

# Global Talent Barometer

Rapport en belangrijkste bevindingen  
ManpowerGroup Nederland, 2026



# Inhoud

Introductie .....	3
Belangrijkste bevindingen .....	5
Welzijn .....	11
Werktevredenheid .....	17
Vertrouwen .....	23
Conclusie .....	29

# Het Nu en het Volgende: Een oproep aan leiders

Nu we een tijdperk ingaan waarin AI prestaties en productiviteit versterkt, staan menselijke capaciteiten centraal. Elke organisatie heeft nu de kans om AI te bevorderen, om het werkleven te verbeteren en om mensen te helpen een betekenisvoller, vaardiger en evenwichtiger leven te leiden. Toch laten de bevindingen van onze nieuwste Global Talent Barometer zien dat mensen onzeker zijn of werkgevers deze belofte kunnen waarmaken.

De vooruitgang van AI betekent dat elke leider twee horizonnen tegelijk managet. Er is het Nu: het runnen van het bedrijf en het ondersteunen van mensen tijdens transformatie. En er is het Volgende: vaardigheden en zelfvertrouwen opbouwen voor een AI-gedreven toekomst, die we allemaal nog steeds creëren. De Global Talent Barometer van dit jaar laat zien waarom het cruciaal is dat we die balans in het oog houden, en wat mogelijk wordt wanneer we mensen op de eerste plaats zetten en meenemen op deze reis.

Kijkend naar de gegevens wereldwijd, daalde het vertrouwen van werknemers voor het eerst in drie jaar met 4%, zelfs terwijl de werktevredenheid stabiel bleef. Tegelijkertijd steeg de adoptie van AI met 13%, terwijl het vertrouwen in het gebruik van die technologie met 18% daalde. De boodschap is duidelijk: mensen geloven nog steeds in wat ze nu doen, en ze weten niet hoe zij zelf passen in wat er nog komt.

Dit is geen technologisch probleem; het is een leiderschapsoproep. Het is aan ons allemaal om de kloof tussen innovatie en inclusie te dichten. Om ervoor te zorgen dat iedereen zich bekwaam, zelfverzekerd en verbonden voelt met zijn purpose, te midden van zoveel verandering.

Het lichtpuntje is dat de meeste werknemers (64%) van plan zijn bij hun huidige werkgever te blijven, en bijna 9 op de 10 zijn ervan overtuigd dat ze de vaardigheden hebben om vandaag succesvol te zijn in hun functie. "Baan knuffelen" heeft het van baan wisselen vervangen. Werknemers vertrekken niet. Ze blijven zitten en wachten tot wij de brug bouwen tussen wat ze nu kunnen doen en wat ze daarna moeten doen. Wanneer organisaties echte ruimte creëren voor zowel prestaties als leren, leveren mensen hun beste prestaties.

De Global Talent Barometer blijft ons kompas om te begrijpen hoe werknemers wereldwijd dit moment ervaren. De gegevens tonen duidelijk aan dat burn-out en onzekerheid te hoog blijven. We kunnen mensen niet vragen te transformeren terwijl ze hun welzijn verwaarlozen. De volgende generatie werknemers wil niet hoeven kiezen tussen werk en thuis, vergaderingen en gezinstijd, loopbaanontwikkeling of mentale en fysieke fitheid. Het is aan ons om werkwijzen te ontwikkelen die ieder van ons in staat stellen ons beste zelf te zijn, zowel op het werk als thuis. Zo kunnen we potentieel ontketenen en ervoor zorgen dat iedereen zijn plek in de toekomst van werk ziet.

De beste leiders weten dat ze tegelijk de Huidige als de Volgende horizon moeten managen, waardoor er ruimte ontstaat voor experimenten zonder de focus op uitvoering te verliezen. Laten we blijven inzetten op zowel mensen als technologie, het Nu en het Volgende, en ervoor zorgen dat vooruitgang altijd zowel menselijk als digitaal is.



**Becky Frankiewicz**

President & Chief Strategy Officer, ManpowerGroup



# Global Talent Barometer Methodologie

**De ManpowerGroup Global Talent Barometer 2026 weerspiegelt de perspectieven van werknemers en meet welzijn, werktevredenheid en vertrouwen.**

Het biedt een duidelijk beeld van wat werknemers waarderen en verwachten terwijl werk zich blijft ontwikkelen, en levert bruikbare inzichten voor werkgevers om de toekomst van werk vorm te geven en te sturen.



## Veldwerk uitgevoerd:

1 september – 1 oktober 2025

## 19 onderzochte landen:

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

## Enquêtemethodologie:

Uit de enquête werden wereldwijd 13.918 werknemers gevraagd, waaronder 510 uit Nederland. De gegevens worden gewogen om de arbeidspopulatie in elk land te matchen op geslacht, leeftijd en regio. Alle landen zijn gewogen om gelijk te zijn.

## Gewijzigde formuleringen:

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



# Belangrijkste bevindingen Nederland

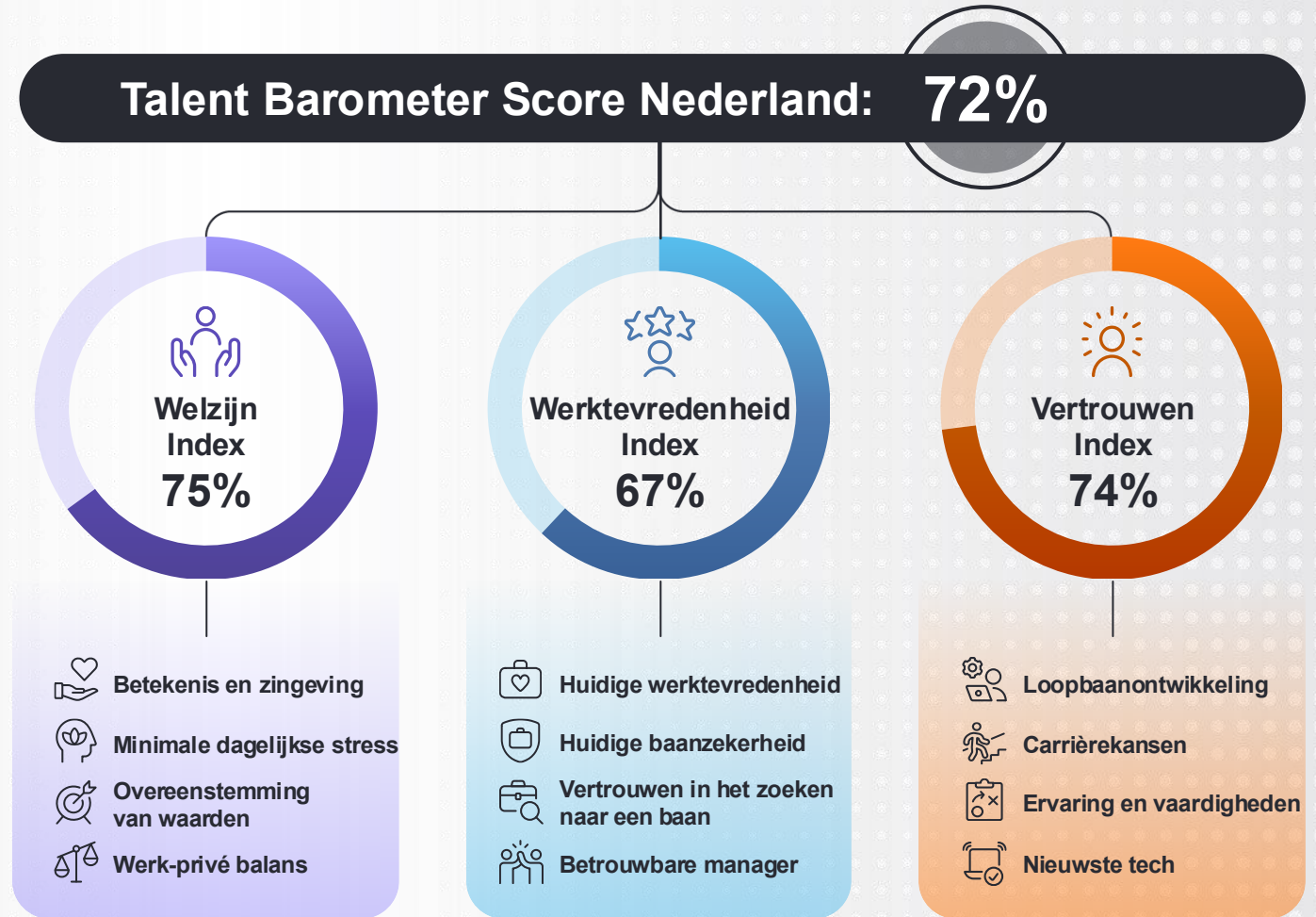


## Samenvatting

In deze derde editie **onderzoekt de Global Talent Barometer het sentiment van werknemers in drie indices die bestaan uit twaalf benchmarks**. Deze laten zien wat werknemers het meest waarderen in de snel veranderende wereld van werk.

De totale Talent Barometer-score in Nederland bereikte 72% voor 2026, een lichte daling ten opzichte van vorig jaar. Deze verzwakking werd voornamelijk veroorzaakt door een daling van de Vertrouwen Index, terwijl Welzijn steeg en Werktevredenheid stabiel bleef.

Talent Barometer Score Nederland: **72%**



# Werknemerssentiment over de hele wereld

## Werknemerssentiment per land:



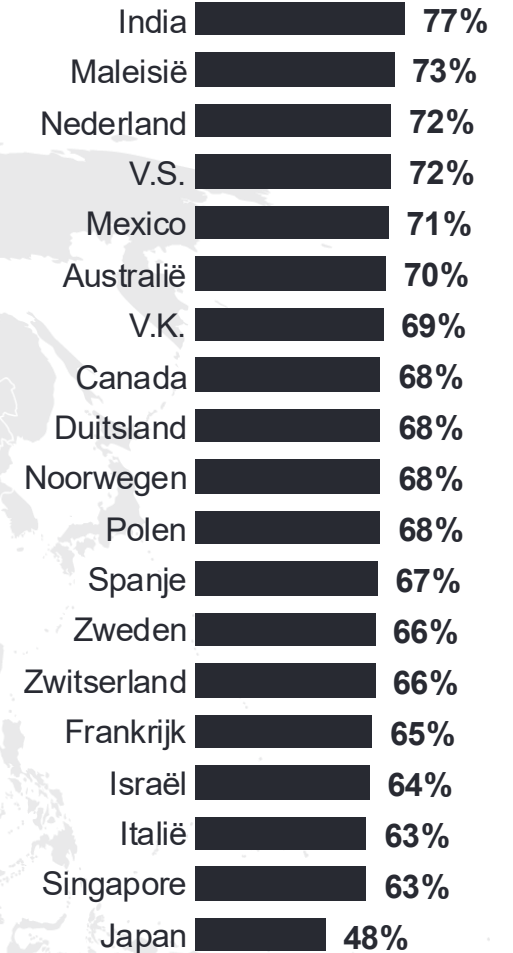
Werknemers in **Frankrijk** rapporteerden een daling van 6% in werk-privébalans en maakten samen met **Italië** de grootste dalingen in het arbeidssentiment in heel Europa door (respectievelijk 6% en 5%). Werknemers in beide landen blijven nu minder snel in hun huidige baan vergeleken met 2025.



