



TELUS Mental Health Index.

Nederland | Q1 2026

Inhoudsopgave

1. Belangrijkste inzichten uit de Mental Health Index: Q1	3	3. De Mental Health Index per bedrijfstak	14	5. Overzicht van de TELUS Mental Health Index	30
2. De Mental Health Index	5	4. Spotlight	15	Methodologie.....	30
Risico op mentale gezondheidsproblemen	6	Het verband tussen MHI-scores en productiviteit.....	15	Berekeningen	30
Subscores van de Mental Health Index	7	Presenteïsme.....	16	Aanvullende gegevens en analyses.....	30
Angst.....	8	Hulp van werkgever op het gebied van welzijn.....	17		
Eenzaamheid.....	9	Belemmeringen bij het zoeken van hulp op het gebied van mentale gezondheid	20		
Arbeidsproductiviteit	10	Werkcultuur	23		
Financieel risico	11	Personeelsverloop	24		
Mentale gezondheid naar geslacht en leeftijd	12	Gebruik van AI op het werk	28		
Mentale gezondheid naar arbeidsstatus	12				
Spaargeld voor noodgevallen	12				

Belangrijkste inzichten uit de Mental Health Index: Q1.

De mentale gezondheid is gedaald tot het laagste niveau sinds de lancering van de Index.

Met een score van 66,8 is de mentale gezondheid van medewerkers in Nederland voor de derde opeenvolgende periode gedaald en is een nieuw dieptepunt bereikt. Deze score geeft reden tot bezorgdheid, waarbij angst en arbeidsproductiviteit de voornaamste uitdagingen vormen. Hier volgen een paar belangrijke indicatoren uit genoemde periode:

- 27 procent van de medewerkers loopt een hoog risico op mentale gezondheidsproblemen, 48 procent een gemiddeld risico en 15 procent een laag risico
- Alle subscores voor mentale gezondheid zijn gedaald of gelijk gebleven ten opzichte van september 2025, behalve die voor depressie en arbeidsproductiviteit
- Angst heeft al meer dan drie jaar de laagste subscore op het gebied van mentale gezondheid
- Arbeidsproductiviteit heeft al meer dan twee jaar de op één na laagste score
- 30 procent van de medewerkers geeft aan dat hun mentale gezondheid een negatieve invloed heeft op de arbeidsproductiviteit
- 29 procent heeft geen spaargeld om in noodgevallen in hun basisbehoeften te voorzien
- 28 procent van de medewerkers voelt zich angstig, 24 procent voelt zich eenzaam, 20 procent voelt zich depressief
- Leidinggevenden scoren nog steeds lager dan niet-leidinggevenden, en medewerkers die lichamelijke arbeid verrichten, scoren lager dan kantoormedewerkers en medewerkers in de dienstensector

Jongere medewerkers geven onevenredig vaak aan dat zij onvoldoende ondersteuning krijgen op het gebied van mentale en lichamelijke gezondheid.

Medewerkers onder de 40 geven bijna drie keer zo vaak als 50-plussers aan behoefte te hebben aan betere ondersteuning op het gebied van mentale gezondheid en meer dan twee keer zo vaak aan betere ondersteuning op het gebied van lichamelijke gezondheid.

- 23 procent van de medewerkers vindt dat hun werkgever betere hulp zou kunnen bieden op het gebied van lichamelijke gezondheid; 15 procent geeft hetzelfde aan voor de mentale gezondheid
- Medewerkers die behoefte hebben aan betere mentale ondersteuning **scoren bijna 17 punten lager** in de Mental Health Index dan medewerkers die geen extra hulp nodig hebben. Ook **verliezen zij 46,6 productiviteitsdagen per jaar**, bijna 14 dagen meer dan medewerkers die geen extra ondersteuning nodig hebben
- 41 procent van de medewerkers geeft aan geen behoefte te hebben aan extra ondersteuning van de werkgever. Deze groep is doorgaans ouder, bestaat vaker uit niet-leidinggevenden en bestaat vaker uit medewerkers zonder kinderen
- Niet-leidinggevenden geven 70 procent vaker dan leidinggevenden aan dat ze geen extra hulp nodig hebben, hoewel leidinggevenden vaker aangeven bezorgd te zijn over het stigma van hulp zoeken



Kosten worden het vaakst genoemd als belemmering voor het inschakelen van hulp voor de mentale gezondheid.

Een derde van de medewerkers noemt kosten of betaalbaarheid als een belemmering om hulp te zoeken. Bijna 1 op de 4 noemt lange wachttijden of beperkte beschikbaarheid van zorg.

- 33 procent van de medewerkers die kosten als belemmering noemen, scoort **bijna 13 punten lager** op de Mental Health Index en **verliest 8 productiviteitsdagen** in vergelijking met medewerkers die geen belemmeringen ervaren
- Medewerkers die een gebrek aan energie noemen als hun belangrijkste belemmering om hulp te zoeken, hebben de laagste score op het gebied van mentale gezondheid en **verliezen meer dan twee keer zoveel dagen productiviteit** als medewerkers die geen belemmeringen ervaren
- Medewerkers boven de 50 geven bijna drie keer vaker dan medewerkers onder de 40 aan dat ze geen belemmeringen ervaren bij het zoeken van hulp

Het gebruik van AI neemt toe, waarbij de resultaten variëren naargelang de mate van ondersteuning door de werkgever en de gebruiksfrequentie.

Bijna 2 op de 5 medewerkers geven aan dat hun werkgever het gebruik van AI ondersteunt. Meer dan de helft merkt hierdoor een verbetering in de efficiëntie.

- 50 procent van de medewerkers maakt zeker een aantal keer per maand gebruik van AI-tools
- 54 procent van de medewerkers die AI gebruiken, meldt een verbeterde efficiëntie
- De laagste score voor mentale gezondheid zit bij 10 procent van de medewerkers van wie de werkgever het gebruik van AI actief ontmoedigt. Deze score ligt meer dan 4 punten lager dan bij medewerkers van wie de werkgever het gebruik juist aanmoedigt
- Medewerkers onder de 40 geven 50 procent vaker dan medewerkers boven de 50 aan dat AI-tools hun efficiëntie hebben verbeterd en dat hun werkgever het gebruik van AI aanmoedigt

De resultaten verschillen aanzienlijk, waarbij het ertoe doet of medewerkers de bedrijfscultuur als bevorderlijk voor hun welzijn ervaren.

Slechts 6 op de 10 medewerkers geven aan de bedrijfscultuur als bevorderlijk voor hun welzijn te ervaren. Medewerkers voor wie dit niet geldt, **verliezen op jaarbasis 20 dagen meer productiviteit.**

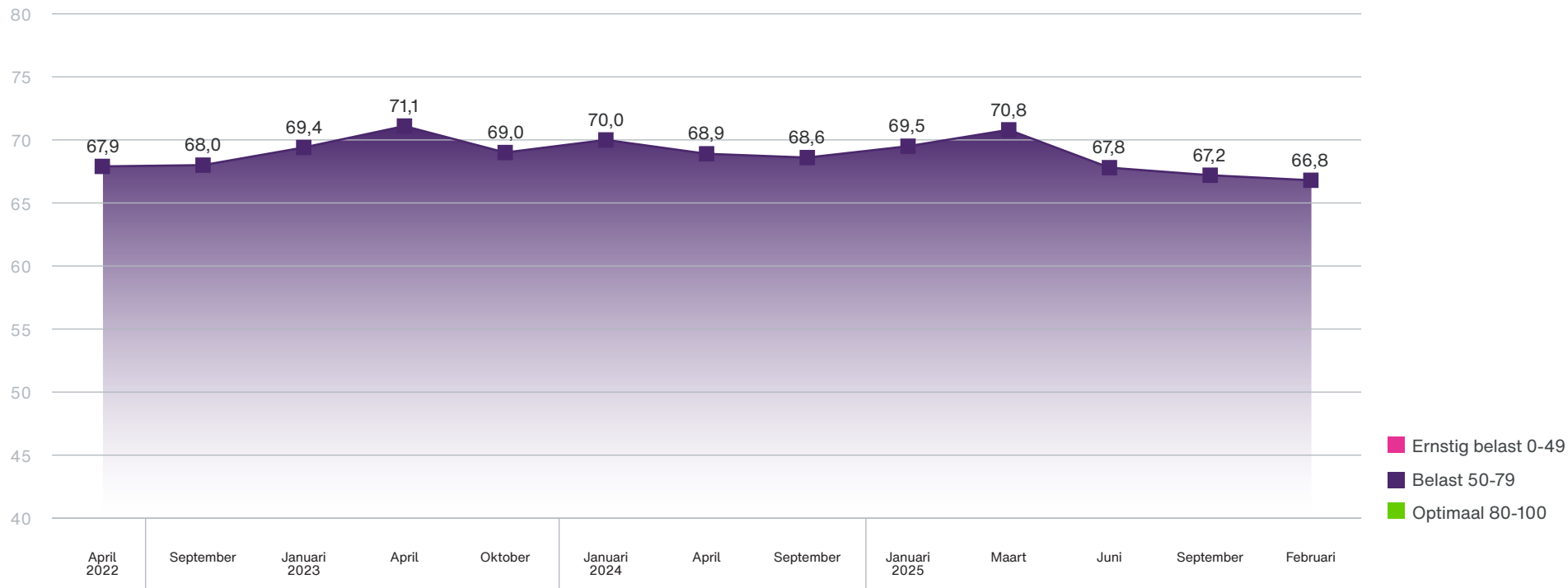
- Medewerkers die vinden dat de organisatiecultuur niet bijdraagt aan hun welzijn, scoren bijna 15 punten lager op de Mental Health Index en **verliezen op jaarbasis 20 productiviteitsdagen**
- 13 procent van de medewerkers overweegt hun baan op te zeggen; deze groep **scoort bijna 18 punten lager** op de Mental Health Index en **verliest 16 productiviteitsdagen** dan medewerkers die geen plannen hebben om hun baan op te zeggen
- 19 procent van de medewerkers twijfelt of ze willen blijven; zij **scoren 13 punten lager** op de Mental Health Index en **verliezen jaarlijks bijna 17 productiviteitsdagen** dan medewerkers die geen plannen hebben om hun baan op te zeggen
- Betere carrièremogelijkheden, betere secundaire arbeidsvoorwaarden en ontevredenheid over het werk zijn de belangrijkste redenen om te willen vertrekken

In dit rapport verwijst **productiviteitsverlies** naar het aantal werkdagen dat per jaar verloren gaat door lichamelijke klachten en/of mentale gezondheidsproblemen. Een zekere mate van schommeling in de productiviteit is onvermijdelijk, aangezien medewerkers tijdens hun werkdag nu eenmaal niet altijd consistent presteren.

