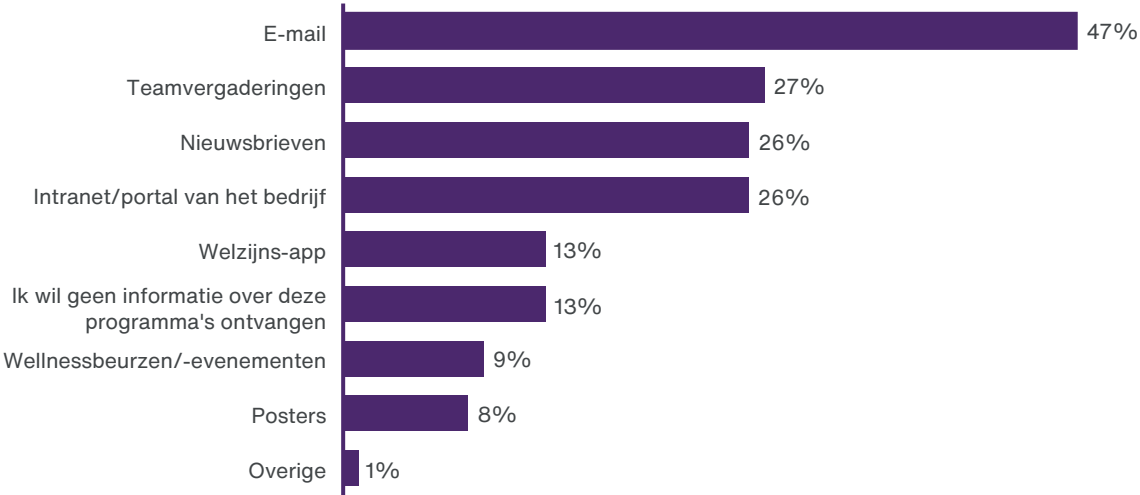
MHI-score voor “Welke methoden gebruikt jouw organisatie om gezondheids- en welzijnsprogramma's te communiceren?”



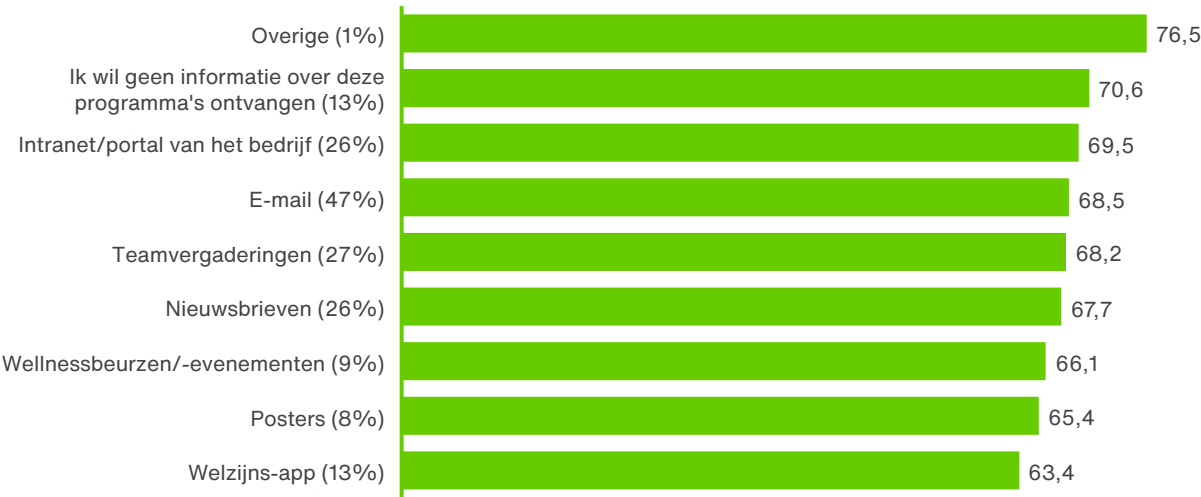
Bijna de helft van de medewerkers geeft aan het liefst via e-mail informatie te ontvangen over de gezondheids- en welzijnsprogramma's van hun organisatie.



Hoe wil je het liefst informatie ontvangen over gezondheids- en welzijnsprogramma's van je organisatie?



MHI-score voor “Hoe wil je het liefst informatie ontvangen over gezondheids- en welzijnsprogramma's van je organisatie?”