**Noorse werknemers** voelen zich het meest zeker in hun baan en zijn het minst geneigd om te vertrekken, waarbij ze het laagste dagelijkse stressniveau ter wereld delen met **Nederland**.



**India** blijft leidend met het meest positieve werknemerssentiment, hoewel Vertrouwen in 2025 daalde doordat carrièrekansen en vertrouwen in managers elk met 6% daalden.

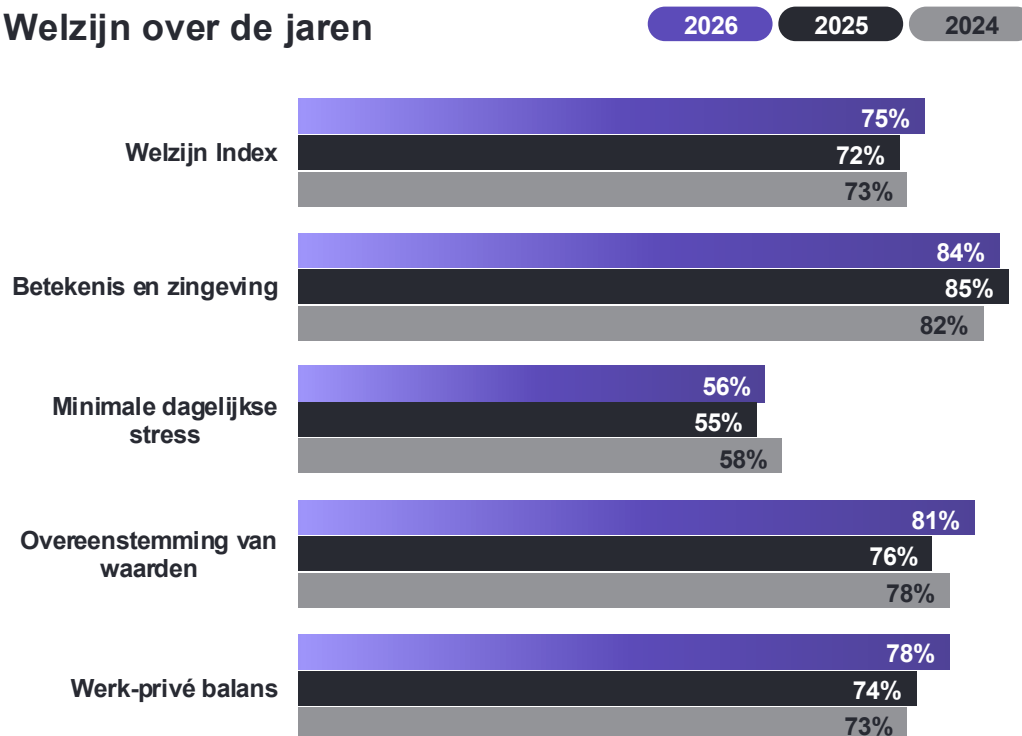


# Belangrijkste bevindingen: Welzijn

Stress en burn-out onder werknemers blijven hoog.



## Welzijn over de jaren



**Stress op de werkvloer blijft hoog**, aangezien **39%** zegt dagelijks veel stress te ervaren.



**De helft van de werknemers gaf aan recent burn-out te hebben ervaren**, waarbij stress (**16%**) en grote werklast (**16%**) de grootste bijdragers zijn.



**34% van de werknemers gebruikt AI regelmatig op het werk**, een stijging van 4 procentpunten sinds 2025, waarbij India wereldwijd vooroploopt in de adoptie (**77%**).



De bezorgdheid over baanverlies veroorzaakt door AI steeg met 6 punten. **37% van de werknemers vreest dat automatisering hen binnen twee jaar kan vervangen.**



# Belangrijkste bevindingen: Werktevredenheid

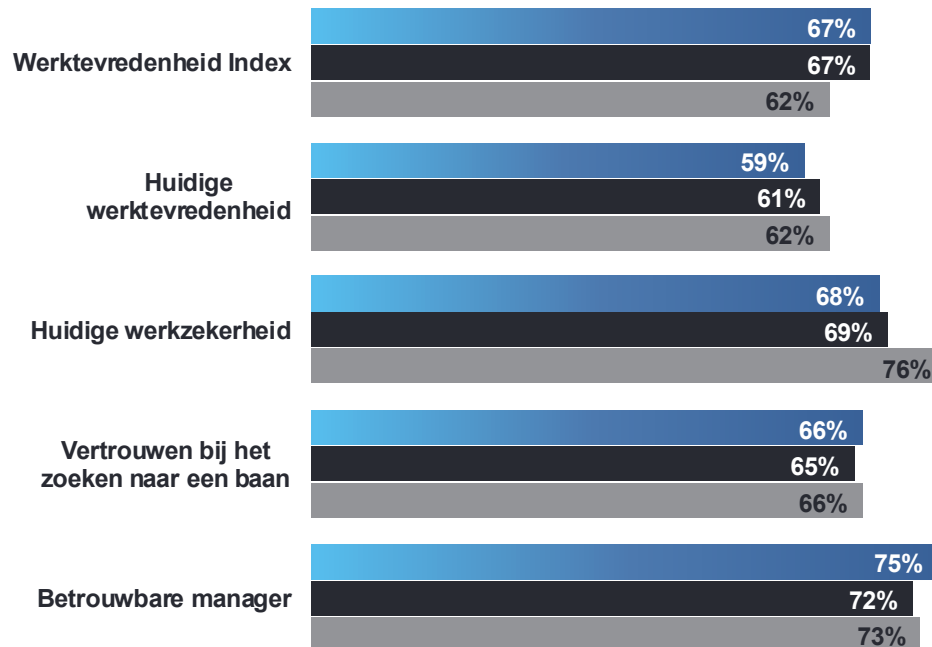
Groeiende onzekerheid beïnvloedt de werktevredenheid.

## Werktevredenheid over de jaren

2026

2025

2024



De meeste werknemers verwachten dat hun werksituatie binnen de huidige organisatie de komende 6 maanden gelijk blijft (65%). 53% is op zoek naar werk, en **29% verwacht binnenkort mogelijk baanverlies**.



De meeste kandidaten **vinden het belangrijk dat iemand het cv bekijkt (86%)**. Ze hechten bijna net zoveel waarde aan het direct spreken met iemand (80%) tijdens het sollicitatieproces.



**Bijna de helft (47%) van de werknemers gaf aan hun primaire inkomen aan te vullen**, meestal via parttime werk, investeringen of het geven van advies.



**Gen Z** is het meest geneigd om inkomen aan te vullen (65%).

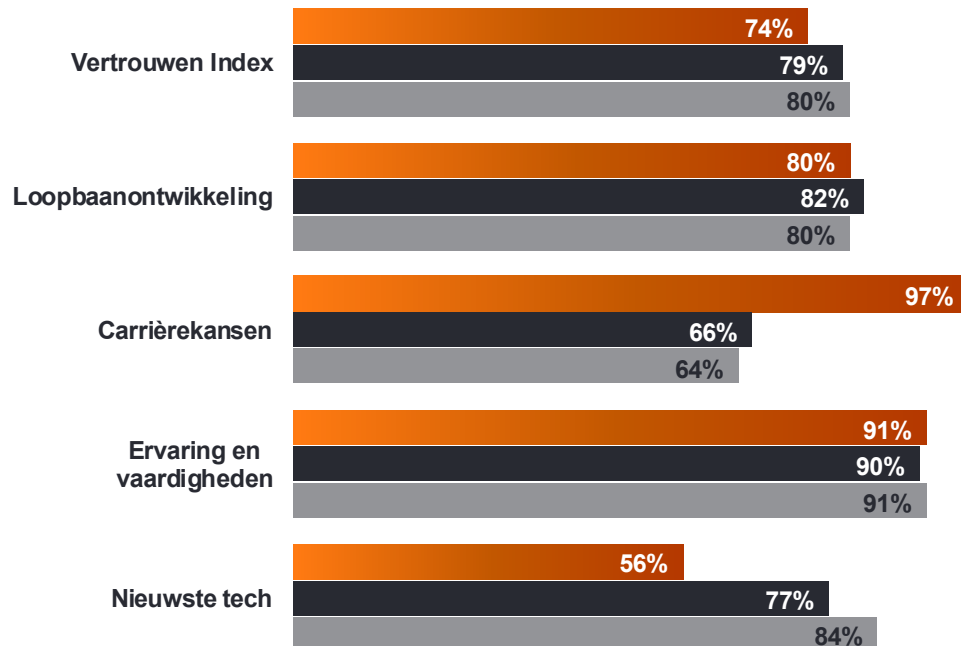
# Belangrijkste bevindingen: Vertrouwen

Versnellende AI-innovatie remt vertrouwen van werknemers.



## Vertrouwen over de jaren

2026 2025 2024



De meeste werknemers (91%) zijn ervan overtuigd dat ze over de juiste vaardigheden beschikken om hun bestaande rol succesvol uit te voeren.



Nieuwe vragen over **AI-vaardigheid** zorgden voor een **daling van 21 procentpunten** in het vertrouwen van werknemers, ondanks toenemend AI-gebruik.



De daling van vertrouwen in het gebruik van de laatste technologie was het duidelijkst onder **Baby Boomer- en Gen X-werknemers**, met een afname van respectievelijk 47 en 28 punten.



Er blijven hiaten bestaan in training en opleiding, aangezien bijna **tweederde van de werknemers geen recente training (64%) of mentorschapsmogelijkheden (62%)** meldde.

