

TELUS Mental Health Index.

Nederland | Q2 2026

TELUS Health

Inhoudsopgave

1. **Belangrijkste inzichten uit de Mental Health Index: Q2 2026** 3

2. **De Mental Health Index** 7
   - Risico op mentale gezondheidsproblemen 8
   - Subscores van de Mental Health Index 9
   - Angst 10
   - Eenzaamheid 11
   - Arbeidsproductiviteit 12
   - Financieel risico 13
   - Mentale gezondheid naar geslacht en leeftijd 14
   - Mentale gezondheid naar arbeidsstatus 14
   - Spaargeld voor noodgevallen 14

3. **De Mental Health Index per bedrijfstak** 16

4. **Spotlight** 17
   - Financiële gezondheid 17
     - Perceptie van financiële gezondheid 17
     - Financiële angst 22
     - De impact van financiële stress 24
     - Financiële geletterdheid 26
     - Beloning en pensioen- of spaarregelingen op het werk 27
     - Mantelzorg en financiële steun 32
   - Perceptie van vertrouwen en zorg op de werkvloer 34
   - Gebruik van verdovende middelen 36

5. **Overzicht van de TELUS Mental Health Index** 41
   - Methodologie 41

Belangrijkste inzichten uit de Mental Health Index: Q2 2026.



Ondanks een stijging van de algehele mentale gezondheidsscore loopt bijna een kwart van de medewerkers nog steeds een hoog risico op mentale gezondheidsproblemen, waarbij angst en arbeidsproductiviteit al vier jaar de laagste subscores behalen.

- Met een score van 68,9 is de mentale gezondheid van medewerkers met twee punten gestegen ten opzichte van het eerste kwartaal van 2026
- 23 procent van de medewerkers loopt een hoog risico op mentale gezondheidsproblemen, 47 procent een gemiddeld risico en 30 procent een laag risico
- Alle subscores voor mentale gezondheid zijn verbeterd ten opzichte van de vorige periode
- Angst en arbeidsproductiviteit hebben al meer dan vier jaar de laagste subscores op het gebied van mentale gezondheid
- 27 procent van de medewerkers geeft aan dat hun mentale gezondheid een negatieve invloed heeft op hun arbeidsproductiviteit
- 25 procent van de medewerkers geeft aan zich angstig te voelen; 20 procent van de medewerkers voelt zich eenzaam; 19 procent voelt zich depressief
- 23 procent van de medewerkers heeft geen spaargeld voor noodgevallen om in hun basisbehoeften te voorzien
- Niet-leidinggevenden scoren hoger dan leidinggevenden, en medewerkers die lichamelijke arbeid verrichten scoren lager dan zowel medewerkers in de dienstensector als kantoormedewerkers

De gegevens tonen een direct, meetbaar verband tussen hoe medewerkers zich voelen over hun financiële situatie en hun mentale gezondheid.

- 50 procent van de medewerkers maakt zich ten minste af en toe zorgen of voelt zich angstig over hun financiën
- 18 procent van de medewerkers voelt zich altijd of vaak angstig over geldzaken; deze groep heeft de laagste mentale gezondheidsscore, ten minste 32 punten lager dan degenen die zich nooit angstig voelen over geld en ten minste 16 punten lager dan het landelijk gemiddelde
- De 11 procent van de medewerkers die er financieel niet goed voor staan, scoort meer dan 23 punten lager op de Mental Health Index dan hun financieel zekere collega's, en bijna 18 punten lager dan het landelijk gemiddelde



Iemands financiële gezondheid heeft een negatieve invloed op diens productiviteit, waarbij jongere medewerkers, leidinggevenden en ouders onevenredig hard worden getroffen.

- 15 procent van de medewerkers geeft aan dat financiële stress een negatieve invloed heeft gehad op hun arbeidsproductiviteit; deze groep scoort 21 punten lager op de Mental Health Index dan medewerkers die geen invloed op de productiviteit melden, en 15 punten lager dan het landelijk gemiddelde
- Medewerkers onder de 40 geven vijf keer zo vaak als medewerkers boven de 50 aan dat financiële stress een negatieve invloed heeft op hun productiviteit
- Ouders en leidinggevenden rapporteren dit twee keer zo vaak als hun tegenhangers
- Medewerkers zonder spaargeld voor noodgevallen geven drie keer vaker aan dat hun productiviteit hieronder heeft geleden
- Acht procent van de medewerkers heeft moeite om zich te concentreren op het werk door financiële stress; de mentale gezondheidsscore van deze groep is 20 punten lager dan het landelijk gemiddelde

De kosten van levensonderhoud zijn de belangrijkste oorzaak van financiële zorgen, maar medewerkers boven de 50 noemen 70 procent vaker dan jongere medewerkers hun pensioenspaargelden als hun grootste zorg.

- 34 procent van de medewerkers noemt de kosten van levensonderhoud als de grootste drijfveer voor hun financiële zorgen, meer dan spaargeld voor noodgevallen (16 procent) en pensioenspaargelden (15 procent)
- De vaakst gemelde gevolgen van financiële stress zijn slaapproblemen (16 procent), toegenomen angst of zorgen (16 procent), gespannen persoonlijke relaties (11 procent) en verminderde motivatie of betrokkenheid (11 procent)
- Medewerkers boven de 50 noemen 70 procent vaker dan medewerkers onder de 40 hun pensioenspaargelden als hun grootste zorg

Er bestaat een kloof tussen de voordelen die werkgevers bieden en het begrip dat medewerkers daarvan hebben. Medewerkers willen hulp bij het navigeren door pensioen- en spaarprogramma's, en twee derde begrijpt niet hoe deze werken.

- 67 procent van de medewerkers die bijdragen aan een pensioen- of spaarprogramma op het werk begrijpt niet goed hoe dit werkt
- Medewerkers die hun pensioen- of spaarprogramma op het werk helemaal niet begrijpen, hebben een mentale gezondheidsscore die meer dan 16 punten lager ligt dan die van medewerkers die dit wel goed begrijpen
- 54 procent van de medewerkers wil door de werkgever verstrekte middelen of ondersteuning voor pensioenen of sparen; dit zijn de meest gevraagde vormen van ondersteuning
- Medewerkers met een lager inkomen (onder € 50.000) geven twee keer zo vaak aan dat ze hun pensioenprogramma helemaal niet begrijpen

Bijna een kwart van de beroepsbevolking biedt financiële steun of zorg aan volwassen kinderen of ouder wordende ouders.

- 15 procent van de medewerkers biedt financiële steun of zorg aan volwassen kinderen, negen procent aan ouder wordende ouders en drie procent aan andere familieleden (exclusief afhankelijke personen onder de 18 jaar en hun echtgenoot/partner)
- 19 procent van de medewerkers meldt een negatieve impact op hun financiën
- 17 procent meldt een negatieve impact op hun mentale gezondheid
- 14 procent meldt een verminderde productiviteit, 11 procent meldt minder werkuren of een lager inkomen, acht procent meldt gespannen familierelaties, acht procent meldt een impact op sociale relaties en acht procent meldt een impact op carrièremogelijkheden

Het vertrouwen in leidinggevenden is broos en de impact daarvan op de mentale gezondheid is duidelijk.

- 63 procent van de medewerkers gelooft dat hun werkgever geeft om zowel hun welzijn als hun productiviteit; nog eens 14 procent gelooft dat werkgevers meer geven om productiviteit dan om welzijn
- Er is een verschil van 14 punten in de mentale gezondheidsscore tussen medewerkers die geloven dat hun werkgever om hun welzijn geeft en degenen die denken dat hun werkgever productiviteit belangrijker vindt dan welzijn
- 56 procent van de medewerkers zou het geen probleem vinden om hun leidinggevende te vertellen over hun mentale gezondheidsklachten; 20 procent zou dat niet doen
- Medewerkers die zich er niet prettig bij zouden voelen om een mentale gezondheidsklacht te melden, hebben een mentale gezondheidsscore die negen punten lager ligt dan die van medewerkers die dat geen probleem zouden vinden



TELUS Health

Het gebruik van verdovende middelen beïnvloedt de prestaties van veel medewerkers, maar stigma en de angst om het op het werk te moeten vertellen weerhouden hen ervan hulp te zoeken.

- 34 procent van de medewerkers zou het geen probleem vinden om het hun leidinggevende te vertellen als ze een probleem met het gebruik van verdovende middelen zouden hebben, terwijl de 36 procent die zich hier niet prettig bij zou voelen vier punten lager scoort op de Mental Health Index
- 18 procent van de medewerkers meldt een verminderd vermogen om deadlines te halen en werk op tijd af te ronden, 17 procent meldt een verminderde kwaliteit of nauwkeurigheid van het werk, 16 procent meldt problemen met aanwezigheid, negen procent meldt concentratieproblemen en negen procent meldt een invloed op de relaties met collega's of leidinggevenden
- De mentale gezondheidsscores van medewerkers die aangeven dat hun werk wordt beïnvloed door het gebruik van verdovende middelen variëren van 47,5 tot 56,9, wat ten minste 12 punten onder het landelijk gemiddelde is
- Angst voor melding op de werkplek (20 procent) en stigma of schaamte (15 procent) zijn de belangrijkste obstakels om hulp te zoeken bij problemen met het gebruik van verdovende middelen, gevolgd door de voorkeur om het zelf op te lossen (14 procent) en onwetendheid over welke hulp beschikbaar is (14 procent)
- Medewerkers die zich zorgen maken over stigma hebben een mentale gezondheidsscore die 20 punten lager ligt dan het landelijk gemiddelde, en 23 punten onder degenen die geen obstakels ervaren

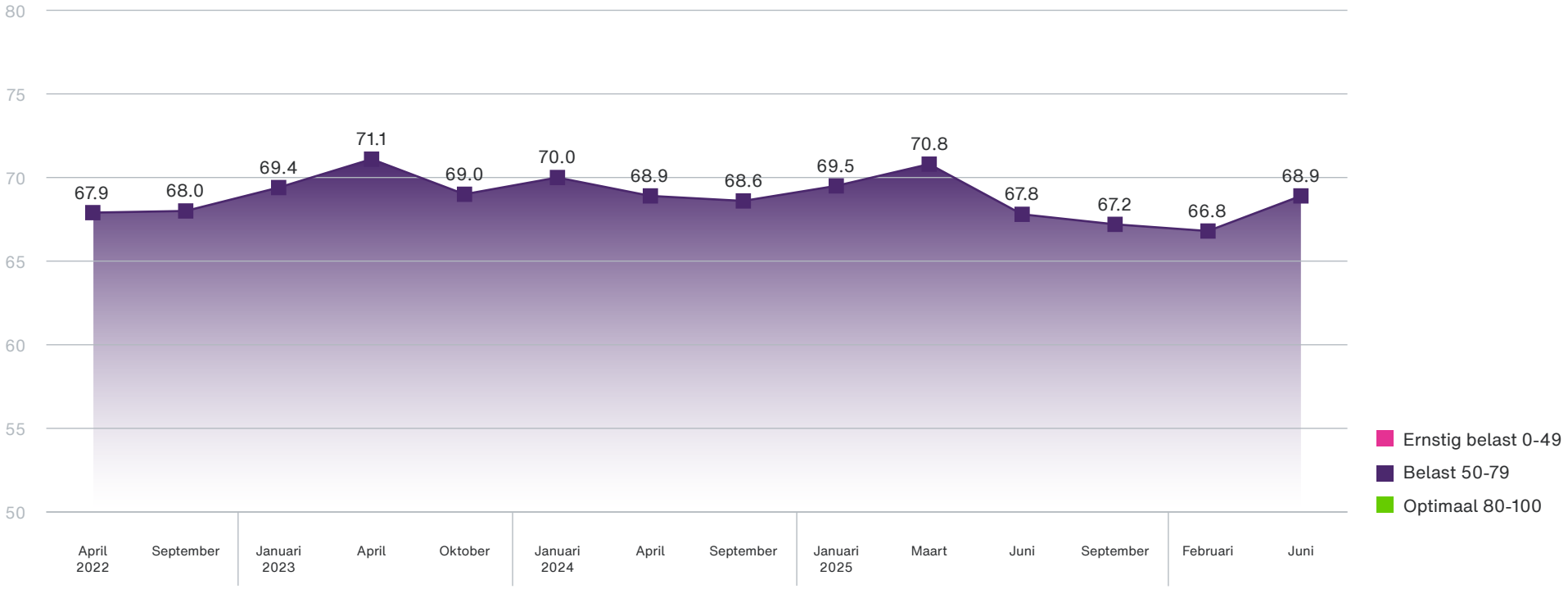


De Mental Health Index.

