



Rapport 2025: Welzijn op het werk leidt tot betere prestaties

Een strategische noodzaak voor blijvend succes

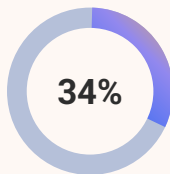


 indeed

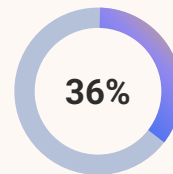
Samenvatting

Het huidige talent zoekt meer dan alleen een salaris. Ze willen een doel, support en de mogelijkheid om zich te ontplooiën. Toch zegt slechts 36% van de medewerkers dat ze floreren op het werk. Dit is niet alleen een statistiek, maar ook een duidelijke waarschuwing. Zodra het welzijn op het werk afneemt, neemt de stress toe, gaan mensen weg en gaan de prestaties achteruit.

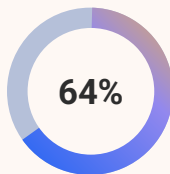
Maar het omgekeerde is ook waar: wanneer organisaties investeren in welzijn op het werk, zorgt dat voor betere prestaties, een lager personeelsverloop en een groter aanpassingsvermogen. Indeed stelt bedrijven in staat om welzijn op het werk om te zetten in een concurrentievoordeel.



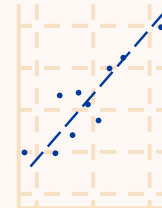
De verwachtingen van werknemers zijn veranderd: 34% van de mensen meldt dat hun verwachtingen hoger liggen dan vorig jaar, terwijl Gen Z een nog grotere stijging laat zien.



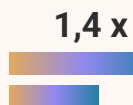
Het welzijn van medewerkers blijft laag, maar Nederland overtreft alle andere onderzochte landen. Slechts 1 op de 5 enquêterespondenten presteert optimaal op het werk.¹



Welzijn en aanpassingsvermogen aan AI zijn met elkaar verbonden. Medewerkers van bedrijven die welzijn voorop stellen, kunnen zich eerder aanpassen aan AI dan werknemers bij bedrijven die dat niet doen (64% tegenover 51%).²



Welzijn correleert direct met financiële cijfers: van bedrijfswaardering tot ROI.



1,4 x Mensen met een hoog welzijn bereiken **1,4 keer vaker doelen op het werk** dan mensen met een laag welzijn.



Tijd voor actie: meet, communiceer en investeer in de drie belangrijkste factoren van welzijn op het werk: energie, saamhorigheid en vertrouwen.

Welzijn op het werk-rapport van Indeed, gebaseerd op een onderzoek in opdracht van Indeed, uitgevoerd door Forrester Consulting, 2025
¹Optimaal presteren houdt in dat alle vier de indicatoren voor welzijn op het werk (geluk, zingeving, tevredenheid, geen stress) een score van 4 of 5 kregen. Respondenten gaven aan in hoeverre ze het eens waren volgens een 5-puntsschaal, waarbij 5 = Helemaal mee eens en 1 = Helemaal mee oneens.
²Opmerking: hoog aanpassingsvermogen wordt gedefinieerd als een score van 3,5+ op een samengestelde schaal met een gemiddelde van 1 tot 5 voor verschillende stellingen met betrekking tot het aanpassingsvermogen aan AI

Onderwerpen in het rapport

1.

[De opkomst van welzijn op het werk](#)

2.

[Wake-up call: slechts 1 op de 3 presteert optimaal](#)

3.

[Topprestaties en AI-integratie](#)

4.

[Welzijn op het werk trekt talent aan](#)

5.

[Samenvatting en actie ondernemen](#)



Welzijn op het werk-rapport van Indeed, gebaseerd op een onderzoek in opdracht van Indeed (n=1572 Nederlandse volwassenen), uitgevoerd door Forrester Consulting, 2025.

Aanvullende informatie over de methodiek is te vinden in de [bijlage](#).

FORRESTER

Context

De definitie van welzijn op het werk

Met hulp van vooraanstaande experts op het gebied van geluk en welzijn meten we welzijn op het werk aan de hand van vier belangrijke indicatoren: **geluk, tevredenheid, zingeving en stress.**

“Een combinatie van deze vier elementen is de perfecte holistische maatstaf voor het welzijn van medewerkers. Deze aanpak sluit aan bij de manier waarop beleidsmakers en statistiekbureaus binnen de OESO verschillende aspecten van algemeen welzijn meten.”



Dr. Jan-Emmanuel De Neve

Hoogleraar economie en gedragswetenschappen aan de Universiteit van Oxford en directeur van het bijbehorende Wellbeing Research Centre



Positief gevoel

Geluk

“Ik voel me meestal tevreden op mijn werk”



Algemene tevredenheid

Tevredenheid

“Ik ben volledig tevreden over mijn werk”



Betekenisvol werk

Zingeving

“Mijn werk heeft een duidelijk doel”



Negatief gevoel

Geen stress

“Ik voel me meestal gestrest op mijn werk”



"Dit gaat verder dan medewerkersbeleving. Het gaat over concurrerend blijven, vooroplopen in AI-ontwikkelingen en je bestaansrecht als bedrijf."

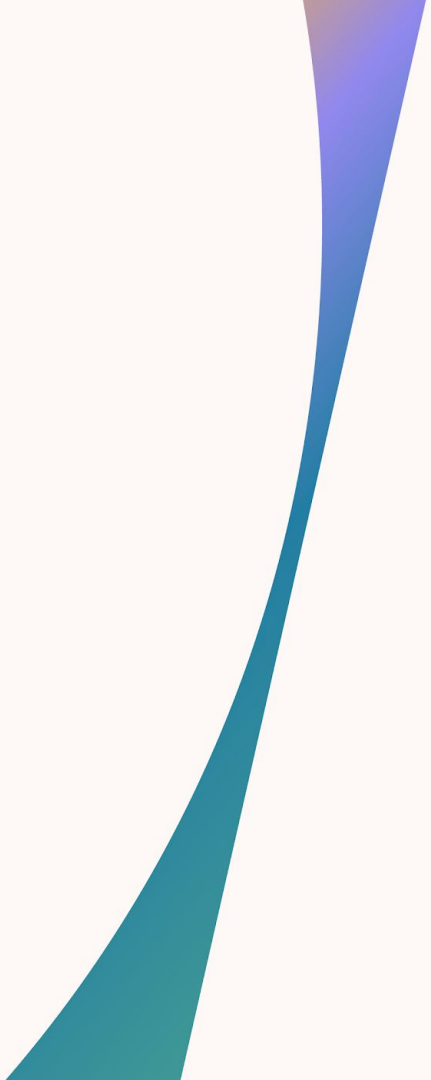


Kyle M.K.

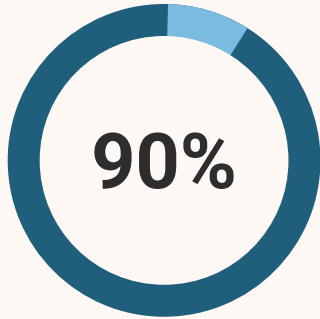
Senior talentadviseur bij Indeed

01

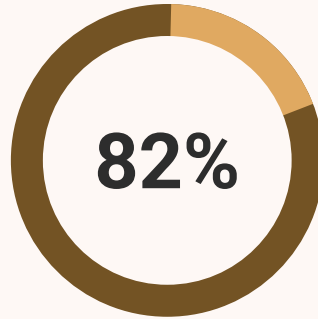
De opkomst van welzijn op het werk



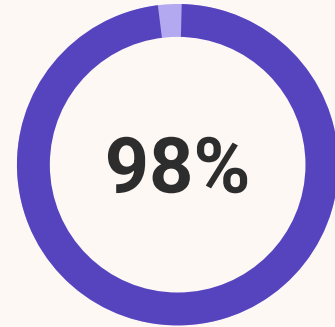
Talent van nu wil meer dan alleen salaris en gelooft dat werkgeluk mogelijk is.