Meer dan de helft van de medewerkers zegt dat hun manager hen niet heeft geïnformeerd over beschikbare gezondheids- en welzijnsprogramma's.

- 35% van de medewerkers geeft aan dat hun manager dit wél heeft gedaan. Hun mentale gezondheidsscore (67,6) ligt vrijwel gelijk aan het landelijk gemiddelde (67,8)
- 52% zegt dat hun manager dit níet heeft meegedeeld. Hun score (68,3) ligt iets boven het landelijk gemiddelde



Heeft je manager je geïnformeerd over de beschikbaarheid van gezondheids- en welzijnsprogramma's?



MHI-score voor "Heeft je manager je geïnformeerd over de beschikbaarheid van gezondheids- en welzijnsprogramma's?"



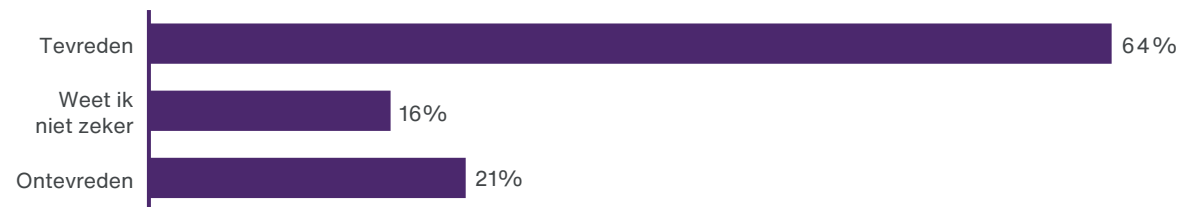
Slaapkwaliteit

Een op de vijf medewerkers is ontevreden over de kwaliteit van hun slaap.

- De hoogste score voor mentale gezondheid (72,8) wordt gemeten bij de 64% die tevreden is over hun slaapkwaliteit. Dit ligt vijf punten boven het landelijk gemiddelde (67,8)
- De laagste score (57,7) wordt gemeten bij de 21% die ontevreden is. Dit ligt 15 punten lager dan bij tevreden slapers en tien punten onder het landelijk gemiddelde



Hoe tevreden ben je over het algemeen over je slaapkwaliteit?



MHI-score voor “Hoe tevreden ben je over het algemeen over je slaapkwaliteit?”



Mentale problemen, werkstress, lichamelijke gezondheid en persoonlijke of gezinsverantwoordelijkheden zijn de belangrijkste factoren die bijdragen aan een slechte slaapkwaliteit.

- Medewerkers onder de 40 hebben bijna drie keer zoveel kans als collega's boven de 50 om mentale problemen te noemen als oorzaak van slechte slaap
- Ouders hebben bijna drie keer zoveel kans als medewerkers zonder kinderen om persoonlijke verplichtingen of gezinsverantwoordelijkheden aan te wijzen als belangrijkste factor
- Medewerkers met een gezinsinkomen onder de €50.000 en medewerkers zonder spaargeld voor noodgevallen hebben 50% meer kans financiële zorgen te noemen als oorzaak van slechte slaap



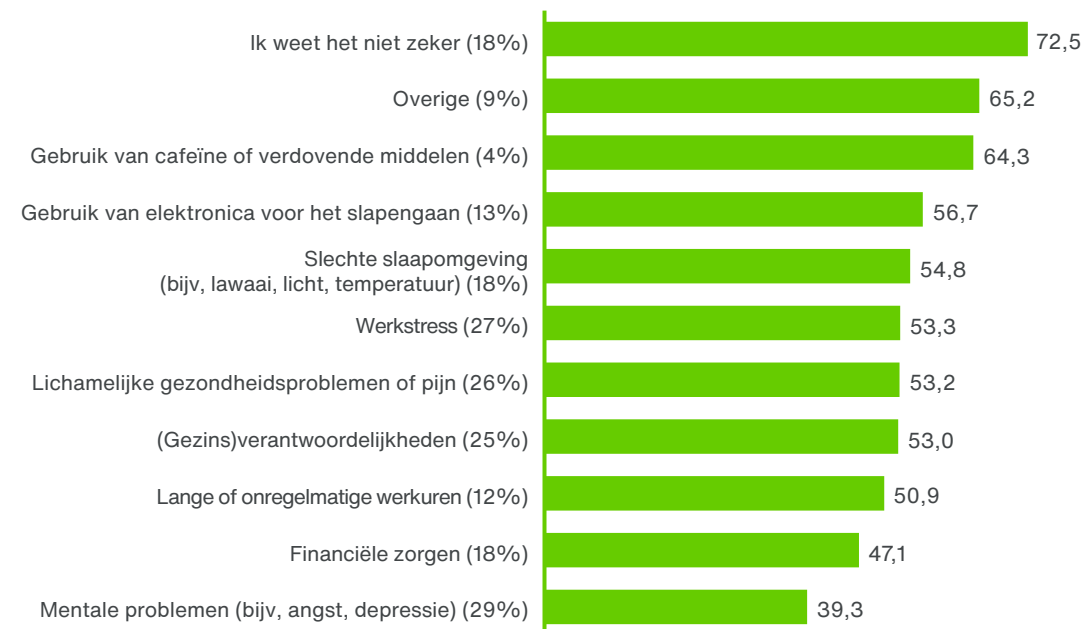
Wat zijn volgens jou de belangrijkste oorzaken van je slechte slaapkwaliteit?