De Mental Health Index.

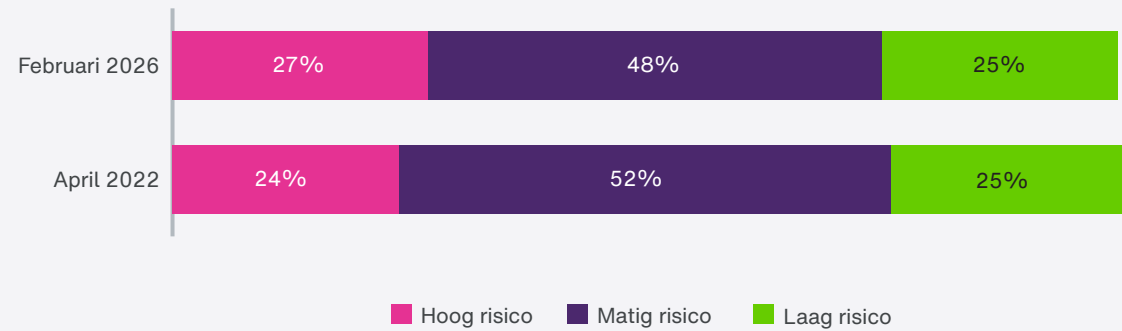
De totale score van de Mental Health Index (MHI) voor februari 2026 is **66,8**. De mentale gezondheid van medewerkers in Nederland is voor de derde opeenvolgende periode gedaald en heeft daarmee het laagste niveau bereikt sinds de lancering van de Index in april 2022.

MHI Huidige maand: Februari 2026	September 2025
66,8	67,2



Risico op mentale gezondheidsproblemen.

In het eerste kwartaal van 2026 liep 27 procent van de medewerkers een hoog risico op problemen met de mentale gezondheid. 48 procent liep een gemiddeld risico en 25 procent een laag risico. Bijna vier jaar na de lancering van de Mental Health Index in april 2022 is het aandeel medewerkers in de hoogrisicogroep met 3 procent gestegen.



Binnen de hoogrisicogroep meldt ongeveer 30 procent een gediagnosticeerde angststoornis of depressie. In de groep met een gemiddeld 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.

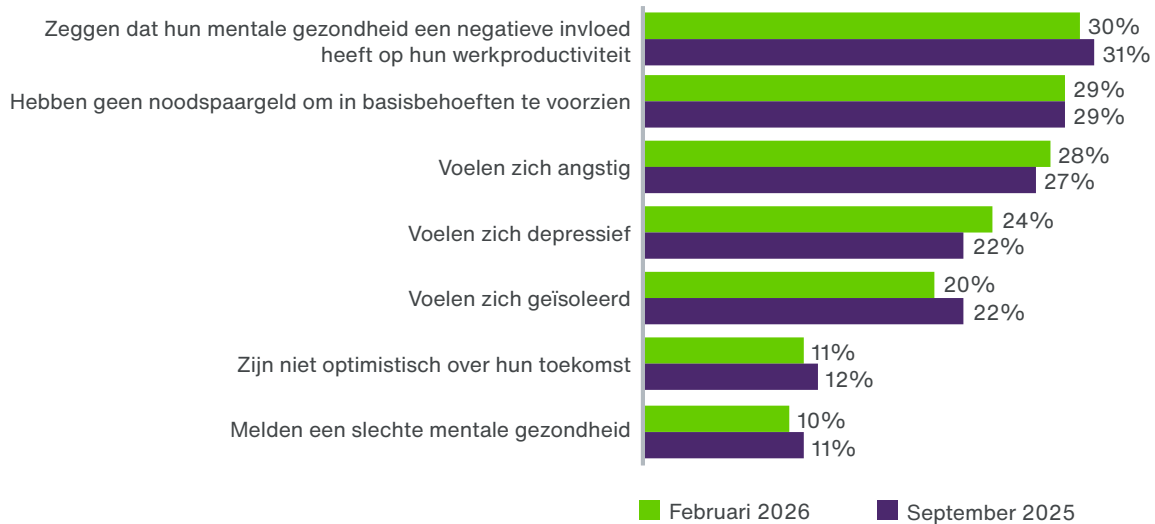
Angst (59,4) heeft al meer dan drie jaar de laagste subscore van de Mental Health Index, gevolgd door arbeidsproductiviteit (61,8), eenzaamheid (64,7), depressie (65,9), optimisme (68,1) en financieel risico (69,1). De algemene psychische gezondheid (74,3) blijft in het eerste kwartaal van 2026 de best scorende indicator voor mentale gezondheid.

- Angst heeft al meer dan drie jaar de laagste subscore op het gebied van mentale gezondheid
- Arbeidsproductiviteit heeft al meer dan twee jaar de op één na laagste subscore
- Alle subscores voor mentale gezondheid zijn gedaald ten opzichte van september 2025, behalve die voor depressie en arbeidsproductiviteit

3 op de 10 (30 procent) medewerkers zeggen dat hun mentale gezondheid hun arbeidsproductiviteit negatief beïnvloedt. Daarnaast heeft 29 procent geen spaargeld om in noodgevallen in basisbehoeften te voorzien, voelt 28 procent zich angstig, voelt 24 procent zich eenzaam en voelt 20 procent zich depressief. Verder is 11 procent niet optimistisch over de toekomst en geeft 10 procent van de medewerkers aan een slechte psychische gezondheid te hebben.

Subscores van de Mental Health Index	Februari 2026	September 2025
Angst	59,4	59,9
Arbeidsproductiviteit	61,8	61,5
Eenzaamheid	64,7	65,0
Depressie	65,9	65,1
Optimisme	68,1	69,7
Financieel risico	69,1	69,9
Psychische gezondheid	74,3	74,4

Risicopercentage per MHI-subscore



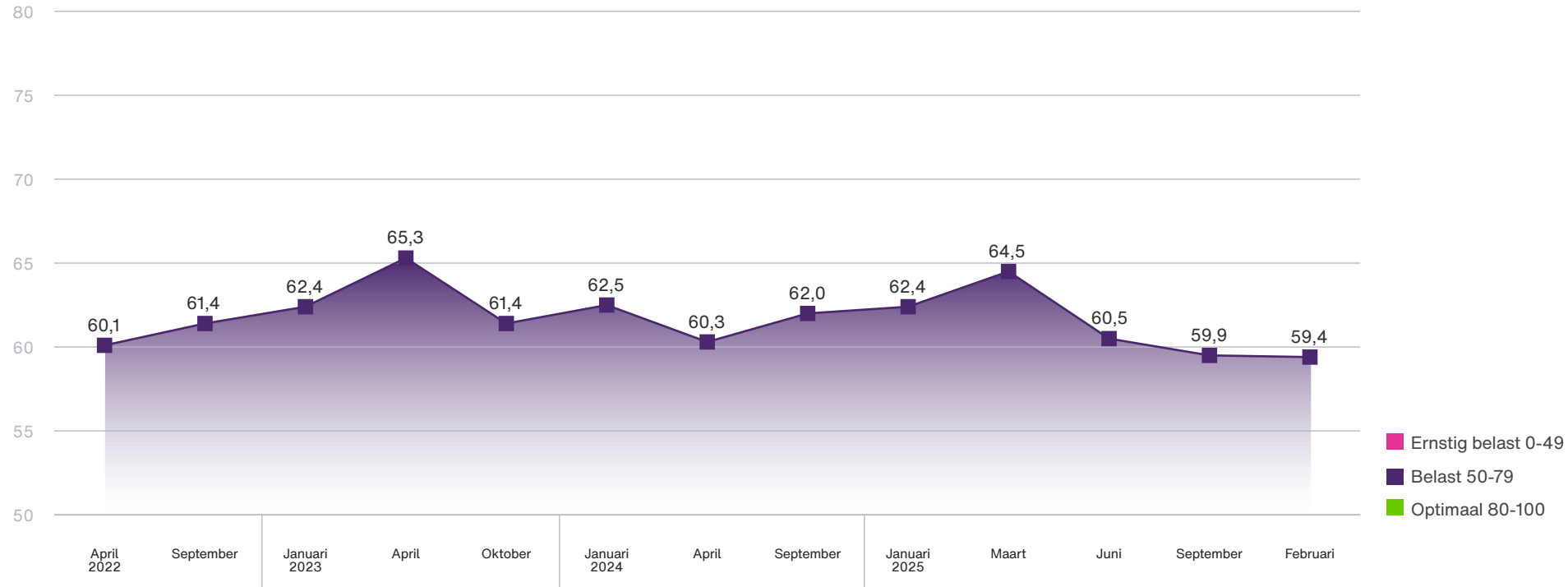
Angst

In het eerste kwartaal van 2026 rapporteert 28 procent van de medewerkers dat zij zich vaak onrustig en nerveus voelen.