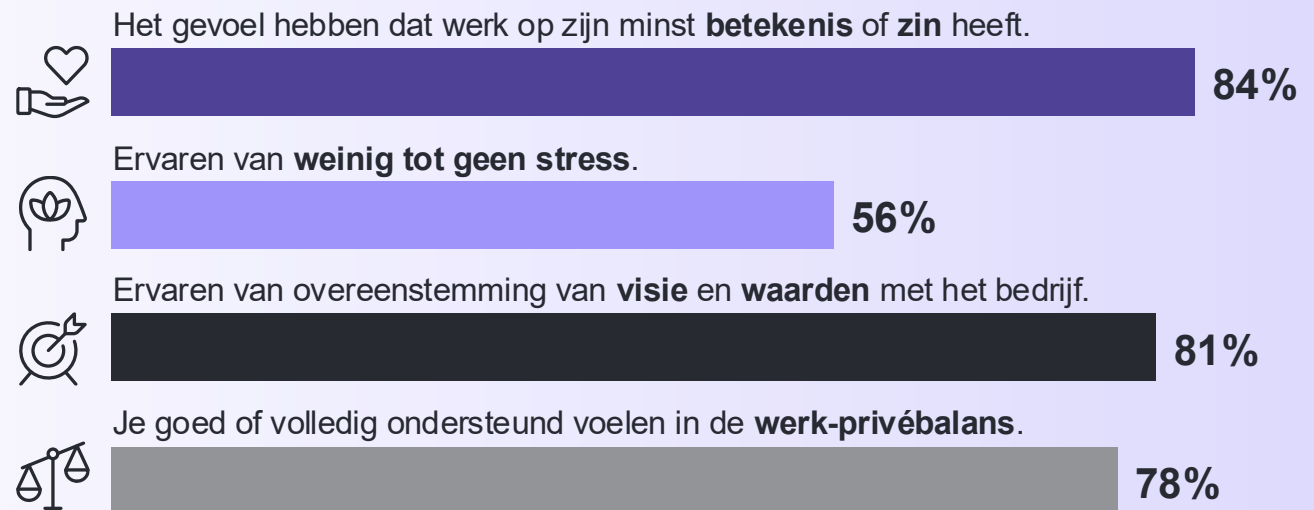
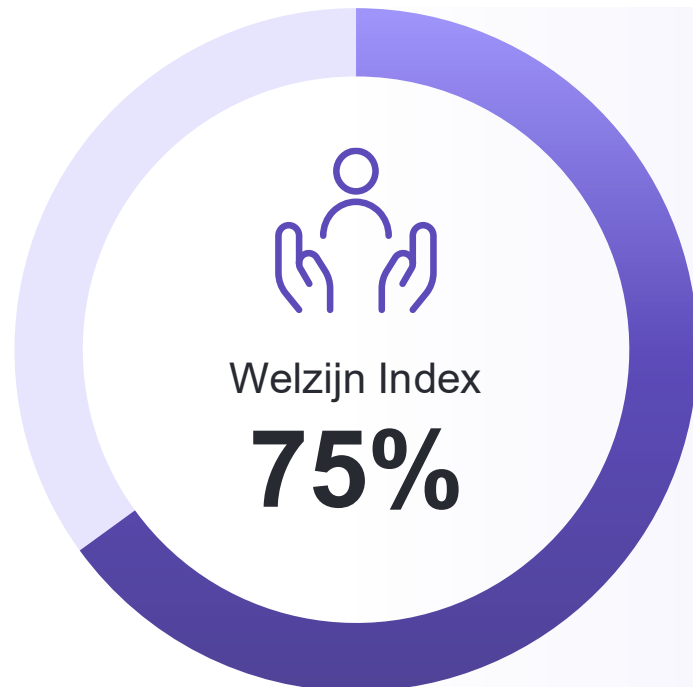


# Welzijn



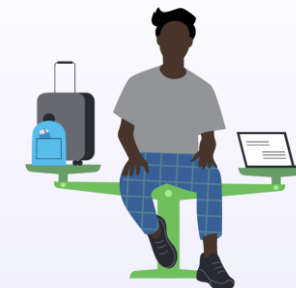
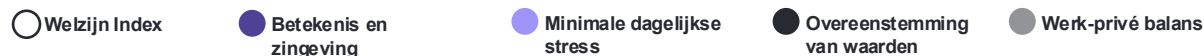
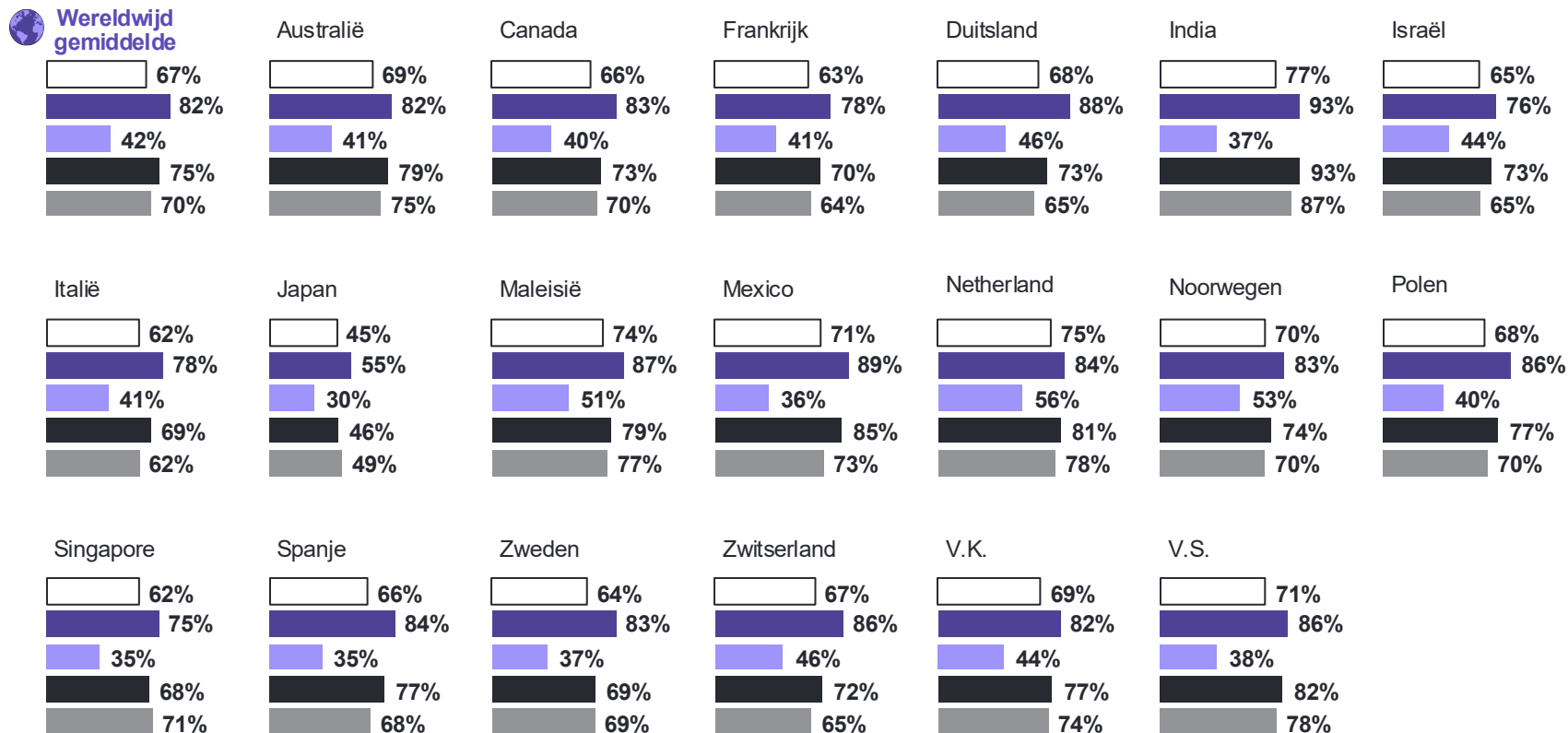
# Welzijn Index

De Welzijn Index is gebaseerd op vier verschillende benchmarks: Betekenis en zingeving, Minimale dagelijkse stress, Overeenstemming van waardenafstemming en Werk-privébalans.



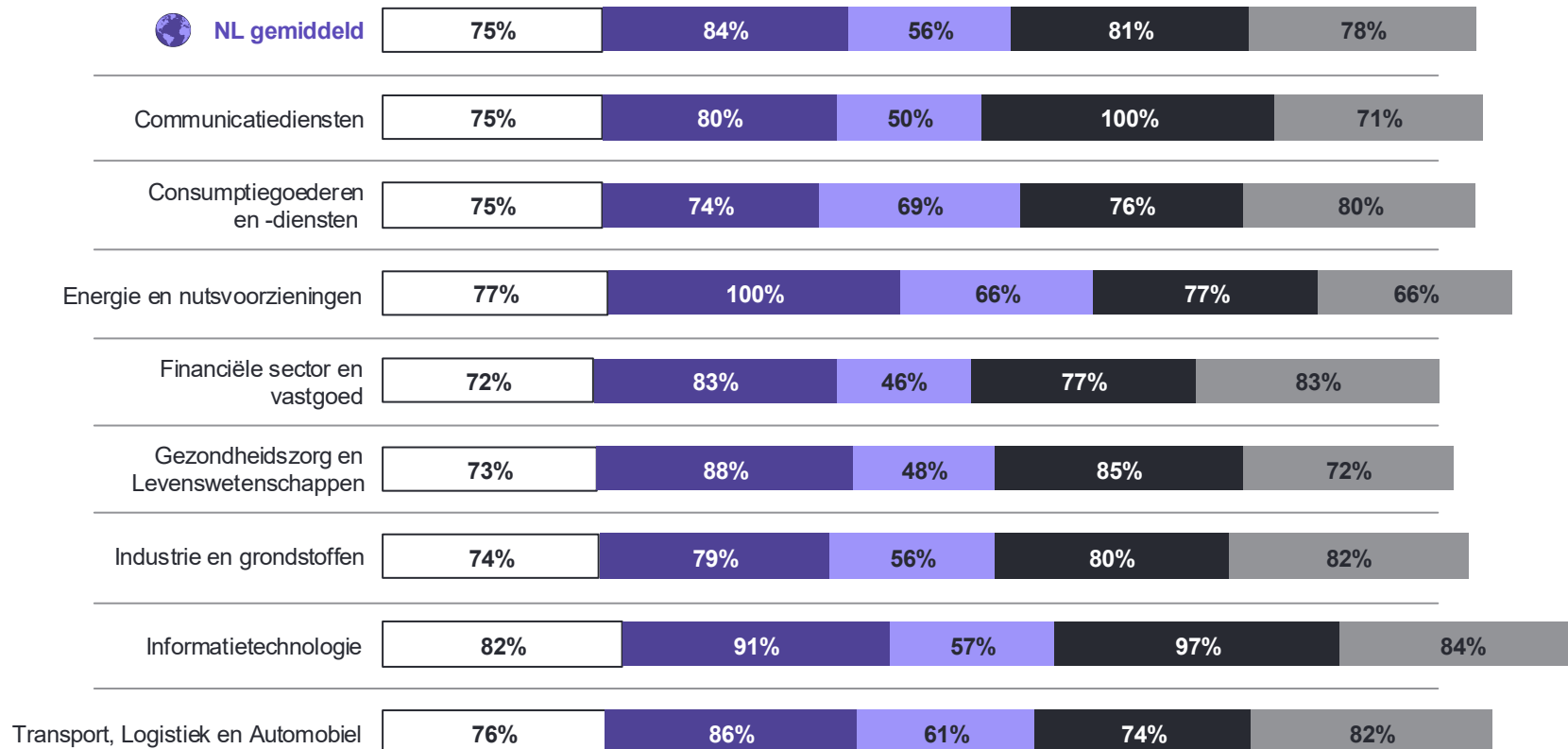
De Welzijn Index is een gemiddelde van bovenstaande percentages. Lees meer over de [methodologie](#).

