

# Global Talent Barometer

Rapport en belangrijkste bevindingen  
*2025, Nederland*



Manpower®



Experis®  
ManpowerGroup



Talent Solutions  
ManpowerGroup®



ManpowerGroup®



## Inhoud

Inleiding	3
Belangrijkste bevindingen	6
Welzijn	11
Werktevredenheid	17
Vertrouwen	23
Conclusie	29



*Becky Frankiewicz*

**Becky Frankiewicz**

President & Chief Strategy Officer,  
ManpowerGroup

# De kloof overbruggen: van talentmanagement naar menselijk potentieel

De opmars van AI betekent dat elk bedrijf transformeert om te overleven en succesvol te zijn. Toch gaat digitale transformatie - misschien in tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht - minder over technologie en meer over mensen. Het vermogen om je aan te passen aan een nog digitalere toekomst hangt af van het ontwikkelen van de volgende generatie vaardigheden, het dichten van de kloof tussen vraag en aanbod van talent en het toekomstbestendig maken van je eigen potentieel en dat van anderen.

Begrijpen wat mensen van werk verwachten en hen helpen hun vaardigheden gedurende een lang leven te ontwikkelen, is nog nooit zo belangrijk geweest. Daarom ben ik zo blij om onze nieuwste Global Talent Barometer te delen, die werknemers de mogelijkheid biedt om te delen hoe ze zich voelen over

de wereld van werk vandaag en morgen. Het geeft werkgevers ook het broodnodige inzicht om de behoeften van werknemers te begrijpen en best practices te identificeren die opvallen in deze competitieve wereldwijde talentenmarkt.

**Onze gegevens blijven bevestigen dat mensen verwachten dat werk hen meer zal bieden.** Meer balans. Meer flexibiliteit. Meer menselijkheid. En belangrijker nog: meer ontwikkeling.

Toch zegt wereldwijd een op de drie werknemers dat ze niet genoeg kansen hebben om hun carrièredoelen te bereiken bij hun huidige werkgever. Regelmatige mogelijkheden om vaardigheden op te bouwen creëren niet alleen capaciteiten, ze geven ook aan dat de organisatie zich inzet voor de toekomst van mensen.

Naarmate het tekort aan talent blijft toenemen en de technologie in een stroomversnelling komt, is het vermogen om potentieel te benutten en talentmobiliteit te stimuleren de sleutel tot bedrijfsgroei.

**De Global Talent Barometer laat zien dat toonaangevende organisaties workflows ontwerpen die veerkracht opbouwen in plaats van uitputten en werknemers als partners betrekken in plaats van hen af te schermen van de zakelijke realiteit.** Het is nu aan ons om te luisteren, samen te werken en te handelen, en deze gegevens helpen ons daarbij.

Bedankt dat je met ons meedoet om de toekomst van werk vorm te geven door mensen centraal te stellen bij alles wat we doen.

# Methodologie voor de Global Talent Barometer

De ManpowerGroup Global Talent Barometer meet het welzijn, de werktevredenheid en het zelfvertrouwen van werknemers over de hele wereld.

Het onderzoek heeft tot doel de toekomst van werk te verbeteren door een beter begrip te creëren van de belangrijkste drijfveren van werknemers. Het brengt het sentiment binnen de huidige beroepsbevolking in kaart aan de hand van onafhankelijke best practices voor enquêtes en statistisch significante steekproeven.



## Veldwerk uitgevoerd:

14 maart - 11 april 2025

## 19 onderzochte landen:

Australië, Canada, Frankrijk, Duitsland, India, Israël, Italië, Japan, Maleisië, Mexico, Nederland, Noorwegen, Polen, Singapore, Spanje, Zweden, Zwitserland, Verenigd Koninkrijk (VK) en de Verenigde Staten (VS).

## Methodologie van de enquête:

De antwoorden op de enquête werden verzameld van 13.771 werknemers, waaronder 478 uit Nederland. Alle gegevens worden gewogen om overeen te komen met de werknemerspopulatie in elk land, op geslacht, leeftijd en regio. Alle landen zijn gewogen om gelijk te zijn.

## Gewijzigde formuleringen:

Er zijn bewerkingen in vraagstellingen aangebracht om de leesbaarheid van dit rapport te garanderen. Volledige versies van eventuele verkorte verklaringen zijn te vinden in de sectie 'Over de enquête' aan het einde van het rapport.