Nadat de subscores voor angst in april 2023 hun recente hoogtepunt hadden bereikt, daalden ze over het algemeen tot en met april 2024. Vervolgens verbeterden de scores tot en met maart 2025, waarna ze in juni scherp daalden. In september daalden ze verder en in het eerste kwartaal van 2026 bleven ze dalen tot het laagste niveau sinds de start van de MHI in april 2022. Angst heeft al meer dan drie jaar de laagste subscore op het gebied van mentale gezondheid.

Subscore
Februari 2026

59,4



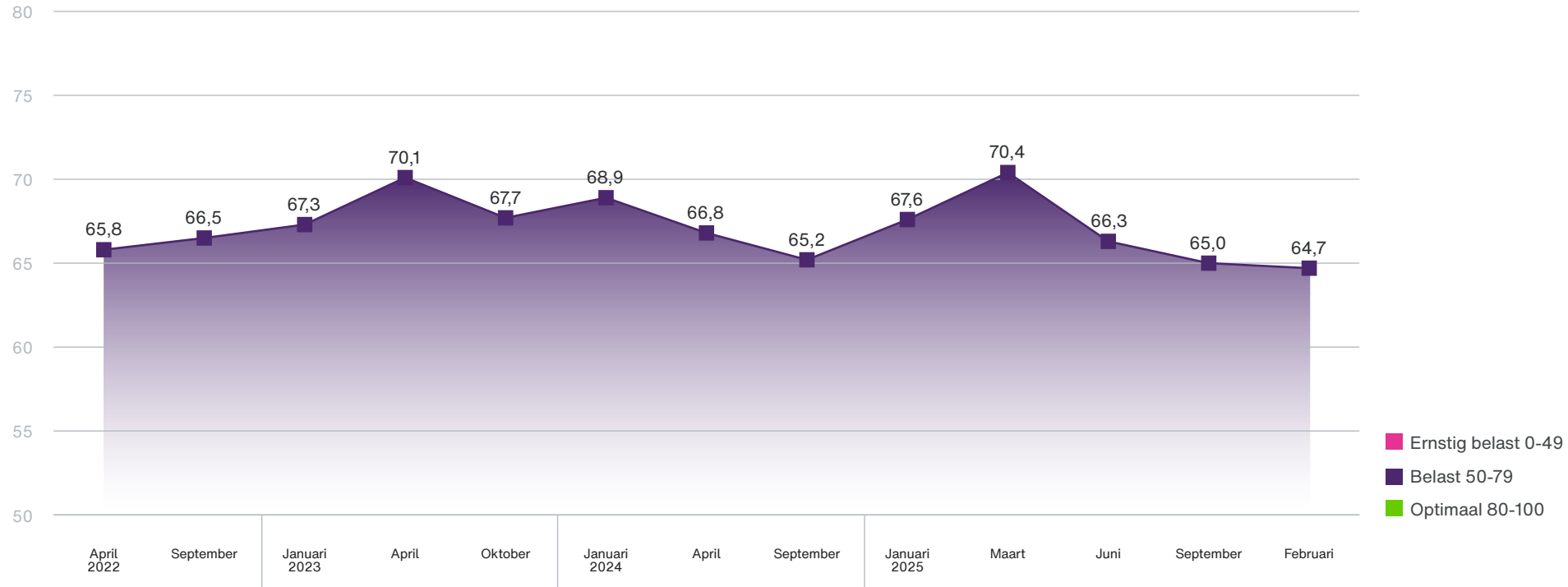
Eenzaamheid

In het eerste kwartaal van 2026 gaf 24 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 daalde de score aanzienlijk tot en met september 2024. Na een herstel bereikte de eenzaamheidsscore in maart 2025 het hoogste niveau, waarna in juni opnieuw een sterke daling volgde. In september daalde de score nog verder en de neergang zet zich voort: in het eerste kwartaal van 2026 bereikte de score het laagste punt sinds de start van de MHI in april 2022.

Subscore
Februari 2026

64,7



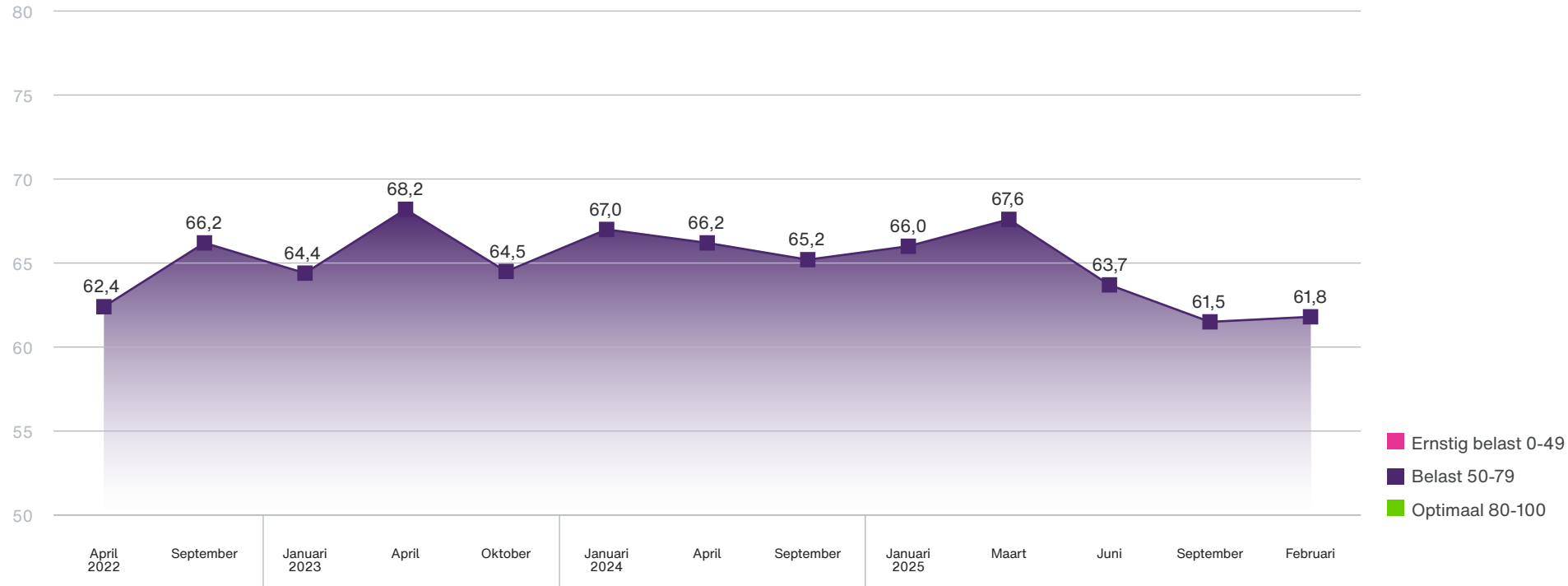
Arbeidsproductiviteit

In het eerste kwartaal van 2026 gaf 30 procent van de medewerkers aan dat hun mentale gezondheid een negatieve invloed had op hun productiviteit en doelen op het werk.

De subscore voor arbeidsproductiviteit fluctueert al sinds de lancering van de Index in april 2022. Na een piek in april 2023 daalde de score voor arbeidsproductiviteit tot en met september 2024. Nadat de subscore tot en met maart 2025 was verbeterd, daalde deze tot en met september drastisch, met maar liefst 6 punten. In het eerste kwartaal van 2026 blijft de arbeidsproductiviteit vrijwel ongewijzigd ten opzichte van de vorige periode, op een dieptepunt dat sinds de lancering van de MHI in april 2022 niet meer is voorgekomen.