# Perspectieven op landniveau



Ondanks dat Japan het laagst scoort op Welzijn, voelen werknemers meer overeenstemming met hun waarden en zich gesteund door hun organisatie wat betreft de balans tussen werk en privé, met een verbetering van respectievelijk 7% en 9%.

# Inzichten per sector



Welzijn Index

Betekenis en zingeving

Minimale dagelijkse stress

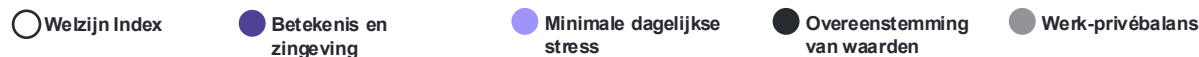
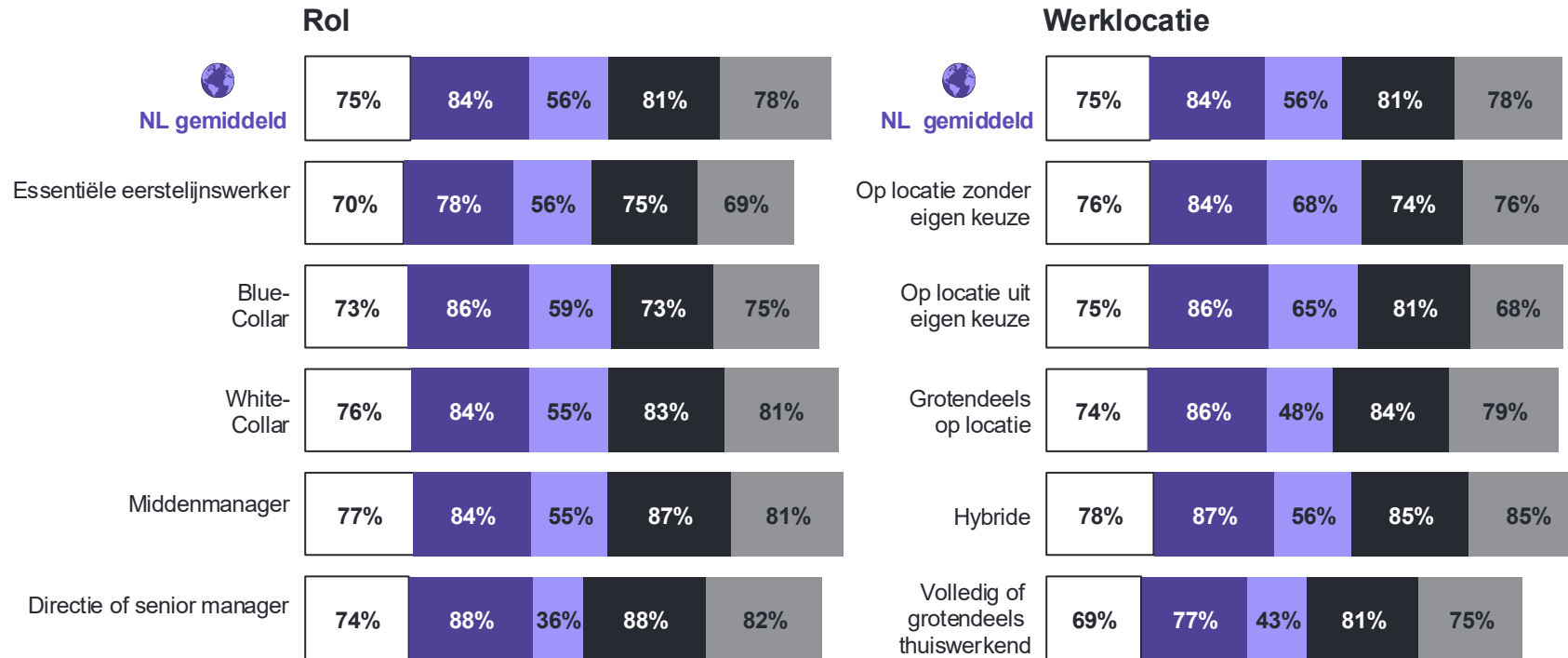
Overeenstemming van waarden

Werk-privé balans



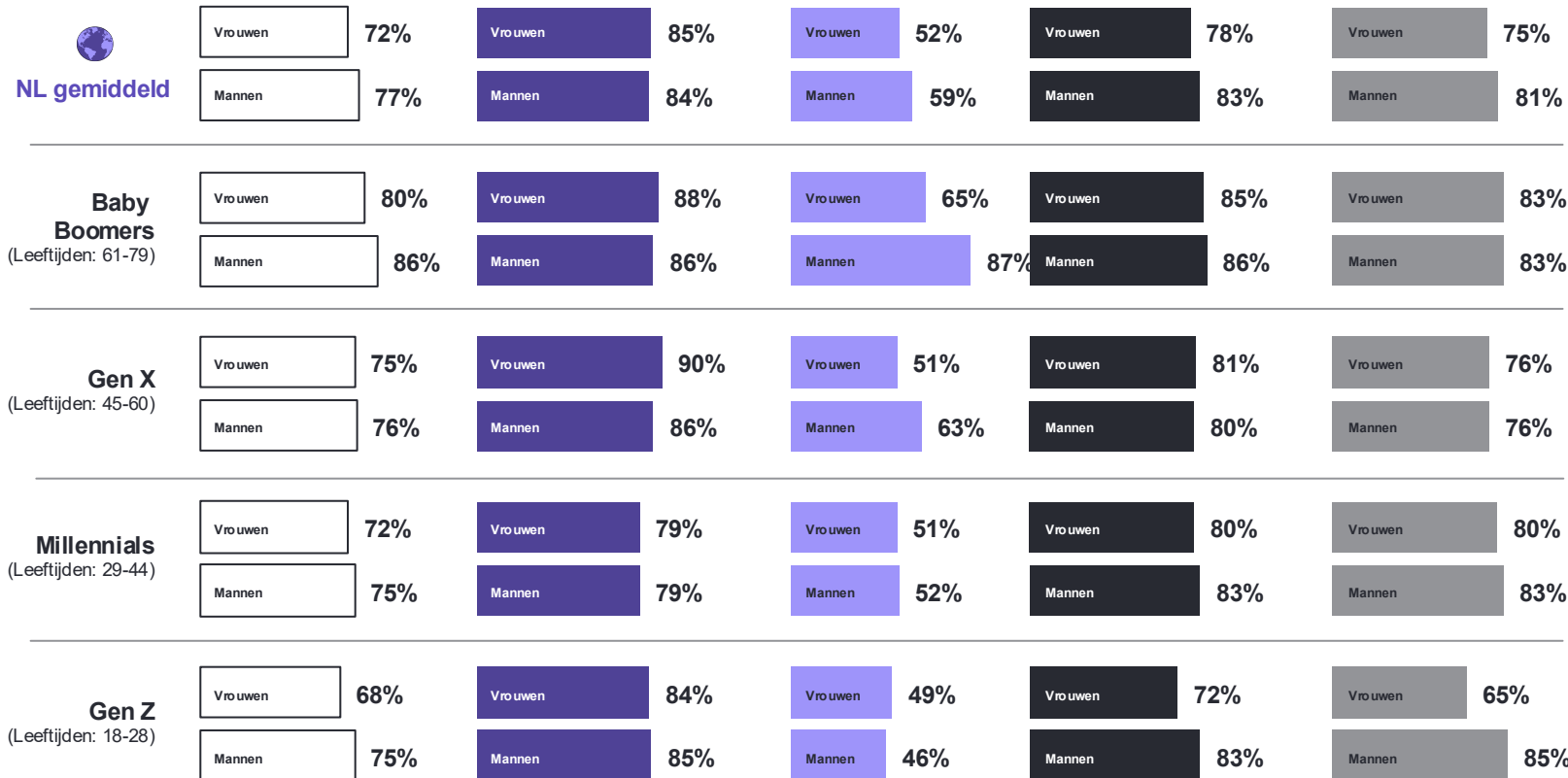
Meer dan de helft van de sectoren rapporteerde een verbeterde Welzijn-score, waaronder **Communicatiediensten, Energie en Nutsvoorzieningen (+7pp), Financiële sector en Vastgoed, IT, en Transport, Logistiek, en Automobiel (+8pp).**

# Rol- and Locatietrends



**Welzijn van werknemers verbeterde naarmate de dagelijkse stress afnam en het gevoel van betekenis en waarden beter werden afgestemd.**

# Dynamiek tussen leeftijd en gender



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



**Mannen van Generatie Z rapporteerden het vaakst (54%) hoge dagelijkse stress, bijna vier keer zoveel als mannen uit de Babyboomer generatie (13%), terwijl vrouwen van Generatie Z vooral een slechtere werk-privébalans ervaren.**

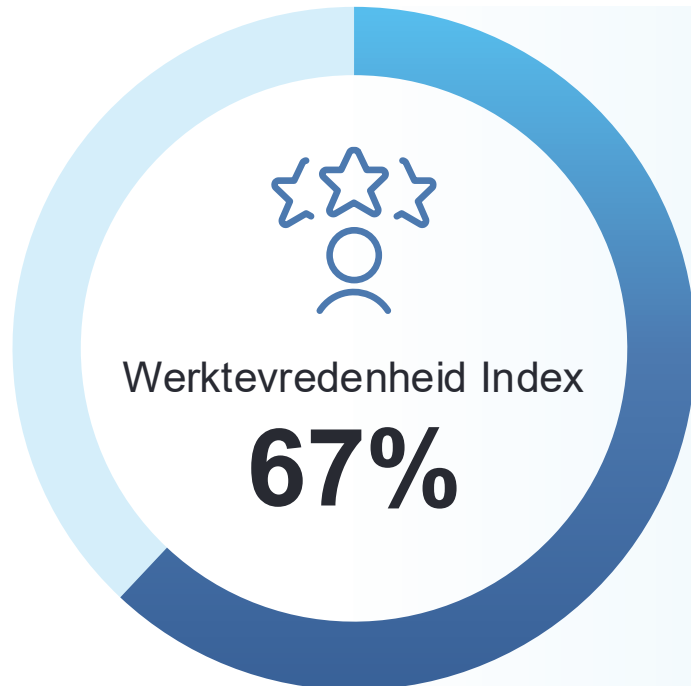


# Werktevredenheid



# Werktevredenheid Index

De Werktevredenheid Index is gebaseerd op vier verschillende benchmarks: Huidige werktevredenheid, Huidige baan zekerheid, Vertrouwen in het vinden van een baan en Betrouwbaarheid van manager.