# Belangrijkste bevindingen

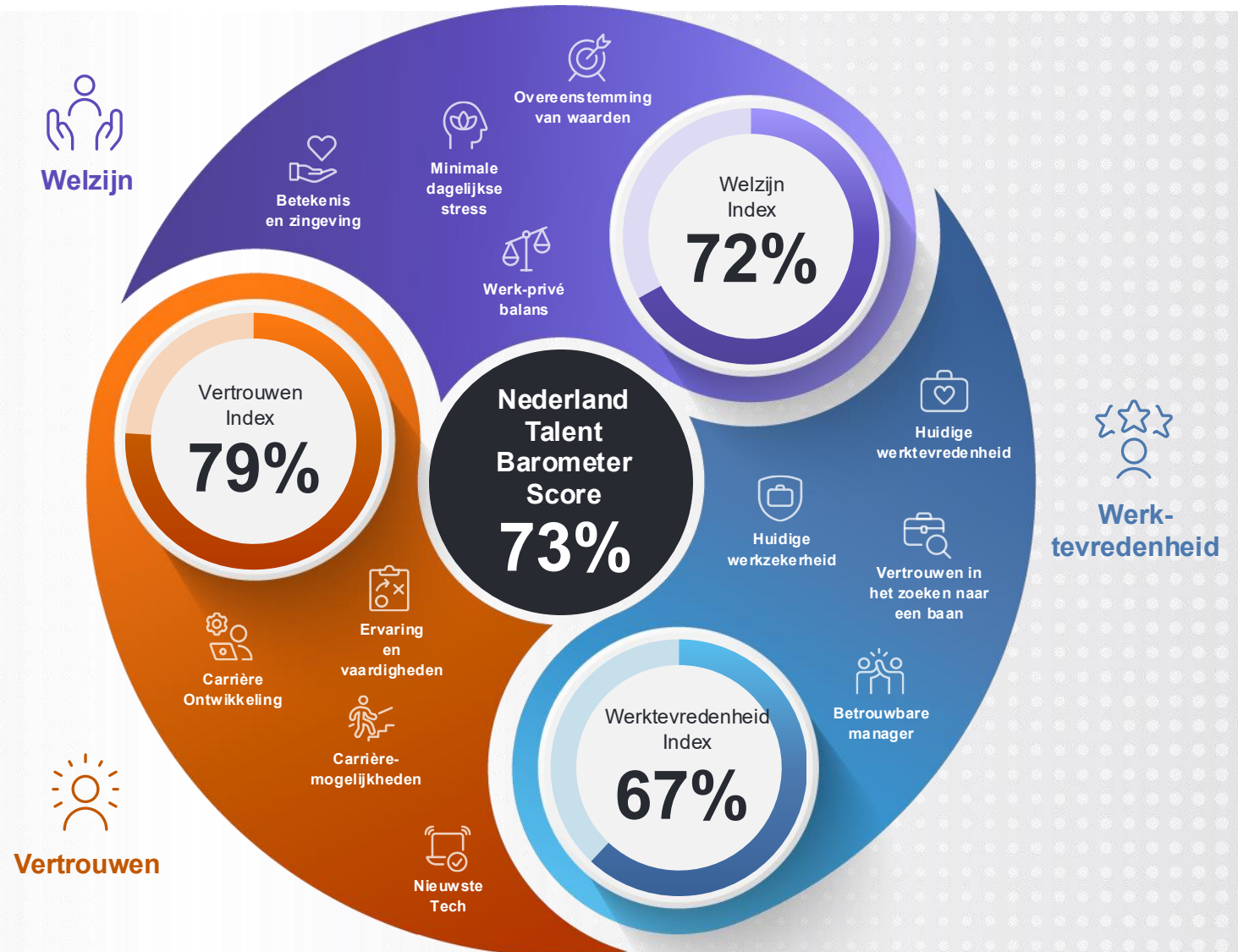


## Belangrijkste bevindingen

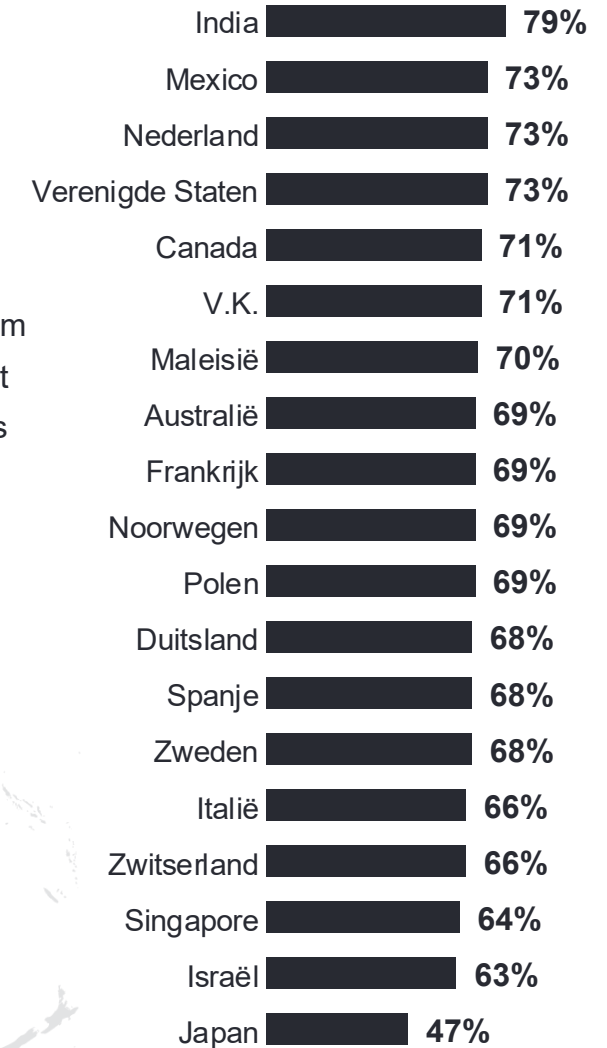
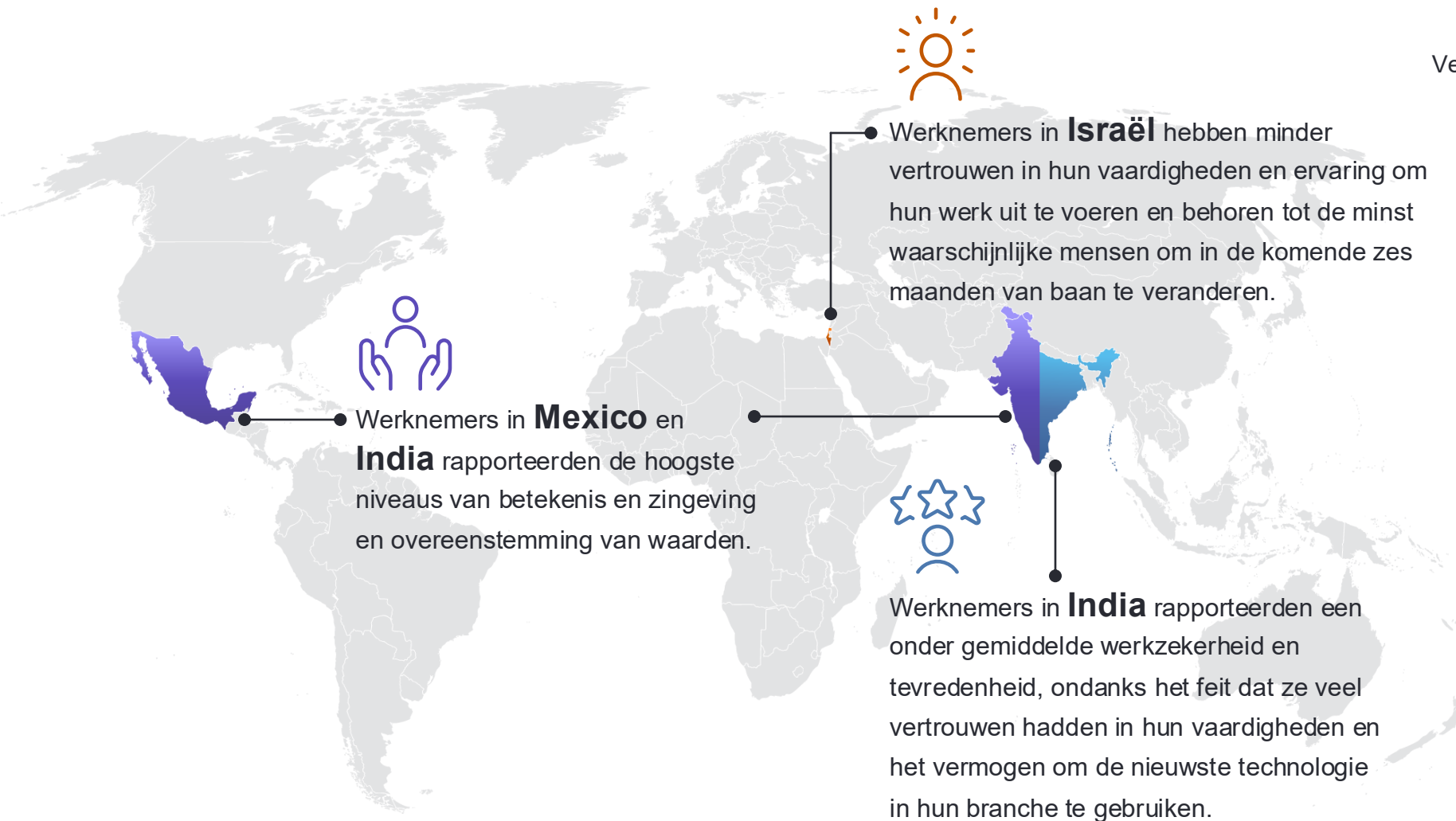
De Global Talent Barometer is een weerspiegeling van het **werknemerssentiment** in drie indices die bestaan uit twaalf verschillende benchmarks.

De barometer voor Nederland staat op **73%**. Zowel op het gebied van werktevredenheid, als op het gebied van vertrouwen en welzijn laten de gegevens **een lichte daling in sentiment** onder werknemers in Nederland zien.

In deze rapportage is te lezen wat werknemers het meest nodig hebben en waarderen in werk. Het helpt werkgevers de belangrijkste drijfveren te begrijpen en ernaar te handelen om toptalent aan te trekken en te behouden in een veranderende wereld.



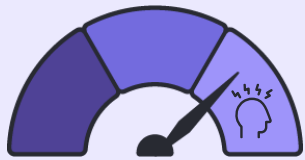
# Werknemerssentiment over de hele wereld



# De verbinding tussen stress en retentie

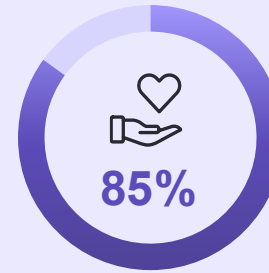
Stress op de werkvloer blijft wereldwijd en in Nederland hoog.

Stressniveaus zijn vergelijkbaar tussen alle rollen, maar **directie en senior managers** rapporteerden de meeste stress.



Directie en senior managers

Ondanks dat meer werknemers hun werk **zinnol** vinden, ervaart meer dan de helft van de beroepsbevolking nog steeds matige tot hoge dagelijkse stress.



Betekenis en zingeving



Ongeveer **een derde (34%)** maakt zich zorgen over de invloed van hun **werkdruk** op de **werk-privébalans**

Stress is verergerd onder **Gen Z**: ze ervaren de hoogste dagelijkse stressniveaus, ondanks dat ze zich **gesteund** voelen.



**51%**  
Ervaart hoge stress

Er zijn **aanzienlijke verschillen in overeenstemming van waarden** tussen essentiële werknemers en het senior management.

Essentiële werknemers

**67%**

Directie en senior management

**82%**



# Klem in het midden

## Werkplezier daalt voor middenkader managers en Generatie Z

De werktevredenheid van Gen Z daalt met 5 procentpunten sinds 2024. Dit is de scherpste daling van elke generatie.

### Gen Z vrouwen

Scoren het laagst op de Werktevredenheid Index

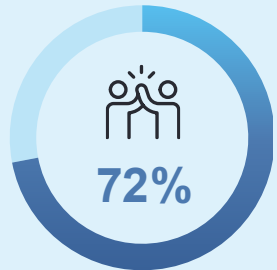


33% van de managers zet zich schrap voor **mogelijk banenverlies** in de komende 6 maanden.

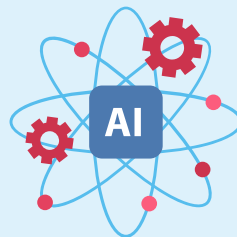


Zelfs onder druk en onzekerheid blijven managers **vertrouwen van medewerkers behouden**.

Werknemers geloven dat hun managers achter hen staan (-1pp sinds 2024).



De meeste managers (68%) zien economische instabiliteit, herstructurering en AI als hun grootste bedreigingen voor hun carrière.



**Werklocatie is een indicator voor werktevredenheid.** Werknemers die niet uit eigen keuze op locatie werken, zijn vaker genegen om binnen zes maanden te vertrekken in vergelijking met hun volledig of grotendeels op afstand werkende collega's.



Op werklocatie zonder keuze

68%

Volledig of grotendeels op afstand

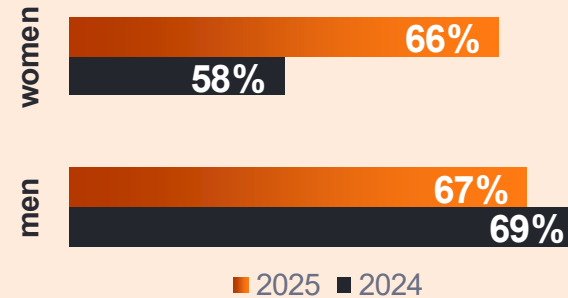
55%

# Ontwikkeling als basis voor vertrouwen

Hybride werknemers leiden in carrière-vertrouwen en staan bovenaan de benchmarks.



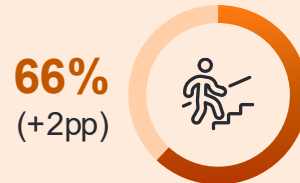
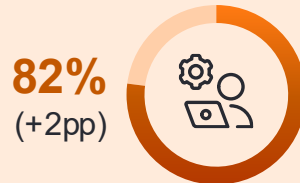
De **gendergelijkheid** is in 2025 aanzienlijk **toegenomen**, waarbij vrouwen meer carrièrestappen en promoties melden.



Werknemers in de IT en **Energie & nutsvoorzieningen** rapporteren de sterkste **carrière**groei en **vertrouwen** in **vaardigheden**.



Het vertrouwen van werknemers is licht gedaald, -1pp sinds 2024, ondanks **toegenomen loopbaanontwikkeling** en **-kansen**. De verminderde beschikbaarheid van de juiste **technologie en tools** drukt op het algemene vertrouwen.



Gesteund door **loopbaanondersteuning** voelen werknemers zich **zelfverzekerder** naarmate de carrièremogelijkheden groeien (+2pp).