Subscore
Februari 2026

61,8



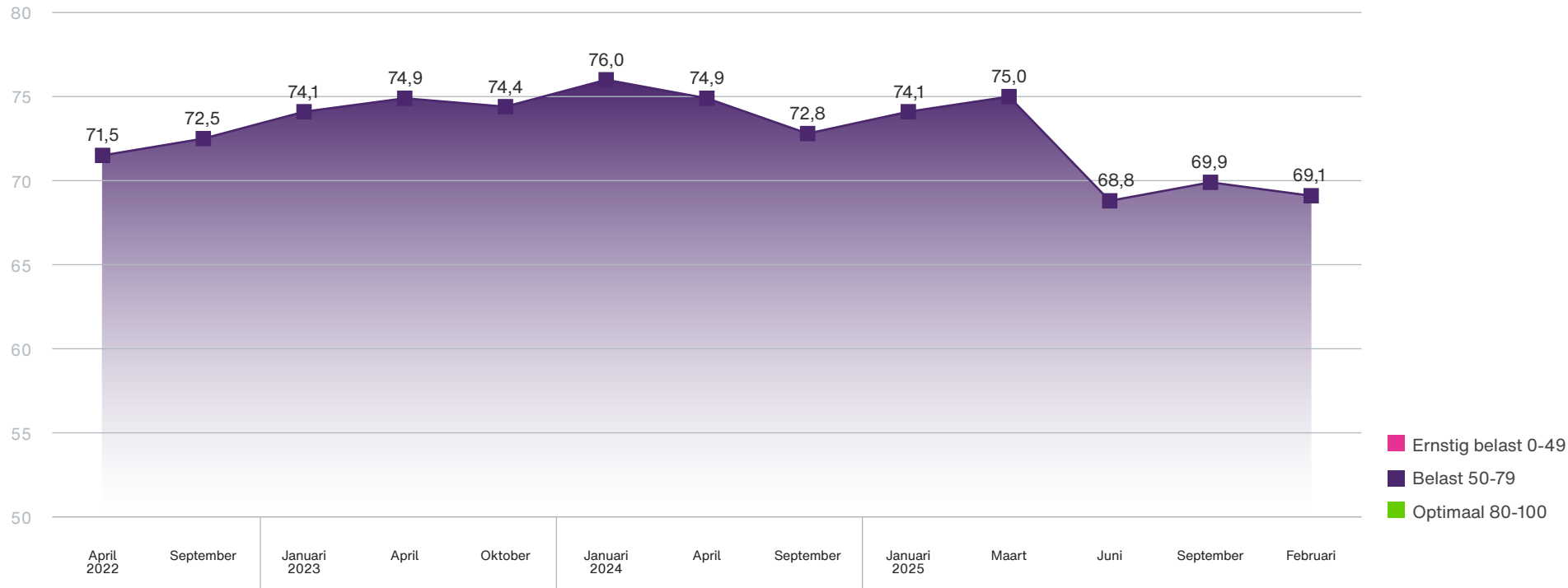
Financieel risico

In het eerste kwartaal van 2026 gaf 29 procent van de medewerkers aan geen spaargeld voor noodgevallen te hebben om in basisbehoeften te voorzien.

De subscore voor financieel risico liet sinds de lancering van de Mental Health Index tot en met januari 2024 een stijgende lijn zien. Daarna daalde de score gedurende twee opeenvolgende perioden, waarna hij zich tot en met maart 2025 herstelde. Net als bij andere subscores daalde de subscore voor financieel risico sterk in juni 2025 en in het eerste kwartaal van 2026, en blijft hij rond het laagste niveau dat ooit is gemeten.

Subscore
Februari 2026

69,1



Mentale gezondheid naar geslacht en leeftijd.

- Sinds de lancering van de MHI scoren vrouwen significant lager op het gebied van mentale gezondheid dan mannen. In februari 2026 bedroeg de score voor mentale gezondheid bij vrouwen 64,7, tegenover 69,1 bij mannen
- Sinds april 2022 stijgen de mentale gezondheidsscores naarmate de leeftijd toeneemt
- Medewerkers met ten minste één minderjarig kind hebben een lagere score voor mentale gezondheid (64,9) dan medewerkers zonder kinderen (68,2)

Mentale gezondheid naar arbeidsstatus.

- In totaal is 2 procent van de respondenten werkloos¹ en geeft 6 procent aan minder te werken of een lager salaris te ontvangen
- Medewerkers die minder werkuren rapporteren dan in de voorgaande maand, hebben de laagste mentale gezondheidsscore (54,1). Zij worden gevolgd door medewerkers met een lager salaris (59,8), respondenten die momenteel niet in loondienst zijn (66,1) en medewerkers zonder wijziging van salaris of werkuren (67,6)
- Leidinggevenden hebben een lagere mentale gezondheidsscore (65,5) dan niet-leidinggevenden (67,6)
- Daarnaast behalen medewerkers die lichamelijke arbeid verrichten een lagere mentale gezondheidsscore (63,0) dan medewerkers in de dienstensector (67,4) en kantoormedewerkers (68,3)
- Medewerkers bij bedrijven met meer dan 10.000 medewerkers scoren het hoogst op mentale gezondheid (71,1)
- Medewerkers bij bedrijven met 5.001 tot 10.000 medewerkers scoren het laagst op mentale gezondheid (61,2)



Spaargeld voor noodgevallen.

- Medewerkers zonder spaargeld voor noodgevallen hebben nog steeds een lagere mentale gezondheidsscore (54,0) dan de groep als geheel (66,8). Medewerkers die wel over spaargeld voor noodgevallen beschikken, scoren met 71,9 duidelijk hoger

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

Arbeidsstatus	Feb. 2026	Sept. 2025
In loondienst (geen verandering in uren/salaris)	67,6	68,0
In loondienst (minder uren dan vorige maand)	54,1	57,5
In loondienst (lager salaris dan vorige maand)	59,8	60,2
Momenteel niet in loondienst	66,1	61,1

Leeftijdsgroep	Feb. 2026	Sept. 2025
Leeftijd 20-29	60,0	55,2
Leeftijd 30-39	62,0	63,2
Leeftijd 40-49	65,5	66,6
Leeftijd 50-59	70,3	71,6
Leeftijd 60-69	76,2	77,1

Aantal kinderen	Feb. 2026	Sept. 2025
Geen kinderen in huishouden	68,2	69,2
1 kind	63,4	64,3
2 kinderen	66,7	64,3
3 of meer kinderen	64,8	64,7

Geslacht	Feb. 2026	Sept. 2025
Mannen	69,1	69,7
Vrouwen	64,7	64,7

Inkomen	Feb. 2026	Sept. 2025
Minder dan € 10.000	64,0	52,2
Tussen € 10.000 en € 20.000	61,0	60,3
Tussen € 20.000 en € 30.000	58,5	60,2
Tussen € 30.000 en € 50.000	65,2	64,3
Tussen € 50.000 en € 70.000	66,0	67,5
Tussen € 70.000 en € 100.000	70,8	70,9
€ 100.000 of meer	72,0	76,4

Grootte van bedrijf	Feb. 2026	Sept. 2025
Zelfstandig/Eenmanszaak	65,1	65,8
2-50 medewerkers	68,0	68,1
51-100 medewerkers	64,1	62,5
101-500 medewerkers	66,1	67,9
501-1.000 medewerkers	67,0	66,8
1.001-5.000 medewerkers	69,2	69,7
5.001-10.000 medewerkers	61,2	65,0
Meer dan 10.000 medewerkers	71,1	69,2

Leidinggevend	Feb. 2026	Sept. 2025
Leidinggevende	65,5	66,5
Niet-leidinggevende	67,6	67,8

Werkomgeving	Feb. 2026	Sept. 2025
Lichamelijke arbeid	63,0	64,7
Kantoorwerk	68,3	69,4
Dienstensector	67,4	66,0

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.

Medewerkers in de horeca hebben de laagste mentale gezondheidsscore (60,1), gevolgd door medewerkers in de media- en telecommunicatiesector (61,4) en de energievoorziening (62,6).

Medewerkers in de landbouw, bosbouw en visserij (79,9), kunst, entertainment en recreatie (72,3) en vervoer en opslag (71,6) hebben in het eerste kwartaal van 2026 de hoogste mentale gezondheidsscores.



Bedrijfstak	Februari 2026	September 2025	Verandering
Bouwnijverheid	71,3	60,2	11,1
Energievoorziening	62,6	55,2	7,4
ICT en cultuur (met uitzondering van media en telecommunicatie)	69,9	63,9	6,0
Horeca	60,1	56,0	4,1
Landbouw, bosbouw en visserij	79,9	75,9	4,0
Groothandel en detailhandel	68,4	65,7	2,7
Kunst, entertainment en recreatie	72,3	69,8	2,5
Overige dienstverlening	68,3	67,4	0,9
Onroerend goed	68,4	67,8	0,6
Media en telecommunicatie	61,4	60,9	0,5
Zakelijke, wetenschappelijke en technische beroepen	66,6	66,9	-0,3
Productie	65,3	66,3	-1,0
Vervoer en opslag	71,6	72,6	-1,0
Onderwijs	65,2	66,5	-1,3
Gezondheid en sociaal werk	67,8	70,0	-2,2
Financiën en verzekeringen	63,2	65,5	-2,3
Administratieve en ondersteunende dienstverlening	66,1	69,3	-3,2
Openbaar bestuur en defensie	67,5	72,4	-4,9

Spotlight

Het verband tussen MHI-scores en productiviteit.

Productiviteitsverlies wordt berekend aan de hand van vier belangrijke indicatoren:

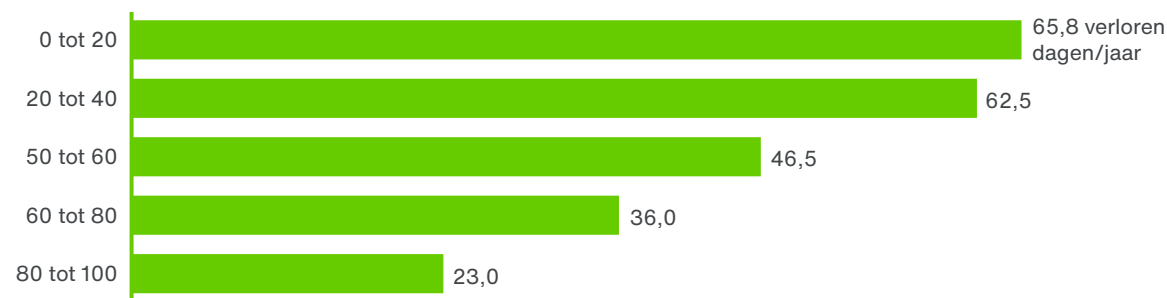
1. Arbeidsinspanning wanneer iemand zich goed voelt
2. Verzuim wanneer iemand zich niet goed voelt
3. Werken terwijl iemand zich niet goed voelt, ook wel 'presenteïsme' genoemd
4. Arbeidsinspanning wanneer iemand zich niet goed voelt

Productiviteitsverlies wordt weergegeven als percentage van de verloren arbeidstijd en als het aantal verloren werkdagen per jaar, gebaseerd op een normaal jaar met 240 werkdagen.