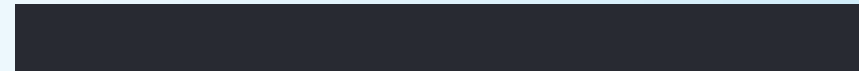
**Tevreden met hun baan** en niet van plan op eigen initiatief te vertrekken in de komende zes maanden.



Het gevoel dat hun baan de komende zes maanden **veilig** is.



Matig tot hoog **vertrouwen** in het vermogen om in de komende zes maanden een andere baan te vinden.

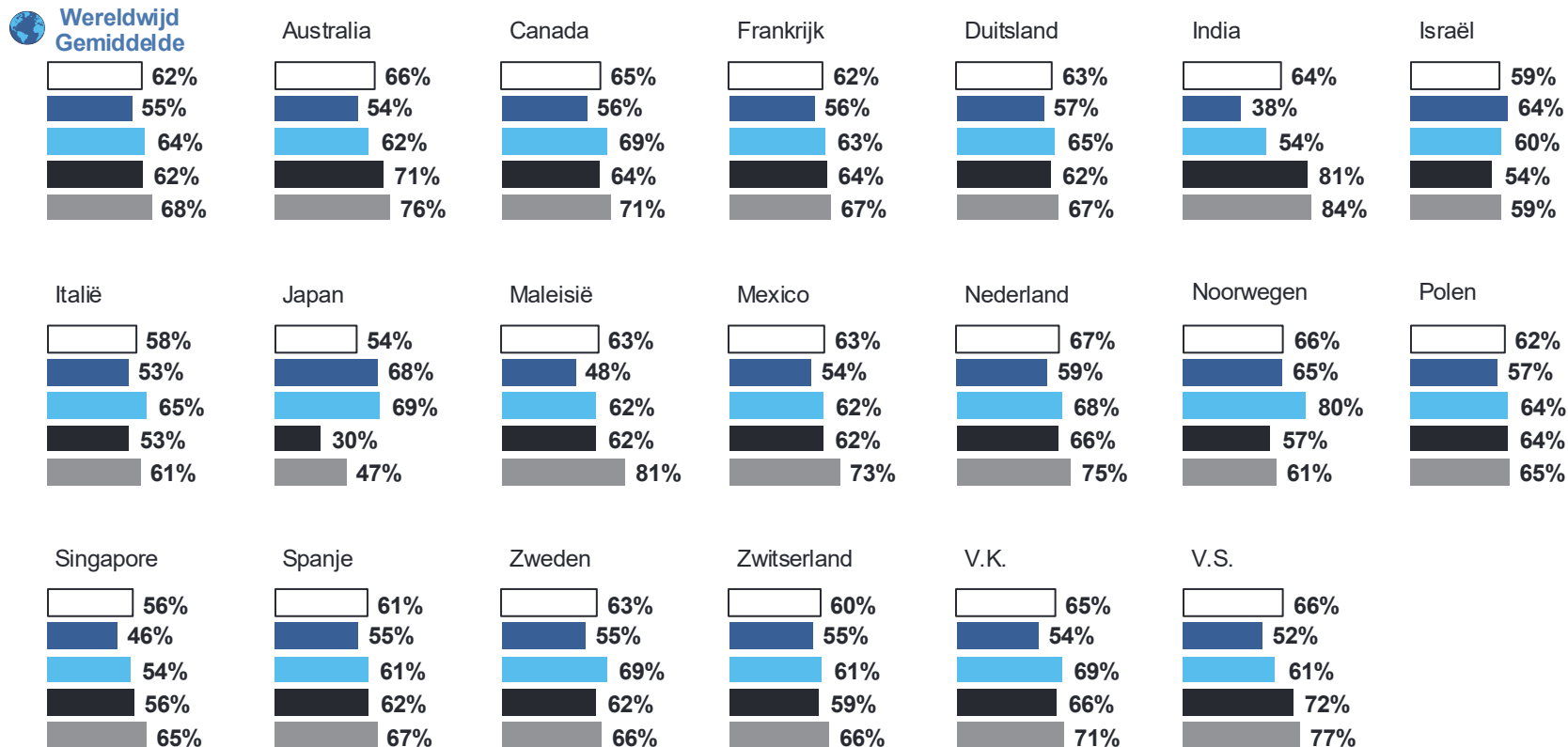


Matig tot veel vertrouwen dat hun manager het beste voor heeft met zijn of haar **loopbaanontwikkeling**.



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

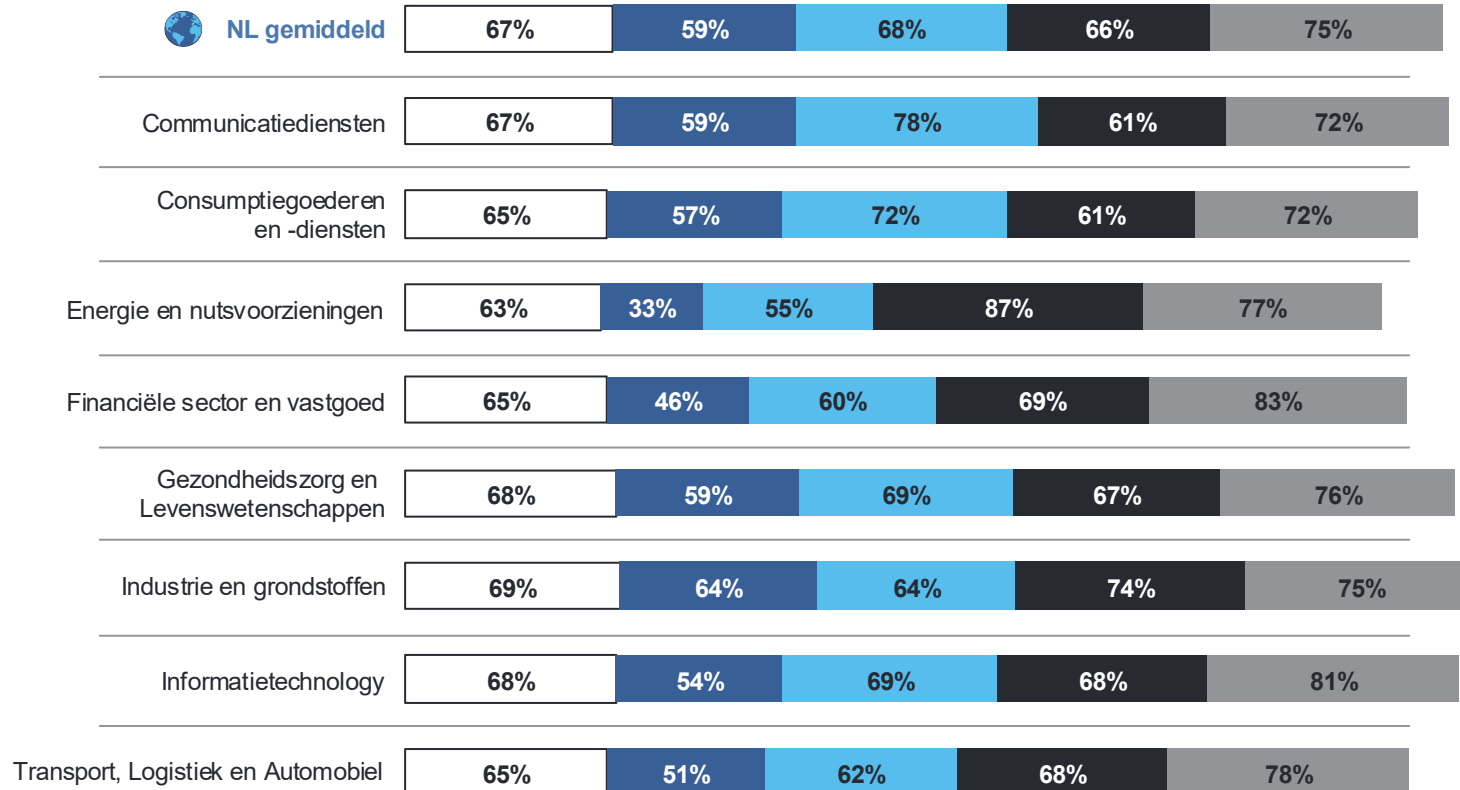
# Perspectieven op landniveau



Zowel Huidige Baanzekerheid (-10%) als Huidige Werktevredenheid (-8%) zijn afgenomen sinds 2024.



# Industry Insights

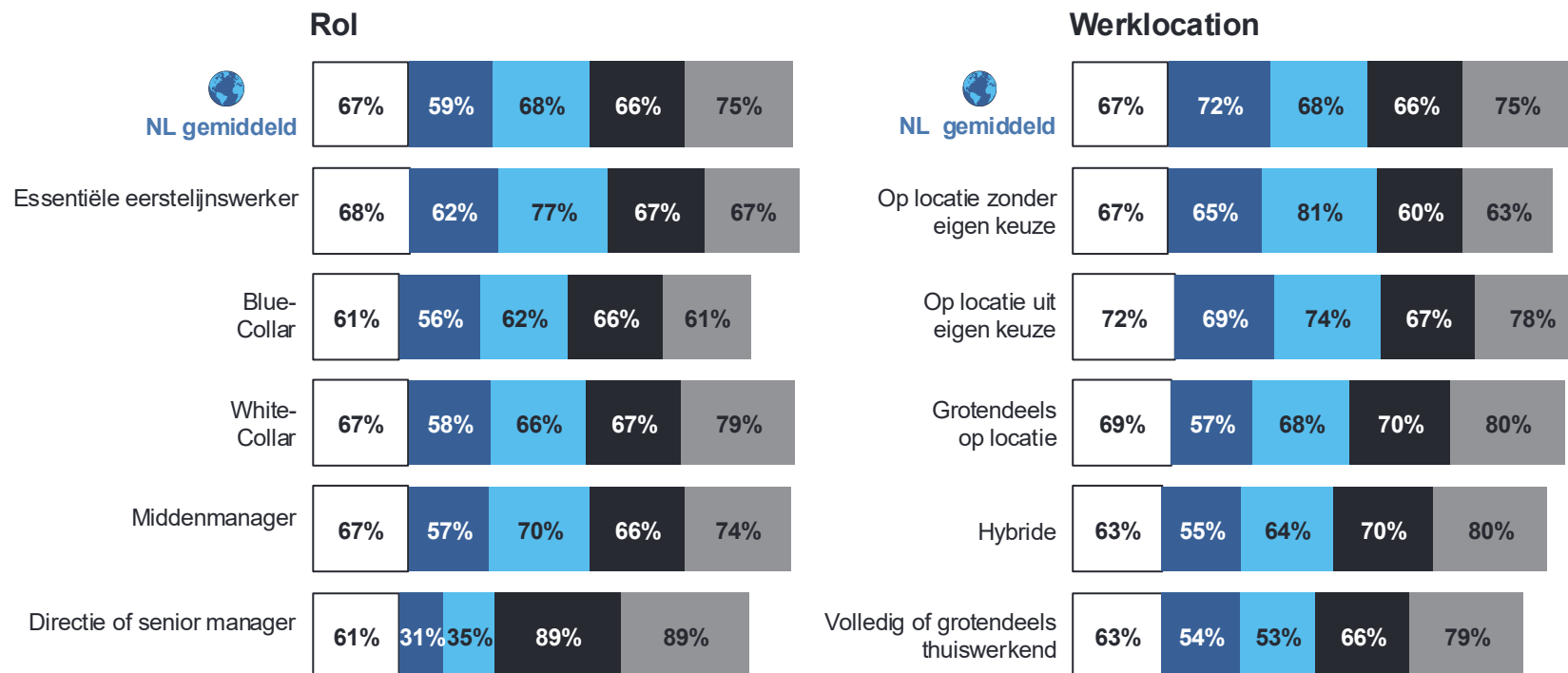


Werktevredenheid Index
  Huidige werktevredenheid
  Huidige baanzekerheid
  Vertrouwen in het vinden van een baan
  Betrouwbare Manager



