

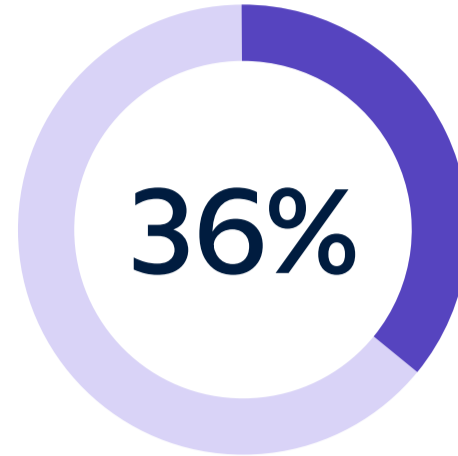
De staat van welzijn op het werk

Uit het Indeed-rapport Welzijn op het werk 2025 blijkt dat te weinig mensen zich echt goed voelen op het werk. Flexibiliteit en salaris zijn belangrijk, maar factoren als energie, saamhorigheid en vertrouwen bepalen of mensen het echt naar hun zin hebben op het werk. De uitdaging is wereldwijd en nijpend, maar het geeft vooruitstrevende organisaties ook de kans om de prestaties en het aanpassingsvermogen van hun medewerkers te verbeteren.

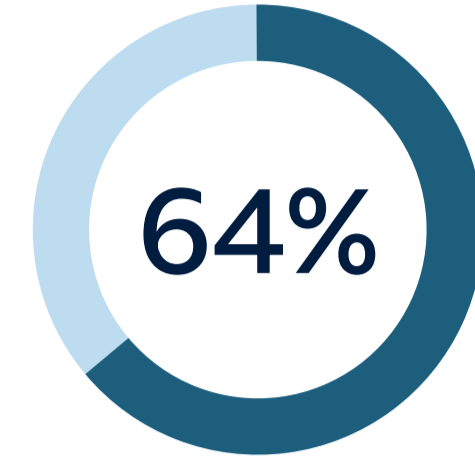


De huidige stand van welzijn op het werk

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



van de mensen voelt zich goed op het werk



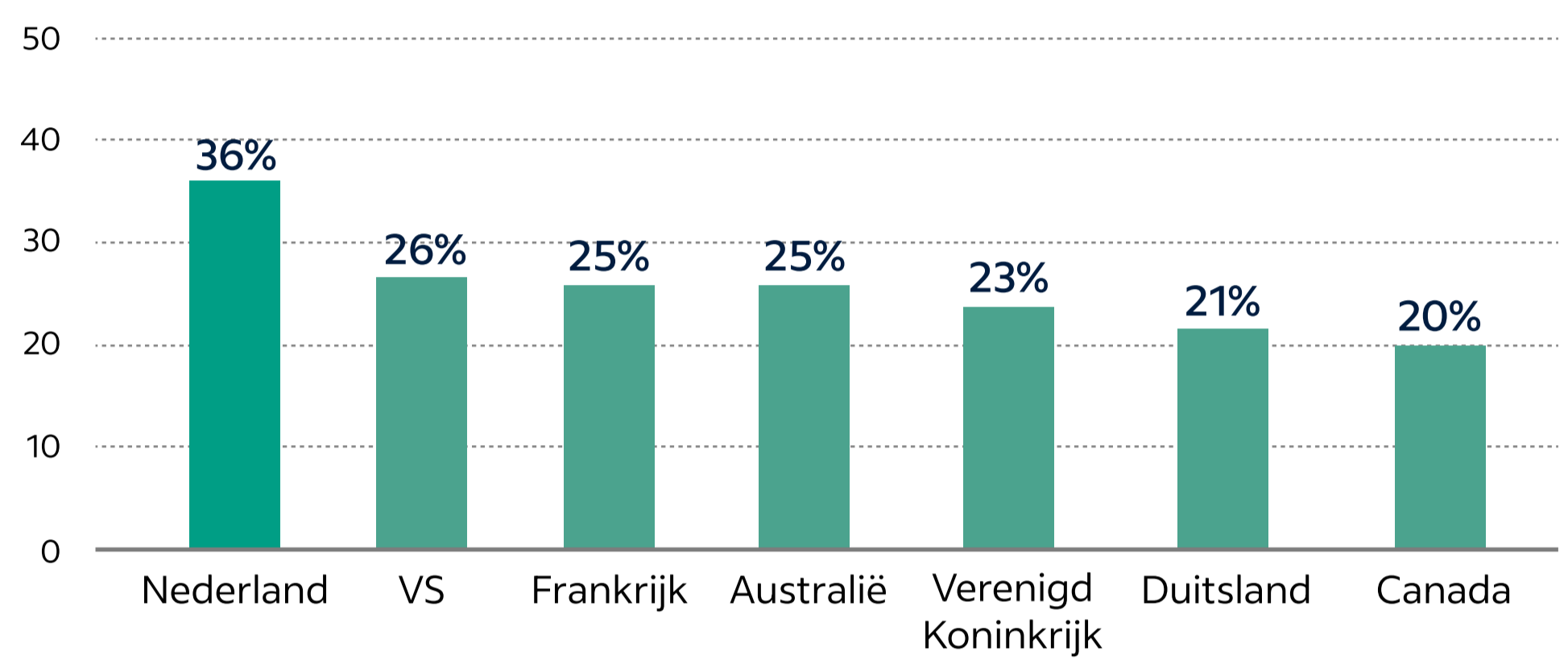
van de mensen voelt zich niet goed op het werk