- Mentale gezondheidsscores hangen sterk samen met productiviteit. Medewerkers met lagere mentale gezondheidsscores hebben meer last van productiviteitsverlies, terwijl medewerkers met hogere scores daar minder last van hebben
- Meer dan 1 op de 5 (21 procent) medewerkers heeft een mentale gezondheidsscore van 50 of lager. Het productiviteitsverlies van deze groep is, uitgedrukt in verloren werkdagen, bijna twee keer zo hoog als dat van de 25 procent medewerkers met een mentale gezondheidsscore van 80 of hoger



Productiviteitsverlies per MHI-score

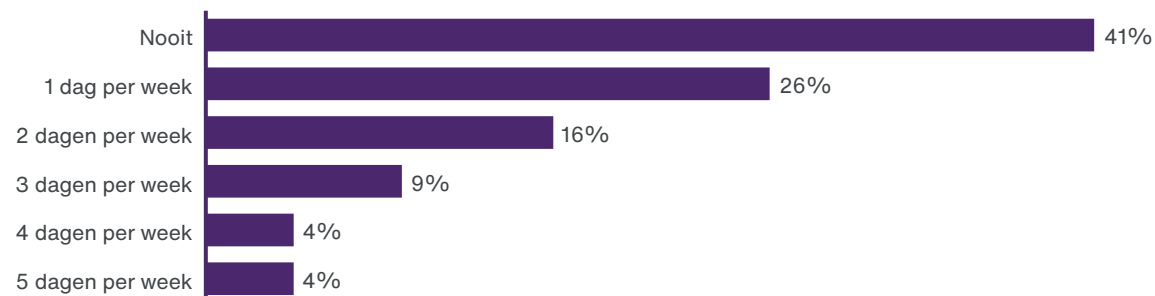


Presenteïsme

Presenteïsme is het productiviteitsverlies dat ontstaat wanneer iemand werkt terwijl diegene zich niet goed voelt. Bijna 6 op de 10 medewerkers geven aan minstens één dag per week te werken terwijl ze zich niet goed voelen.

- 59 procent van de medewerkers geeft aan minstens één dag per week te werken terwijl ze zich niet goed voelen. Deze groep scoort aanzienlijk lager op mentale gezondheid en ervaart meer productiviteitsverlies dan medewerkers die nooit werken als ze zich niet goed voelen
- De hoogste mentale gezondheidsscore (78,6) wordt behaald door 41 procent van de medewerkers die nooit werken als ze zich niet goed voelen. Deze score ligt bijna 12 punten hoger dan het landelijk gemiddelde (66,8)
- Medewerkers boven de 50 geven meer dan twee keer zo vaak als medewerkers onder de 40 aan dat ze nooit werken als ze zich niet goed voelen
- Mensen zonder kinderen geven 35 procent vaker dan ouders aan dat ze nooit werken als ze zich niet goed voelen

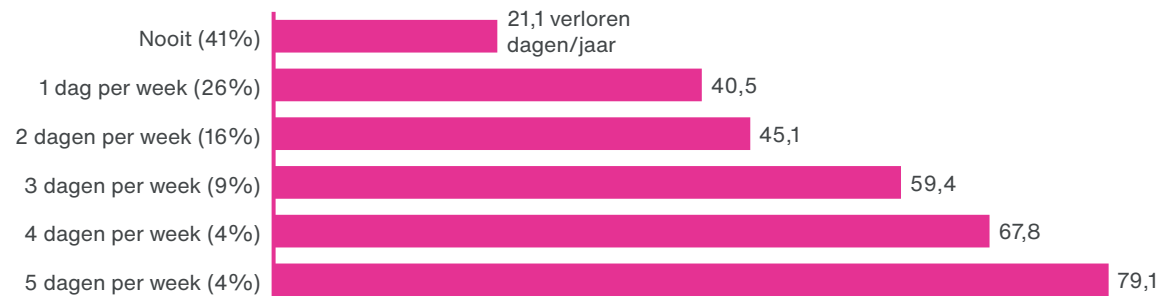
Hoe vaak werk je in een gemiddelde week terwijl je je mentaal of fysiek niet goed voelt?



Hoe vaak werk je in een gemiddelde week terwijl je je mentaal of fysiek niet goed voelt?



Productiviteitsverlies per 'Hoe vaak werk je in een gemiddelde week terwijl je je mentaal of fysiek niet goed voelt?'



Hulp van werkgever op het gebied van welzijn.

Jongere medewerkers willen vaker betere hulp van hun werkgever op het gebied van mentale en lichamelijke gezondheid.

- Bijna een kwart (23 procent) van de medewerkers geeft aan dat hun werkgever betere hulp zou kunnen bieden ten aanzien van hun lichamelijke gezondheid; 19 procent wil graag ondersteuning bij loopbaanontwikkeling en vaardigheidstraining, 17 procent wil training in stressmanagement en mentale weerbaarheid, 16 procent wil ondersteuning in de vorm van financiële middelen, voorlichting of advies en 15 procent wil betere hulp op het gebied van mentale gezondheid
- Medewerkers onder de 40 willen bijna drie keer zo vaak betere hulp voor hun mentale gezondheid als medewerkers boven de 50
- Medewerkers onder de 40 willen meer dan twee keer zo vaak betere hulp voor hun lichamelijke gezondheid als medewerkers boven de 50

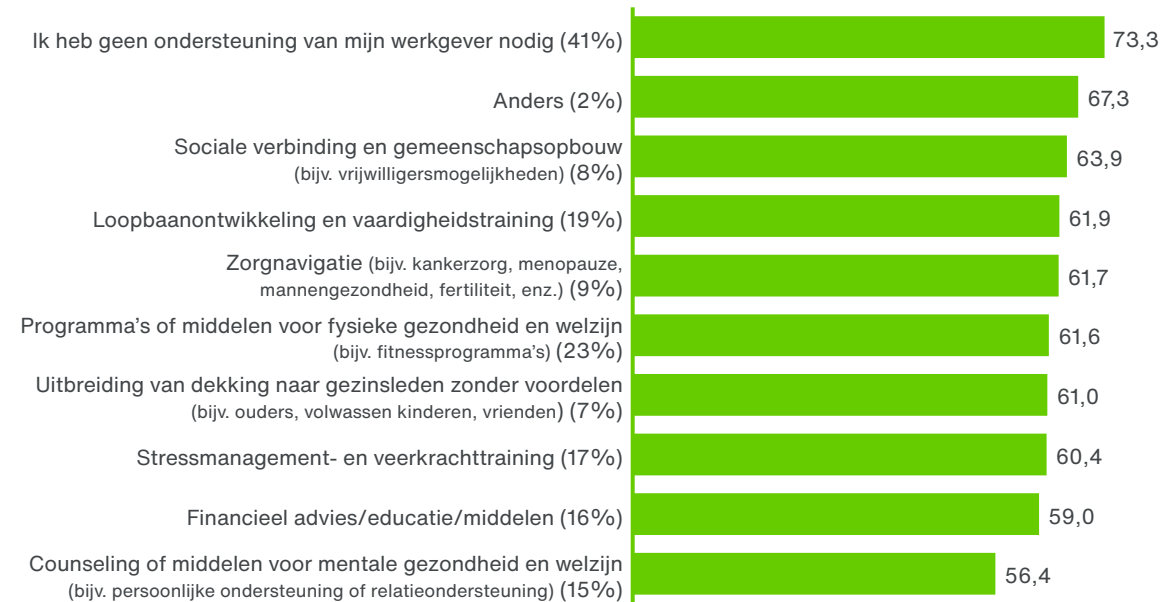


Zijn er gebieden waarop je vindt dat je werkgever betere ondersteuning zou kunnen bieden?