**De sector Energie en Nutsvoorzieningen slaagt het best in het behouden van werknemers, maar ook daar neemt verloop toe nu meer werknemers aangeven hun huidige baan te zullen verlaten, met een stijging van 13 procentpunten sinds 2025.**

# Rol- and Locatietrends

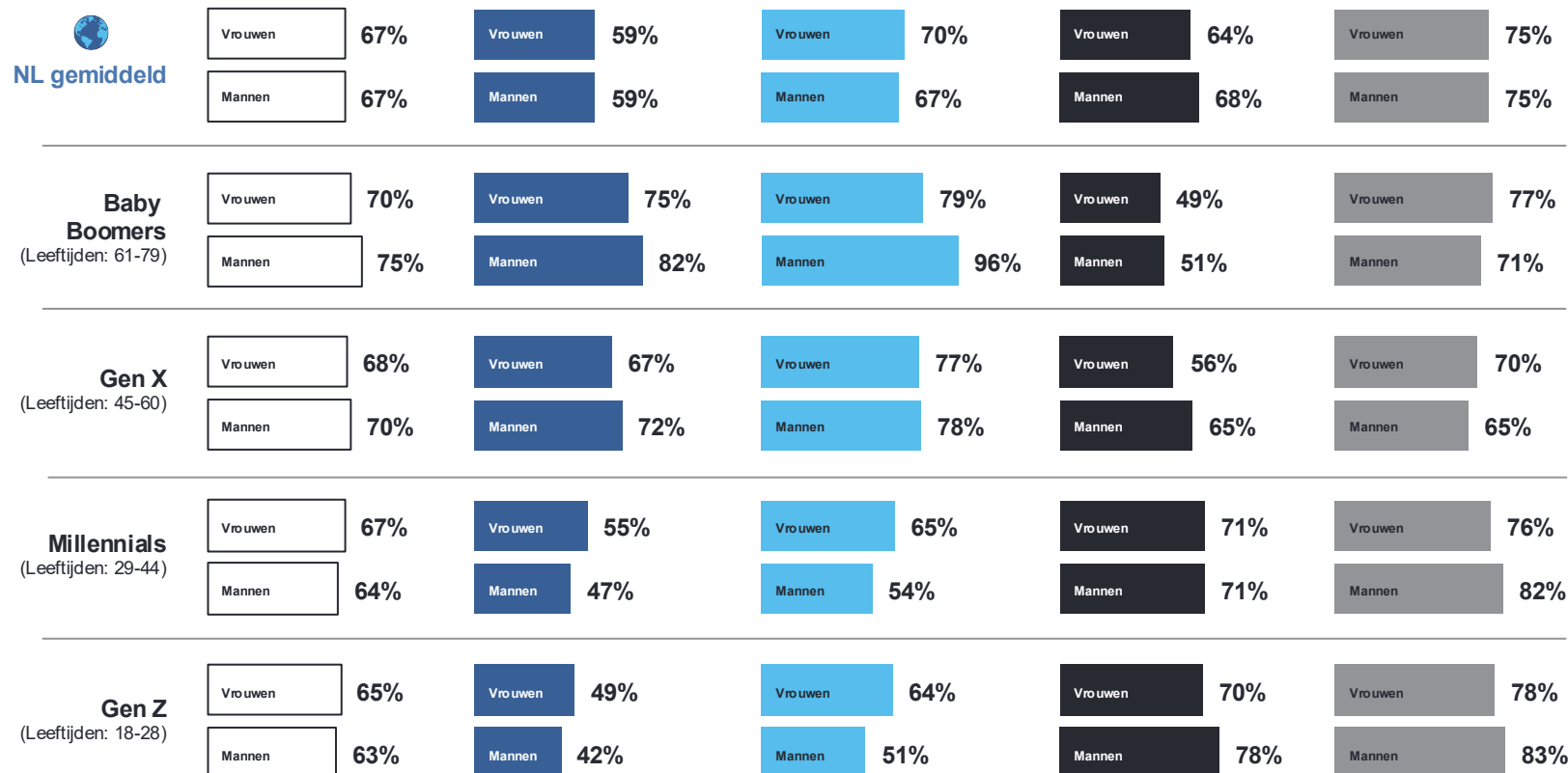


Werktevredenheid Index
  Huidige Werktevredenheid
  Huidige baanzekerheid
  Vertrouwen in het vinden van een baan
  Betrouwbare Manager



**Werktevredenheid voor blue-collar werknemers is met 8 procentpunten gedaald ten opzichte van 2024.**

# Dynamiek tussen leeftijd en geslacht



○ Werktevredenheid Index  
 ● Huidige Werktevredenheid  
 ● Huidige baanzekerheid  
 ● Vertrouwen in het vinden van een baan  
 ● Betrouwbare Manager



Voor Gen Z mannen is Werktevredenheid (-12pp) gedaald. Zij zijn wel zekerder dat ze een nieuwe baan zullen vinden (+8pp). Daarentegen steeg voor Gen Z vrouwen de werktevredenheid (+11pp) ten opzichte van 2025.

Baanzekerheid voor vrouwen in Gen X daalde (-9pp) ten opzichte van vorig jaar, samen met het vertrouwen een baan te kunnen vinden (-10pp).

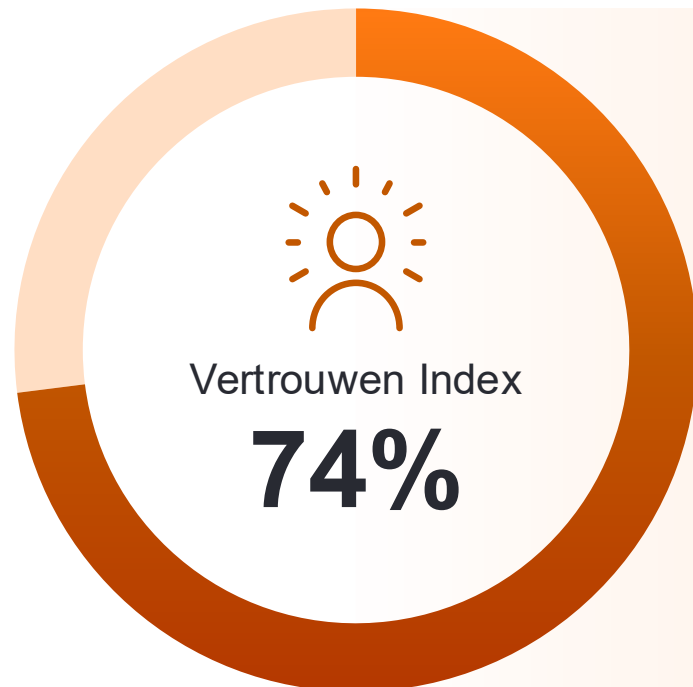


# Vertrouwen



# Vertrouwen Index

De Vertrouwen Index is gebaseerd op vier verschillende benchmarks: Loopbaanontwikkeling, Carrièrekansen, Ervaring en vaardigheden, en Nieuwste technologie.



Kansen krijgen om vaardigheden en ervaringen op te doen om **carrièredoelen te bereiken**.

**81%**



Kansen hebben voor **promotie of doorstroming** binnen de organisatie.

**67%**



Matig tot veel vertrouwen in eigen **vaardigheden en ervaring** om werk uit te voeren.

**91%**

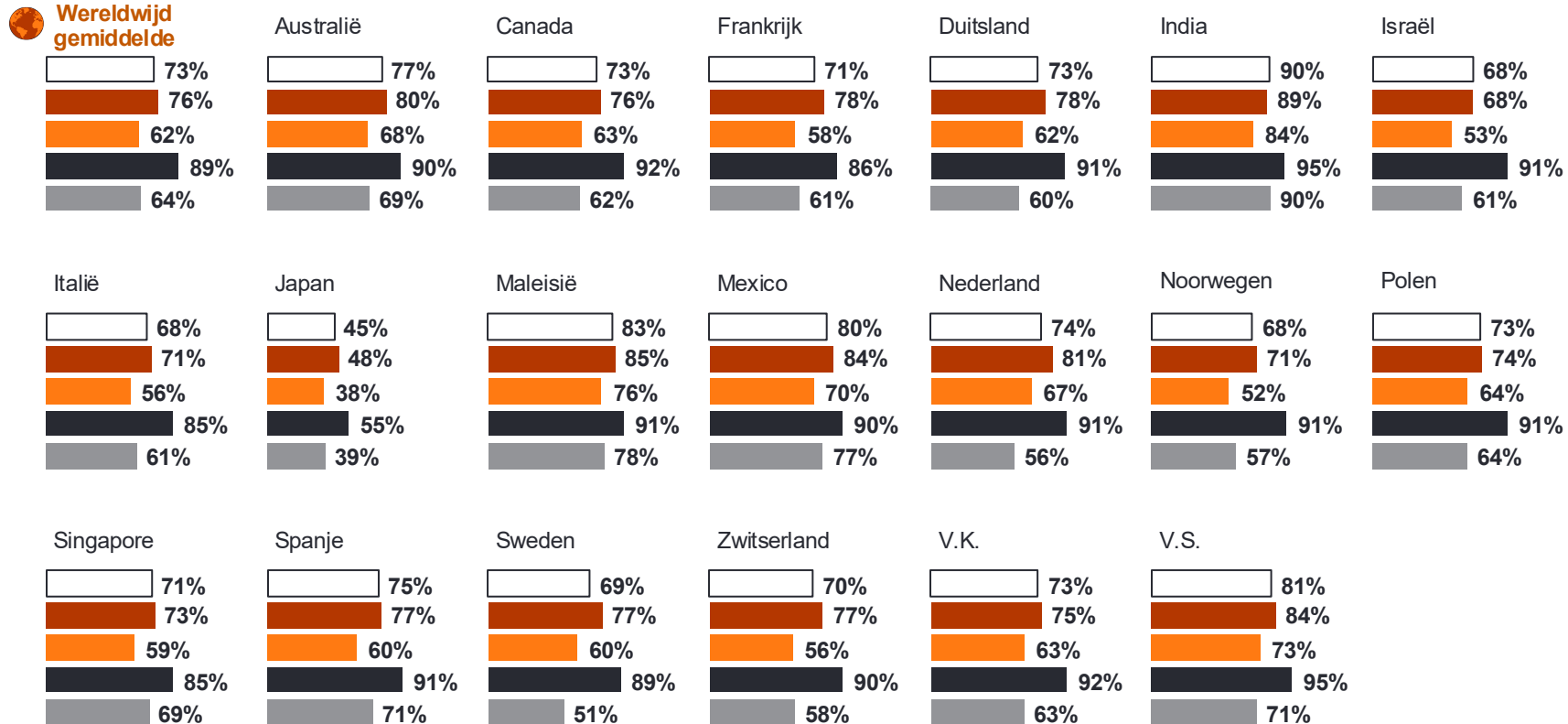


Beschikken over grotendeels of volledig de **nieuwste technologie** die beschikbaar is voor branche.