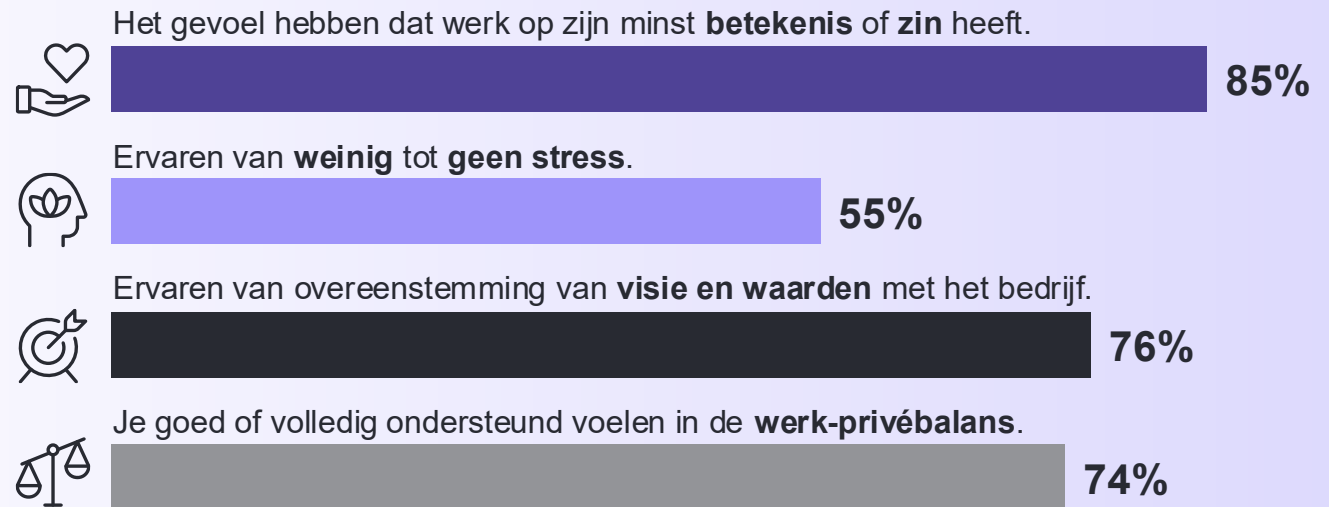
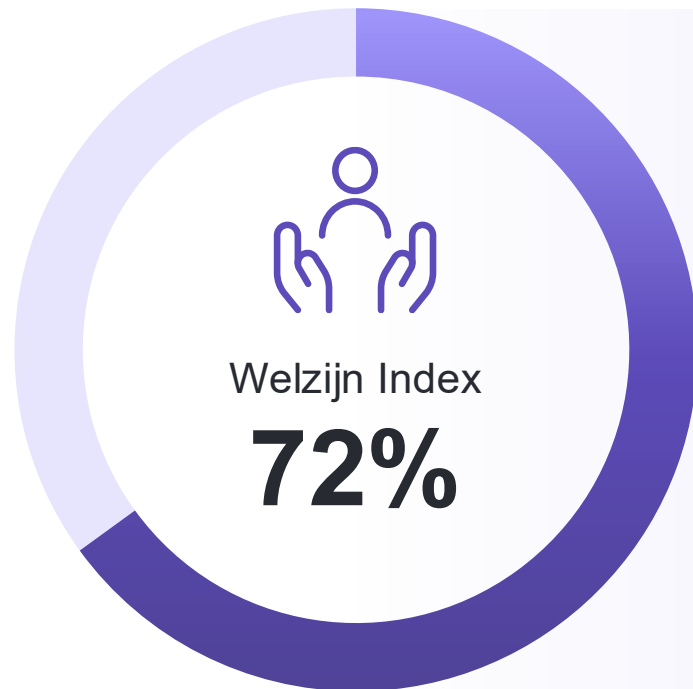
# Welzijn



# Een betere werk-privébalans verhoogt het welzijn

De Welzijn Index is gebaseerd op vier verschillende benchmarks:

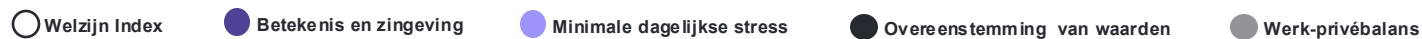
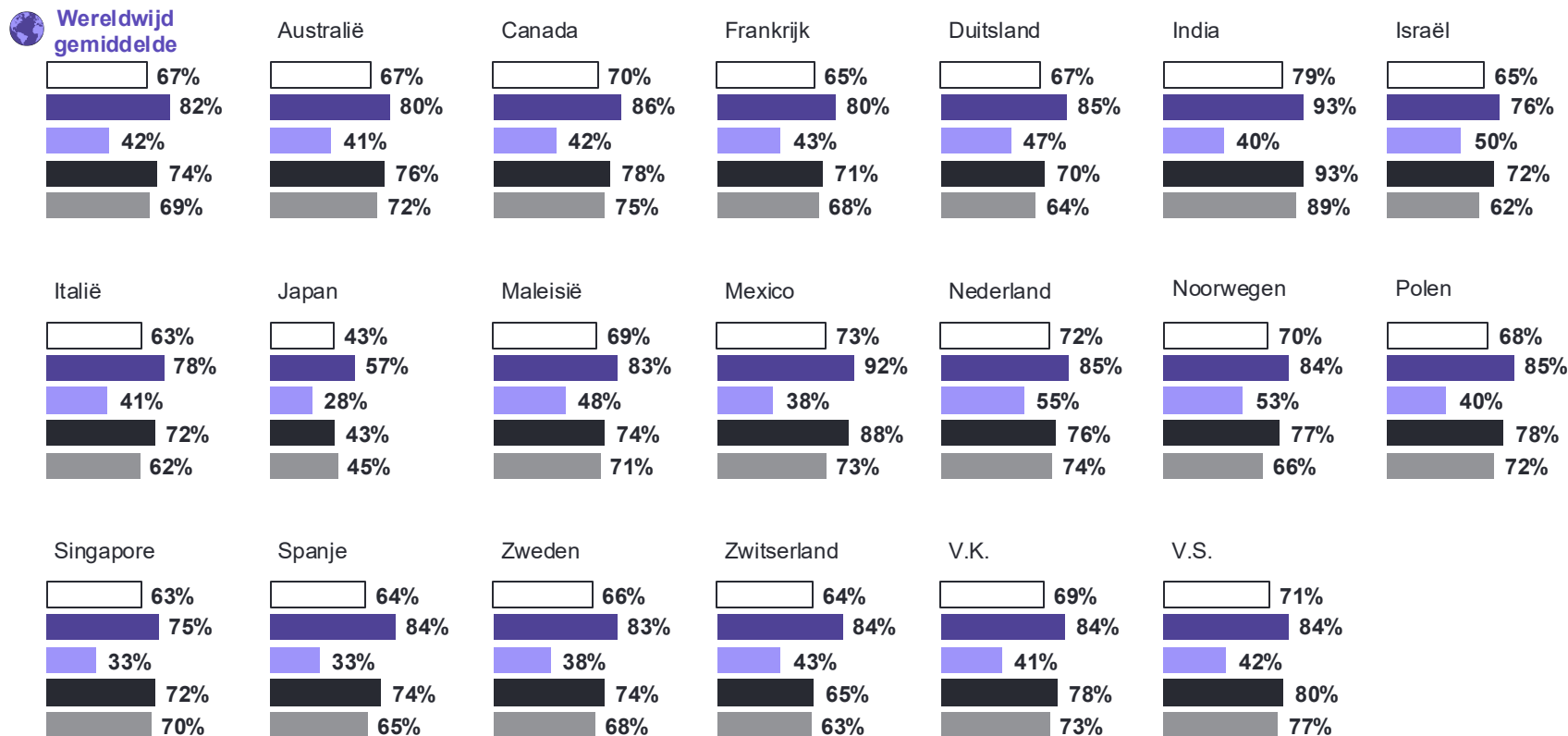
betekenis en zingeving, minimale dagelijkse stress, afstemming van waarden en balans tussen werk en privéleven.



De Welzijn Index is een gemiddelde van de bovenstaande percentages. Meer informatie over de [methodologie](#).

# Perspectieven op landniveau

Onderzoek hoe welzijn van land tot land verschilt en wat de drijvende factoren zijn.



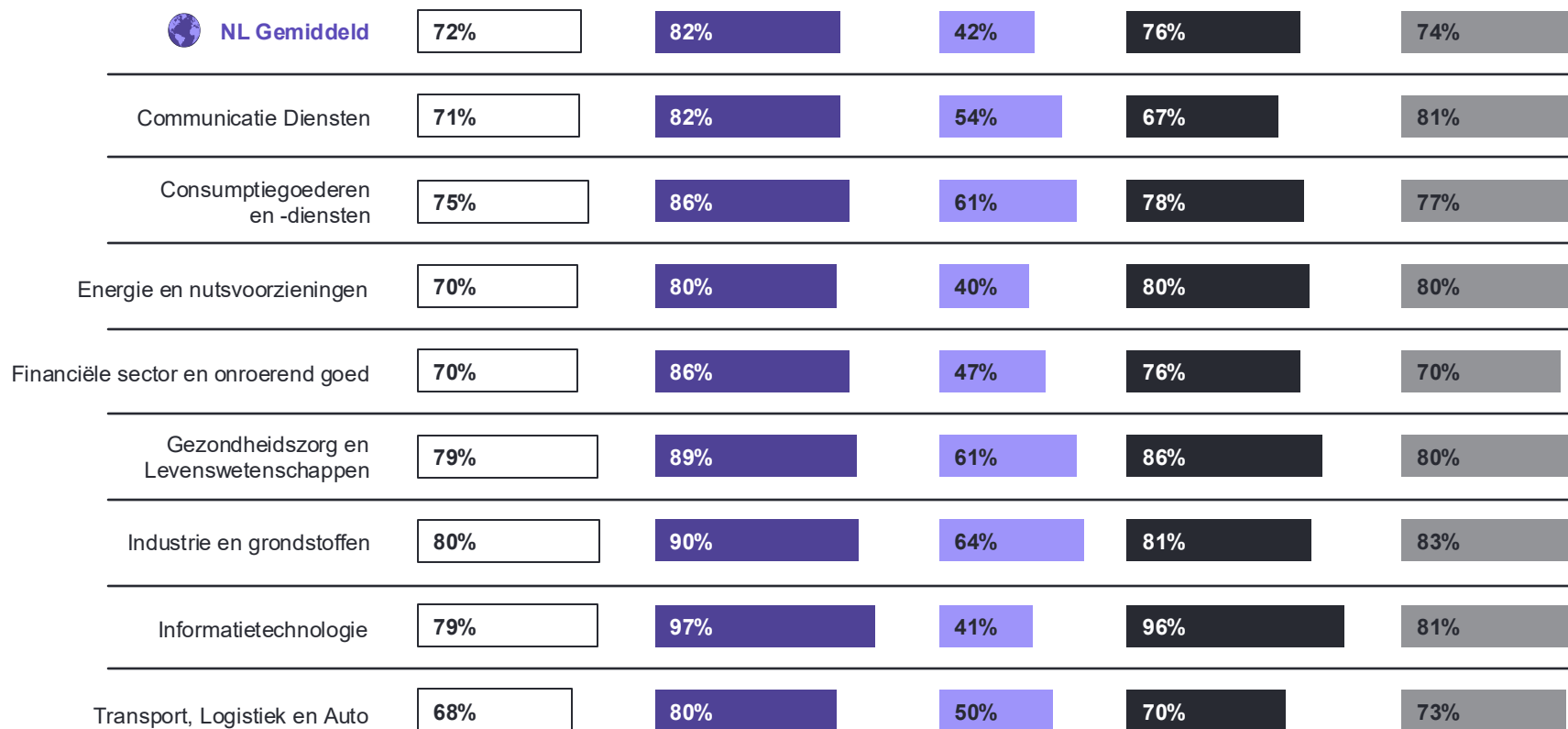
**Werknemers in India rapporteerden het hoogste algehele welzijn, gedreven door zinvol werk en overeenstemming van waarden.**



**Japanse werknemers rapporteren het vaakst veel dagelijkse stress, terwijl werknemers in Nederland het minst vaak veel dagelijkse stress rapporteren.**

# Inzichten in de sector

Ontdek hoe welzijn verschilt tussen belangrijke branches.