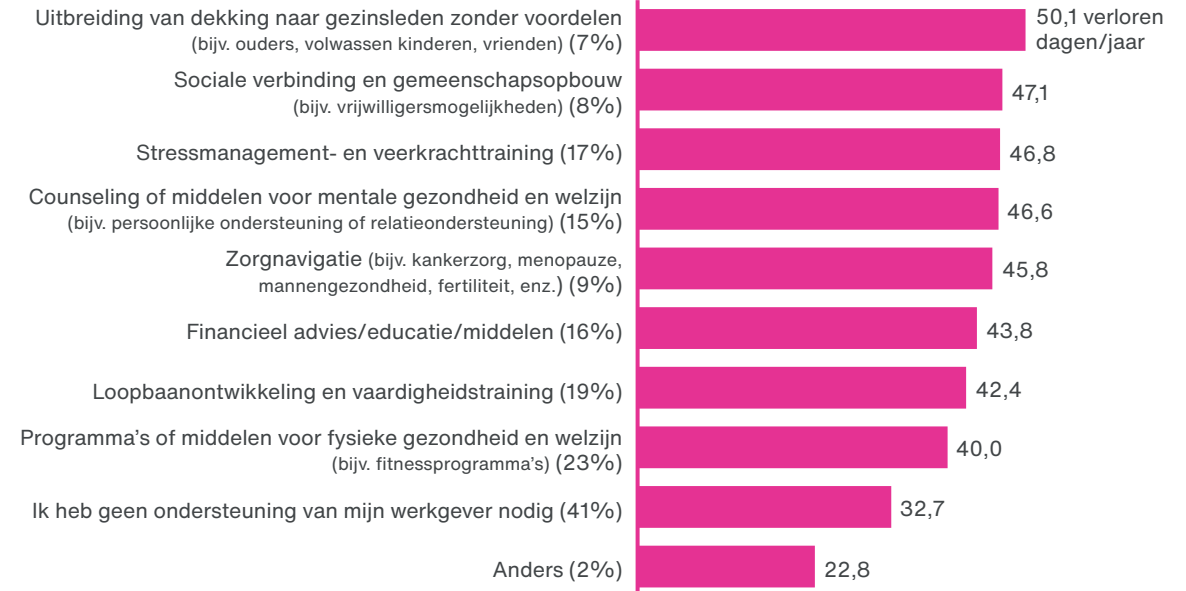
- De laagste score op het gebied van mentale gezondheid (56,4) wordt behaald door de 15 procent van de medewerkers die betere hulp voor hun mentale gezondheid wensen. Dit is bijna 17 punten lager dan bij medewerkers die geen hulp van hun werkgever nodig hebben (73,3) en meer dan 10 punten lager dan het landelijk gemiddelde (66,8)
- Medewerkers die betere hulp voor hun mentale gezondheid willen, hebben een jaarlijks productiviteitsverlies van 46,6 dagen, bijna 14 dagen meer dan medewerkers die geen hulp nodig hebben (32,7 werkdagen per jaar)
- Medewerkers boven de 50 geven bijna drie keer vaker dan medewerkers onder de 40 aan dat ze geen ondersteuning van hun werkgever nodig hebben
- Medewerkers zonder kinderen geven bijna 50 procent vaker dan ouders aan dat ze geen ondersteuning van hun werkgever nodig hebben
- Niet-leidinggevenden geven bijna 70 procent vaker dan leidinggevenden aan dat ze geen ondersteuning van hun werkgever nodig hebben

MHI-score per 'Zijn er gebieden waarop je vindt dat je werkgever betere ondersteuning zou kunnen bieden?'





Productiviteitsverlies per 'Zijn er gebieden waarop je vindt dat je werkgever betere ondersteuning zou kunnen bieden?'



Belemmeringen bij het zoeken van hulp op het gebied van mentale gezondheid.

Kosten of betaalbaarheid wordt het vaakst genoemd als belemmering voor het inschakelen van hulp voor de mentale gezondheid.

- Een derde van de medewerkers (33 procent) zegt dat kosten of betaalbaarheid hen ervan weerhoudt om hulp te zoeken voor hun mentale gezondheid, 18 procent noemt een gebrek aan beschikbare zorg of lange wachttijden, 16 procent weet niet welke vorm van zorg het beste is, en 10 procent weet niet waar ze hulp kunnen krijgen
- Leidinggevenden, ouders en medewerkers onder de 40 maken zich minstens twee keer zo vaak zorgen dat anderen anders over hen gaan denken als ze hulp zoeken voor hun mentale gezondheid
- Medewerkers boven de 50 geven bijna drie keer vaker dan medewerkers onder de 40 aan dat ze geen belemmeringen ondervinden bij het zoeken naar ondersteuning

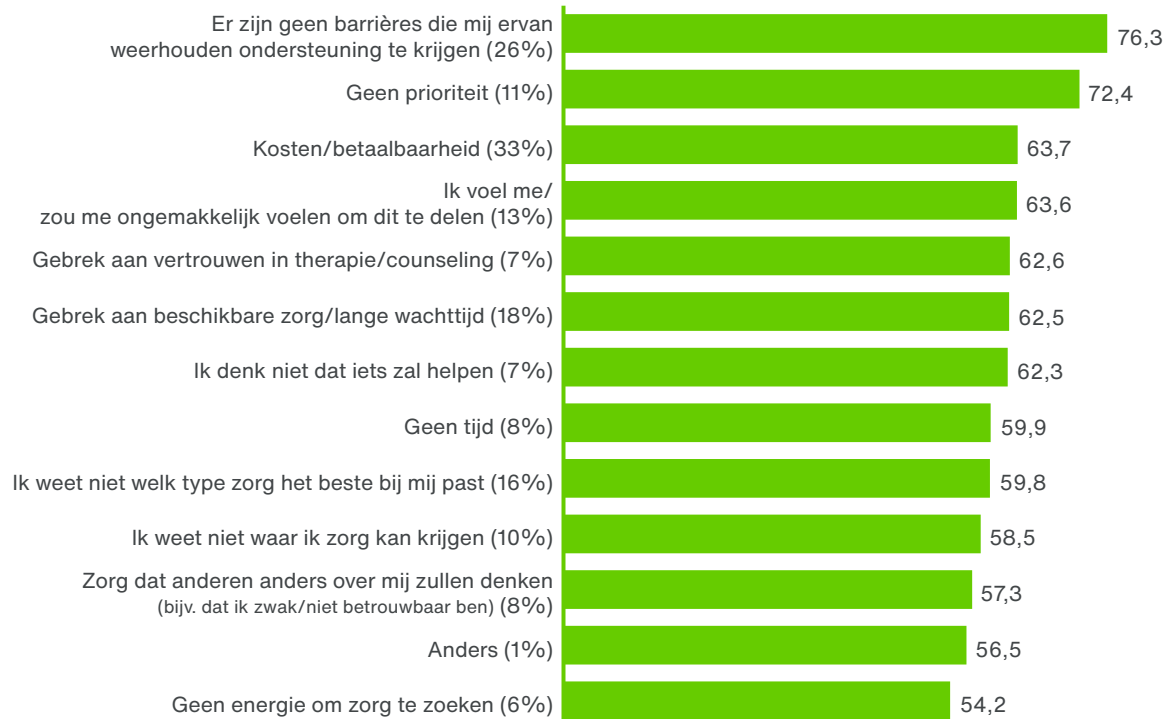
Wat zou je ervan weerhouden om mentale gezondheidsondersteuning te krijgen als je die nodig had?



- De laagste mentale gezondheidsscore (54,2) wordt gemeten door de 6 procent van de medewerkers die geen energie hebben om op zoek te gaan naar hulp. Dit is meer dan 22 punten lager dan bij medewerkers die geen belemmeringen bij het zoeken van hulp melden (76,3) en bijna 13 punten lager dan het landelijk gemiddelde (66,8)
- De hoogste mentale gezondheidsscore (76,3) wordt behaald door 26 procent van de medewerkers die geen belemmeringen bij het zoeken van hulp melden. Deze score ligt bijna 10 punten hoger dan het landelijk gemiddelde (66,8) 14 punti inferiore rispetto alla media nazionale (58,1)



MHI-score per 'Wat zou je ervan weerhouden om mentale gezondheidsondersteuning te krijgen als je die nodig had?'



- Medewerkers die geen belemmeringen bij het zoeken van hulp melden, hebben een jaarlijks productiviteitsverlies van 29,7 dagen. Dat is 31 dagen minder dan medewerkers die geen energie hebben om op zoek te gaan naar hulp (60,8 werkdagen per jaar)



Productiviteitsverlies per 'Wat zou je ervan weerhouden om mentale gezondheidsondersteuning te krijgen als je die nodig had?'

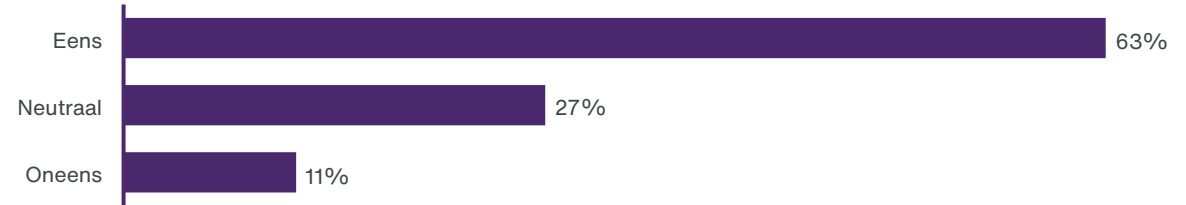


Werkcultuur

Slechts 6 op de 10 medewerkers vinden dat de cultuur binnen hun organisatie bijdraagt aan hun welzijn.

- Meer dan 6 op de 10 medewerkers (63 procent) vinden dat de cultuur binnen hun organisatie bijdraagt aan hun persoonlijk welzijn. Deze groep heeft de hoogste mentale gezondheidsscore (70,1), ruim 3 punten hoger dan het landelijk gemiddelde (66,8)
- Meer dan 1 op de 10 medewerkers (11 procent) vindt niet dat de cultuur binnen hun organisatie bijdraagt aan hun persoonlijk welzijn. Deze groep heeft de laagste mentale gezondheidsscore (55,6), bijna 15 punten lager dan medewerkers die de cultuur wel als positief ervaren (70,1) en 11 punten lager dan het landelijk gemiddelde (66,8)
- Medewerkers die vinden dat de werkcultuur bijdraagt aan hun persoonlijk welzijn, hebben een jaarlijks productiviteitsverlies van 33,1 dagen. Dat is meer dan 20 dagen minder in vergelijking met medewerkers die vinden dat de cultuur niet bijdraagt aan hun welzijn (53,4 werkdagen per jaar)

De werkcultuur binnen mijn organisatie ondersteunt mijn persoonlijke welzijn



MHI-score per 'De werkcultuur binnen mijn organisatie ondersteunt mijn persoonlijke welzijn'



Productiviteitsverlies per 'De werkcultuur binnen mijn organisatie ondersteunt mijn persoonlijke welzijn.'