**56%**

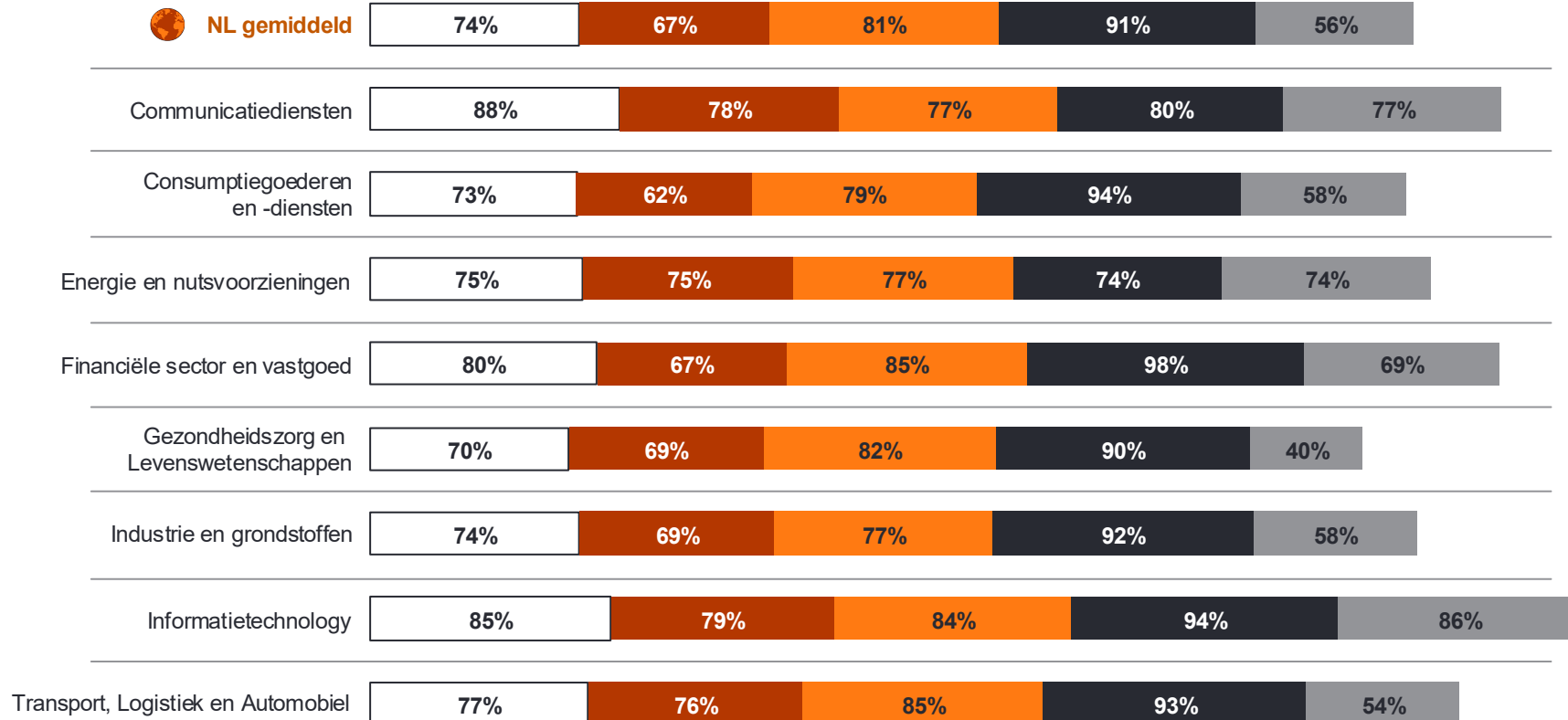
De Vertrouwen Index is het gemiddelde van bovenstaande percentages. Lees meer over de [methodologie](#).

# Perspectieven op landniveau



**Werknemers uit Canada, Nederland en Zweden meldten de scherpste dalingen in het gebruik van de nieuwste technologie en tools.**

# Industry Insights

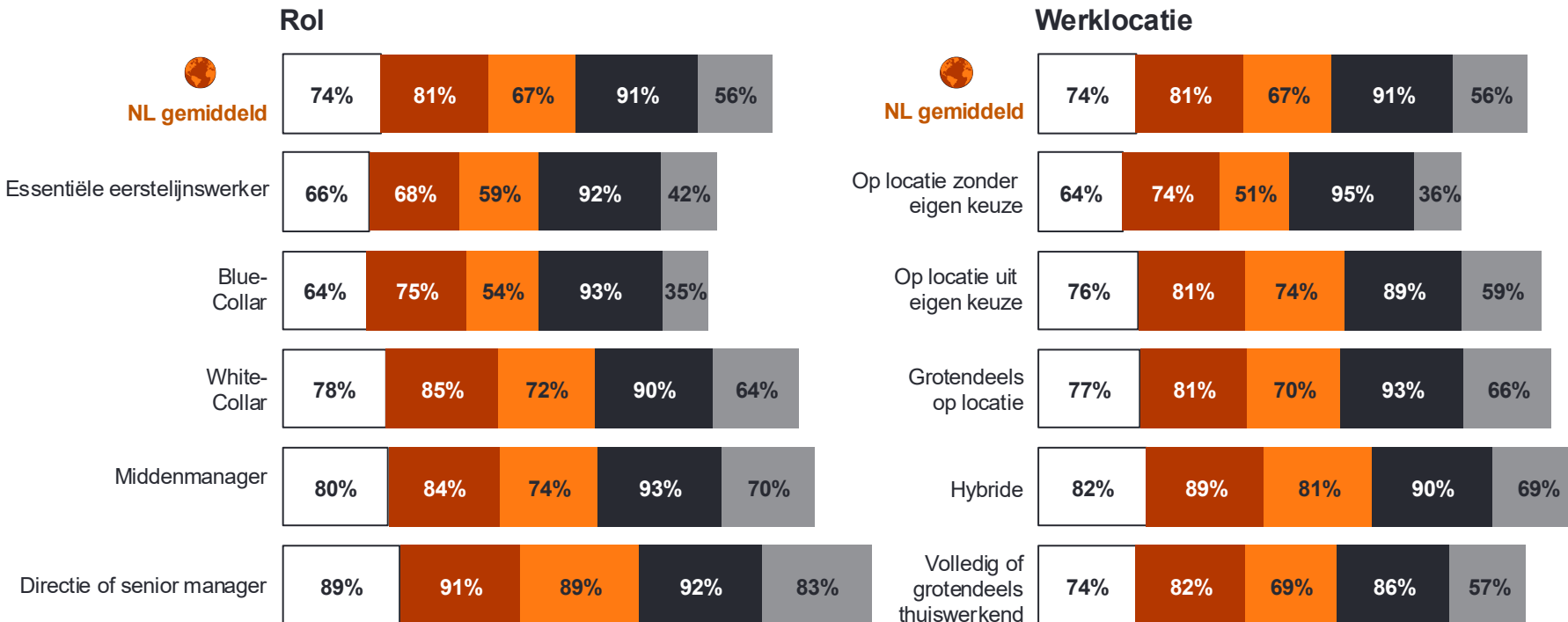


Ondanks dat de Vertrouwen Index slechts licht daalde, zijn er grote verschuivingen binnen de onderliggende categorieën ten opzichte van 2025:

- **Loopbaanontwikkeling** nam af met 14 procentpunten.
- **Carrièrekansen** stegen aanzienlijk (+19 procentpunten).
- **Vertrouwen in nieuwste technologie** kelderde met 21 procentpunten.

In de Gezondheidszorg vertrouwt nog maar 40% van de werknemers op het gebruik van de nieuwste technologie en tools. Dit is een daling van 41 procentpunten sinds 2025, grotendeels veroorzaakt door de introductie van AI.