○ Welzijn Index  
 ● Betekenis en zingeving  
 ● Minimale dagelijkse stress  
 ● Overeenstemming van waarden  
 ● Werk-privébalans



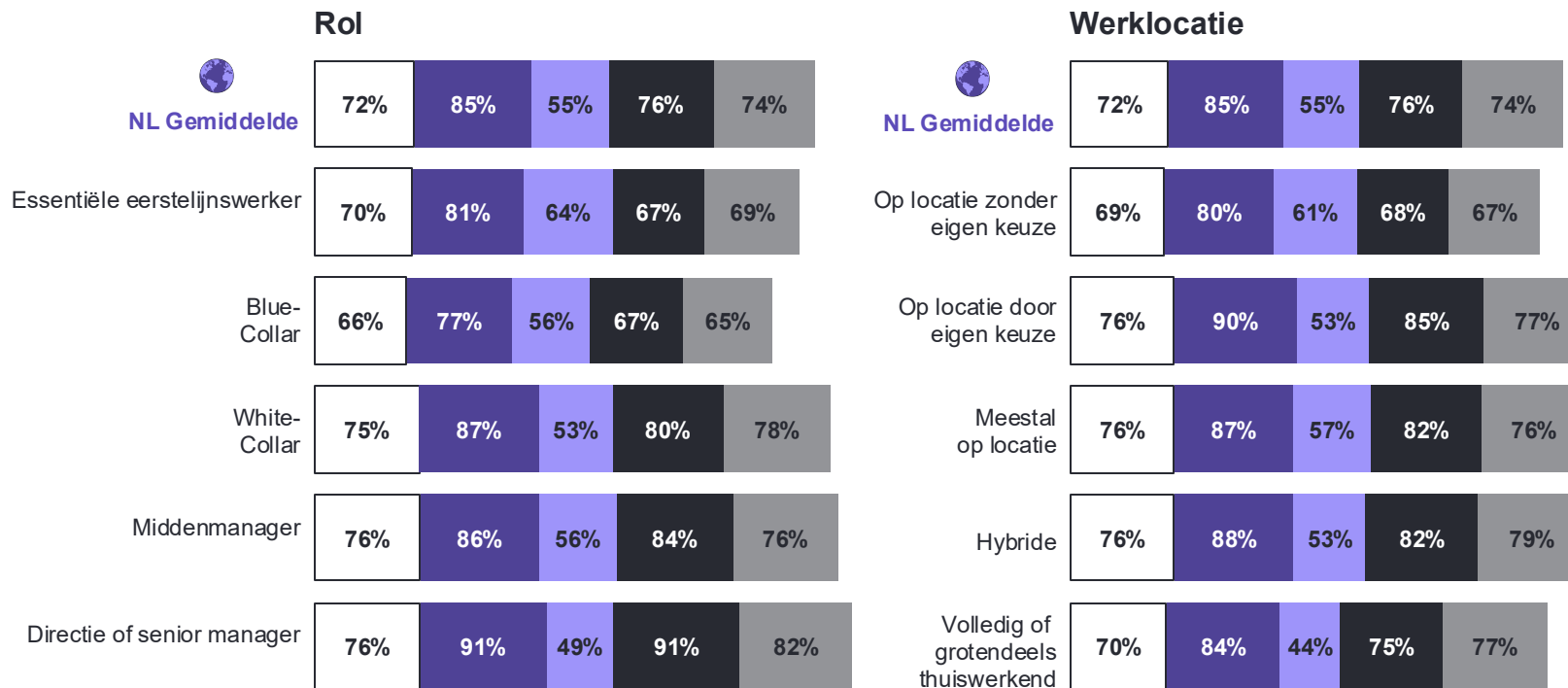
Werknemers in de industrie en grondstoffen en IT rapporteerden het grootste algehele welzijn.



Energie- en nutsbedrijven en IT-medewerkers rapporteerden het vaakst matige tot hoge dagelijkse niveaus van stress op de werkplek.

# Rol- en locatietrends

Ontdek het verband tussen functies, werklocaties en algemeen welzijn.



○ Welzijn Index  
 ● Betekenis en zingeving  
 ● Minimale dagelijkse stress  
 ● Overeenstemming van waarden  
 ● Werk-privébalans



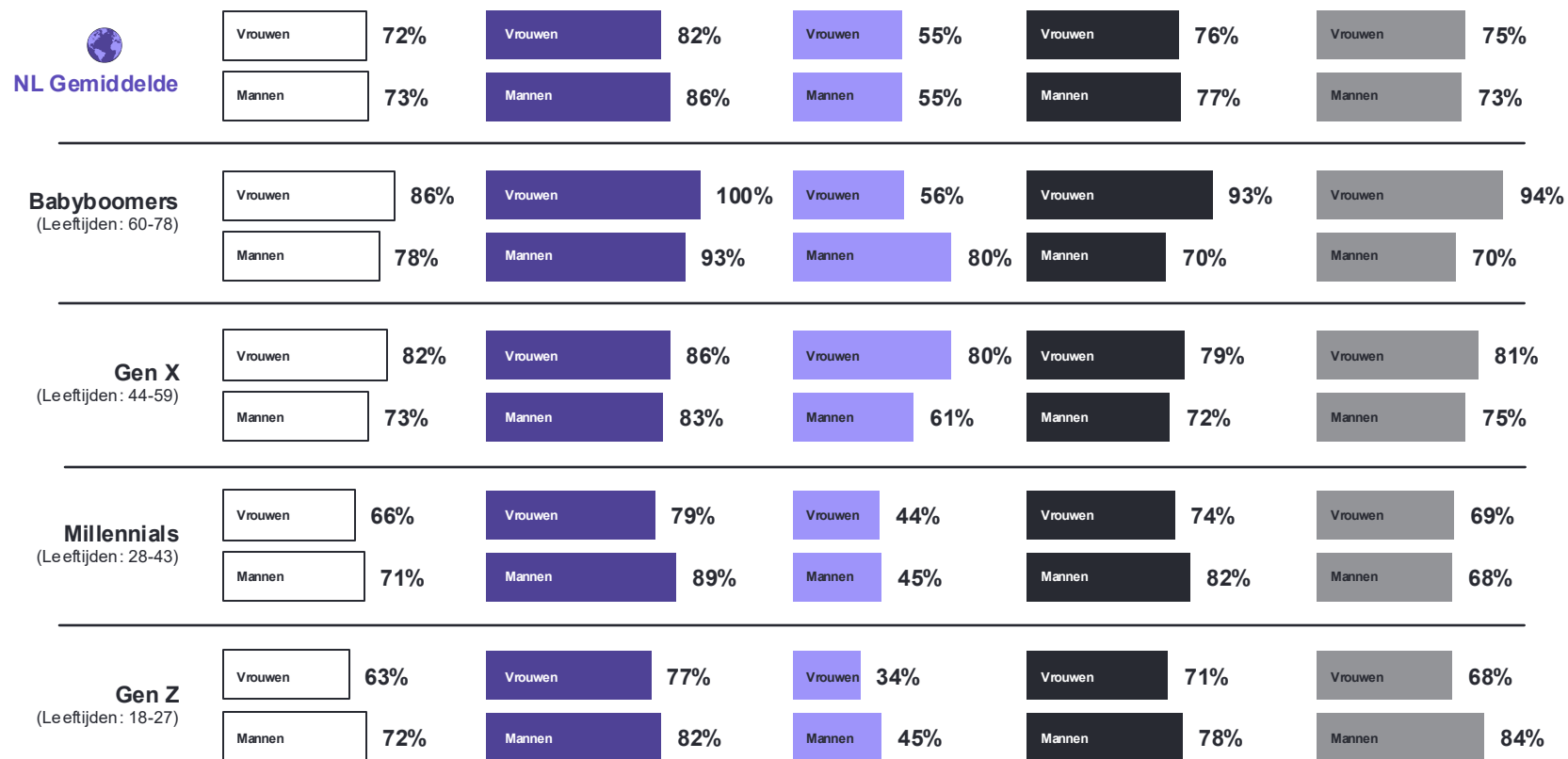
Essentiële eerstelijns- en Blue Collar arbeiders rapporteerden het laagste algehele welzijn in alle functies en locaties.



De kloof in de overeenstemming van waarden tussen eerstelijns- en uitvoerend personeel en de directie en senior managementlaag is aanzienlijk.

# Dynamiek tussen leeftijd en gender

Onderzoek welzijnsverschillen en overeenkomsten per leeftijdsgroep en gender.



Welzijn Index  
 Betekenis en zingeving  
 Minimale dagelijkse stress  
 Overeenstemming van waarden  
 Werk-privébalans



Gen Z verwacht ondersteuning van werk-privébalans, maar het stressniveau blijft hardnekkig hoog.



De genderkloof in de balans tussen werk en privéleven is het grootst tussen babyboommannen en -vrouwen.