gelooft dat werk meer is dan een salarisstrookje



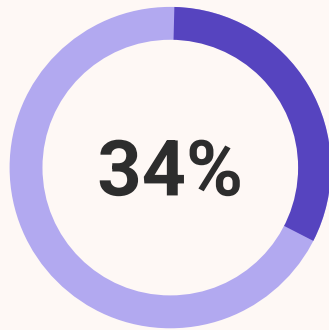
vindt het belangrijk bedrijven te vinden die geven om hoe je je voelt



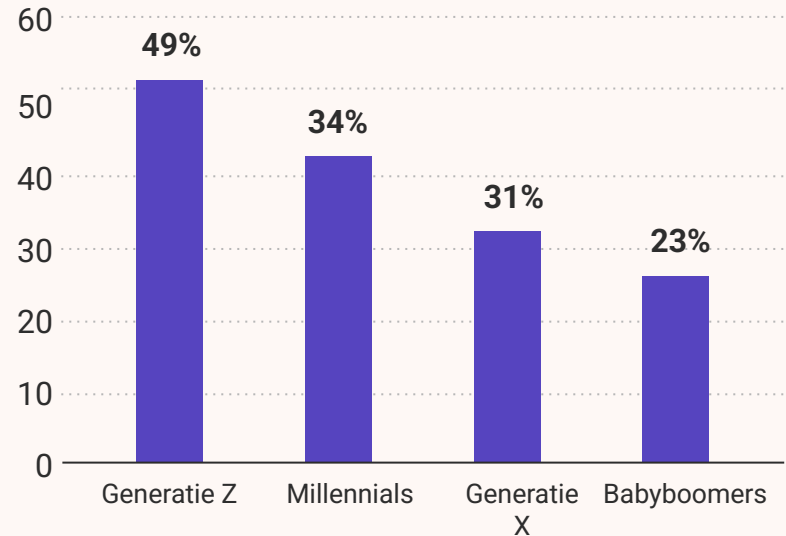
gelooft dat je gelukkig kunt zijn in je werk

Een blijvende verandering

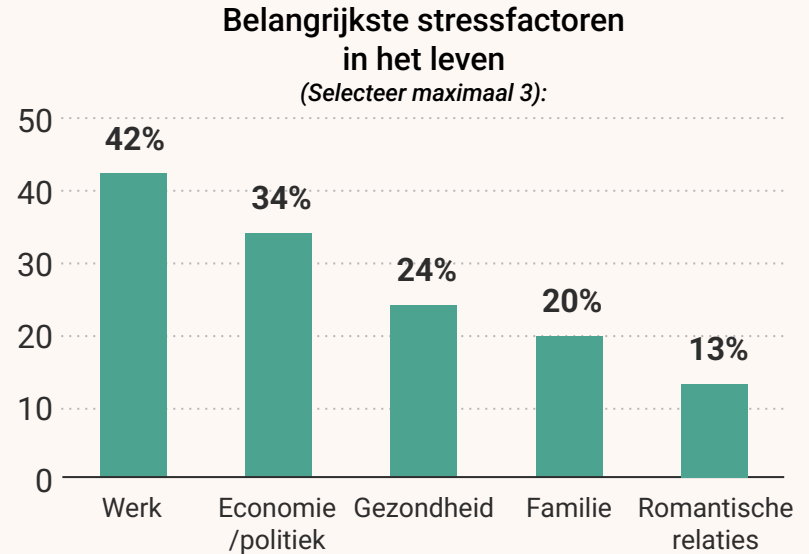
De verwachtingen over werkgeluk blijven stijgen, zelfs in een werkgeversmarkt. Dit toont aan dat de focus op welzijn niet zomaar een tijdelijke trend is.



van de mensen meldt dat hun verwachtingen voor het welzijn op het werk **hoger zijn dan een jaar geleden**

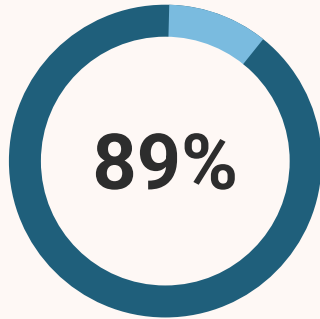


En terecht. Werk is nog steeds de grootste bron van stress voor mensen in het dagelijks leven, ondanks de verbeterde economische en politieke omstandigheden.



Feedbackloop werk-privéleven

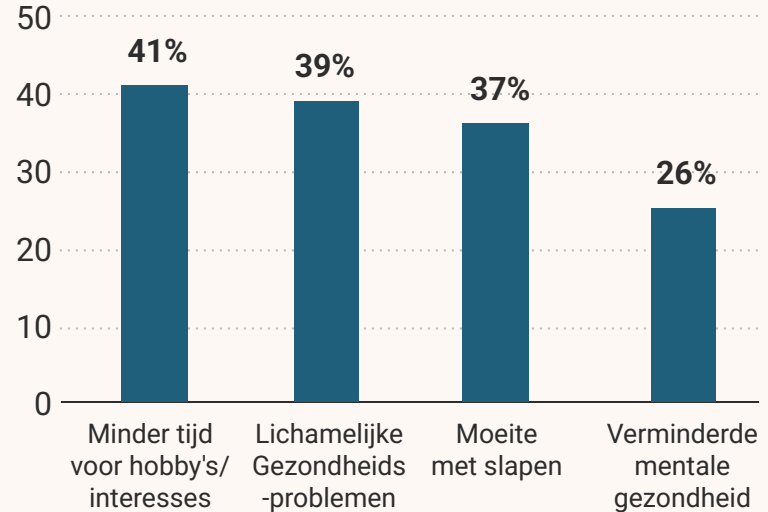
Hoe we ons op het werk voelen, heeft invloed op hoe we ons thuis voelen. Een laag welzijn op het werk werkt vaak door in ons privéleven en heeft nadelige gevolgen.



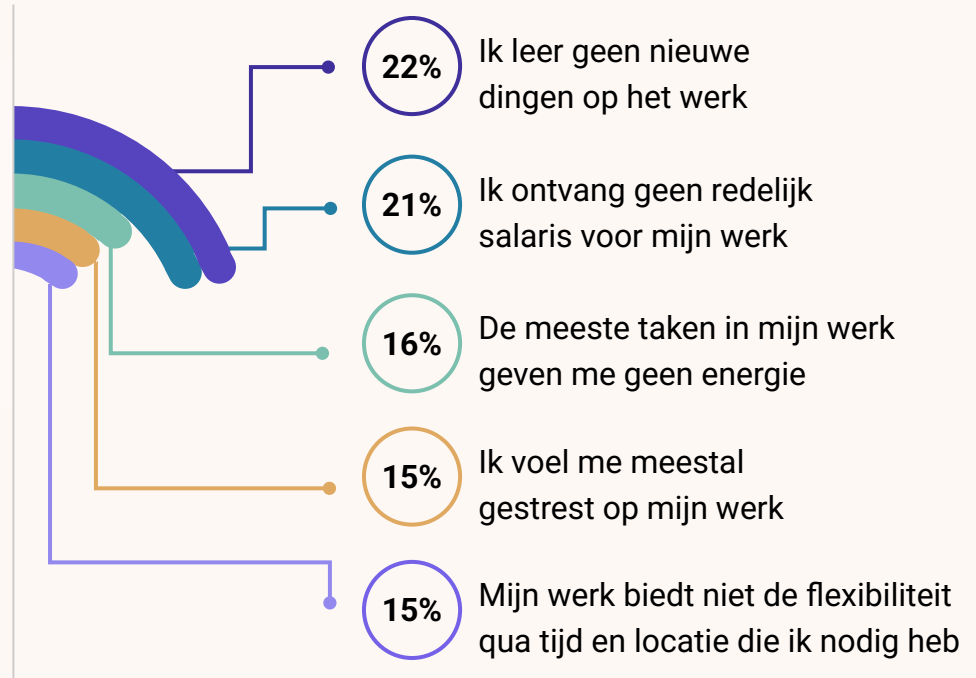
meldt dat het werk hun geluk thuis beïnvloedt.