Huidige maand - juni 2026	Februari 2026
68,9	66,8

De totale score van de Mental Health Index (MHI) voor het tweede kwartaal van 2026 is 68,9.

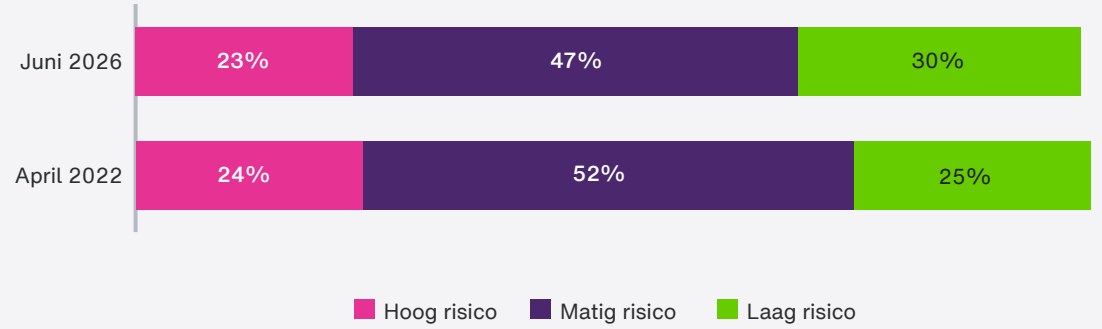
Na drie perioden van daling is de mentale gezondheidsscore van medewerkers in Nederland met twee punten gestegen.



Risico op mentale gezondheidsproblemen.

In het tweede kwartaal van 2026 liep 23 procent van de medewerkers een hoog risico op mentale gezondheidsproblemen. 47 procent liep een gemiddeld risico en 30 procent een laag risico. Meer dan vier jaar na de introductie van de Mental Health Index in april 2022 is het aandeel medewerkers in de hoogrisicogroep met één procent gedaald.





Ongeveer 30 procent van de medewerkers in de hoogrisicogroep meldt een gediagnosticeerde angststoornis of depressie. Dit aandeel ligt op zeven procent in de groep met een gemiddeld risico en op een procent in de laagrisicogroep.

Subscores van de Mental Health Index.

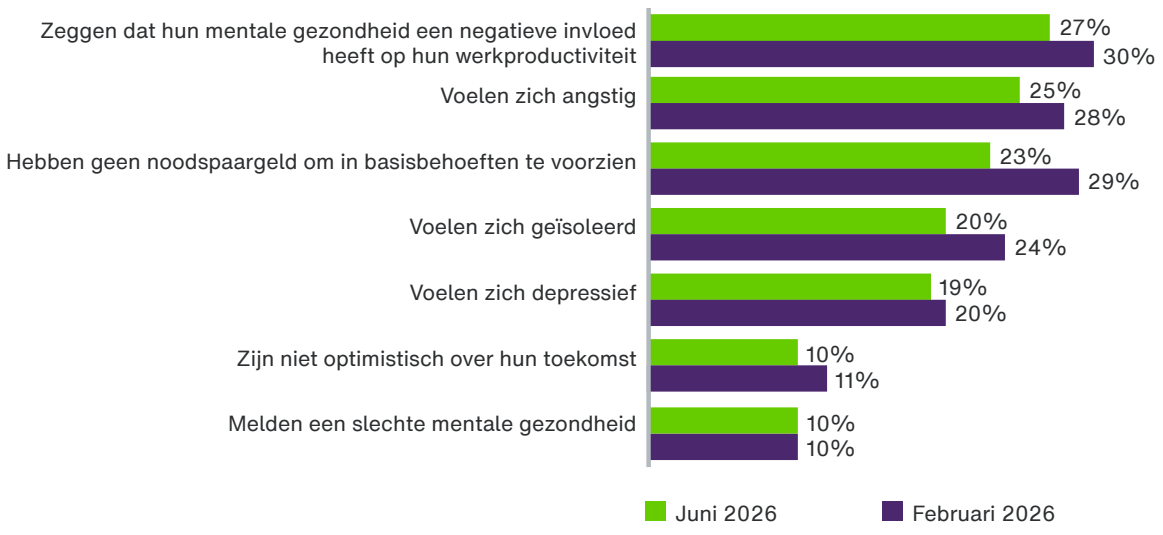
Al meer dan vier jaar is angst (62,0) de laagste subscore van de Mental Health Index. Daarna volgen arbeidsproductiviteit (66,2), eenzaamheid (67,1), depressie (68,5), optimisme (68,7) en financieel risico (73,3). De algehele psychische gezondheid (75,2) blijft in het tweede kwartaal van 2026 de best scorende indicator voor mentale gezondheid.

- Angst en arbeidsproductiviteit hebben al meer dan vier jaar de laagste subscores op het gebied van mentale gezondheid
- Alle subscores voor mentale gezondheid zijn verbeterd ten opzichte van de vorige periode

Meer dan een kwart (27 procent) zegt dat hun mentale gezondheid een negatieve invloed heeft op hun arbeidsproductiviteit, 25 procent van de medewerkers voelt zich angstig, 23 procent heeft geen spaargeld voor noodgevallen om in basisbehoeften te voorzien, 20 procent voelt zich eenzaam, 19 procent voelt zich depressief, 10 procent is niet optimistisch over hun toekomst en 10 procent van de medewerkers geeft aan een slechte psychische gezondheid te hebben.

Subscores van de Mental Health Index	Juni 2026	Februari 2026
Angst	62,0	59,4
Arbeidsproductiviteit	66,2	61,8
Eenzaamheid	67,1	64,7
Depressie	68,5	65,9
Optimisme	68,7	68,1
Financieel risico	73,3	69,1
Psychische gezondheid	75,2	74,3

Risicopercentage per MHI-subscore



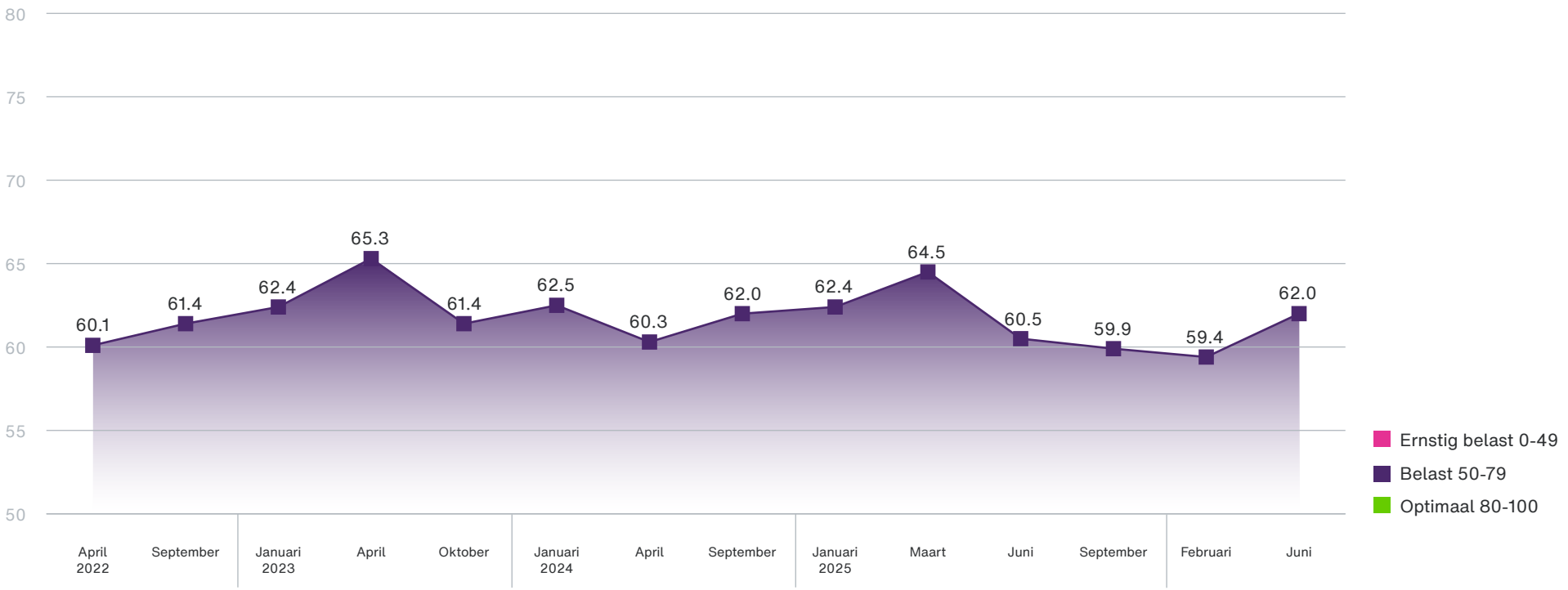
Angst

In het tweede kwartaal van 2026 meldt 25 procent van de medewerkers zich vaak onrustig en nerveus te voelen.

Hoewel de subscore voor angst in april 2023 en maart 2025 piekte, is deze over het algemeen laag gebleven. In het tweede kwartaal van 2026 verbeterde de score met 2,6 punten. Toch blijft angst al meer dan vier jaar de laagst scorende dimensie van mentale gezondheid.

Huidige maand - juni 2026

62,0



TELUS Health

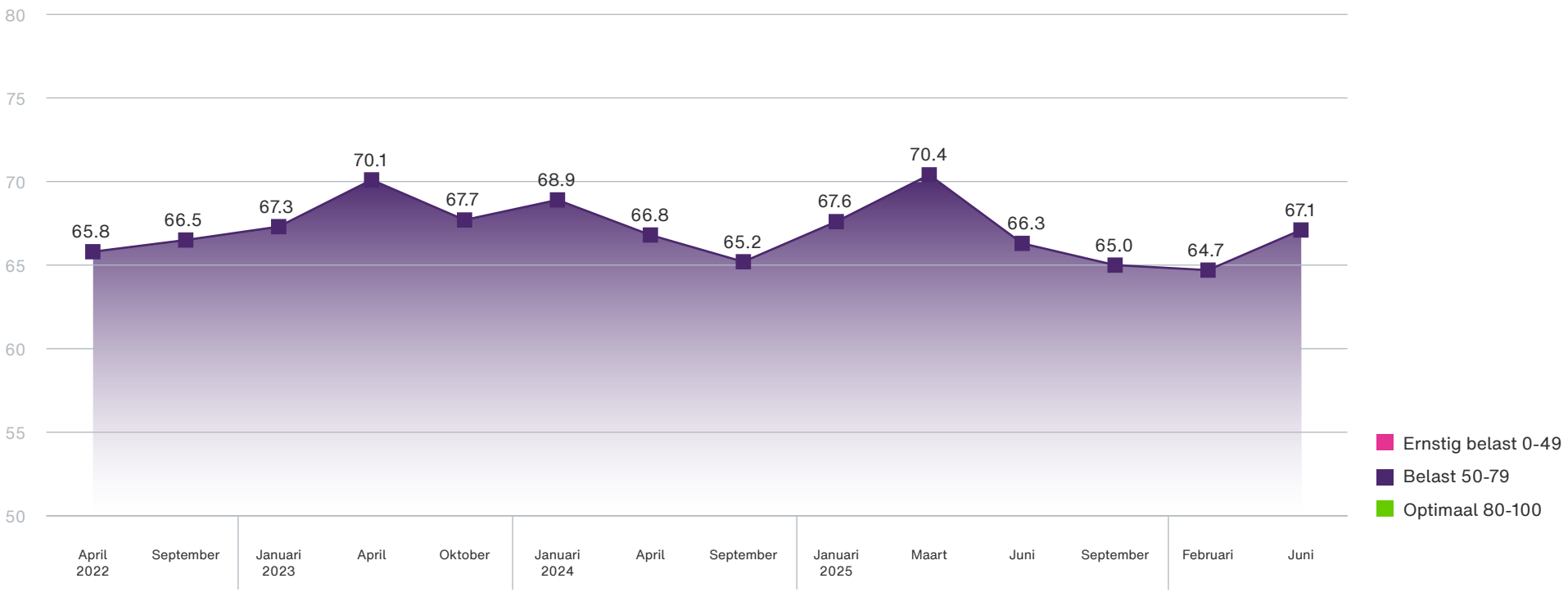
Eenzaamheid

In het tweede kwartaal van 2026 zegt 20 procent van de medewerkers zich vaak eenzaam te voelen.