Personeelsverloop

Een derde van de medewerkers overweegt om hun baan op te zeggen of twijfelt of ze willen blijven.

- Bijna twee derde van de medewerkers (68 procent) denkt er niet over om hun baan op te zeggen. Deze groep heeft de hoogste mentale gezondheidsscore (71,7), bijna 5 punten hoger dan het landelijk gemiddelde (66,8)
- Bijna 1 op de 7 (13 procent) medewerkers denkt erover om hun baan op te zeggen. Deze groep heeft de laagste mentale gezondheidsscore (53,9), bijna 18 punten lager dan medewerkers die niet overwegen hun baan op te zeggen (71,7) en bijna 13 punten lager dan het landelijk gemiddelde (66,8)
- Medewerkers die niet overwegen hun baan op te zeggen, hebben een jaarlijks productiviteitsverlies van 32,4 dagen. Dat is ruim 16 dagen minder dan bij medewerkers die overwegen te vertrekken (48,7 werkdagen per jaar)

Overweeg je je baan te verlaten?



MHI-score per 'Overweeg je je baan te verlaten?'



Productiviteitsverlies per 'Overweeg je je baan te verlaten?'

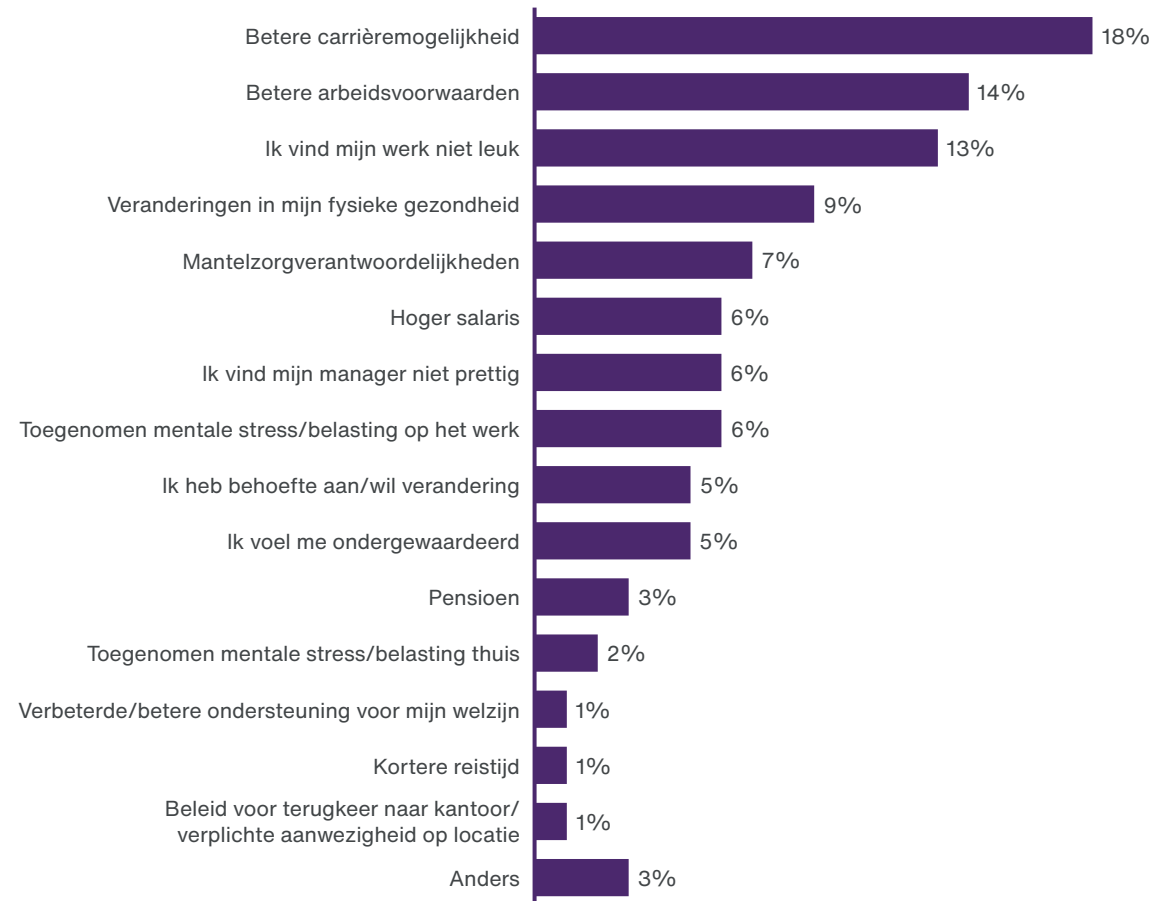


Betere carrièremogelijkheden en betere secundaire arbeidsvoorwaarden zijn de belangrijkste redenen om te willen vertrekken.

- Bijna 1 op de 5 medewerkers (18 procent) zegt dat betere carrièremogelijkheden de belangrijkste reden zijn om te overwegen hun baan op te zeggen; 14 procent noemt betere secundaire arbeidsvoorwaarden en 13 procent geeft aan dat ze hun baan niet leuk vinden



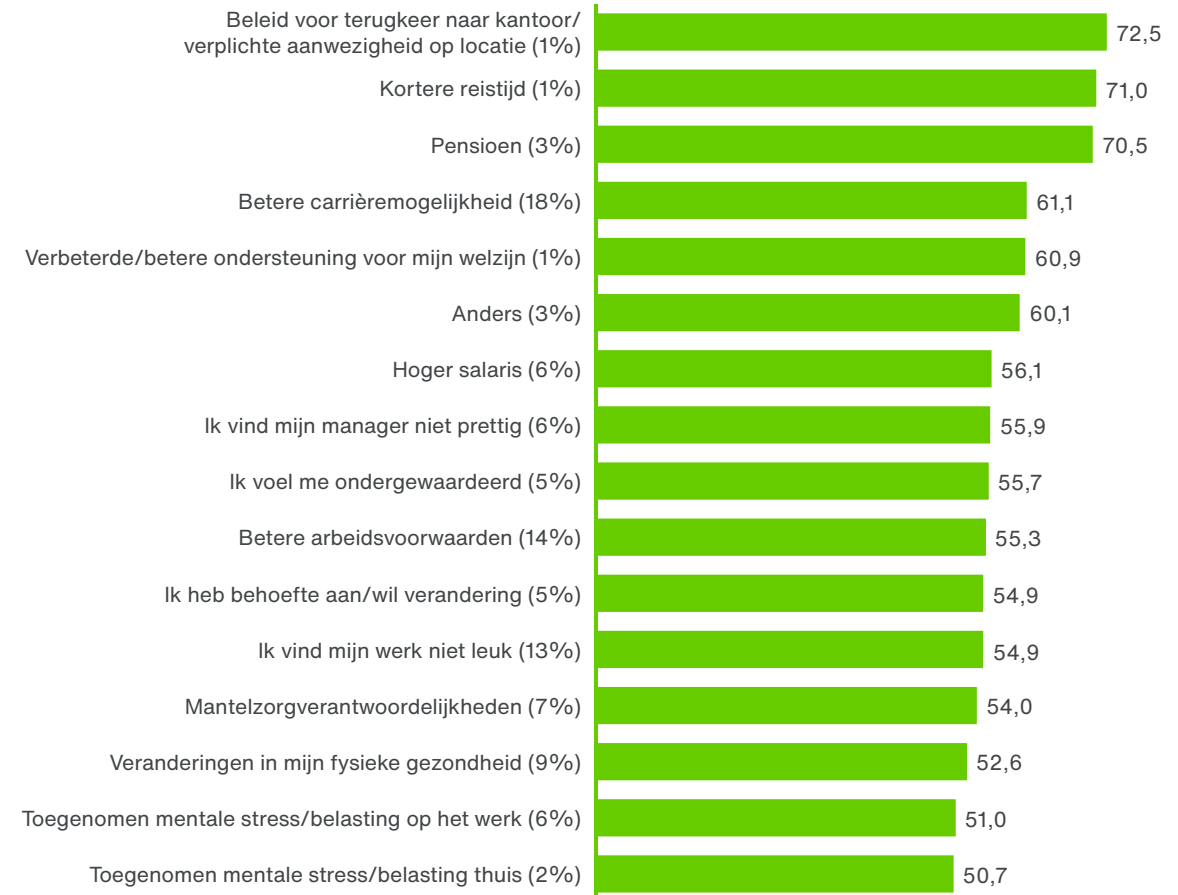
Wat is de belangrijkste reden dat je overweegt je baan te verlaten?