Slecht welzijn op het werk heeft geleid tot

(selecteer alles wat van toepassing is):




In Nederland is de belangrijkste reden waarom medewerkers hun baan opzeggen het gebrek aan nieuwe leerervaringen.



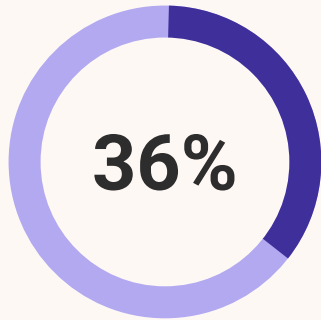
02

Wake-up call:
slechts 1 op de 3 presteert
optimaal

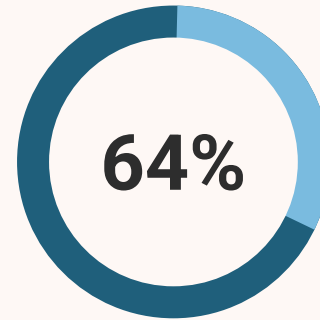
A short, horizontal line with a color gradient from orange to blue.

De huidige stand van welzijn op het werk

Slechts 36% van de mensen floreert op het werk. Velen voelen zich niet gelukkig, ervaren veel stress, weinig motivatie of zijn niet tevreden.



van de mensen floreert op het
werk



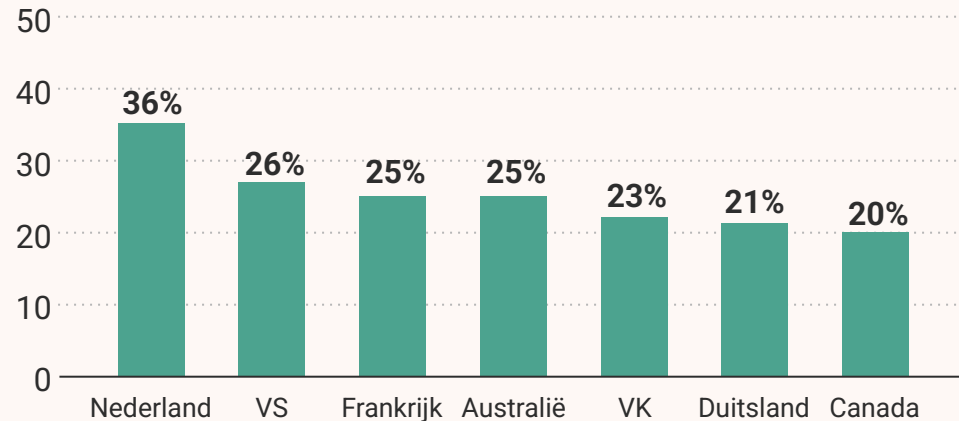
van de mensen floreert niet op het
werk

Welzijn op het werk-rapport van Indeed, gebaseerd op een onderzoek in opdracht (n=1572 Nederlandse volwassenen), uitgevoerd door Forrester Consulting, 2025.

Opmerking: Optimaal presteren houdt in dat alle vier de indicatoren voor welzijn op het werk (geluk, zingeving, tevredenheid, geen stress) een score van 4 of 5 kregen. Respondenten gaven aan in hoeverre ze het eens waren volgens een 5-puntsschaal, waarbij 5 = Helemaal mee eens en 1 = Helemaal mee oneens.

Hoewel Nederland objectief gezien nog steeds laag is, is Nederland van alle onderzochte landen het beste land voor welzijn op het werk.

van de mensen floreert op het werk



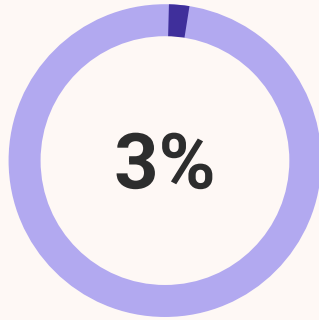
Hoger welzijn/bloei = overeenstemming over alle welzijnsdimensies: gelukkig zijn op het werk, volledig tevreden zijn met hun baan, een duidelijk doel hebben in hun functie en zich meestal niet gestrest voelen (4-5 beoordelingen voor geluk, tevredenheid, zingeving en NIET gestrest zijn)

Basis: totaal aantal respondenten

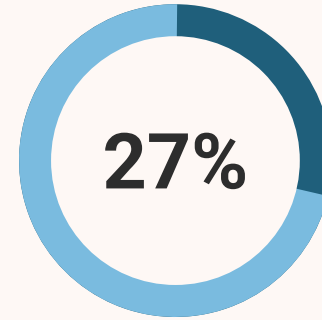
2025: 4038 VS, 1605 Canada, 1551 VK, 1569 Frankrijk, 1500 Duitsland, 1572 Nederland, 1609 Australië

Welzijn op het werk-rapport van Indeed, gebaseerd op een onderzoek in opdracht, uitgevoerd door Forrester Consulting, 2025

Medewerkers met een lager welzijn op het werk hebben bijna 9,5 keer zoveel kans om regelmatig stress te ervaren op het werk.



Slechts 3% van de mensen die een **hoger niveau** van welzijn op het werk aangeven, heeft regelmatig stress op het werk.



Terwijl 27% van de mensen die een **lager niveau** van welzijn op het werk aangeven, regelmatig stress op het werk ervaart.

Wat bepaalt eigenlijk het welzijn op het werk?

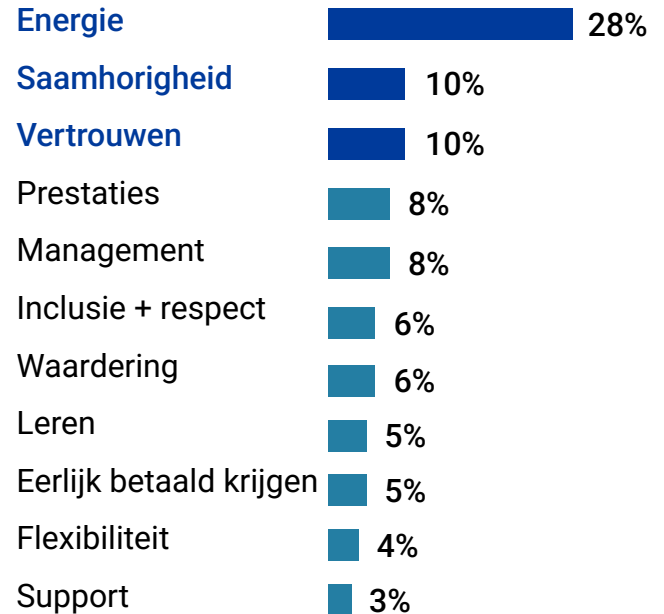
Op de vraag wat invloed heeft op welzijn op het werk, wijzen mensen vaak op 'flexibiliteit' en 'eerlijk salaris'.

Maar als Forrester de drijfveren van welzijn op het werk statistisch analyseert, komt er een ander verhaal naar voren.

Deze drie factoren komen als beste uit de bus:

1. **Energie krijgen** van je werk
2. Het gevoel hebben dat je **ergens deel van uitmaakt**
3. **Vertrouwen in** je medewerkers

Wat drijft medewerkers?

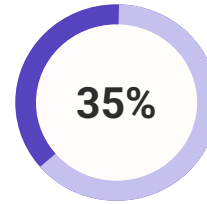


Belemmeringen voor welzijn op het werk

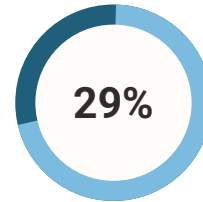
Bijna een derde van de werknemers heeft moeite om zich energiek te voelen, zich thuis te voelen en vertrouwen te hebben in de mensen met wie ze werken.

Dit vormt een duidelijke en concrete belemmering voor het welzijn op het werk.