- De laagste score voor mentale gezondheid (39,3) wordt gemeten bij de 29% van de medewerkers die mentale problemen als oorzaak noemen. Dit ligt ruim 28 punten onder het landelijk gemiddelde (67,8)



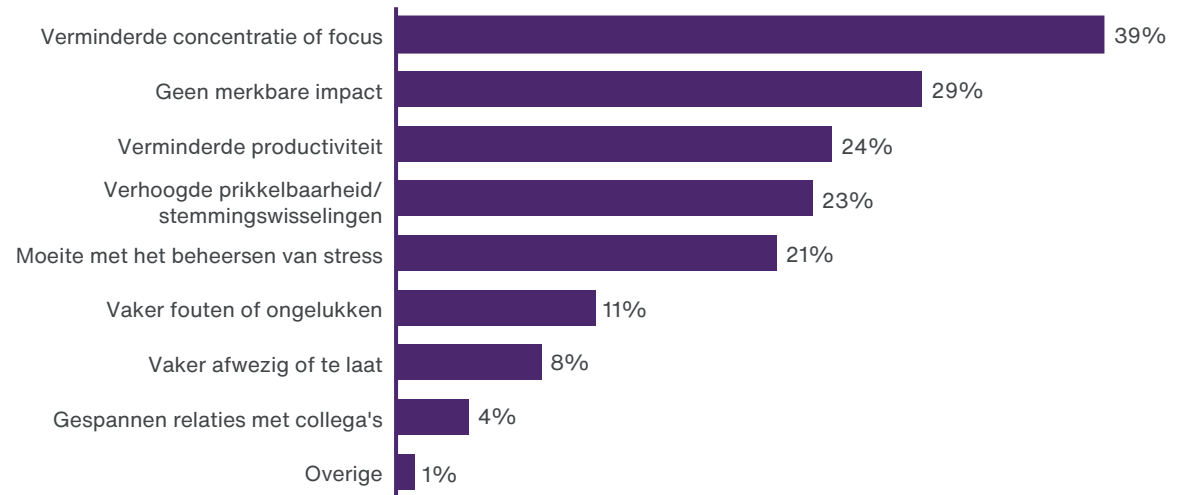
MHI-score voor “Wat zijn volgens jou de belangrijkste oorzaken van je slechte slaapkwaliteit?”



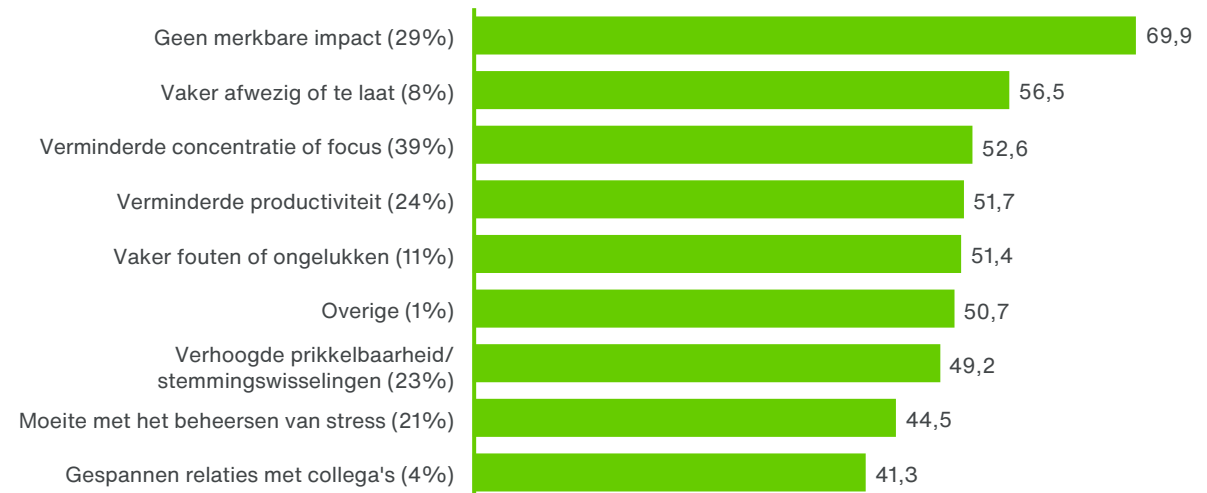
Managers hebben vaker stressgerelateerde problemen door slechte slaap, terwijl jongere medewerkers vaker een verminderde productiviteit melden.