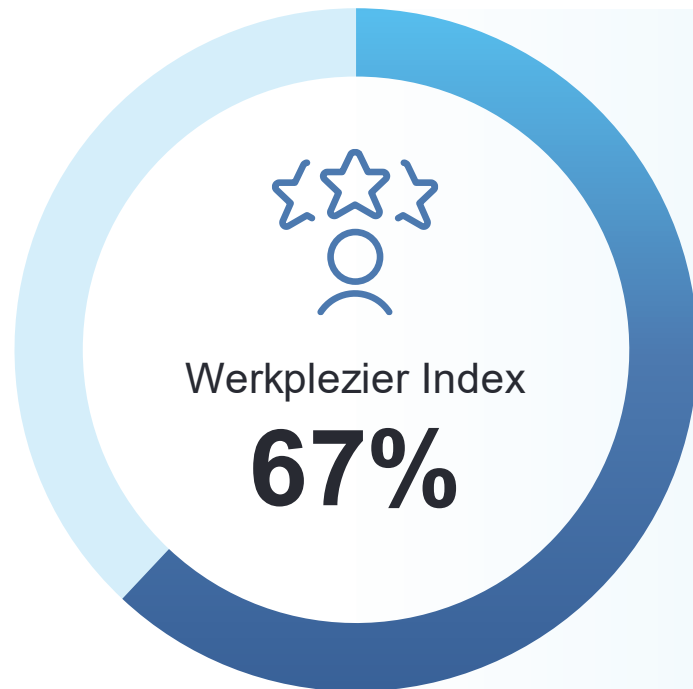


# Werktevredenheid



# Minder werkplezier en zekerheid, meer vertrouwen in leidinggevenden

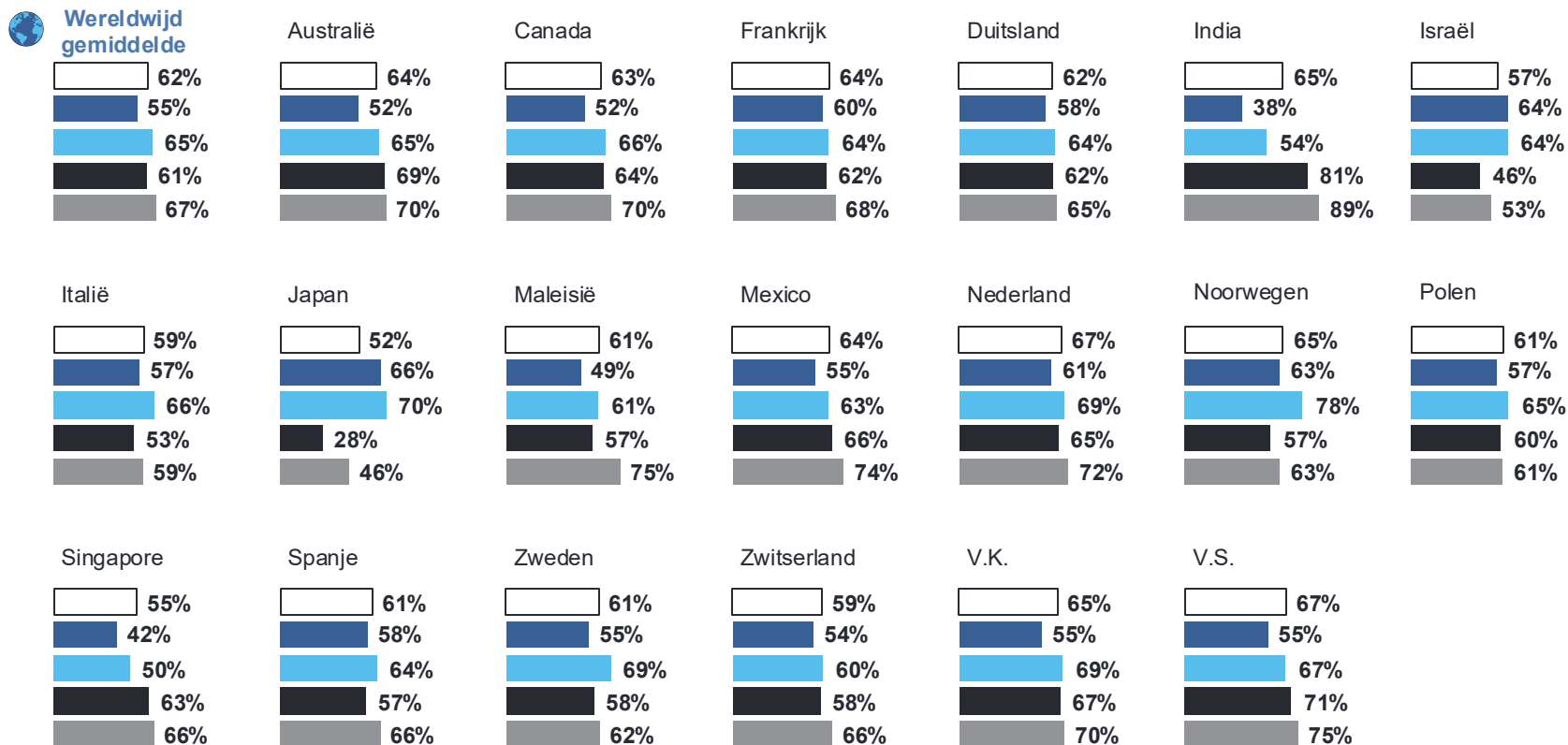
De Werktevredenheid Index is gebaseerd op vier verschillende benchmarks:  
huidige werktevredenheid, werkzekerheid, vertrouwen in het zoeken naar werk en vertrouwen van managers.



De Werktevredenheid Index is een gemiddelde van de bovenstaande percentages. Meer informatie over de [methodologie](#).

# Perspectieven op landniveau

Ontdek hoe werktevredenheid verschilt tussen landen.



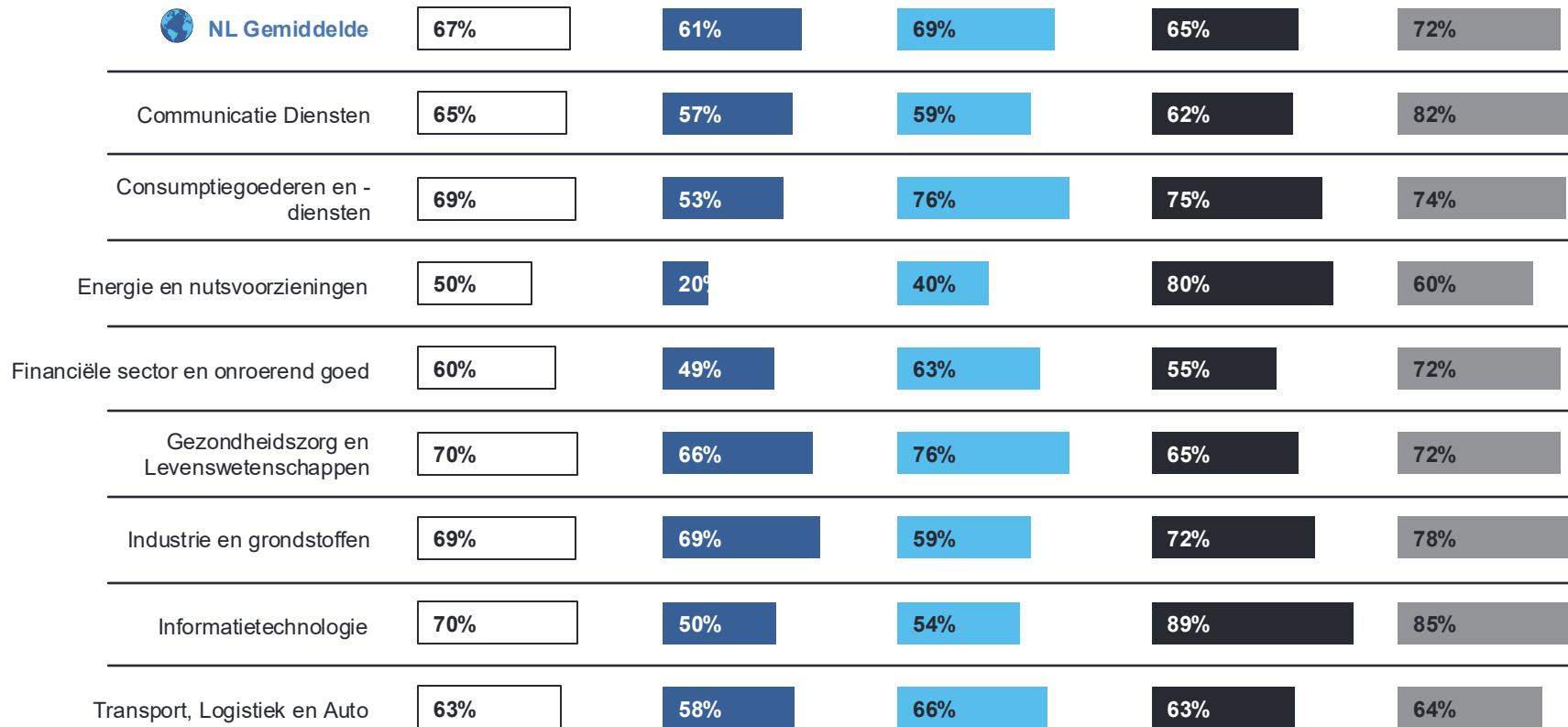
Nederland staat  
bovenaan de lijst van  
werktevredenheid  
voor Europa



Noorse werknemers  
denken dat het  
onwaarschijnlijk is dat  
ze in de komende zes  
maanden hun baan  
zullen opzeggen.

# Inzichten in de sector

Onderzoek sectorspecifieke trends in de werktevredenheid van werknemers.



Werktevredenheid Index  
 Huidige werktevredenheid  
 Huidige werkzekerheid  
 Vertrouwen in het zoeken naar een baan  
 Betrouwbare manager



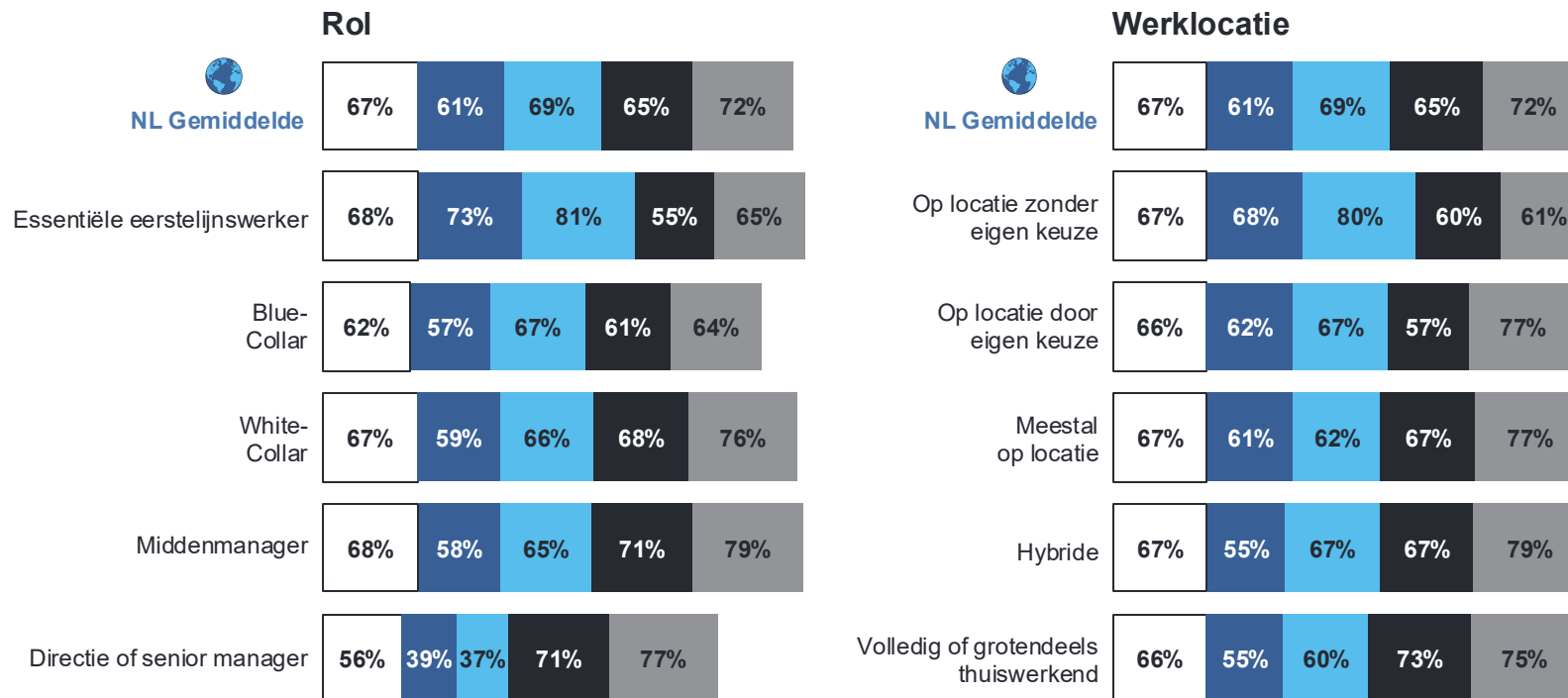
**Werknemers in de energie- en nutssector voelen de minste voldoening in hun werk, terwijl ze het meeste vertrouwen hebben in het zoeken naar werk.**



**Managers zijn naar verluidt het minst betrouwbaar in de energie- en nutssector.**

# Rol- en locatietrends

Onderzoek hoe functieniveaus en werklocaties bijdragen aan de tevredenheid van medewerkers.