Na een piek in maart 2025 daalde de subscore voor eenzaamheid gedurende de volgende drie perioden. In het tweede kwartaal van 2026 steeg de subscore voor eenzaamheid met meer dan twee punten.

Huidige maand - juni 2026

67,1



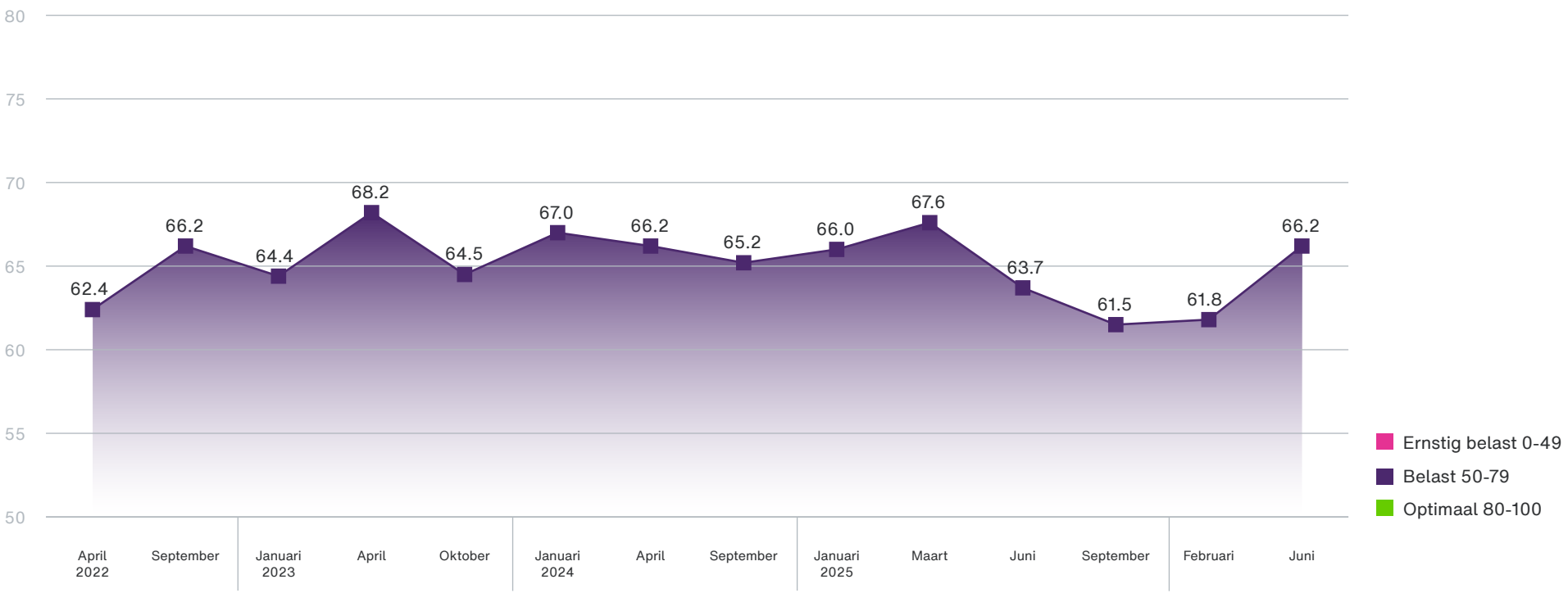
Arbeidsproductiviteit

In het tweede kwartaal van 2026 zegt 27 procent van de medewerkers dat hun mentale gezondheid een negatieve invloed heeft op hun productiviteit en doelen op het werk.

Over het algemeen laat de impact van mentale gezondheid op de arbeidsproductiviteit de afgelopen vier jaar sterke fluctuaties zien. Na een kort plateau steeg de score voor arbeidsproductiviteit met meer dan vier punten in het tweede kwartaal van 2026.

Huidige maand - juni 2026

66,2



TELUS Health

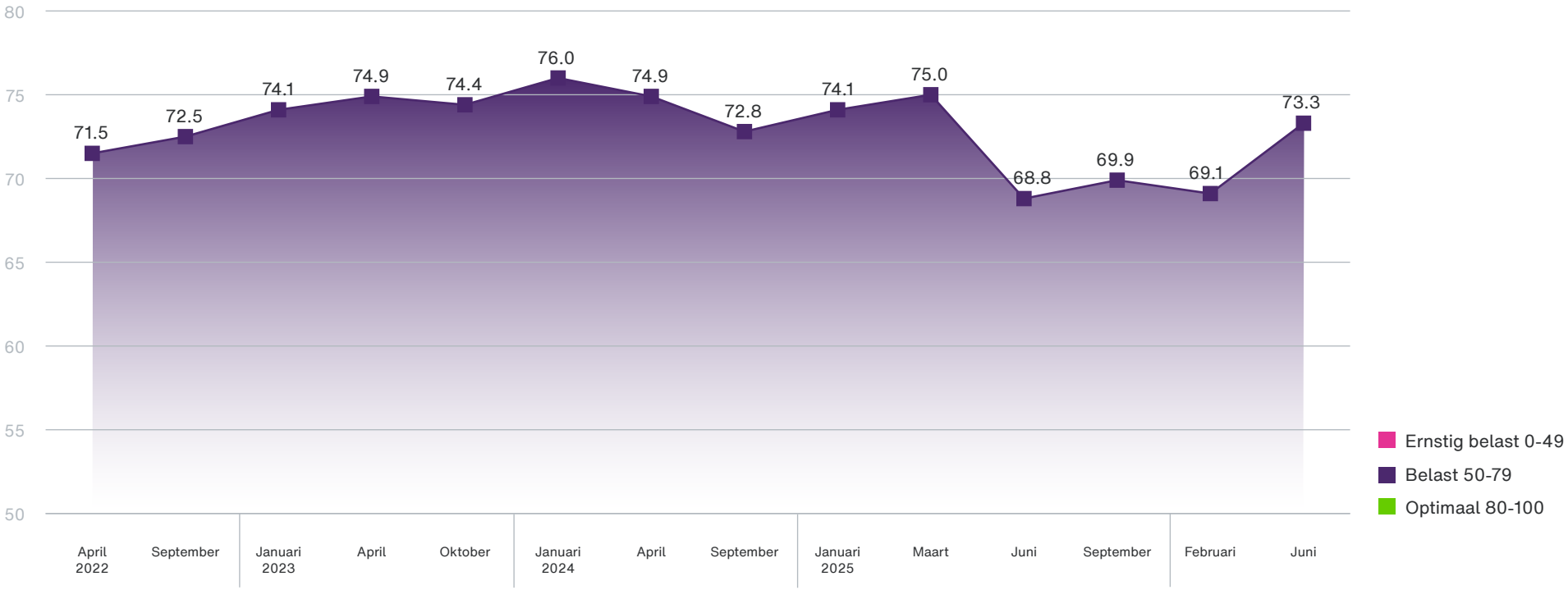
Financieel risico

In het tweede kwartaal van 2026 heeft 23 procent van de medewerkers geen spaargeld voor noodgevallen 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. De subscore voor financieel risico daalde sterk in juni 2025 en bleef relatief vlak gedurende het eerste kwartaal van 2026. In het tweede kwartaal van dit jaar is deze score met meer dan vier punten gestegen.

Huidige maand - juni 2026

73,3



TELUS Health

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 het tweede kwartaal van 2026 bedroeg de mentale gezondheidsscore voor vrouwen 66,5, tegenover 71,4 voor mannen
- Sinds april 2022 stijgen de mentale gezondheidsscores naarmate de leeftijd toeneemt
- Medewerkers met ten minste één minderjarig kind hebben een lagere mentale gezondheidsscore (66,5) dan medewerkers zonder kinderen (70,3)

Mentale gezondheid naar arbeidsstatus.

- In totaal is twee procent van de respondenten werkloos[1] en geeft zes procent aan minder te werken of een lager salaris te ontvangen
- Medewerkers die een lager salaris rapporteren dan in de vorige maand hebben de laagste mentale gezondheidsscore (59,3), gevolgd door medewerkers die aangeven minder uren te werken dan in de vorige maand (60,4), medewerkers zonder wijziging van salaris of werkuren (69,4), en respondenten die momenteel niet in loondienst zijn (71,5)
- Daarnaast behalen medewerkers die lichamelijke arbeid verrichten een lagere mentale gezondheidsscore (65,6) dan medewerkers in de dienstensector (68,1) en kantoormedewerkers (70,8)
- Leidinggevenden hebben een lagere mentale gezondheidsscore (68,7) dan niet-leidinggevenden (69,2)
- Medewerkers bij bedrijven met meer dan 10.000 medewerkers hebben de hoogste mentale gezondheidsscore (71,0)
- Medewerkers bij bedrijven met 51 tot 100 medewerkers hebben de laagste mentale gezondheidsscore (66,3)



Spaargeld voor noodgevallen.

- Medewerkers zonder spaargeld voor noodgevallen hebben nog steeds een lagere mentale gezondheidsscore (55,4) dan de groep als geheel (68,9). Medewerkers met spaargeld voor noodgevallen hebben een mentale gezondheidsscore van 73,0

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

Arbeidsstatus	Juni 2026	Februari 2026
In loondienst (geen verandering in uren/salaris)	69,4	67,6
In loondienst (minder uren dan vorige maand)	60,4	54,1
In loondienst (lager salaris dan vorige maand)	59,3	59,8
Momenteel niet in loondienst	71,5	66,1

Leeftijdsgroep	Juni 2026	Februari 2026
Leeftijd 20-29	61,3	60,0
Leeftijd 30-39	61,2	62,0
Leeftijd 40-49	68,2	65,5
Leeftijd 50-59	71,8	70,3
Leeftijd 60-69	74,7	76,2

Aantal kinderen	Juni 2026	Februari 2026
Geen kinderen in huishouden	70,3	68,2
1 kind	67,1	63,4
2 kinderen	66,0	66,7
3 of meer kinderen	65,7	64,8

Geslacht	Juni 2026	Februari 2026
Mannen	71,4	69,1
Vrouwen	66,5	64,7

Inkomen	Juni 2026	Februari 2026
Minder dan € 10.000	63,7	64,0
Tussen € 10.000 en € 20.000	60,1	61,0
Tussen € 20.000 en € 30.000	59,3	58,5
Tussen € 30.000 en € 50.000	67,1	65,2
Tussen € 50.000 en € 70.000	68,9	66,0
Tussen € 70.000 en € 100.000	73,7	70,8
€ 100.000 of meer	76,4	72,0

Grootte van bedrijf	Juni 2026	Februari 2026
Zelfstandig/Eenmanszaak	69,6	65,1
2-50 medewerkers	70,7	68,0
51-100 medewerkers	66,3	64,1
101-500 medewerkers	68,6	66,1
501-1.000 medewerkers	67,7	67,0
1.001-5.000 medewerkers	68,3	69,2
5.001-10.000 medewerkers	68,9	61,2
Meer dan 10.000 medewerkers	71,0	71,1

Leidinggevend	Juni 2026	Februari 2026
Leidinggevend	68,7	65,5
Niet-leidinggevende	69,2	67,6

Werkomgeving	Juni 2026	Februari 2026
Lichamelijke arbeid	65,6	63,0
Kantoorwerk	70,8	68,3
Dienstensector	68,1	67,4

Roze gemarkeerde cijfers zijn de laagste/slechtste scores binnen de groep.
Groen gemarkeerde cijfers zijn de hoogste/beste scores binnen de groep.