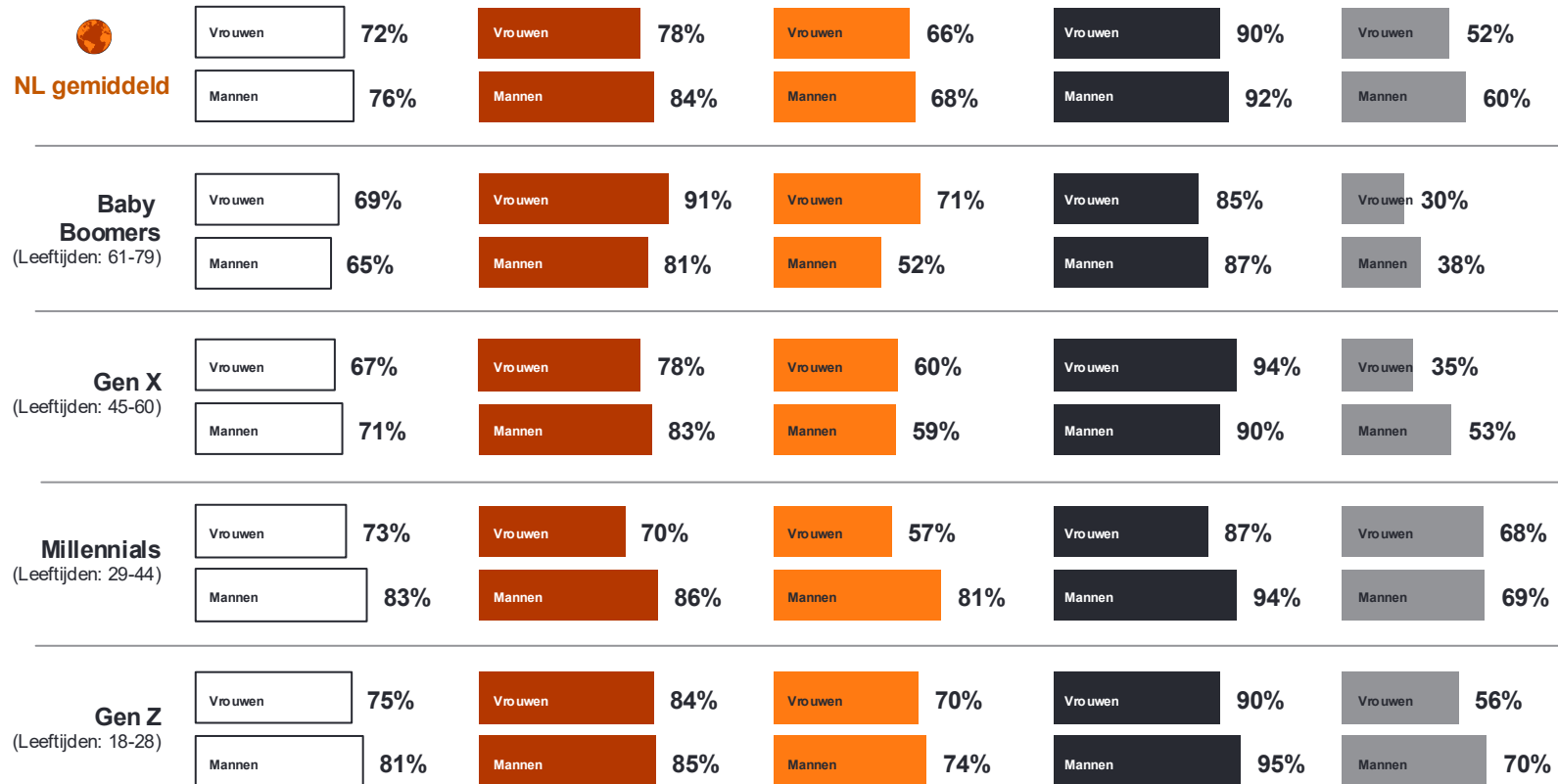
# Rol- en Locatietrends



**Blue-collar werknemers rapporteerden de scherpste daling in carrièrekansen, met een daling van 15 procentpunten sinds 2024.**

**Werknemers die werken op locatie uit eigen keuze melden een aanzienlijke groei in carrièrekansen, met een toename van 20 punten. Hybride en thuiswerkende werknemers ervaren ook meer kansen (resp. +10pp en +6pp).**

# Dynamiek tussen leeftijd en geslacht



Loopbaanontwikkeling verbetert voor vrouwen in Gen Z (+11 pp), waarmee de genderkloof hier vrijwel verdwijnt. Millennial vrouwen blijven echter achter. Zij melden minder loopbaanontwikkeling (-7pp).

Over het algemeen ervaren vrouwen in alle generaties minder vertrouwen en vooral op het gebied van Tech & Tools is de genderkloof zichtbaar. Hoewel het vertrouwen in het gebruik van AI over het algemeen sterk afneemt, is dit ook het sterkst onder vrouwen.



# Conclusie



# Werknemers helpen navigeren in versnellende verandering



## Welzijn INDEX

### Aanhoudende burn-out biedt mogelijkheden voor differentiatie

In sectoren wereldwijd blijft de dagelijkse stress van werknemers hoog. De helft van de werknemers in Nederland (50%) geeft aan momenteel gevoelens van burn-out te ervaren. Deze cijfers zullen waarschijnlijk op korte termijn niet veranderen, omdat bedrijfsleiders onder druk staan om de productiviteit te verhogen en kosten te verlagen.

Werkgevers die kleine stappen kunnen zetten om de groeiende burn-out epidemie te beperken, kunnen echter het voordeel van langdurige retentie en talentacquisitie realiseren.



## Werktevredenheid INDEX

### Hechten aan huidige functie, maar nog steeds op zoek naar nieuwe mogelijkheden

Hoewel de meeste werknemers hun huidige functie willen behouden (65%), solliciteren velen nog steeds naar nieuwe banen (53%). Vastgelopen door de huidige macro-economische situatie, vullen vooral Gen Z-werknemers (65%) hun primaire inkomen aan met parttime werk, investeringen, het runnen van een klein bedrijf of geven van bijles.

Een sterkere focus op loopbaanpaden biedt werkgevers de kans om in te spelen op de brede behoefte van de beroepsbevolking aan carrière- en inkomensgroei.



## Vertrouwen INDEX

### Het vertrouwen van werknemers herstellen

Er is een leercurve bij elke technologische ontwikkeling, en AI vormt daarop geen uitzondering. Bedrijfsleiders weten dat er aanzienlijke tekortkomingen in AI-vaardigheden zijn in elke sector. Het vaardighedentekort begint nu ook het vertrouwen van werknemers te beïnvloeden. Het aantal werknemers dat zegt in de afgelopen zes maanden training te hebben afgerond (36%) daalt echter jaar op jaar.

Werkgevers die kennis over vaardigheidstekorten op het gebied van AI kunnen omzetten in training, zijn het beste gepositioneerd om het productiviteitspotentieel ervan te benutten.

# Over de Survey

## Toekomstgerichte verklaringen:

Dit rapport bevat toekomstgerichte verklaringen, waaronder uitspraken over de vraag naar arbeidskrachten in bepaalde regio's, landen en sectoren, economische onzekerheid en het gebruik en de impact van AI. Werkelijke gebeurtenissen of resultaten kunnen wezenlijk verschillen van die in de toekomstgerichte verklaringen, vanwege risico, onzekerheden en aannames. Deze factoren omvatten die in de rapporten van het bedrijf die zijn ingediend bij de U.S. Securities and Exchange Commission (SEC), inclusief de informatie onder de kop "Risicofactoren" in het jaarverslag op Form10-K voor het jaar eindigend op 31 december 2024, waarvan de informatie hier door verwijzing is opgenomen. ManpowerGroup wijst elke verplichting af om toekomstgerichte of andere verklaringen in deze verklaring bij te werken, behalve zoals wettelijk vereist.

## Enquêtemethodologie:

De enquête-antwoorden werden verzameld van 13.918 werknemers in 19 landen van 1 september tot 1 oktober 2025. Alle gegevens worden gewogen om de arbeidspopulatie in elk land te matchen op geslacht, leeftijd en regio, en alle landen zijn gelijk gewogen.



### Welzijn

#### Minimale dagelijkse stress

Percentage werknemers dat hun stressniveau beoordeelt als 'klein' tot 'geen stress' met behulp van een schaal van 10 punten.

#### Betekenis en zingeving

Het percentage werknemers dat hun werk 'enigszins' of 'zeer betekenisvol' beoordeelt met behulp van een 10-puntsschaal.

#### Values Alignment

Percentage werknemers dat de aansluiting van hun waarden bij die van hun werkgever als "enigszins" of "nauw op elkaar afgestemd" beoordeelt met behulp van een schaal van 10 punten.

#### Work-life Balance

Percentage werknemers dat de ondersteuning van hun bedrijf voor werk-privébalans en persoonlijke welzijn beoordeelt als "goed" of "volledig ondersteund" op basis van een schaal van 10 punten.

#### Welzijn Index

De Welzijn Index is een gemiddelde van bovenstaande percentages.



### Werktevredenheid

#### Huidige werktevredenheid

Percentage werknemers dat het ermee eens is dat ze "zeer onwaarschijnlijk" of "onwaarschijnlijk" zijn om op eigen initiatief van baan te veranderen, met een schaal van 10 punten.

#### Huidige baan zekerheid

Percentage werknemers dat het ermee eens is dat ze "zeer onwaarschijnlijk" of "onwaarschijnlijk" zijn om hun huidige baan te verlaten, volgens een schaal van 10 punten.

#### Vertrouwen in het vinden van een baan

Het percentage werknemers dat het ermee eens is dat ze "zeer zelfverzekerd" of "zelfverzekerd" zijn, kunnen een andere baan vinden die aan hun behoeften voldoet, met behulp van een schaal van 10 punten.

#### Betrouwbare manager

Percentage werknemers dat ermee instemt dat ze "veel vertrouwen" of "enigszins vertrouwen" hebben dat hun manager het beste met hen voor heeft met betrekking tot hun loopbaanontwikkeling, op basis van een schaal van 10 punten.

#### Werktevredenheid Index

De Werktevredenheid Index is een gemiddelde van bovenstaande percentages.



### Vertrouwen

#### Ervaring en vaardigheden

Het percentage werknemers dat zegt "zeer zelfverzekerd" of "zelfverzekerd" te zijn dat ze de vaardigheden en ervaring hebben om hun huidige functie uit te voeren, met behulp van een schaal van 10 punten.

#### Loopbaanontwikkeling

Het percentage werknemers dat aangeeft "veel" of "voldoende" kansen te krijgen om de vaardigheden en ervaring op te doen die ze nodig hebben om hun carrière doelen bij hun huidige organisatie te bereiken, met behulp van een schaal van 10 punten.

#### Carrière kansen

Het percentage werknemers dat aangeeft "veel" of "voldoende" kansen te krijgen voor promotie of een overstap binnen hun organisatie om hun carrière doelen te bereiken, met behulp van een schaal van 10 punten.

#### Nieuwste tech

Percentage werknemers dat aangeeft "zeer zelfverzekerd" of "zelfverzekerd" te zijn in het gebruik van de AI en de geavanceerde technologie die beschikbaar is in hun sector, gebaseerd op een schaal van 10.\*

#### Vertrouwen Index

De Vertrouwen Index is het gemiddelde van bovenstaande percentages.

\*Nieuwste technologie: Deze vraag is bijgewerkt om de groeiende schaal van AI-gebruik binnen de beroepsbevolking weer te geven. In eerdere edities (2024-2025) was dit het percentage werknemers dat het ermee eens was dat ze "zeer zelfverzekerd" of "zelfverzekerd" waren in het gebruik van de nieuwste technologie in hun sector, gebaseerd op een schaal van 10 punten.

# ManpowerGroup Solutions Across the Entire HR Lifecycle



**Workforce Consulting  
and Analytics**



**Workforce  
ManageMannent**



**Talent  
Resourcing**



**Career  
ManageMannent**



**Career  
Transition**



**Top Talent  
Attraction**



Manpower®



Experis®  
ManpowerGroup



Talent Solutions  
ManpowerGroup®



ManpowerGroup®

Visit [www.manpowergroup.nl](http://www.manpowergroup.nl) to learn more.