Opmerking: Een goed gevoel op het werk houdt in dat alle vier 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.

Wereldwijde vergelijking

Welzijn op het werk is laag in alle landen die we hebben geanalyseerd; de resultaten in Nederland liggen iets boven wereldwijde niveaus.

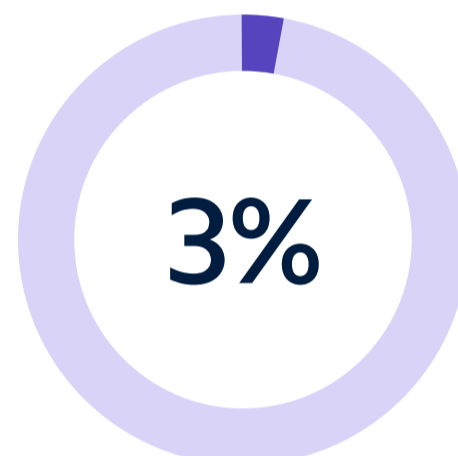
Percentage van mensen dat gelukkig is op het werk



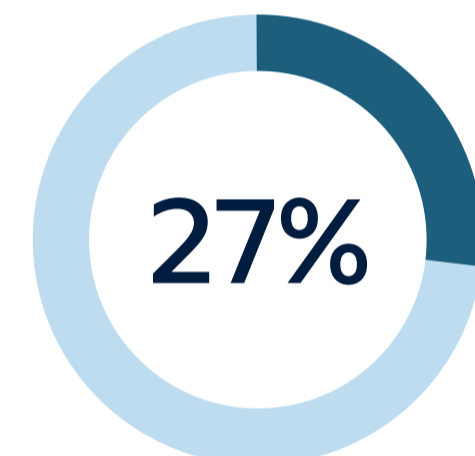
Hoger welzijn/positief werkgevoel = overeenstemming over alle welzijnsdimensies: gelukkig voelen op het werk, volledig tevreden met een baan, een duidelijk doel hebben in een functie en meestal niet gestrest (scores van 4-5 over geluk, tevredenheid, zingeving en NIET gestrest) Basis: Totaal aantal respondenten 2025: 4038 VS, 1605 Canada, 1551 VK, 1569 Frankrijk, 1500 Duitsland, 1572 Nederland, 1609 Australië. Bron: Indeed-rapport Welzijn op het werk, op basis van een onderzoek in opdracht van Forrester Consulting, 2025.

Een grote stresskloof

Medewerkers met een lager welzijn op het werk hebben bijna 7 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.