De Mental Health Index per bedrijfstak.

Medewerkers in de media en telecommunicatie hebben de laagste mentale gezondheidsscore (54,3), gevolgd door medewerkers in de horeca (58,8) en de levering van elektriciteit, gas, stoom en airconditioning (60,2).

Medewerkers in overige dienstverlenende activiteiten (72,5), vervoer en opslag (72,1) en openbaar bestuur en defensie (71,4) hebben de hoogste mentale gezondheidsscores in het tweede kwartaal van 2026.



Bedrijfstak	Juni 2026	Februari 2026	Verandering
Technologie	71,4	65,7	5,7
Onderwijs	69,8	65,2	4,6
Productie	69,6	65,3	4,3
Overige dienstverlening	72,5	68,3	4,2
Openbaar bestuur en defensie	71,4	67,5	3,9
Financiën en verzekeringen	66,5	63,2	3,3
Administratieve en ondersteunende dienstverlening	67,8	66,1	1,7
Zakelijke, wetenschappelijke en technische beroepen	68,3	66,6	1,7
Groothandel en detailhandel	70,0	68,4	1,6
Gezondheid en sociaal werk	68,4	67,8	0,6
Vervoer en opslag	72,1	71,6	0,5
Horeca	58,8	60,1	-1,3
Bouwnijverheid	69,8	71,3	-1,5
Levering van elektriciteit, gas, stoom en airconditioning	60,2	62,6	-2,4
Kunst, entertainment en recreatie	68,9	72,3	-3,4
Media en telecommunicatie	54,3	61,4	-7,1
ICT en cultuur (met uitzondering van media en telecommunicatie)	61,2	69,9	-8,7

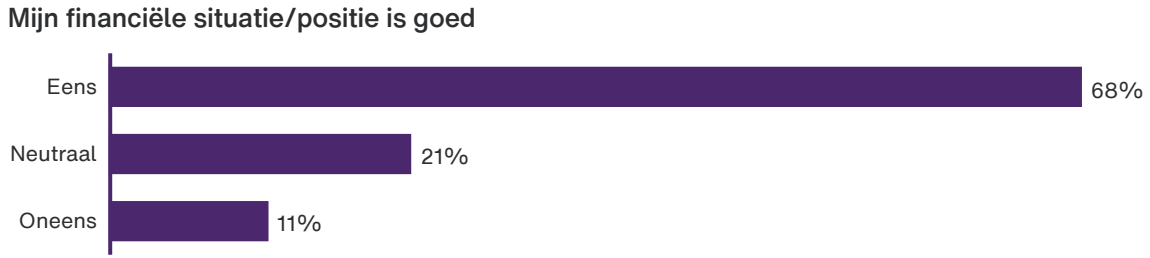
Spotlight

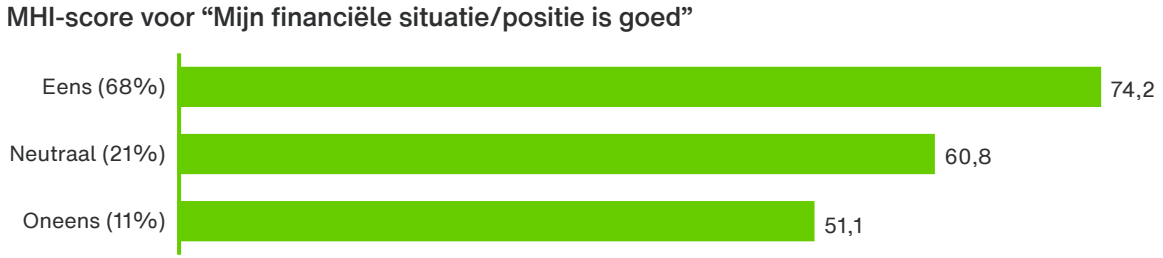
Financiële gezondheid

Perceptie van financiële gezondheid.

Hoewel twee derde van de medewerkers aangeeft er financieel goed voor te staan, kampt één op de tien met financiële onzekerheid.

- 68 procent van de medewerkers meldt dat zij er financieel goed voor staan; de mentale gezondheidsscore van deze groep (74,2) ligt meer dan vijf punten hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- Eén op de tien (11 procent) medewerkers meldt dat zij er financieel niet goed voor staan; deze groep heeft de laagste mentale gezondheidsscore (51,1), meer dan 23 punten lager dan medewerkers die rapporteren dat zij er financieel goed voor staan (74,2), en bijna 18 punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- Medewerkers met een jaarlijks gezinsinkomen van minder dan € 50.000 melden drie keer zo vaak dat zij er financieel niet goed voor staan als medewerkers met een jaarlijks gezinsinkomen van meer dan € 50.000
- Medewerkers zonder spaargeld voor noodgevallen melden drie keer vaker dat zij er financieel niet goed voor staan als medewerkers die wel spaargeld hebben voor noodgevallen





Driekwart van de medewerkers geeft aan dat hun financiële situatie de afgelopen drie maanden gelijk is gebleven; één op de tien geeft aan dat deze verslechterd is.

- 74 procent van de medewerkers meldt dat hun financiële situatie de afgelopen drie maanden niet is veranderd; de mentale gezondheidsscore van deze groep (70,3) ligt meer dan een punt hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- De hoogste mentale gezondheidsscore (72,3) wordt behaald door 15 procent van de medewerkers die melden dat hun financiële situatie de afgelopen drie maanden is verbeterd. Deze score ligt meer dan drie punten hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- Medewerkers onder de 40 geven tweeënhalf keer zo vaak als medewerkers boven de 50 aan dat hun financiële situatie de afgelopen drie maanden is verbeterd
- Ouders hebben 70 procent meer kans om te rapporteren dat hun financiële situatie de afgelopen drie maanden is verbeterd dan niet-ouders



In de afgelopen drie maanden is mijn financiële situatie...



- De laagste mentale gezondheidsscore (55,6) wordt behaald door 11 procent van de medewerkers die melden dat hun financiële situatie de afgelopen drie maanden is verslechterd. Hun score ligt bijna 17 punten lager dan die van medewerkers die een verbetering melden (72,3) en meer dan 13 punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- Medewerkers zonder spaargeld voor noodgevallen melden bijna drie keer zo vaak een verslechtering van hun financiële situatie over de afgelopen drie maanden als medewerkers met spaargeld voor noodgevallen
- Medewerkers met een jaarlijks gezinsinkomen van minder dan € 50.000 hebben 60 procent meer kans om te melden dat hun financiële situatie over de afgelopen drie maanden verslechterd is dan medewerkers met een jaarlijks gezinsinkomen van meer dan € 50.000

MHI-score voor “In de afgelopen drie maanden is mijn financiële situatie...”







Meer dan één op de zeven medewerkers geeft aan dat hun persoonlijke financiële situatie de afgelopen drie maanden een negatieve invloed heeft gehad op hun arbeidsproductiviteit, waarbij jongere medewerkers, leidinggevenden en ouders onevenredig worden getroffen.

- 71 procent van de medewerkers zegt dat hun persoonlijke financiële situatie geen invloed heeft gehad op hun arbeidsproductiviteit; de mentale gezondheidsscore van deze groep (74,5) ligt bijna zes punten hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- De laagste mentale gezondheidsscore (53,7) is te vinden onder 15 procent van de medewerkers die zeggen dat hun persoonlijke financiële situatie de afgelopen drie maanden een negatieve invloed heeft gehad op hun arbeidsproductiviteit. Deze score ligt bijna 21 punten lager dan die van medewerkers voor wie dit niet het geval is (74,5), en meer dan 15 punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- Medewerkers onder de 40 hebben vijf keer zoveel kans als medewerkers boven de 50 om aan te geven dat hun arbeidsproductiviteit over de afgelopen drie maanden negatief is beïnvloed
- Medewerkers zonder spaargeld voor noodgevallen hebben drie keer zoveel kans als medewerkers met spaargeld voor noodgevallen om een negatieve impact op hun arbeidsproductiviteit over de afgelopen drie maanden te melden

Mijn persoonlijke financiële situatie heeft in de afgelopen drie maanden een negatieve impact gehad op mijn arbeidsproductiviteit



- Leidinggevenden hebben twee keer zoveel kans als niet-leidinggevenden om een negatieve impact op hun arbeidsproductiviteit over de afgelopen drie maanden te melden
- Ouders hebben twee keer zoveel kans als niet-ouders om een negatieve impact op hun arbeidsproductiviteit over de afgelopen drie maanden te melden

MHI-score voor “Mijn persoonlijke financiële situatie heeft in de afgelopen drie maanden een negatieve impact gehad op mijn arbeidsproductiviteit”

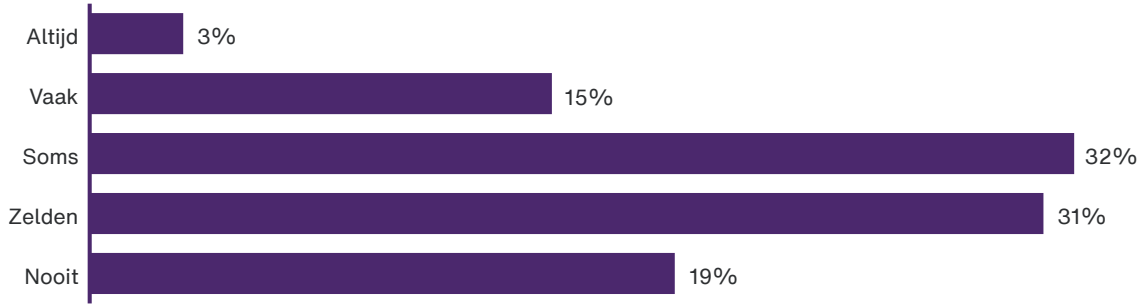


Financiële angst

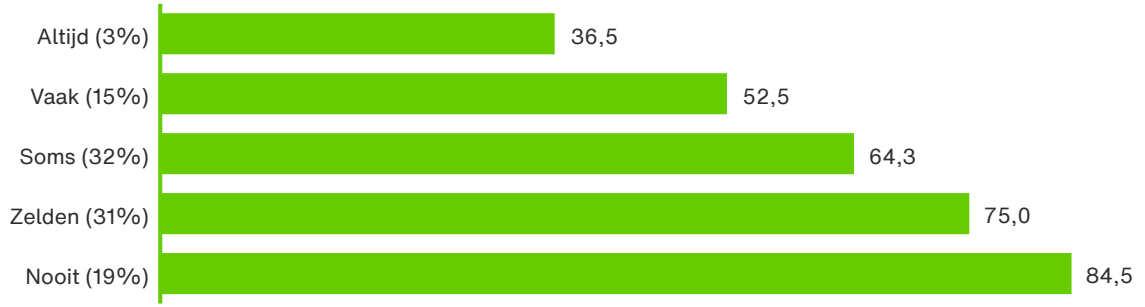
De helft van de medewerkers maakt zich zorgen of voelt zich angstig over hun financiële situatie; jongere medewerkers en ouders hebben meer kans om zich altijd of vaak zo te voelen.