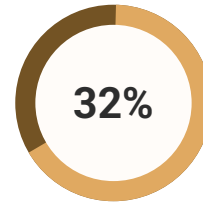
Welzijn op het werk-rapport van Indeed, gebaseerd op een in opdracht uitgevoerd onderzoek (n=1572 Nederlandse volwassenen), uitgevoerd door Forrester Consulting, 2025



van de medewerkers voelt zich niet energiek



van de werknemers heeft het gevoel dat ze er niet bij horen



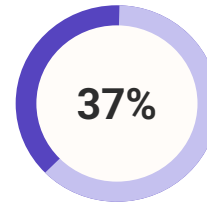
van de werknemers vertrouwt de mensen in hun bedrijf niet

Hoewel mensen welzijn als een gedeelde verantwoordelijkheid zien, wordt van organisaties verwacht dat ze het voortouw nemen.

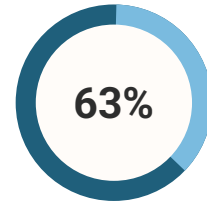
Iedereen draagt bij aan het welzijn van medewerkers:

Van directe managers wordt verwacht dat ze de meeste bijdrage leveren (24%), dan leidinggevenden (13%), de CEO (11%) en hr (11%).

Wie is verantwoordelijk voor welzijn op het werk?



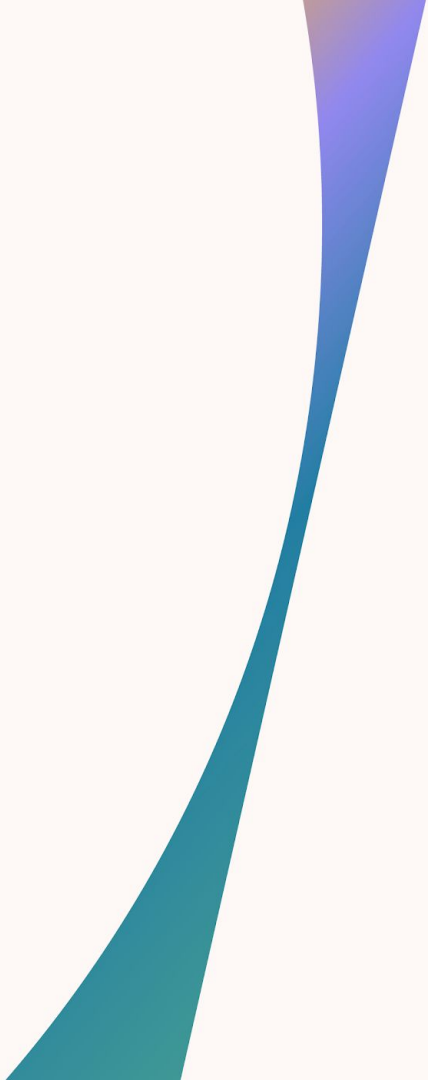
Individueen zelf



Verantwoordelijkheid van het bedrijf

03

Topprestaties en AI-integratie



Productiviteit: bereik 1,4 keer vaker doelen

Mensen met een
hoog welzijn bereiken
1,4 keer vaker doelen
op het werk dan
mensen met een laag
welzijn.

Respondenten die een
lager niveau van welzijn
op het werk aangeven

vs.

Respondenten die een
hoger niveau van welzijn
op het werk aangeven

61%

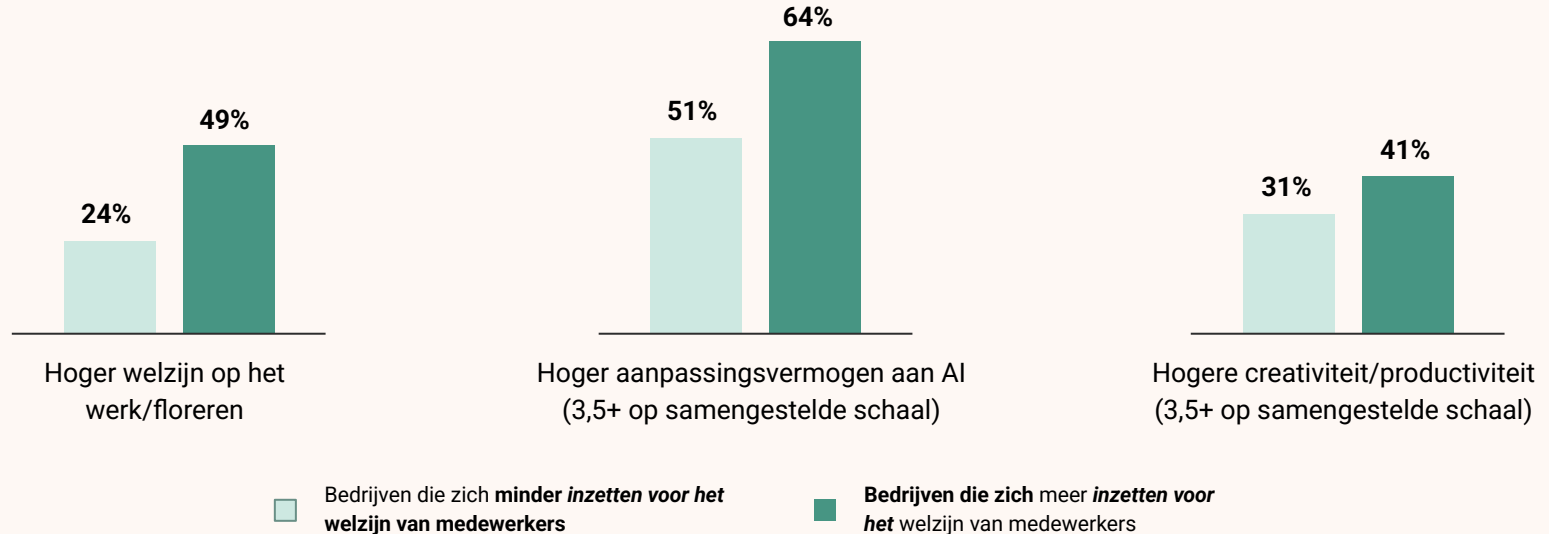
Ik bereik de meeste van
mijn werkdoelen

88%

Welzijn op het werk-rapport van Indeed, gebaseerd op een in opdracht uitgevoerd onderzoek (n=1572 Nederlandse volwassenen), uitgevoerd door Forrester Consulting, 2025.
Opmerking: Basis voor "Lager welzijn" = 1010; Basis voor "Hoger welzijn/bloei" = 562.

Productiviteit: aanpassingsvermogen en creativiteit

Bedrijven die werkwelzijn prioriteren en meten, presteren bijna twee keer beter op welzijnsgebied. Ook scoren ze 1,25 keer zo hoog op AI-adaptatie en creativiteit/productiviteit van medewerkers.



Mensen met een laag
welzijn zijn bijna 3
keer vaker op zoek
naar een baan.

Respondenten die een
lager niveau van welzijn
op het werk aangeven

vs.