- De mentale gezondheidsscore van de 14 procent van de medewerkers die overweegt hun baan op te zeggen vanwege betere secundaire arbeidsvoorwaarden (55,3), ligt bijna 12 punten lager dan het landelijk gemiddelde (66,8). Deze groep heeft bovendien een productiviteitsverlies van 44,2 dagen per jaar

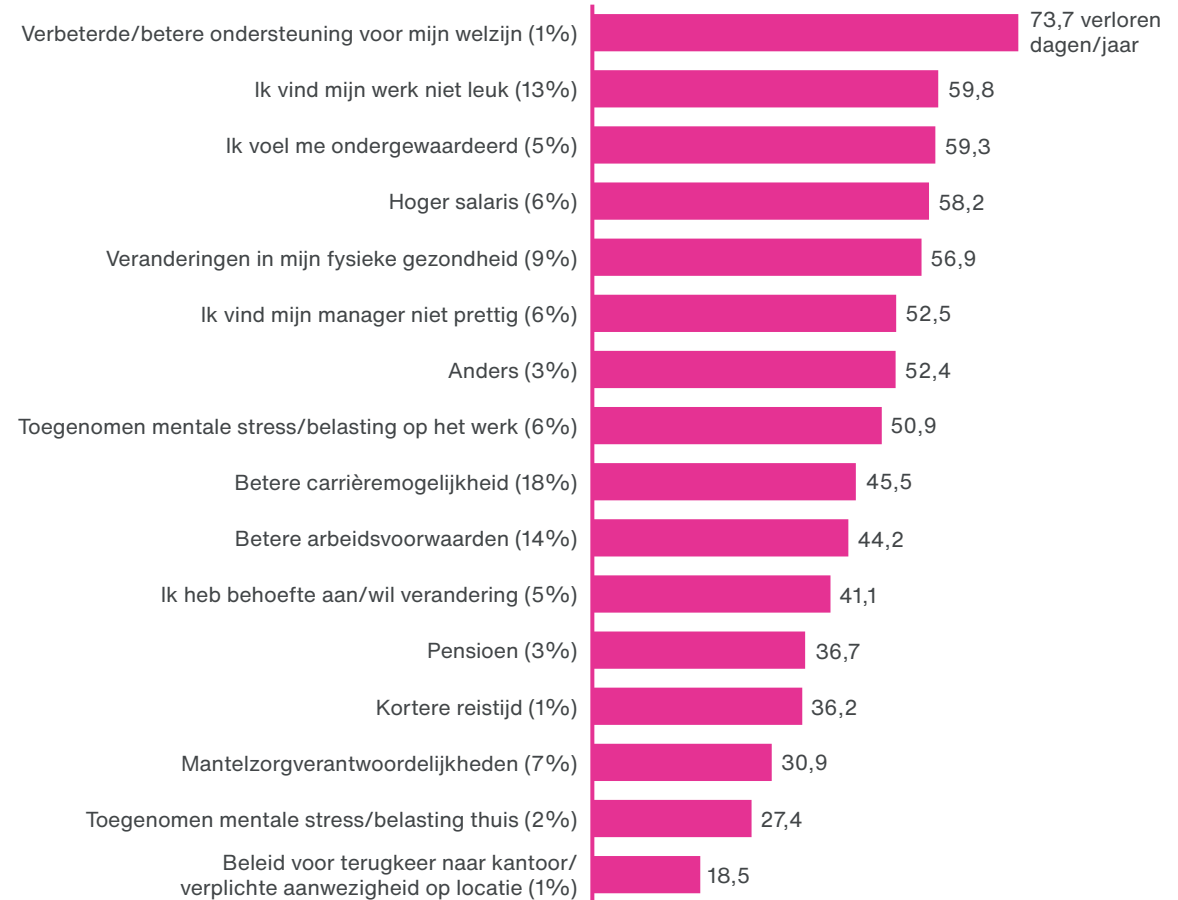


MHI-score per 'Wat is de belangrijkste reden dat je overweegt je baan te verlaten?'





Productiviteitsverlies per 'Wat is de belangrijkste reden dat je overweegt je baan te verlaten?'



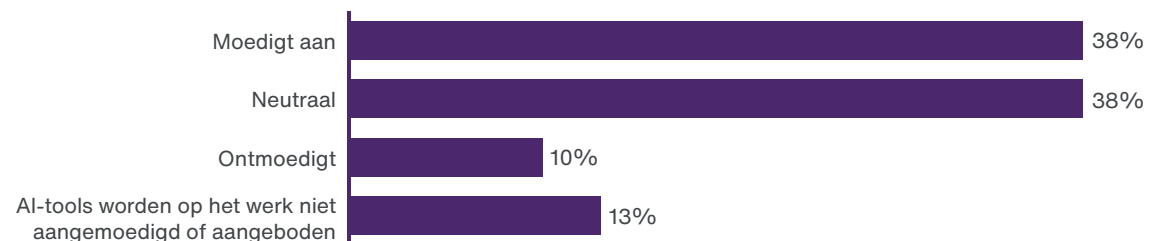
Gebruik van AI op het werk.

Bijna 2 op de 5 medewerkers worden aangemoedigd om AI-tools te gebruiken bij hun werk.

- Het aantal medewerkers dat aangeeft dat hun werkgever het gebruik van AI aanmoedigt (38 procent) is even groot als het aantal dat aangeeft dat hun werkgever er neutraal tegenover staat (38 procent); de mentale gezondheidsscores zijn vergelijkbaar (respectievelijk 66,3 en 67,8) en komen overeen met het landelijk gemiddelde (66,8)
- Medewerkers onder de 40 geven 40 procent vaker dan medewerkers boven de 50 aan dat hun werkgever het gebruik van AI bij het werk aanmoedigt
- De laagste score op het gebied van mentale gezondheid (62,0) wordt behaald door de 10 procent van de medewerkers die aangeven dat hun werkgever het gebruik van AI-tools bij het werk ontmoedigt. Dat is meer dan 4 punten lager dan bij medewerkers van wie de werkgever AI-tools aanmoedigt (66,3) en bijna 5 punten lager dan het landelijk gemiddelde (66,8)



In welke mate ondersteunt of moedigt je werkgever het gebruik van AI-tools in je werk aan?



MHI-score per 'In welke mate ondersteunt of moedigt je werkgever het gebruik van AI-tools in je werk aan?'

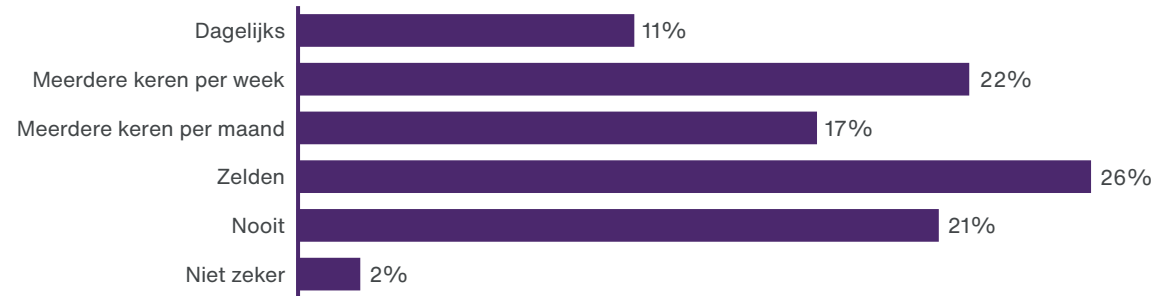


Van de medewerkers die bij het werk AI-tools of -technologieën gebruiken, geeft meer dan de helft aan dat hun efficiëntie is verbeterd.

- Een derde van de medewerkers (33 procent) gebruikt AI minstens een paar keer per week bij het werk; nog eens 17 procent gebruikt AI een paar keer per maand
- Meer dan de helft (54 procent) van de medewerkers die AI gebruiken, zegt dat hun efficiëntie is verbeterd
- Medewerkers onder de 40 geven 50 procent vaker dan medewerkers boven de 50 aan dat AI-tools en -technologieën hun efficiëntie op het werk hebben verbeterd



Hoe vaak gebruik je AI-tools of -technologieën in je huidige baan?



Hoe zou je de impact van AI-tools/-technologieën op je efficiëntie op het werk omschrijven?



MHI-score per 'Hoe zou je de impact van AI-tools/-technologieën op je efficiëntie op het werk omschrijven?'



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 situatie van de mentale gezondheid 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.

De Mental Health Index 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.

Methodologie

De gegevens voor dit rapport worden verzameld via een online enquête onder 1000 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, bedrijfstak en geografische spreiding in Nederland. Respondenten werd gevraagd bij het beantwoorden van iedere vraag de afgelopen twee weken in gedachten te houden. De gegevensverzameling vond plaats in de periode tussen 25 februari en 9 maart 2026.

Berekeningen

Bij het opstellen van de Mental Health Index is gebruikgemaakt van een scoresysteem dat puntenwaarden toekent aan individuele antwoorden. Hogere puntenwaarden zijn geassocieerd met een betere mentale gezondheid en een lager risico voor de mentale gezondheid. 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 scores worden ingedeeld volgens de volgende categorieën en schaal:

Ernstig belast 0 - 49 **Belast 50-79** **Optimaal 80 - 100**

Aanvullende gegevens en analyses

Demografische uitsplitsingen van subscores en specifieke kruiscorrelatie- en maatwerkanalyses zijn op verzoek beschikbaar. Een vergelijking met de landelijke resultaten of met een bepaalde subgroep is op verzoek mogelijk.

Neem hiervoor contact op via MHI@telushealth.com.





www.telushealth.com