○ Werktevredenheid Index   ● Huidige werktevredenheid   ● Huidige werkzekerheid   ● Vertrouwen in het zoeken naar een baan   ● Betrouwbare manager



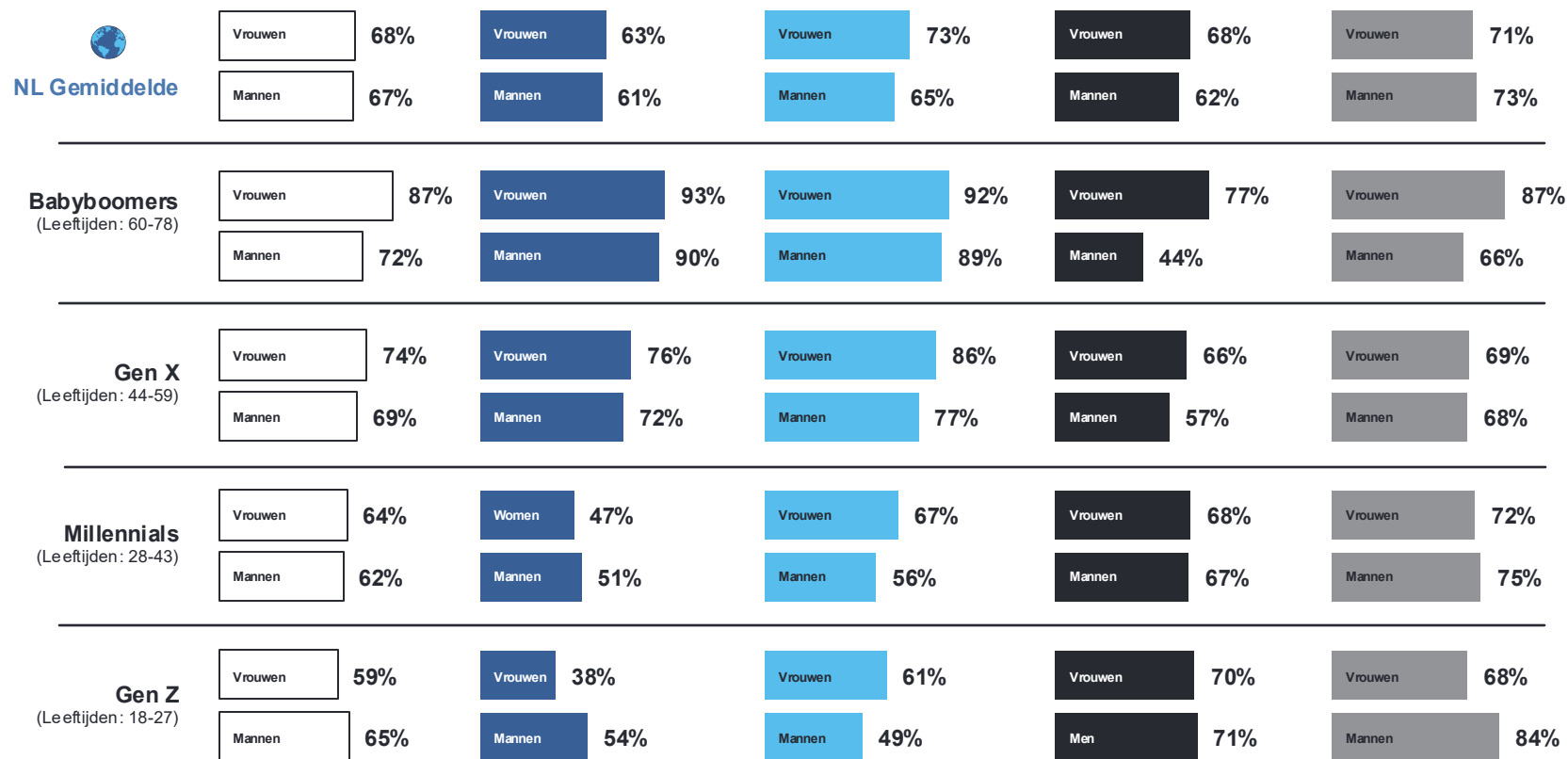
**Essentiële eerstelijnswerkers voelen zich het veiligst in hun baan, terwijl leidinggevende of hogere functies het minst zeker zijn.**



**Essentiële eerstelijnswerkers zijn waarschijnlijk het meest tevreden met hun baan.**

# Dynamiek tussen leeftijd en gender

Ontdek hoe verschillende leeftijdsgroepen en genders werkplezier ervaren.



Werktevredenheid Index  
 Huidige werktevredenheid  
 Huidige werkzekerheid  
 Vertrouwen in het zoeken naar een baan  
 Betrouwbare manager



Gen Z-werknemers zeggen het vaakst dat ze vrijwillig hun huidige werkgever willen verlaten, terwijl ze zich ook het minst zeker voelen van hun baan.



Gen Z rapporteert de sterkste daling van de werktevredenheid, met een daling van zeven procentpunten sinds 2024.

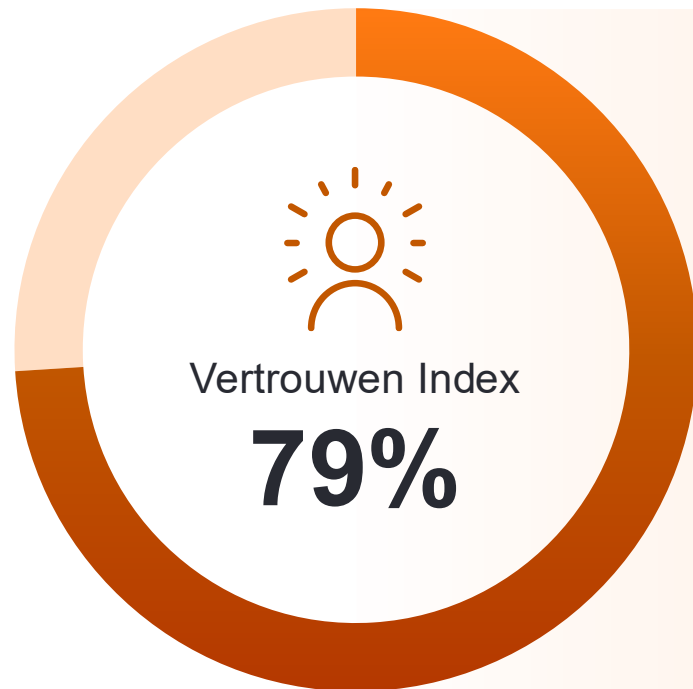


# Vertrouwen



# Toenemend zelfvertrouwen en carrièregroei

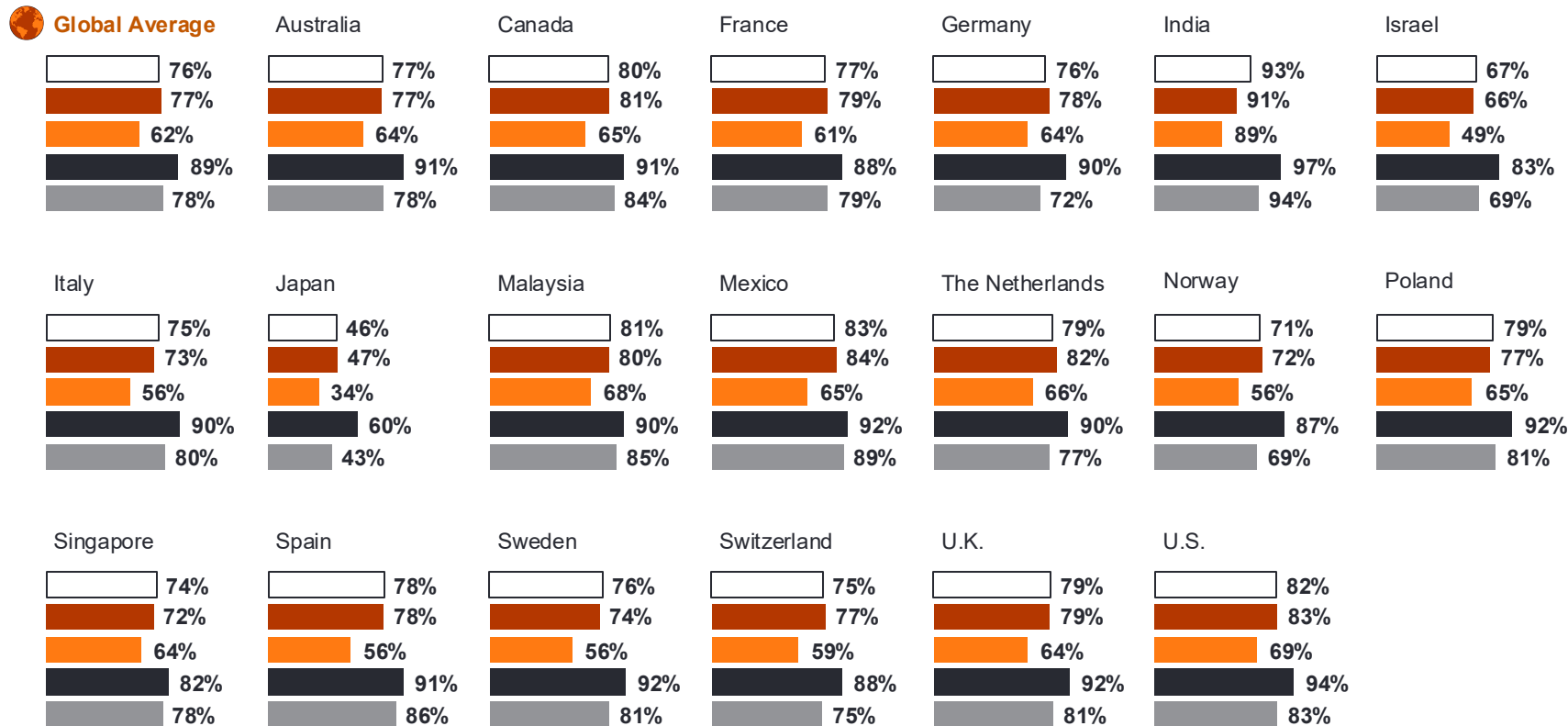
De **vertrouwen index** is gebaseerd op vier verschillende benchmarks: loopbaanontwikkeling, carrièremogelijkheden, ervaring en vaardigheden, en technologie en tools.