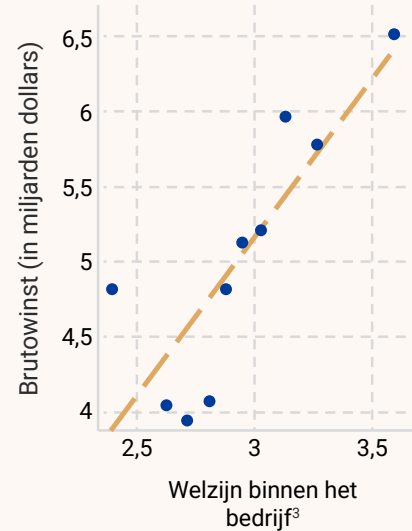
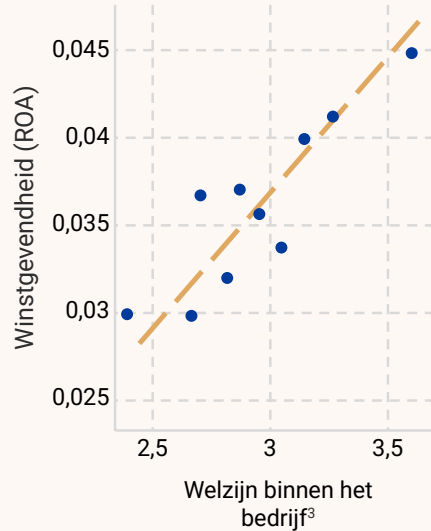
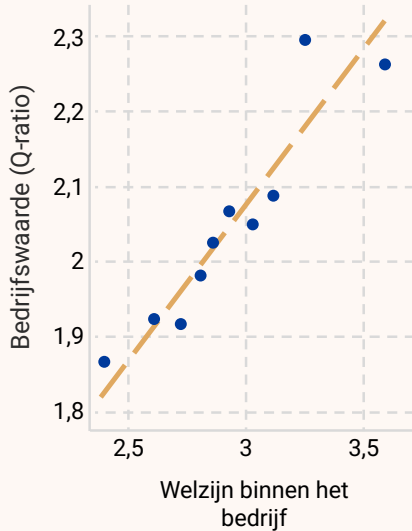
Respondenten die een
hoger niveau van welzijn
op het werk aangeven

21%	Ben je actief op zoek naar een baan?	7%
50%	Je bent van plan om de komende 12 maanden bij je huidige baan te blijven.	81%

De bredere businesscase

Beter welzijn van medewerkers is gekoppeld aan een hogere bedrijfswaardering, hoger rendement op activa en meer winst.

Welzijn binnen het bedrijf en de bedrijfsprestaties (op basis van enquêterespondenten in de VS)



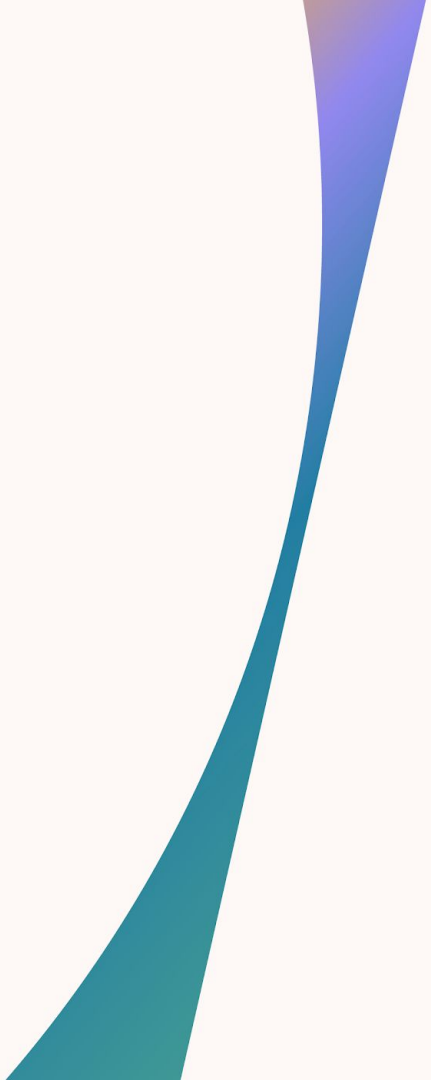
De analyse omvat 1782 beursgenoteerde bedrijven in de VS en ongeveer 1 miljoen medewerkers-enquêtes.

³Samengestelde statistiek van geluk, tevredenheid, zingeving en stress

Bron: [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#), Universiteit van Oxford, juli 2024

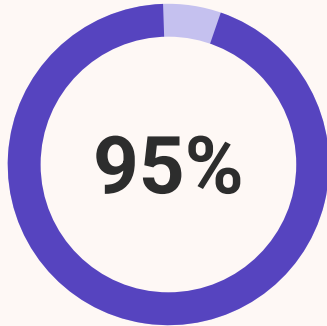
04

Welzijn op het werk
trekt talent aan



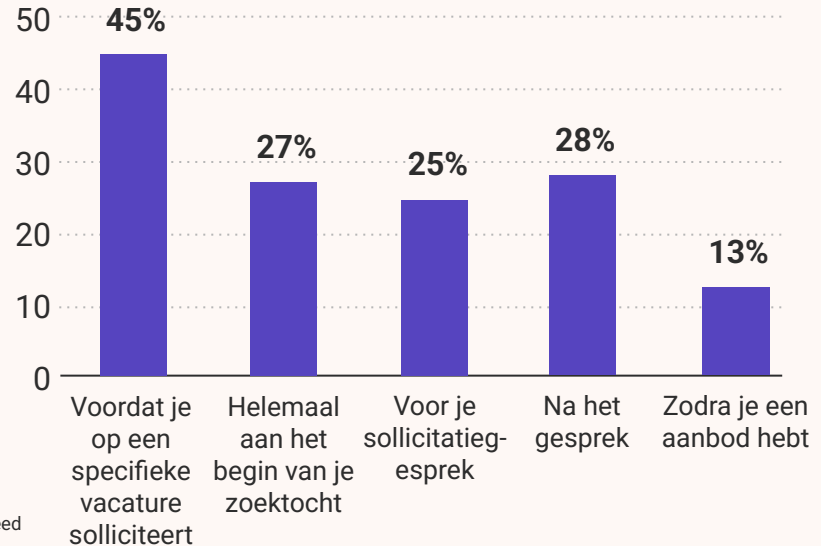
Talent aantrekken: welzijn in de zoektocht

95% van de werkzoekenden wil welzijnsgegevens zien om bedrijven te beoordelen, nog vóór ze gaan solliciteren.



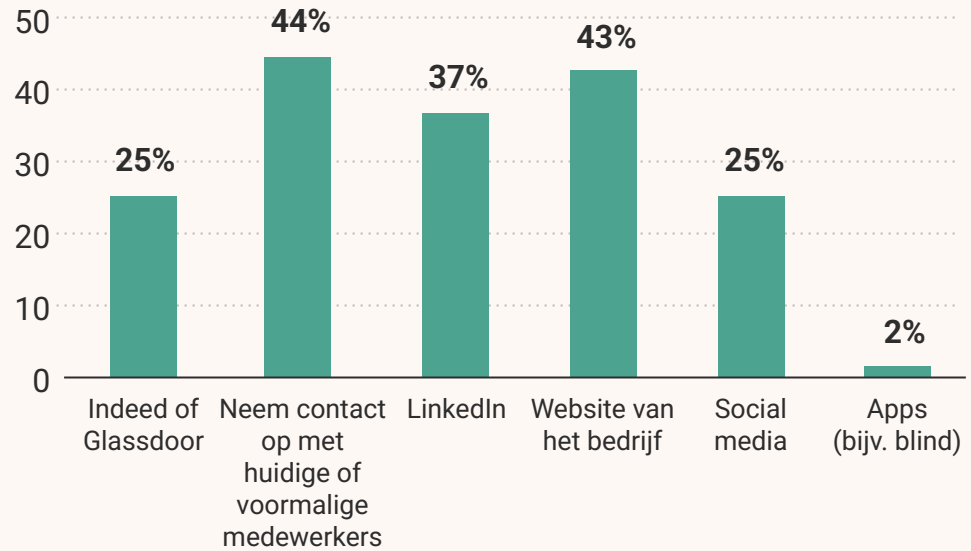
Wil welzijnsgegevens zien bij het zoeken naar een baan

Wanneer zijn gegevens over welzijn op het werk het nuttigst?



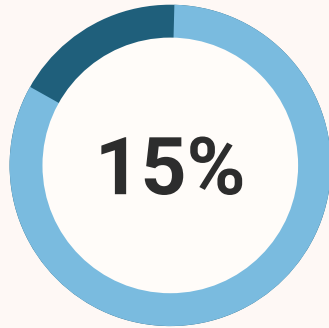
Kandidaten
beoordelen de
welzijnscultuur van
je bedrijf uit
verschillende
bronnen.