- Meer dan één op de zes (18 procent) medewerkers maakt zich altijd of vaak zorgen of voelt zich angstig over hun financiële situatie; deze groep heeft de laagste mentale gezondheidsscores (respectievelijk 36,5 en 52,5), ten minste 22 punten lager dan die van medewerkers die zich zelden of nooit zorgen maken (respectievelijk 75,0 en 84,5) en ten minste 16 punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- Medewerkers jonger dan 40 hebben drie keer zoveel kans als medewerkers ouder dan 50 om zich altijd of vaak zorgen te maken of angstig te voelen over hun financiële situatie
- Medewerkers met een jaarlijks gezinsinkomen van minder dan € 50.000 hebben twee keer zoveel kans als medewerkers met een jaarlijks gezinsinkomen van meer dan € 50.000 om zich altijd of vaak zorgen te maken of angstig te voelen over hun financiële situatie
- Ouders hebben 70 procent meer kans dan niet-ouders om zich altijd of vaak zorgen te maken of angstig te voelen over hun financiële situatie
- 50 procent van de medewerkers maakt zich zelden of nooit zorgen of voelt zich angstig over hun financiële situatie; de mentale gezondheidsscores van deze groep (respectievelijk 75,0 en 84,5) liggen ten minste zes punten hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)

Hoe vaak maak je je zorgen of voel je je angstig over jouw financiële situatie?



MHI-score voor “Hoe vaak maak je je zorgen of voel je je angstig over jouw financiële situatie?”



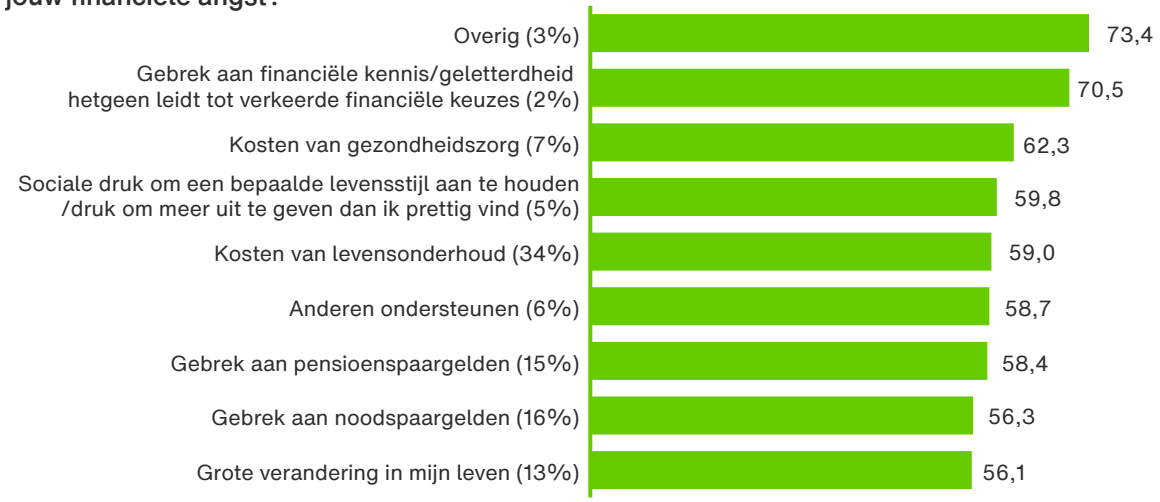
Meer dan een derde van de medewerkers noemt de kosten van levensonderhoud als hun voornaamste bron van financiële angst.

- 34 procent van de medewerkers zegt dat de kosten van levensonderhoud de belangrijkste oorzaak zijn voor hun financiële angst, 16 procent geeft aan dat het een gebrek aan spaargeld voor noodgevallen is en 15 procent zegt dat het een gebrek aan pensioenspaargelden is
- Medewerkers ouder dan 50 hebben 70 procent meer kans dan medewerkers jonger dan 40 om een gebrek aan pensioenspaargelden te noemen als de belangrijkste oorzaak van hun financiële angst
- De mentale gezondheidsscore van de 34 procent die de kosten van levensonderhoud als de grootste drijfveer voor hun financiële angst noemt (59,0), ligt bijna 10 punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- De laagste mentale gezondheidsscore (56,1) wordt behaald door 13 procent van de medewerkers die een grote verandering in hun leven noemen als belangrijkste bron van hun financiële angst. Deze score ligt bijna 13 punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)

Welke van de volgende factoren is de belangrijkste oorzaak van jouw financiële angst?



MHI-score voor “Welke van de volgende factoren is de belangrijkste oorzaak van jouw financiële angst?”

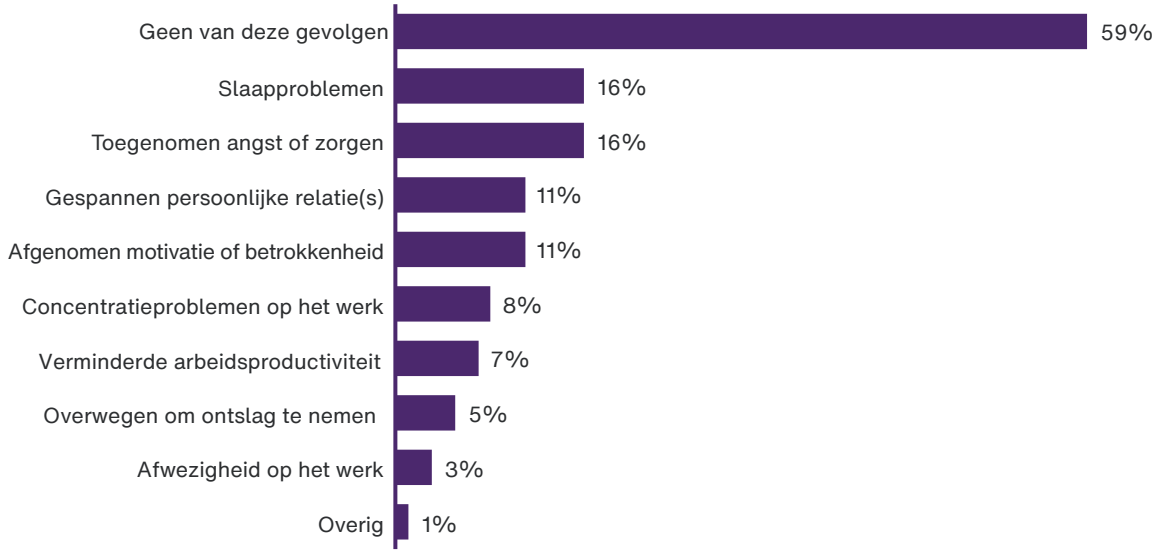


De impact van financiële stress.

Angst en slaapproblemen worden het meest genoemd als gevolgen van financiële stress.

- Meer dan één op de zeven (16 procent) medewerkers zegt dat ze verhoogde angst hebben ervaren als gevolg van financiële stress, 16 procent meldt slaapproblemen, 11 procent meldt spanning in hun persoonlijke relatie(s), 11 procent meldt verminderde motivatie/betrokkenheid, acht procent meldt concentratieproblemen op het werk en zeven procent meldt verminderde arbeidsproductiviteit als gevolg van financiële stress
- De mentale gezondheidsscores onder medewerkers die gevolgen melden van financiële stress variëren van 55,6 (slaapproblemen) tot een laagste score van 48,5 (concentratieproblemen), ten minste 13 punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)

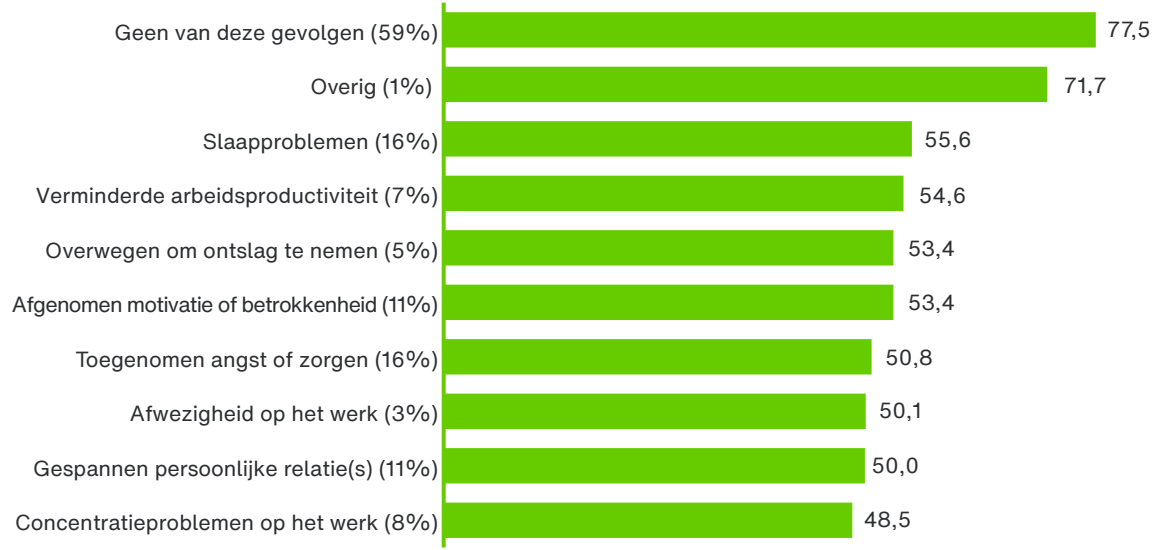
Welke gevolgen van financiële stress heb je ervaren?



- De laagste mentale gezondheidsscore (48,5) wordt behaald door acht procent van de medewerkers die melden dat ze concentratieproblemen ervaren op hun werk als gevolg van financiële stress. Deze score ligt 29 punten lager dan die van medewerkers die geen gevolgen melden (77,5) en meer dan 20 punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- 59 procent van de medewerkers meldt geen gevolgen van financiële stress; de mentale gezondheidsscore van deze groep (77,5) is bijna negen punten hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)



MHI-score voor “Welke gevolgen van financiële stress heb je ervaren?”



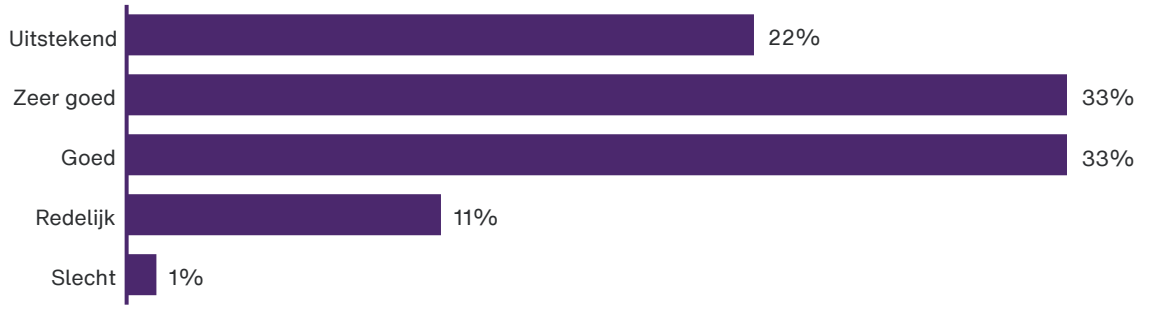
TELUS Health

Financiële geletterdheid

Meer dan de helft van de medewerkers beoordeelt hun financiële geletterdheid als zeer goed of uitstekend; 12 procent beoordeelt deze als redelijk of slecht.

- 55 procent van de medewerkers beoordeelt hun financiële geletterdheid als zeer goed of uitstekend; de mentale gezondheidsscores van deze groep (respectievelijk 70,5 en 76,8) zijn ten minste een punt hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- Medewerkers met spaargeld voor noodgevallen hebben 40 procent meer kans dan medewerkers zonder spaargeld voor noodgevallen om hun financiële geletterdheid als zeer goed of uitstekend te beoordelen
- Meer dan één op de tien (12 procent) medewerkers beoordeelt hun algehele financiële geletterdheid als redelijk of slecht; deze groep heeft de laagste mentale gezondheidsscores (respectievelijk 60,1 en 51,7). Deze scores liggen ten minste 10 punten lager dan die van medewerkers die hun financiële geletterdheid als uitstekend of zeer goed beoordelen en bijna negen punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)

Hoe zou je jouw algehele financiële geletterdheid beoordelen?