- De hoogste score voor mentale gezondheid (69,9) wordt gemeten bij de 29% van de medewerkers die geen merkbare impact van slaapkwaliteit op hun werk ervaren. Dit ligt twee punten boven het landelijk gemiddelde (67,8)
- Medewerkers boven de 50 hebben twee keer zoveel kans als collega's onder de 40 om geen gevolgen van slaap op hun werk te melden
- Medewerkers zonder kinderen hebben twee keer zoveel kans als ouders om geen gevolgen van slaapkwaliteit te ervaren
- De laagste score (41,3) wordt gemeten bij de 4% die aangeeft dat slechte slaap leidt tot gespannen relaties met collega's. Dit ligt bijna 29 punten lager dan bij medewerkers zonder impact en ruim 26 punten onder het landelijk gemiddelde
- Medewerkers onder de 40 melden twee keer zo vaak een lagere productiviteit door slechte slaap als collega's boven de 50
- Managers hebben bijna twee keer zoveel kans als niet-managers om stressgerelateerde problemen te ervaren door slechte slaapkwaliteit

Welke invloed heeft je slechte slaapkwaliteit gehad op je werk?



MHI-score voor “Welke invloed heeft je slechte slaapkwaliteit gehad op je werk?”



Overzicht van de TELUS Mental Health Index.

De mentale gezondheid en het welzijn van medewerkers zijn essentieel voor zowel de algehele gezondheid als de arbeidsproductiviteit. De Mental Health Index (MHI) meet de actuele mentale gezondheidstoestand van werkende volwassenen. Door stijgingen en dalingen in de MHI te volgen, kunnen kosten- en productiviteitsrisico's worden voorspeld en ontstaat inzicht in de noodzaak van investeringen in mentale gezondheids-ondersteuning door bedrijven en 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 problemen belicht.

Methodologie

De gegevens voor dit rapport worden verzameld via een online enquête onder 1.000 mensen die in Nederland wonen en momenteel in dienstverband werken of in de afgelopen zes maanden in dienstverband werkzaam zijn geweest / een dienstverband hebben gehad. Deelnemers zijn worden geselecteerd op basis van leeftijd, geslacht, sector en geografische spreiding in Nederland. Respondenten wordt is gevraagd om bij het beantwoorden van elke vraag de vragen

de afgelopen twee weken in gedachten te houden. De gegevens voor dit verslag zijn verzameld tussen 10 juni en 19 juni 2025. De dataverzameling vond plaats tussen 10 en 19 juni 2025.

Berekeningen

Voor de Mental Health Index is gebruikgemaakt van een scoresysteem dat punten toewijst aan individuele antwoorden. Hogere scores zijn gekoppeld aan een betere mentale gezondheid en minder risico's. De totaalscore wordt berekend door de som van de punten te delen door het maximale aantal mogelijke punten, wat resulteert in een schaal van 0–100. De ruwe score is het rekenkundig gemiddelde van de individuele scores. De verdeling van de scores wordt ingedeeld volgens de volgende schaal:

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

Aanvullende gegevens en analyses

Demografische uitsplitsingen van subscores, kruis-correlaties en maatwerkanalyses zijn op aanvraag beschikbaar. Ook benchmarking ten opzichte van de landelijke resultaten of specifieke subgroepen kan op verzoek worden verstrekt.

Contact: MHI@telushealth.com





www.telushealth.com