Welke platforms of bronnen gebruik je om werkwelzijn te beoordelen?



Aantrekken van talent: sollicitatiegesprekken

Kandidaten zoeken tijdens sollicitatiegesprekken naar signalen over werk-privébalans, zoals het gedrag van de interviewer en wat er besproken wordt.



Slechts 15% van de mensen geeft aan dat ze de interviewer altijd of vaak vragen stellen over welzijn op het werk

Op welke signalen let je tijdens een sollicitatiegesprek om werkwelzijn in te schatten?

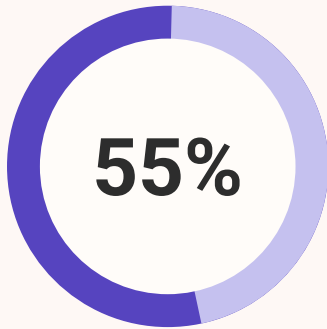
Komt betrokken en empathisch over **56%**

Brengt werk-privébalans ter sprake **58%**

Beschrijft het team als ondersteunend **39%**

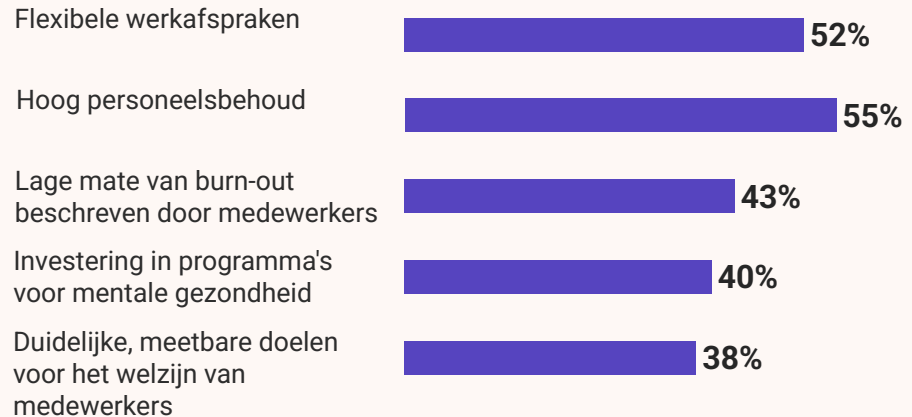
Aantrekken van talent: welzijn op het werk evalueren

60% van de mensen verwacht dat werkgevers prioriteit geven aan welzijn. Concrete signalen hiervan zijn hoge retentie, weinig burn-outs en flexibel werken.



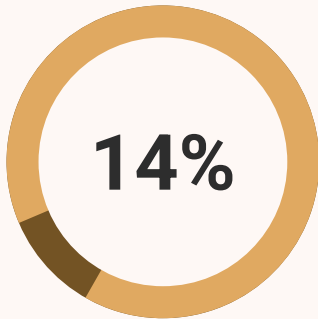
vindt dat bedrijven absoluut de verantwoordelijkheid hebben om een omgeving te creëren waarin mensen zich kunnen ontplooiën.

Hoe herken je dat een bedrijf welzijn serieus neemt?

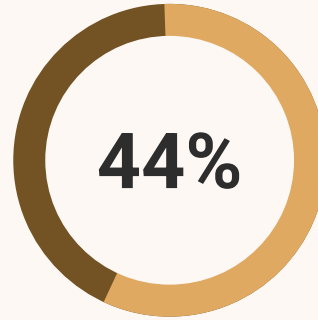


Doen bedrijven wat ze beloven?

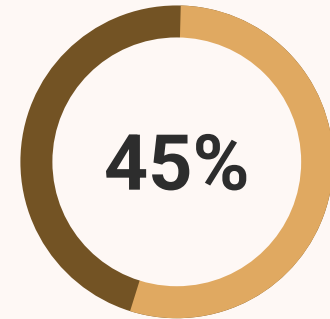
Ondanks wijdverbreide scepsis over werkwelzijn, geeft bijna de helft aan dat hun bedrijf wel degelijk actie onderneemt.



Gelooft dat de meeste bedrijven oprecht begaan zijn met het welzijn op het werk en hier serieus prioriteit aan geven



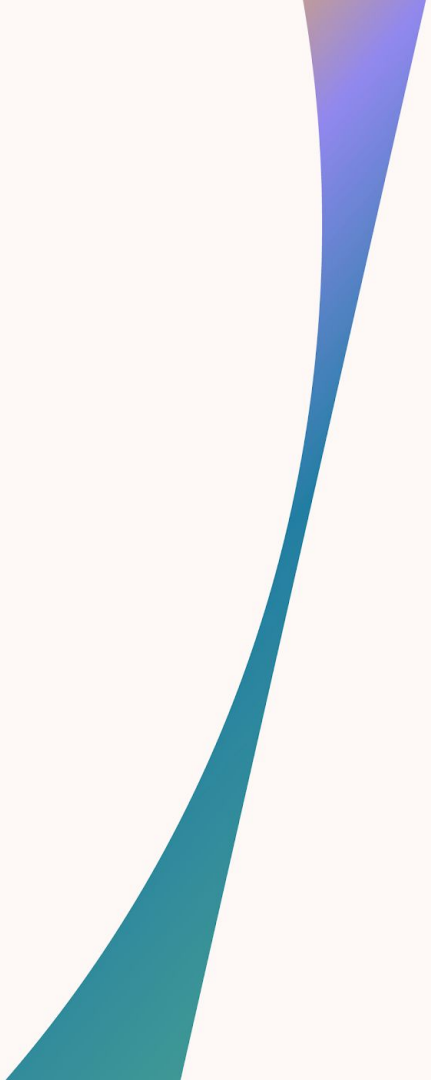
Mijn bedrijf doet er alles aan om het welzijn van medewerkers te verbeteren