De Vertrouwen Index is een gemiddelde van de bovenstaande percentages. Meer informatie over de [methodologie](#).

# Perspectieven op landniveau

Onderzoek hoe het vertrouwen van werknemers over de hele wereld wordt ervaren.



○ Vertrouwen Index   ● Loopbaanontwikkeling   ● Carrièremogelijkheden   ● Ervaring en vaardigheden   ● Nieuwste technologie



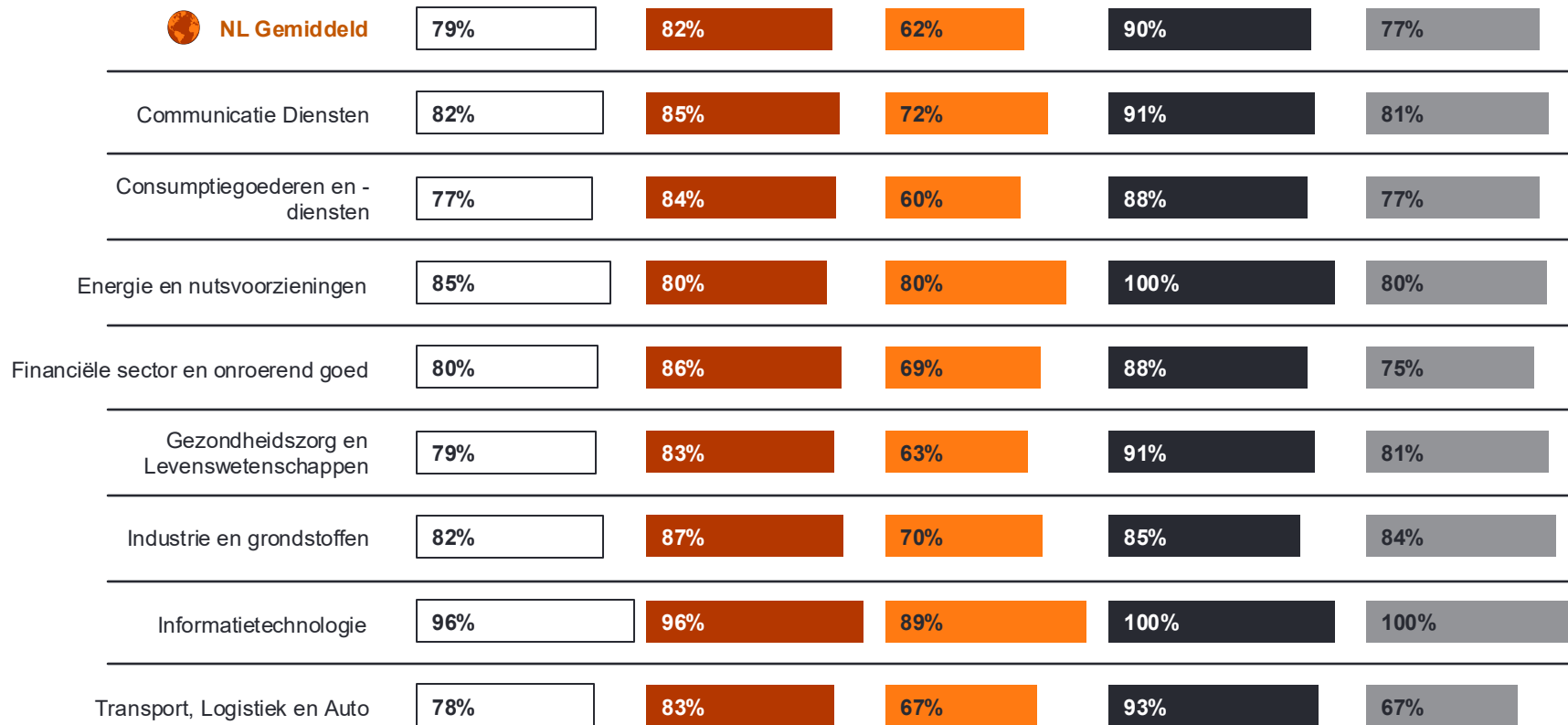
Nederland rapporteerde het grootste algemene vertrouwen van de beroepsbevolking, met een sterk werknemerssentiment in loopbaanontwikkeling en kansen.



Duitsland en Noorwegen rapporteerden een lager dan gemiddeld vertrouwen in het gebruik van de nieuwste technologie en tools in hun branche.

# Inzichten in de sector

Begrijp hoe sectorspecifieke factoren het vertrouwen van werknemers beïnvloeden.



○ Vertrouwen Index
  Loopbaanontwikkeling
  Carrièremogelijkheden
  Ervaring en vaardigheden
  Nieuwste technologie



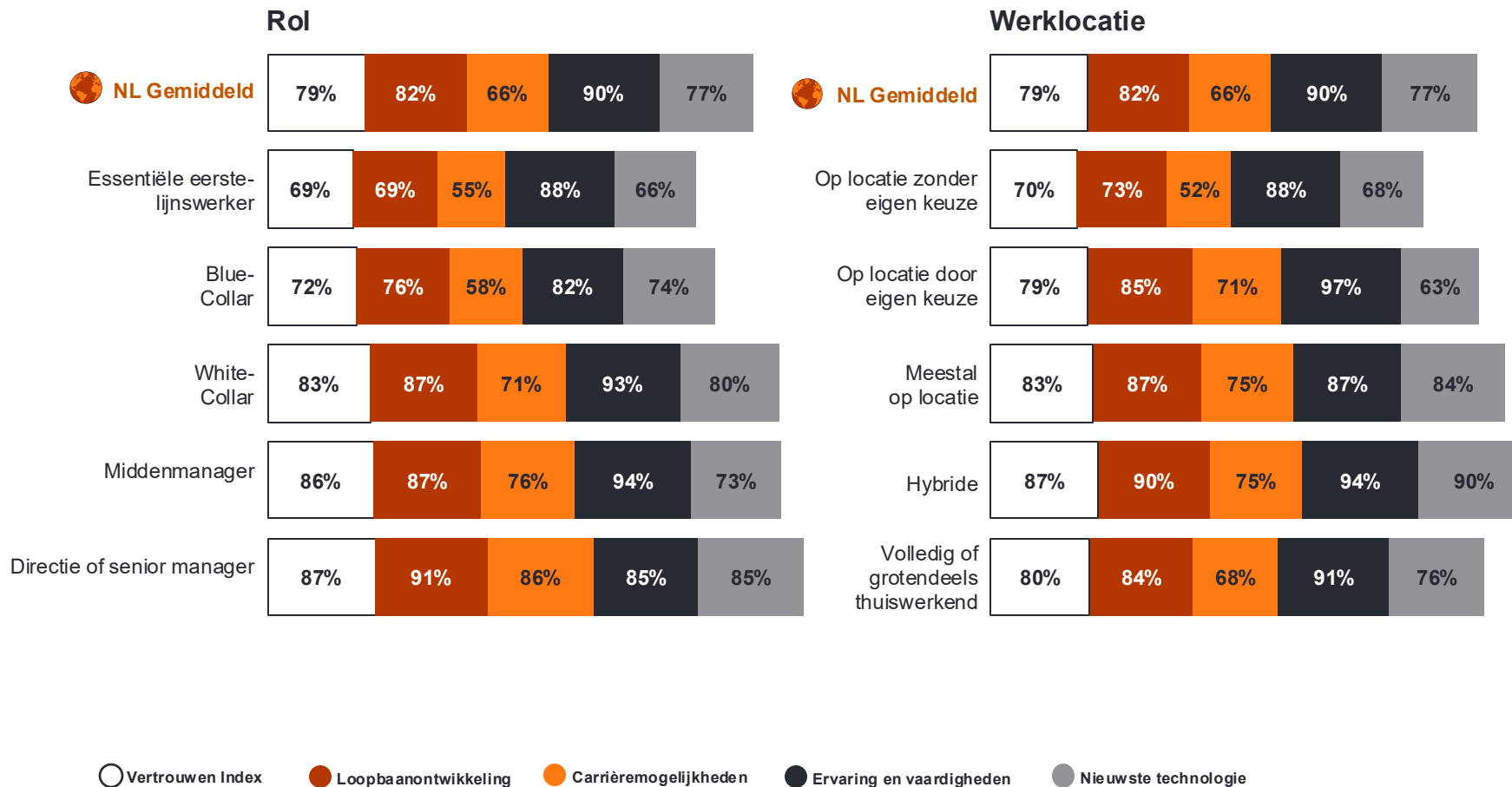
**Consumentengoederen en -diensten rapporteren het laagste vertrouwen, vooral als het gaat om carrièremogelijkheden.**



**IT-medewerkers rapporteerden de beste carrièreontwikkelingsmogelijkheden, samen met een van de hoogste niveaus van vertrouwen in vaardigheden.**

# Rol- en locatietrends

Analyseer hoe verschillende rollen en werkomgevingen het zelfvertrouwen van werknemers beïnvloeden.