MHI-score voor “Hoe zou je jouw algehele financiële geletterdheid beoordelen?”



Beloning en pensioen- of spaarregelingen op het werk.

Hoewel zeven op de tien medewerkers zeggen dat ze een passende beloning krijgen voor hun werk, zegt meer dan één op de tien dat dit niet het geval is.

- 69 procent van de medewerkers zegt dat ze redelijk worden betaald voor hun werk; de mentale gezondheidsscore van deze groep (72,2) is meer dan drie punten hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- De laagste mentale gezondheidsscore (59,5) wordt behaald door 12 procent van de medewerkers die aangeven dat ze niet redelijk worden betaald voor hun werk. Deze score is bijna 13 punten lager dan die van medewerkers die vinden dat ze wel redelijk worden betaald (72,2) en meer dan negen punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- Medewerkers met een jaarlijks gezinsinkomen van minder dan € 50.000 hebben 50 procent meer kans dan medewerkers met een jaarlijks gezinsinkomen van meer dan € 50.000 om aan te geven dat ze niet redelijk worden betaald voor hun werk

Ik geloof dat mijn werkgever om mijn welzijn geeft en niet enkel om mijn productiviteit



MHI-score voor “Ik geloof dat mijn werkgever om mijn welzijn geeft en niet enkel om mijn productiviteit

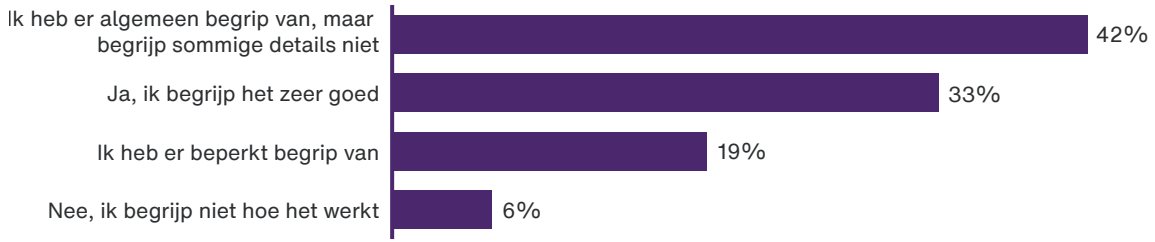


Twee derde van de medewerkers die bijdragen aan pensioen- of spaarregelingen op hun werk begrijpen niet goed hoe deze regelingen werken.

- Meer dan twee op de vijf (42 procent) medewerkers hebben een algemeen begrip van hoe de pensioen- of spaarregelingen op hun werk werken, maar begrijpen sommige details niet. 19 procent heeft een beperkt begrip van hoe deze regelingen werken, en zes procent begrijpt het helemaal niet
- De laagste mentale gezondheidsscore (58,2) wordt behaald door zes procent van de medewerkers die helemaal niet begrijpen hoe de pensioen- of spaarregelingen op hun werk werken. Deze score is meer dan 16 punten lager dan die van medewerkers die deze regelingen zeer goed begrijpen (74,7) en bijna 11 punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)



Als je bijdraagt aan een pensioen- of spaarprogramma op het werk, begrijp je dan hoe dit programma werkt?



- Medewerkers met een jaarlijks gezinsinkomen van minder dan € 50.000 hebben twee keer zoveel kans als medewerkers met een jaarlijks gezinsinkomen van meer dan € 50.000 om te melden dat ze helemaal niet begrijpen hoe deze regelingen werken
- 33 procent van de medewerkers die bijdragen aan pensioen- of spaarregelingen op hun werk begrijpen zeer goed hoe deze regelingen werken; de mentale gezondheidsscore van deze groep (74,7) is bijna zes punten hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)

MHI-score voor “Als je bijdraagt aan een pensioen- of spaarprogramma op het werk, begrijp je dan hoe dit programma werkt?”

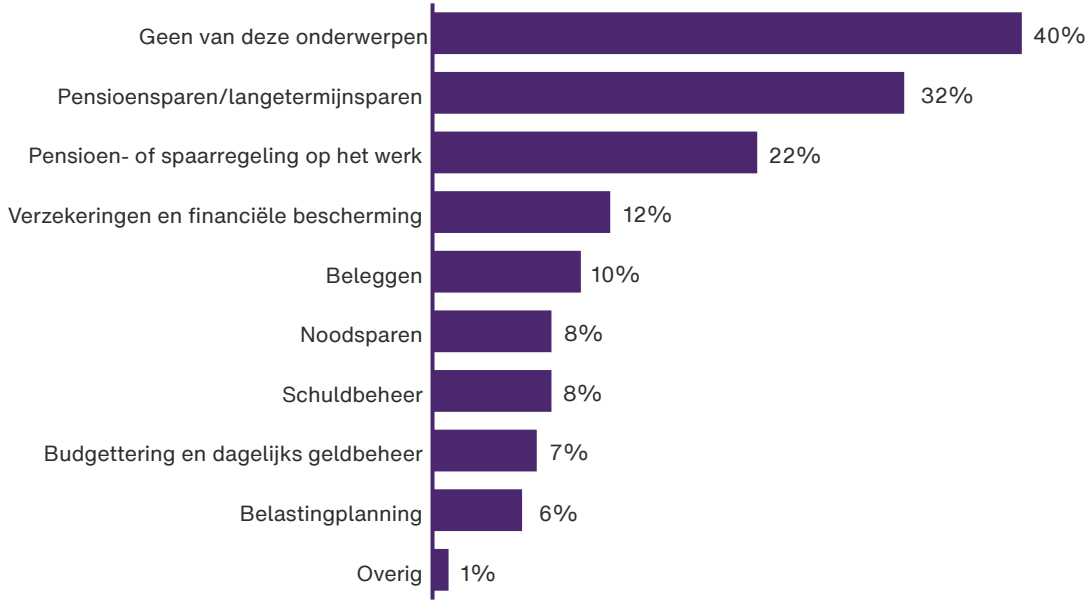


Meer dan de helft van de medewerkers wil dat hun werkgever informatie, hulpmiddelen of ondersteuning biedt met betrekking tot de pensioen- of spaarregelingen op het werk.

- 32 procent van de medewerkers wil dat hun werkgever middelen, communicatie of ondersteuning biedt voor pensioensparen, 22 procent wil ondersteuning voor pensioen- of spaarregelingen op het werk, 12 procent wil ondersteuning voor verzekeringen en financiële bescherming, 10 procent wil ondersteuning van hun werkgever bij beleggen, acht procent wil ondersteuning bij sparen voor noodgevallen, acht procent wil ondersteuning bij schuldbeheer en zeven procent wil ondersteuning bij budgettering



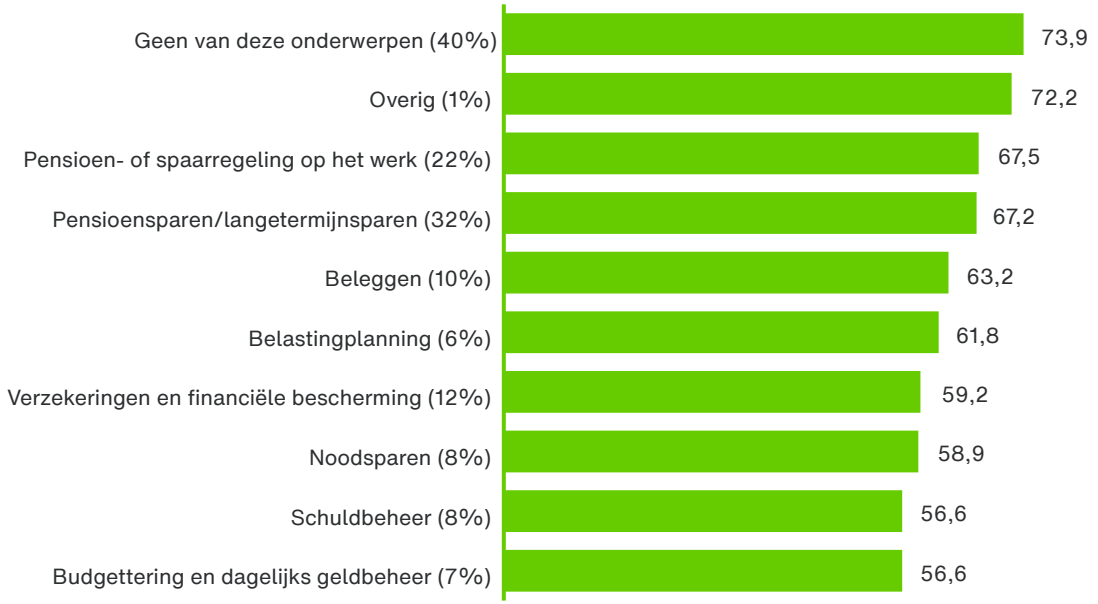
Voor welke van de volgende financiële onderwerpen zou je willen dat jouw werkgever middelen, communicatie of ondersteuning zou bieden?



- De laagste mentale gezondheidsscore (56,6) wordt behaald door zeven procent van de medewerkers die ondersteuning van hun werkgever willen bij budgettering en dagelijks geldbeheer. Deze score is meer dan 12 punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- 40 procent van de medewerkers wil niet dat hun werkgever informatie, hulpmiddelen of ondersteuning biedt met betrekking tot enig financieel onderwerp; deze groep heeft de hoogste mentale gezondheidsscore (73,9), vijf punten hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)



MHI-score voor "Voor welke van de volgende financiële onderwerpen zou je willen dat jouw werkgever middelen, communicatie of ondersteuning zou bieden?"

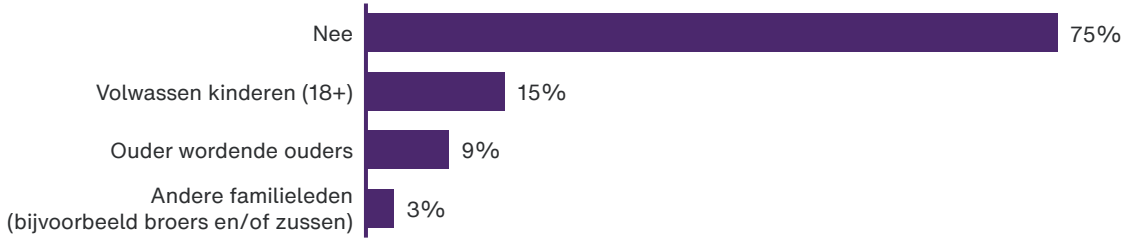


Mantelzorg en financiële steun.

Een kwart van de medewerkers biedt financiële steun of zorg aan volwassen kinderen of hun ouder wordende ouders.

- 15 procent van de medewerkers biedt financiële steun of zorg aan hun volwassen kinderen, negen procent biedt zorg of financiële steun aan hun ouder wordende ouders en drie procent biedt financiële steun of zorg aan andere familieleden
- De mentale gezondheidsscores van medewerkers die zorg of financiële steun bieden, variëren van 68,1 (volwassen kinderen) tot een laagste score van 62,6 (ouder wordende ouders). Dit is ten minste één punt lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- 75 procent van de medewerkers biedt geen financiële steun of zorg aan afhankelijke personen (exclusief kinderen onder de 18 en een echtgenoot/partner); de mentale gezondheidsscore van deze groep (70,2) is iets hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)

Bied je op dit moment financiële ondersteuning of zorg aan de volgende afhankelijke personen (met uitzondering van kinderen onder de 18 en/of je echtgenoot/partner)?