Mijn bedrijf meet welzijn op het werk

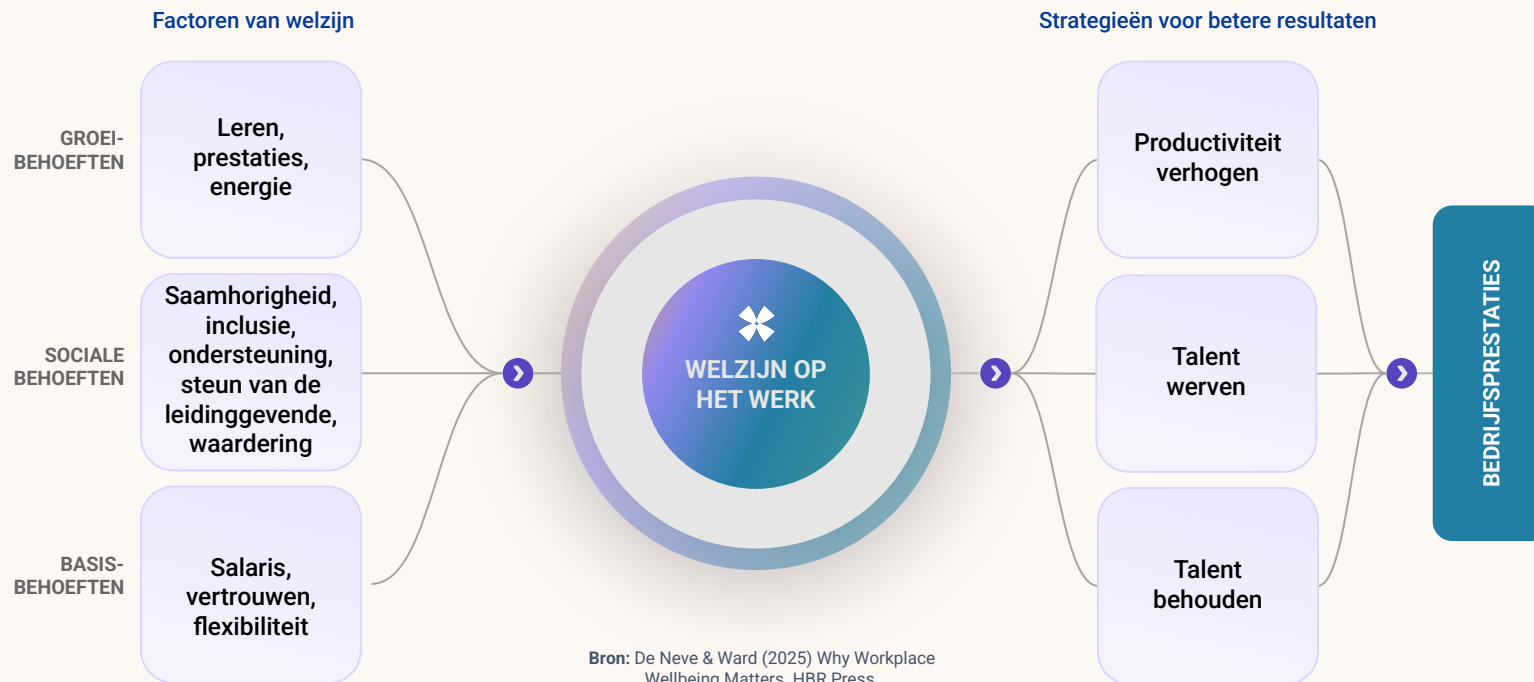
05

Samenvatting en actie ondernemen



Samenvatting

De toekomst blijft onzeker. Maar één ding is duidelijk: bedrijven die mensen vooropstellen, passen zich beter aan, scoren hoger op alle belangrijke hr-cijfers en presteren structureel beter dan de markt.



Actie ondernemen

Meet werkwelzijn en versterk je merk als werkgever

1. **Meet** het welzijn op het werk en vergelijk je prestaties met die van anderen
2. **Investeer** in de belangrijkste factoren van welzijn op het werk (energie, saamhorigheid, vertrouwen)
3. **Activeer** welzijn in je waardepropositie voor medewerkers, sollicitatieproces en AI-strategie

Begin prioriteit te geven aan welzijn op het werk:
[deel de enquête vandaag nog met je team.](#)

Mijn werkomgeving is inclusief en iedereen wordt gerespecteerd.

1 2 3 4 5

Zeer mee oneens

Zeer mee eens

Mijn werk biedt de flexibiliteit die ik nodig heb op het gebied van werktijden en locatie.

1 2 3 4 5

Zeer mee oneens

Zeer mee eens

De meeste van mijn werkzaamheden voer ik vol energie uit.

1 2 3 4 5

Zeer mee oneens

Zeer mee eens

Ik bereik de meeste van mijn doelen op het werk.

1 2 3 4 5

Zeer mee oneens

Zeer mee eens

Ik leer vaak dingen op mijn werk.

1 2 3 4 5

Zeer mee oneens

Zeer mee eens

Doorgaan

**Bedrijven die
vooroplopen op het
gebied van welzijn
behouden niet alleen
talent, maar presteren
ook beter dan de markt.**

The logo for Indeed, featuring a blue arc above the word "indeed" in a lowercase, sans-serif font.





Bijlage: Over Indeed en Methodologie



Over Indeed

Indeed is de grootste vacaturesite ter wereld⁶ met meer dan 615 miljoen profielen van werkzoekenden.⁷ Indeed streeft ernaar werkzoekenden op de eerste plaats te zetten en tegelijkertijd werkgevers snel kwalitatief hoogwaardige matches te bieden om hen te ondersteunen bij hun wervingsbehoeften.

Dagelijks helpen we miljoenen mensen aan een betere baan en daarmee aan een beter leven. We combineren hierbij de nieuwste AI-technologie met menselijke inschatting en persoonlijk contact.

Bron: ⁶Comscore, totaal aantal bezoeken, maart 2025
Bron: ⁷ Gegevens van Indeed (wereldwijd), accounts van werkzoekenden met een uniek, geverifieerd e-mailadres

615M
Profielen van
werkzoekenden

Gegevens van Indeed
(wereldwijd), accounts van
werkzoekenden met een uniek,
geverifieerd e-mailadres

6
nieuwe
vacatures per
seconde,
wereldwijd

180K
nieuwe
vacatures per
maand, in
Nederland

#1
vacature-app op
iPhone of
Android in 25+
landen

Business Category,
SimilarWeb, juni 2023

60+
landen waarin
Indeed een site
heeft

28 talen

6,3 mln.
sollicitaties per
dag via Direct
Solliciteren
op mobiel,
wereldwijd

24M
vacatures
op Indeed

24,1 mln.
telefonische
sollicitatiegesprek
ken via Indeed
wereldwijd

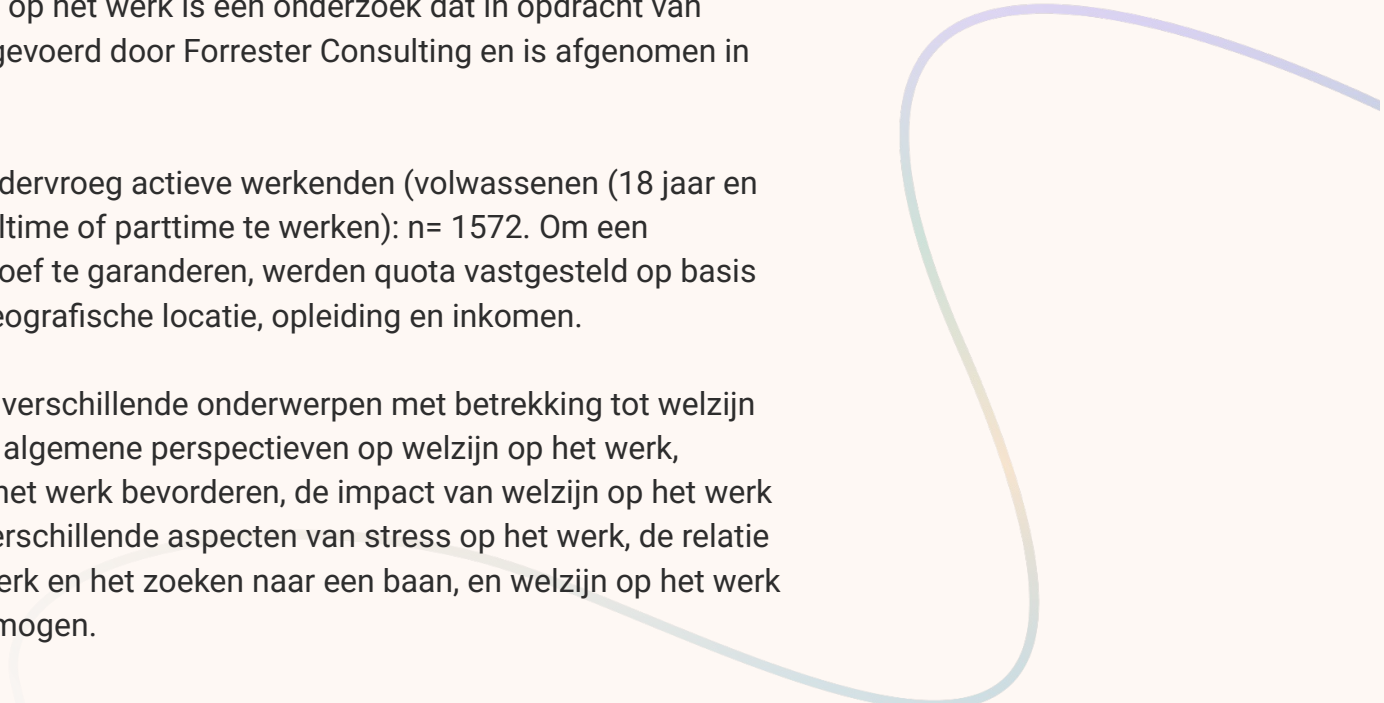
januari 2022 - maart 2025

Methodologie

De enquête over welzijn op het werk is een onderzoek dat in opdracht van Indeed online wordt uitgevoerd door Forrester Consulting en is afgenomen in februari-maart 2025.