## Essentiële

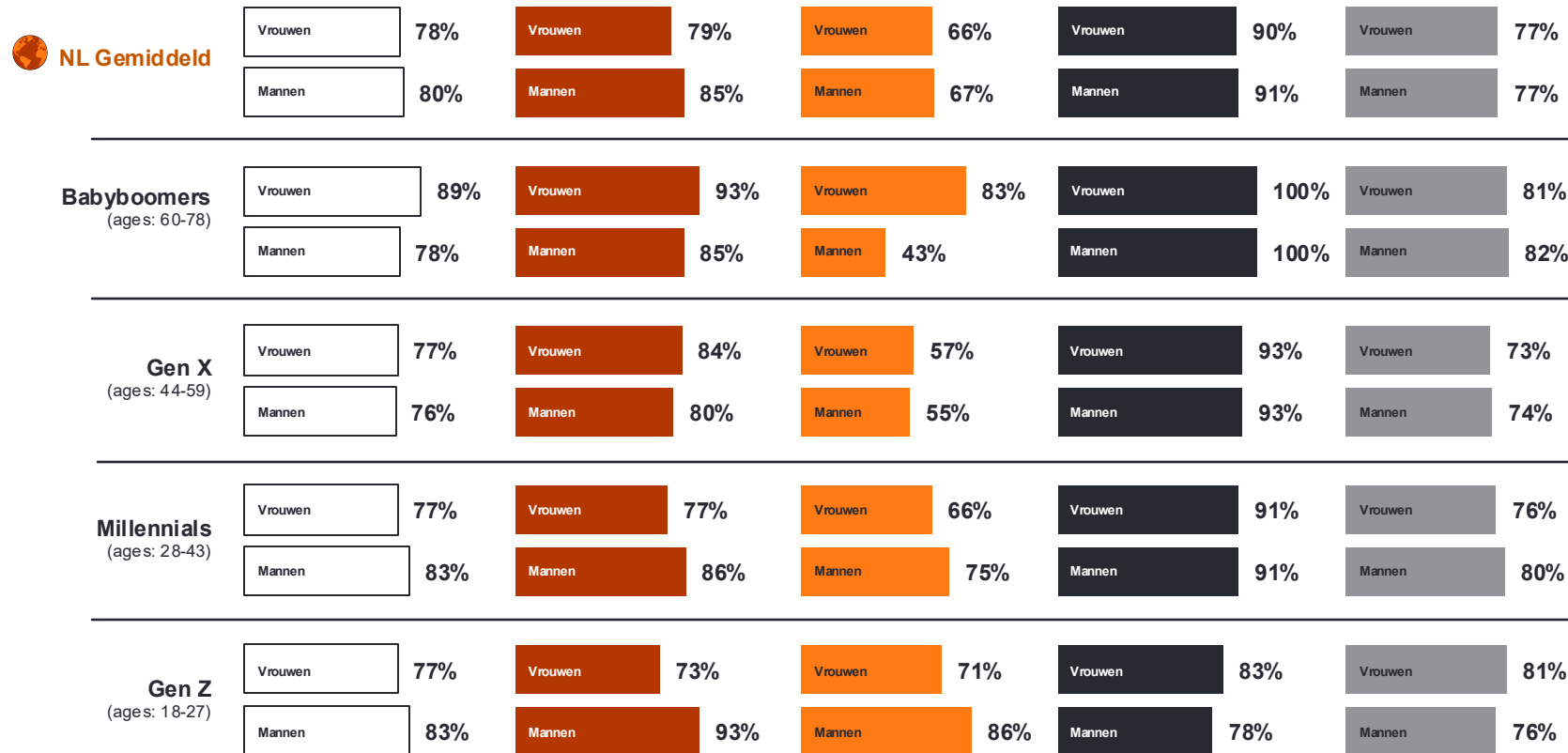
eerstelijnswerkers en degenen die niet uit eigen keuze op locatie werken, rapporteerden de laagste carrièrekansen.



Hybride werknemers toonden veel vertrouwen op alle gebieden: ervaring en vaardigheden, technologie en tools, loopbaanontwikkeling en kansen.

# Dynamiek tussen leeftijd en geslacht

Ontdek hoe het zelfvertrouwen van werknemers varieert tussen verschillende leeftijdsgroepen en geslachten.



○ Vertrouwen Index   ● Loopbaanontwikkeling   ● Carrièremogelijkheden   ● Ervaring en vaardigheden   ● Nieuwste technologie



Genderongelijkheden blijven bestaan, maar Gen X-werknemers rapporteren de kleinste genderverschillen in alle vertrouwensbenchmarks.



Gen Z en babyboomers rapporteren de grootste genderdiscrepancie in carrièremogelijkheden.



# Conclusie



# Kansen voor werkgevers



## Zinvol werk voorkomt geen burn-out.



**Hoewel meer werknemers betekenis vinden in hun werk, blijft de aanhoudende dagelijkse stress hoog, vooral onder Gen Z en directie of senior managers.** Dit zal kosten voor werkgevers verhogen omdat het de productiviteit en retentie beïnvloedt.

Conservatieve wereldwijde schattingen voor de kosten van slechte retentie zijn € 15.802 per werknemer die de organisatie verlaat. Deze kosten zullen snel oplopen voor slecht presterende organisaties omdat ze hun toppresteerders verliezen.

## Ontmoet werknemers in het midden.



Naarmate de werkzekerheid en de huidige werktevredenheid afnemen, vertegenwoordigen professionals in het **midden van hun carrière een kritieke maar onderbenutte talentenpool.** Werkgevers die hun personeelsbestand willen stabiliseren, moeten prioriteit geven aan deze groep met duidelijke carrièrepaden, erkenning en ondersteuning.

Recent onderzoek schat dat organisaties die prioriteit geven aan de ontwikkeling en betrokkenheid van managers, al productiviteitsverbeteringen tot 28% realiseren.

## Profiteer van vertrouwen.



Ondanks de toenemende onzekerheid hebben **werknemers over het algemeen evenveel vertrouwen in vergelijking met 2024.** Aangezien organisaties essentieel talent willen behouden, is het absoluut noodzakelijk om zich te concentreren op de belangrijkste factoren die ze onder controle hebben en die deze positieve gevoelens aandrijven: het versterken en bevorderen van het vertrouwen tussen managers en werknemers, het bevorderen van de werk-privébalans en het bieden van transparantie over mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en vooruitgang binnen het bedrijf.

# Over de enquête

## Toekomstgerichte verklaringen:

Dit rapport bevat toekomstgerichte verklaringen, waaronder verklaringen over de vraag naar arbeid in bepaalde regio's, landen en industrieën, economische onzekerheid en het gebruik en de impact van AI. Werkelijke gebeurtenissen of resultaten kunnen wezenlijk verschillen van die in de toekomstgerichte verklaringen, als gevolg van risico's, onzekerheden en veronderstellingen. Deze factoren omvatten de factoren die worden aangetroffen in de rapporten van het bedrijf die zijn ingediend bij de Amerikaanse Securities and Exchange Commission (SEC), inclusief de informatie onder het kopje "Risicofactoren" in het jaarverslag op Form10-K voor het jaar eindigend op 31 december 2024, waarvan de informatie hierin door middel van verwijzing is opgenomen. ManpowerGroup wijst elke verplichting af om toekomstgerichte of andere verklaringen in dit persbericht bij te werken, behalve zoals vereist door de wet.

## Methodologie van de enquête:

Van 14 maart tot 11 april 2025 werden de antwoorden op de enquête verzameld van 13.771 werknemers in 19 landen. Alle gegevens worden gewogen om overeen te komen met de werknemerspopulatie in elk land op geslacht, leeftijd en regio, en alle landen worden gewogen om gelijk te zijn.



### Welzijn

- **Minimale dagelijkse stress:** Percentage werknemers dat hun stressniveau beoordeelt als 'weinig' tot 'geen stress' met behulp van een 10-puntsschaal.
- **Betekenis en zingeving:** Het percentage werknemers dat hun werk beoordeelt als 'enigszins' of 'zeer zinvol' met behulp van een 10-puntsschaal.
- **Overeenstemming van waarden:** Percentage werknemers dat hun overeenstemming van waarden met die van hun werkgever beoordeelt als "enigszins" of "nauw afgestemd" met behulp van een 10-puntsschaal.
- **Werk-privébalans:** Percentage werknemers dat de ondersteuning van hun bedrijf voor de balans tussen werk en privéleven en persoonlijk welzijn als "goed" of "volledig ondersteund" beoordeelt met behulp van een 10-puntsschaal.
- **Welzijn Index:** De Welzijn Index is een gemiddelde van de bovenstaande percentages.



### Werktevredenheid

- **Huidige werktevredenheid:** Percentage werknemers dat het ermee eens is dat het "zeer onwaarschijnlijk" of "onwaarschijnlijk" is dat ze op eigen initiatief van baan zullen veranderen, met behulp van een 10-puntsschaal.
- **Huidige werkzekerheid:** Percentage werknemers dat het ermee eens is dat het "zeer onwaarschijnlijk" of "onwaarschijnlijk" is dat ze gedwongen worden hun huidige baan op te zeggen, met behulp van een 10-puntsschaal.
- **Vertrouwen in het zoeken naar een baan:** Percentage werknemers dat het ermee eens is dat ze "zeer zelfverzekerd" of "zelfverzekerd" zijn dat ze een andere baan kunnen vinden die aan hun behoeften voldoet, met behulp van een 10-puntsschaal.
- **Betrouwbare manager:** Percentage werknemers dat het ermee eens is dat ze "zeer veel vertrouwen" of "enigszins vertrouwen" hebben dat hun manager het beste met hun loopbaan-ontwikkeling voor heeft, op basis van een 10-puntsschaal.
- **Werktevredenheid Index:** De Werktevredenheid Index is een gemiddelde van bovenstaande percentages.



### Vertrouwen

- **Ervaring en vaardigheden:** Percentage werknemers dat het ermee eens is dat ze "zeer zelfverzekerd" of "zelfverzekerd" zijn dat ze de vaardigheden en ervaring hebben om hun huidige baan uit te voeren, met behulp van een 10-puntsschaal.
- **Loopbaanontwikkeling:** Percentage werknemers dat het ermee eens is dat ze "heel erg" of "voldoende" kansen hebben om de vaardigheden en ervaring op te doen die ze nodig hebben om hun carriëredoelen in hun huidige organisatie te bereiken, met behulp van een 10-puntsschaal.
- **Carrière mogelijkheden:** Percentage werknemers dat het ermee eens is dat ze "heel erg" of "voldoende" kansen hebben voor promotie of doorstroming binnen hun organisatie om hun carriëredoelen te bereiken, met behulp van een 10-puntsschaal.
- **Nieuwste technologie:** Percentage werknemers dat het ermee eens is dat ze "heel erg" of "voldoende" het gevoel hebben dat ze over de juiste technologie en hulpmiddelen beschikken om hun werk zo goed mogelijk te doen, op basis van een 10-puntsschaal.
- **Vertrouwen Index:** De Vertrouwen Index is het gemiddelde van de bovenstaande percentages.

# ManpowerGroup Solutions over de gehele HR lifecycle



Workforce  
management



Werving van  
talent



Loopbaan  
begeleiding



Talentacquisitie  
van topkandidaten



Strategische  
personeelsplanning



Workforce Consulting  
& Analytics



Manpower®



Experis®  
ManpowerGroup



Talent Solutions  
ManpowerGroup®



ManpowerGroup®

Bezoek [www.manpowergroup.nl](http://www.manpowergroup.nl) voor meer informatie.