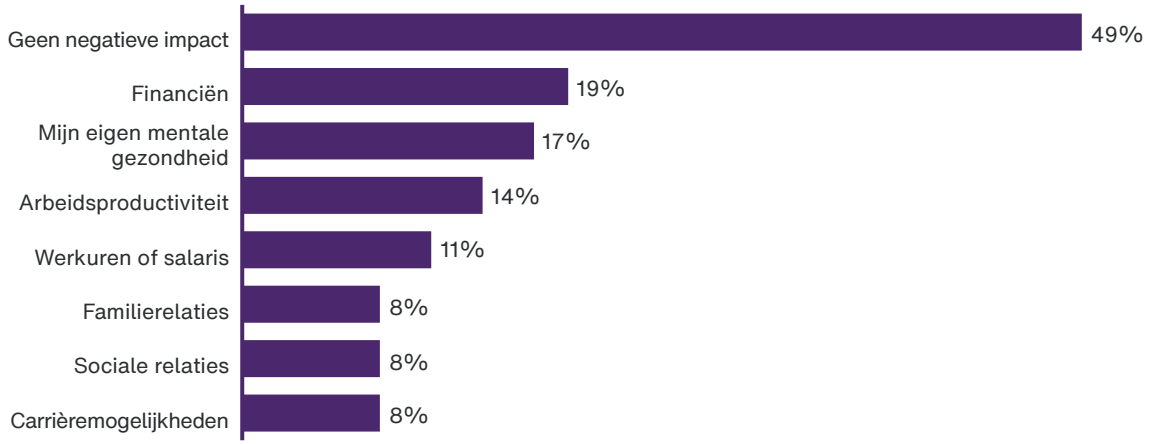
MHI-score voor "Bied je op dit moment financiële ondersteuning of zorg aan de volgende afhankelijke personen (met uitzondering van kinderen onder de 18 en/of je echtgenoot/partner)?"



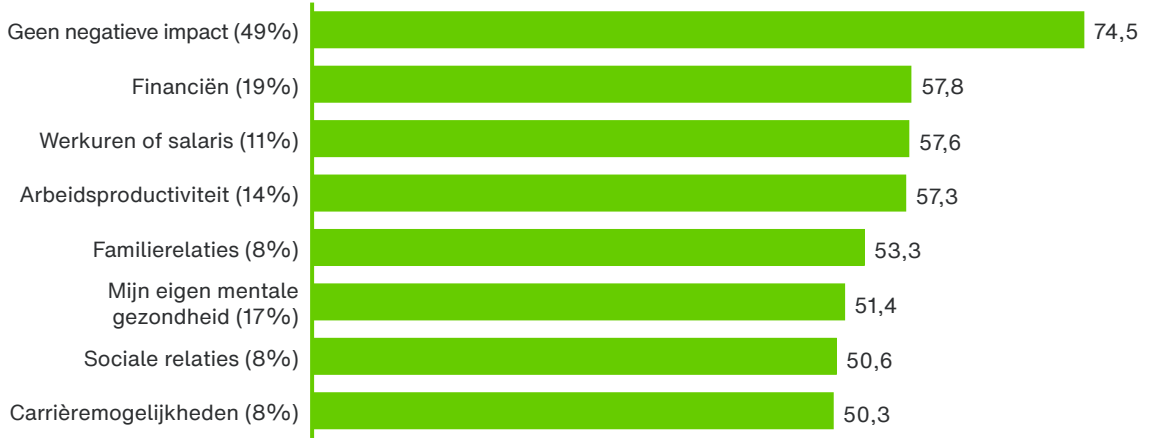
Medewerkers die financiële steun of zorg bieden, melden het vaakst een negatieve invloed op hun financiën, mentale gezondheid en arbeidsproductiviteit.

- 19 procent van de medewerkers die financiële steun of zorg bieden, meldt een negatieve invloed op hun financiën, 17 procent meldt een negatieve invloed op hun geestelijke gezondheid, 14 procent meldt een negatieve invloed op hun arbeidsproductiviteit, 11 procent meldt een negatieve invloed op werkuren of inkomen, acht procent meldt een negatieve invloed op relaties en nog eens acht procent meldt een negatieve invloed op carrièremogelijkheden
- Ouders geven tweeënhalf keer vaker dan niet-ouders aan dat het bieden van financiële steun of zorg een negatieve invloed heeft gehad op hun mentale gezondheid
- De laagste mentale gezondheidsscore (50,3) wordt behaald door acht procent van de medewerkers die melden dat het bieden van financiële steun of zorg een negatieve invloed heeft gehad op hun carrièremogelijkheden. Deze score is meer dan 24 punten lager dan die van medewerkers die geen negatieve invloed melden (74,5) en bijna 19 punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- 49 procent van de medewerkers zegt dat het bieden van financiële steun of zorg geen negatieve invloed heeft gehad; de mentale gezondheidsscore van deze groep (74,5) is bijna zes punten hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)

Heeft deze verantwoordelijkheid invloed gehad op het volgende?



MHI-score voor “Heeft deze verantwoordelijkheid invloed gehad op het volgende?”



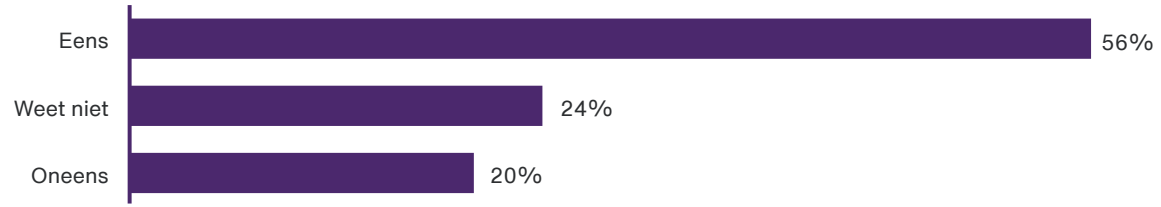
Perceptie van vertrouwen en zorg op de werkvloer.

Iets meer dan de helft van de medewerkers zou het geen probleem vinden om hun leidinggevende te vertellen over hun mentale gezondheidsklachten.

- 56 procent van de medewerkers zou het geen probleem vinden om het aan hun leidinggevende te vertellen als ze mentale gezondheidsproblemen hadden; de mentale gezondheidsscore van deze groep is het hoogst (71,5), bijna drie punten hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- De laagste mentale gezondheidsscore (62,4) wordt behaald door 20 procent van de medewerkers voor wie het wel een probleem zou zijn om het aan hun leidinggevende te vertellen als ze mentale gezondheidsproblemen hadden. Deze score is negen punten lager dan die van medewerkers voor wie dit geen probleem zou zijn (71,5) en bijna zeven punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)



Ik zou het geen probleem vinden om het aan mijn leidinggevende te vertellen als ik mentale gezondheidsproblemen zou hebben.



MHI-score voor “Ik zou het geen probleem vinden om het aan mijn leidinggevende te vertellen als ik mentale gezondheidsproblemen zou hebben.”

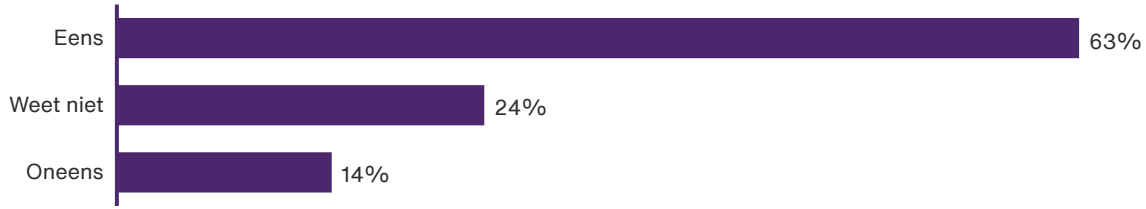




Eén op de zeven medewerkers gelooft dat hun werkgever alleen om hun productiviteit geeft.

- 63 procent van de medewerkers ervaart dat hun werkgever zowel om hun welzijn als om hun productiviteit geeft; de mentale gezondheidsscore van deze groep (72,3) is meer dan drie punten hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- De laagste mentale gezondheidsscore (58,3) wordt behaald door 14 procent van de medewerkers die geloven dat hun werkgever meer geeft om hun productiviteit dan om hun welzijn. Deze score is 14 punten lager dan die van medewerkers die ervaren dat hun werkgever zowel om hun welzijn als om hun productiviteit geeft (72,3) en bijna 11 punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)

Ik geloof dat mijn werkgever om mijn welzijn geeft en niet enkel om mijn productiviteit



MHI-score voor “Ik geloof dat mijn werkgever om mijn welzijn geeft en niet enkel om mijn productiviteit”

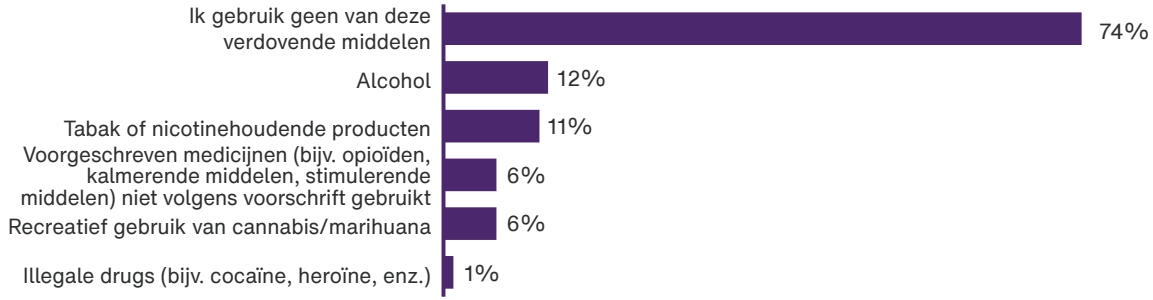


Gebruik van verdovende middelen

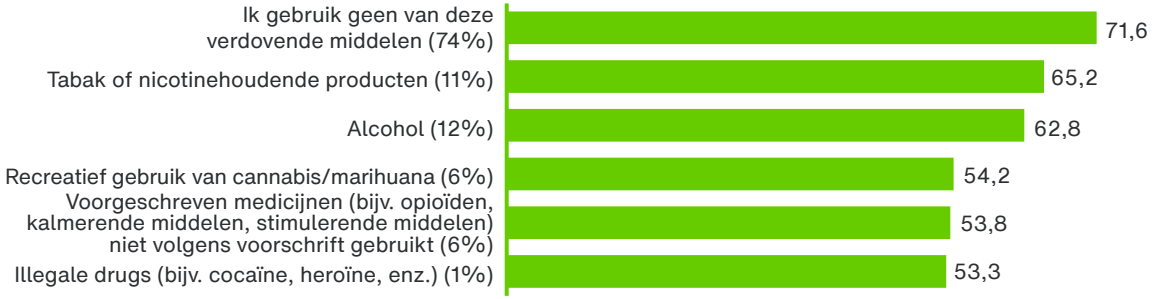
- 74 procent van de medewerkers rapporteert geen ongecontroleerd gebruik van verdovende middelen; de mentale gezondheidsscore van deze groep (71,6) is bijna drie punten hoger dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- 12 procent van de medewerkers maakt zich zorgen over hun alcoholgebruik, 11 procent maakt zich zorgen over hun tabaks- of nicotinegebruik en zes procent heeft moeite om het eigen gebruik van cannabis of medicatie op recept onder controle te houden
- De laagste mentale gezondheidsscore (53,3) wordt behaald door één procent van de medewerkers die zich zorgen maken over hun gebruik van illegale drugs. Deze score is meer dan 18 punten lager dan die van medewerkers die geen gebruik van verdovende middelen melden (71,6) en bijna 16 punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)



Heb je in de afgelopen 12 maanden een van de volgende middelen gebruikt op een manier die moeilijk onder controle te houden was of waarover je je zorgen maakte?