Forrester Consulting ondervroeg actieve werkenden (volwassenen (18 jaar en ouder) die aangaven fulltime of parttime te werken): n= 1572. Om een representatieve steekproef te garanderen, werden quota vastgesteld op basis van leeftijd, geslacht, geografische locatie, opleiding en inkomen.

De enquête onderzocht verschillende onderwerpen met betrekking tot welzijn op het werk, waaronder algemene perspectieven op welzijn op het werk, factoren die welzijn op het werk bevorderen, de impact van welzijn op het werk op bedrijfsresultaten, verschillende aspecten van stress op het werk, de relatie tussen welzijn op het werk en het zoeken naar een baan, en welzijn op het werk en AI / aanpassingsvermogen.



Demografie 2025

	VS	Canada	VK	Frankrijk	Duitsland	Nederland	Australië
Gemiddelde leeftijd*	40	41	41	41	41	42	40
% vrouw	48%	48%	48%	47%	48%	50%	47%
% fulltime werkzaam (35+ uur per week)	78%	82%	68%	80%	70%	56%	72%
% parttime werkzaam (minder dan 35 uur per week)	22%	18%	32%	20%	30%	44%	28%
Woont in een stedelijke locatie (grote stad/kleine stad of dorp)	51%	71%	64%	45%	58%	81%	64%
Hoger opleidingsniveau	62%	51%	58%	69%	27%	49%	51%
Inkomensniveau:							
Laag	25%	19%	31%	28%	27%	14%	14%
Gemiddeld	33%	40%	30%	23%	24%	29%	42%
Hoog	42%	40%	37%	47%	47%	39%	42%

Basis: totaal aantal respondenten

2025: 4038 VS, 1605 Canada, 1551 VK, 1569 Frankrijk, 1500 Duitsland, 1572 Nederland, 1609 Australië

Welzijn op het werk-rapport van Ineed, gebaseerd op een in opdracht uitgevoerd onderzoek, uitgevoerd door Forrester Consulting, 2025

Opmerking: Inkomenscategorieën worden gedefinieerd als laag inkomen = tot €40.000 gezinsinkomen; gemiddeld inkomen = €40.000 tot minder dan €80.000; hoog inkomen = €80.000 en meer.

Slechts 36% van de medewerkers floreert op het werk



Inzichten

De overgrote meerderheid (64%) van **het personeel presteert niet optimaal** en meldt weinig geluk, veel stress, weinig tevredenheid of een gebrek aan zingeving.



Gevolg

De meeste bedrijven benutten hun menselijk potentieel onvoldoende, wat prestaties, betrokkenheid en personeelsbehoud schaadt. Leidinggevendens moeten dringend actie ondernemen voordat de productiviteit daalt en het talentverloop toeneemt.

Drie belangrijke factoren van welzijn op het werk: energie, saamhorigheid en vertrouwen



Inzichten

Hoewel flexibiliteit en een eerlijk salaris als belangrijk worden beschouwd, zijn de belangrijkste indicatoren voor welzijn (en dus prestaties):

- **Energie** (energie krijgen van het werk)
- **Saamhorigheid** (het gevoel hebben ergens deel van uit te maken)
- **Vertrouwen** (vertrouwen in collega's en leidinggevenden)



Gevolg

Voor een productieve werkomgeving moeten leidinggevenden hun aanpak herzien: van managementstijl tot teamdynamiek en functie-invulling.

Werkwelzijn als sleutel tot AI-succes



Inzichten

Bedrijven die investeren in welzijn hebben **1,25 keer zoveel kans** om te excelleren in AI-adaptatie.



Gevolg

Bij snelle AI-ontwikkelingen is **welzijn geen luxe maar noodzaak**. Te weinig investeren betekent digitaal achterblijven.

Welzijn op het werk verbetert prestaties en personeelsbehoud



Inzichten

Mensen met een hoog welzijn op het werk:

- Bereiken **1,3 keer zo vaak** hun doelen
- Zijn **minder snel op zoek** zijn naar een nieuwe baan



Gevolg

Welzijn correleert direct met **financiële cijfers**: van bedrijfswaardering tot ROI. Voor investeerders en bestuurders is het een harde **prestatie-indicator**, geen zachte bijzaak.

Talent geeft nu prioriteit aan welzijn op het werk bij werkgeversbeoordeling



Inzichten

95% van de werkzoekenden **wil gegevens over welzijn inzien** bij het beoordelen van bedrijven, vooral *voordat ze solliciteren*. De belangrijkste signalen van sterk welzijn zijn flexibel werk, hoge retentie en lage burn-out.

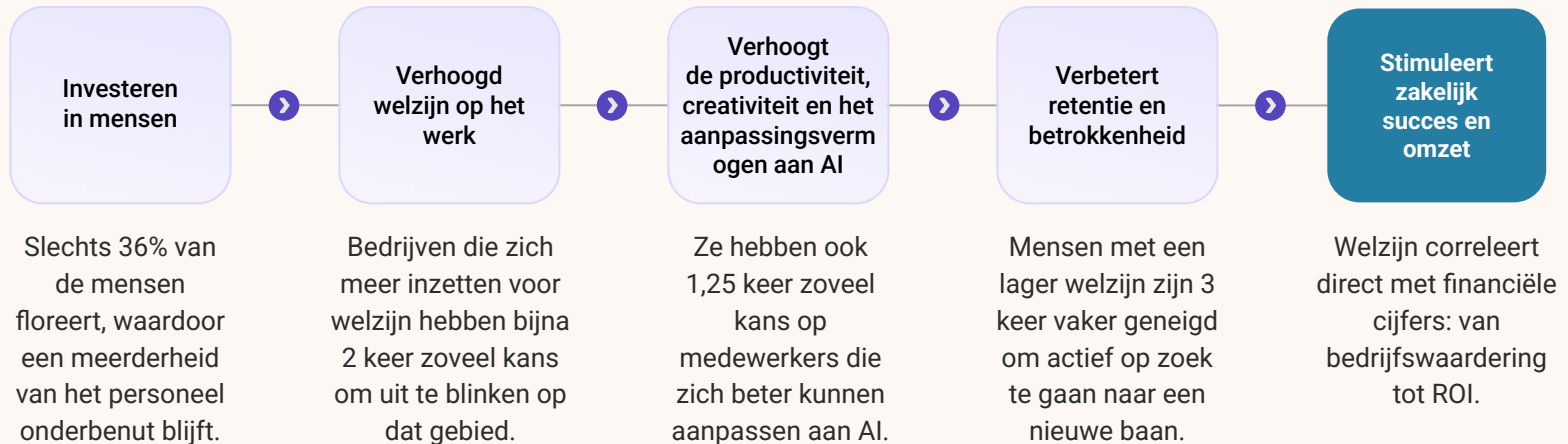


Gevolg

Transparantie over werkwelzijn wordt belangrijk in employer branding. Koplopers trekken het beste talent, achterblijvers verliezen mogelijk terrein op de competitieve arbeidsmarkt.

Investeren in mensen loont

Investeren in het welzijn van medewerkers kan bij elke stap leiden tot een stabielere, meer betrokken en positief personeelsbestand.



The logo for Indeed, featuring the word "indeed" in a blue, lowercase, sans-serif font. A blue arc is positioned above the letter "i".

Dit document is onderworpen aan het auteursrecht van Indeed, Inc. Elk gebruik, elke wijziging, reproductie, heruitzending of herpublicatie, geheel of gedeeltelijk, van dit document zonder schriftelijke toestemming van Indeed is uitdrukkelijk verboden. Indeed aanvaardt geen aansprakelijkheid voor het gebruik of de toepassing van de informatie uit dit document, noch voor interpretaties van dit document. Copyright © 2025 Indeed, Inc. Alle rechten voorbehouden.