De factoren van invloed op welzijn op het werk

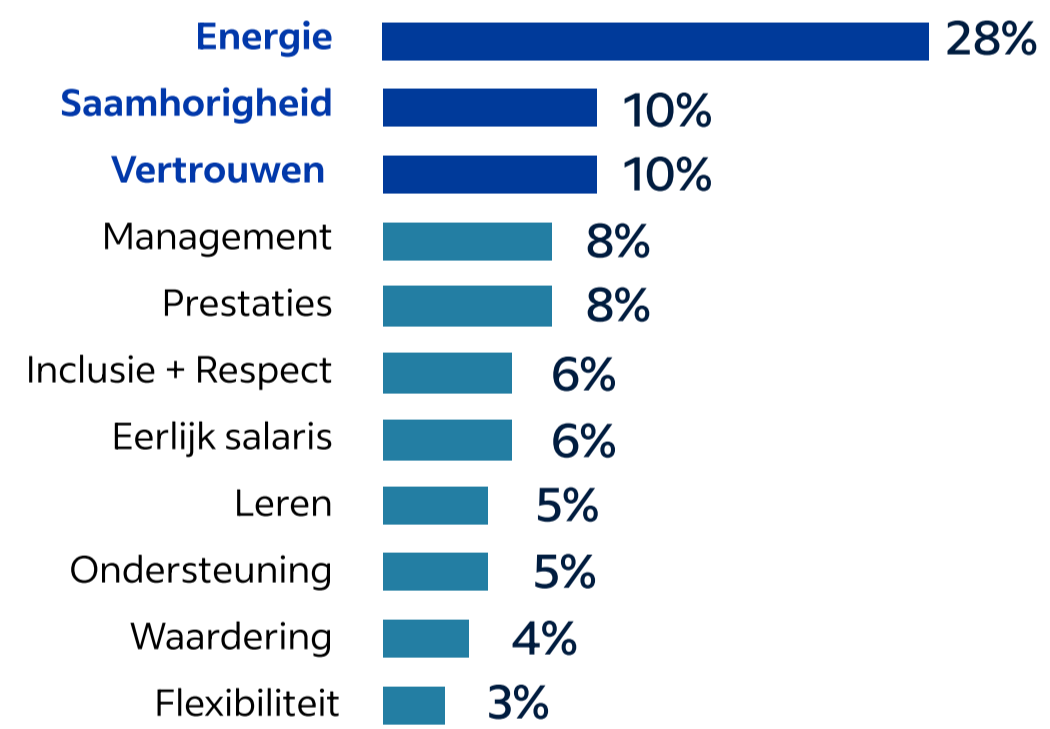
Wat bepaalt eigenlijk het welzijn op het werk?

Op de vraag wat invloed heeft op welzijn op het werk, antwoorden mensen vaak 'flexibiliteit' en 'eerlijk salaris'. Maar uit de analyse van Forrester komen andere factoren die van invloed zijn op het welzijn op het werk.

Deze drie factoren komen als belangrijkste naar voren:

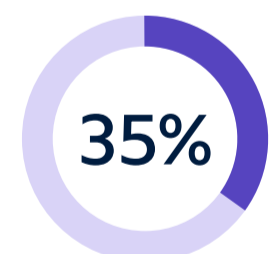
1. Energie krijgen van je werk
2. Het gevoel hebben dat je deel uitmaakt van iets
3. Vertrouwen in je medewerkers

Resultaten van de analyse

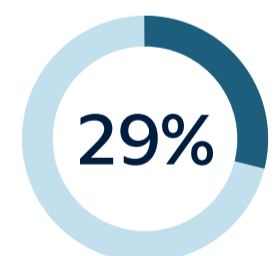


Belemmeringen voor welzijn op het werk

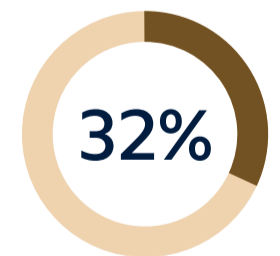
Bijna de helft van de beroepsbevolking heeft moeite met deze kerngebieden. Ze vormen een duidelijke (en overkomelijke) belemmering voor welzijn op het werk. Deze patronen zijn wereldwijd vergelijkbaar en herhalen zich jaar na jaar.



van de werknemers voelt zich niet energiek



van de werknemers heeft het gevoel er niet bij te horen



van de werknemers vertrouwt de mensen in hun bedrijf niet

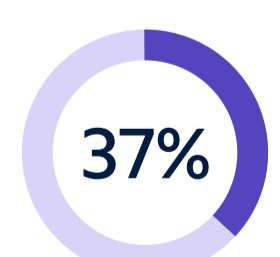
Een gedeelde verantwoordelijkheid

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

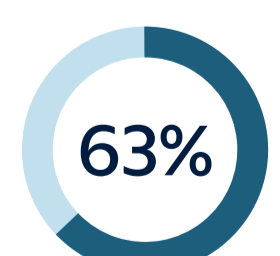
Iedereen draagt bij aan het welzijn van medewerkers:

Van directe managers wordt verwacht dat ze de grootste bijdrage leveren (20%), gevolgd door leidinggevendenden (14%), HR (11%) en de CEO (10%).

Hoeveel invloed hebben beide op het welzijn op het werk?



Personen zelf



Verantwoordelijkheid van het bedrijf

Welzijn op het werk-rapport van Indeed, gebaseerd op een in opdracht uitgevoerd onderzoek, uitgevoerd door Forrester Consulting, 2023

Leer meer over welzijn op het werk. [Download het volledige rapport](#)