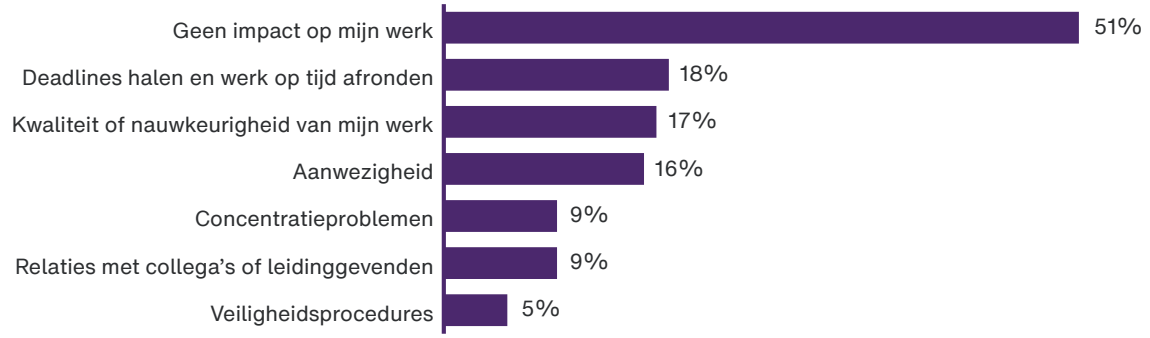
MHI-score voor "Heb je in de afgelopen 12 maanden een van de volgende middelen gebruikt op een manier die moeilijk onder controle te houden was of waarover je je zorgen maakte?"



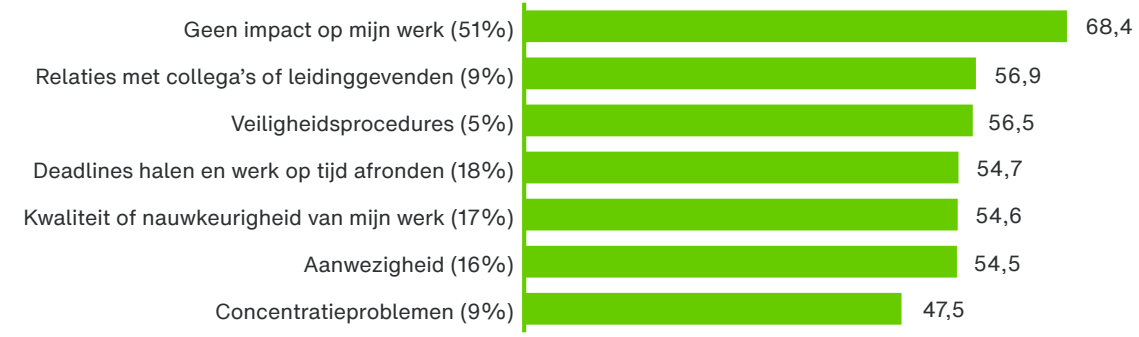
Onder medewerkers die problemen ervaren met hun gebruik van verdovende middelen geeft de helft aan dat dit in bepaalde mate impact op hun werk heeft.

- 18 procent van de medewerkers meldt dat hun gebruik van verdovende middelen een negatieve invloed heeft gehad op hun vermogen om deadlines te halen en werk op tijd af te ronden, 17 procent meldt een impact op de kwaliteit of nauwkeurigheid van hun werk, 16 procent meldt een impact op hun aanwezigheid op het werk, negen procent geeft aan concentratieproblemen te ervaren op het werk en negen procent meldt een impact op hun relaties met collega's of leidinggevenden
- De mentale gezondheidsscores onder medewerkers die gevolgen ervaren van hun gebruik van verdovende middelen variëren van 56,9 (relaties met collega's) tot een laagste score van 47,5 (concentratieproblemen op het werk). Deze scores zijn ten minste 12 punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)
- De helft (51 procent) van de medewerkers geeft aan dat het gebruik van verdovende middelen geen impact heeft op hun werk. De mentale gezondheidsscore van deze groep (68,4) komt overeen met het landelijk gemiddelde (68,9).

In hoeverre heeft jouw moeilijk onder controle te houden gebruik van verdovende middelen invloed gehad op jouw werk?



MHI-score voor "In hoeverre heeft jouw moeilijk onder controle te houden gebruik van verdovende middelen invloed gehad op jouw werk?"

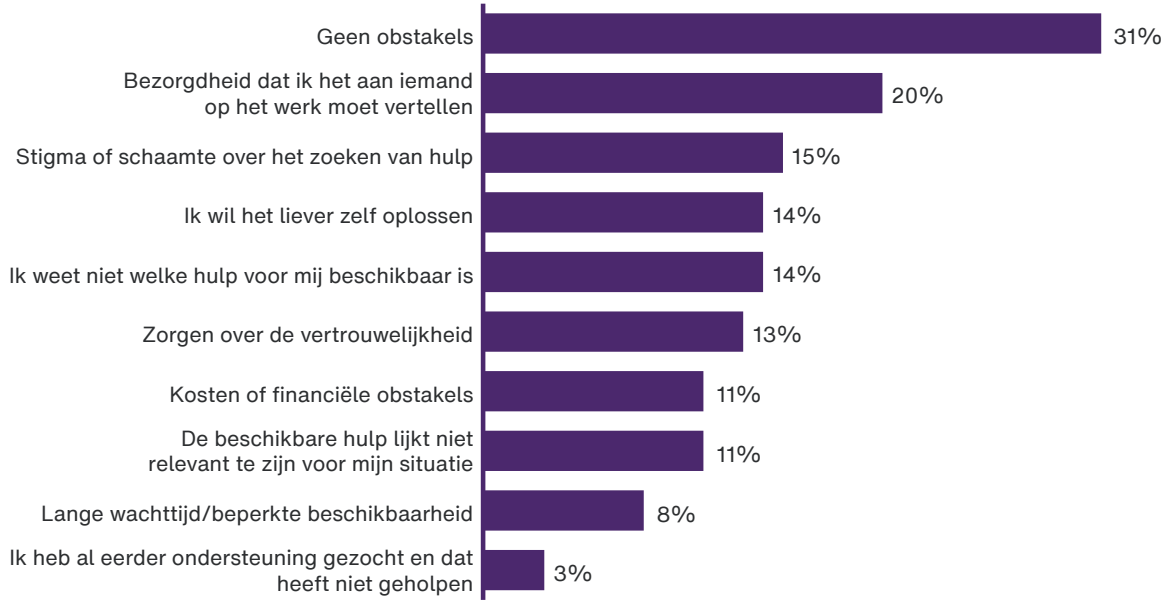


Angst om het op werk te moeten vertellen en stigma zijn de belangrijkste obstakels die medewerkers ervan weerhouden hulp te zoeken voor hun gebruik van verdovende middelen.

- 20 procent van de medewerkers geeft aan dat de bezorgdheid dat zij het aan iemand op het werk moeten vertellen een obstakel vormt om hulp te zoeken voor hun gebruik van verdovende middelen, 15 procent noemt stigma of schaamte als een obstakel, 14 procent wil de problemen met het gebruik van verdovende middelen liever zelf oplossen, 14 procent zegt niet te weten welke hulp voor hen beschikbaar is, 13 procent maakt zich zorgen over de vertrouwelijkheid en 11 procent geeft aan dat de kosten een obstakel vormen



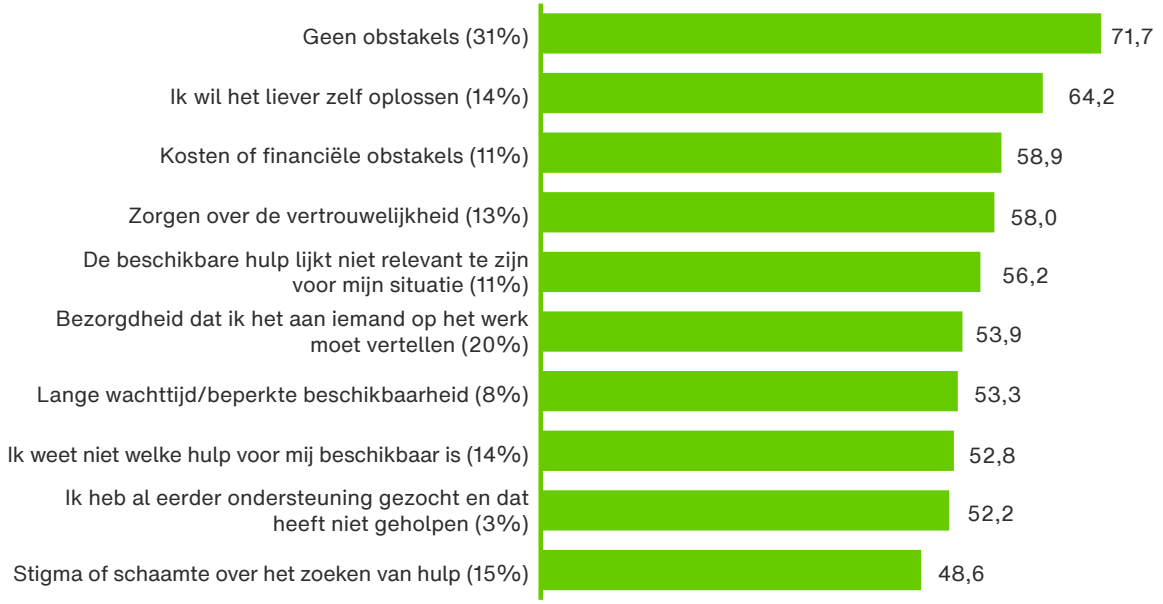
Welke obstakels zouden je tegenhouden om hulp te zoeken voor jouw gebruik van verdovende middelen?



- De mentale gezondheidsscores van medewerkers die obstakels ervaren bij het zoeken van hulp voor hun gebruik van verdovende middelen variëren van 64,2 (liever zelf oplossen) tot een laagste score van 48,6 (stigma of schaamte). Deze scores zijn ten minste vijf punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)



MHI-score voor “Welke obstakels zouden je tegenhouden om hulp te zoeken voor jouw gebruik van verdovende middelen?”



Twee derde van de medewerkers twijfelt of zou het niet prettig vinden om het aan hun leidinggevende te vertellen als zij problemen zouden ervaren met het gebruik van verdovende middelen.

- De hoogste mentale gezondheidsscore (68,0) wordt behaald door 34 procent van de medewerkers die het geen probleem zouden vinden om het aan hun leidinggevende te vertellen als ze problemen zouden ervaren met het gebruik van verdovende middelen of verslaving. Deze score ligt net onder het landelijk gemiddelde (68,9)
- De laagste mentale gezondheidsscore (64,8) wordt behaald door 36 procent van de medewerkers die het niet prettig zouden vinden om het aan hun leidinggevende te vertellen als ze problemen zouden ervaren met het gebruik van verdovende middelen of verslaving. Deze score is meer dan drie punten lager dan die van medewerkers voor wie het geen probleem zou zijn om hierover te praten met hun leidinggevende (68,0) en meer dan vier punten lager dan het landelijk gemiddelde (68,9)

Ik zou het geen probleem vinden om het aan mijn leidinggevende te vertellen als ik problemen zou ervaren met het gebruik van verdovende middelen of verslaving.



MHI-score voor “Ik zou het geen probleem vinden om het aan mijn leidinggevende te vertellen als ik problemen zou ervaren met het gebruik van verdovende middelen of verslaving.”



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 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 inzicht te bieden in de behoefte aan investeringen in ondersteuning van mentale gezondheid 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 kwesties wordt belicht.

Methodologie

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, bedrijfstak en geografische spreiding binnen Nederland. Respondenten werden gevraagd bij het beantwoorden van iedere vraag de afgelopen twee weken in gedachten te houden. De gegevens voor dit rapport zijn verzameld tussen 5 juni en 18 juni 2026.

Berekeningen

Om de Mental Health Index op te stellen, kent een scoresysteem puntwaarden toe aan individuele antwoorden. Hogere puntenwaarden zijn geassocieerd met een betere mentale gezondheid en een lager risico voor de mentale gezondheid. De som van de scores wordt gedeeld door het totale aantal mogelijke punten om een score op een schaal van 0 tot 100 te genereren. De ruwe score is het wiskundige gemiddelde van de individuele scores. De scores worden ingedeeld volgens de volgende schaal:

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

Neem voor vragen contact op met MHI@telushealth.com



TELUS® Health

www.telushealth.com

