INTERMEDIAIR IMAGO ONDERZOEK 26



Inhoud

Inleiding	3
Infographic	4
Hoofdstuk 1: Mobiliteit op de arbeidsmarkt	5
Hoofdstuk 2: Stress op de arbeidsmarkt	12
Hoofdstuk 3: Groei, kansen & AI op de arbeidsmarkt	18
Hoofdstuk 4: Thuiswerken	22

Het Intermediair Imago Onderzoek 2026

Zó kijkt werkend Nederland naar jouw organisatie

Het Intermediair Imago Onderzoek is de landelijke benchmark voor employer branding. In samenwerking met Motivaction (Sparkey) en DPG Media onderzoeken we elk jaar hoe de Nederlandse beroepsbevolking naar werkgevers kijkt.

Wat levert dit rapport jou op?

- **Scherp zicht op je imago:** Bekendheid en aantrekkelijkheid helder in kaart gebracht.
- **Doelgroepgerichte verdieping:** Inzichten op basis van opleidingsniveau, werkervaring en functiegroep.
- **Data voor jouw strategie:** Direct toepasbare trends voor positionering en arbeidsmarktcommunicatie.

Verantwoording & Methode

Al meer dan 10 jaar is het Intermediair Imago Onderzoek dé betrouwbare autoriteit op het gebied van employer branding. Het onderzoek is uitgevoerd onder een brede, representatieve steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking. Het onderzoek geeft specifieke verdieping naar opleidingsniveau, werkervaring en functiegroepen. Daarmee vormt het onderzoek een stevige basis voor duiding van ontwikkelingen in employer branding, arbeidsmarktvoorkeuren en de positionering van werkgevers.

Zó kijkt werkend Nederland naar jouw organisatie

INTERMEDIAIR IMAGO ONDERZOEK 26

Het Intermediair Imago Onderzoek is de landelijke benchmark voor employer branding. In samenwerking met Motivaction (Sparkey) en DPG Media onderzoeken we elk jaar hoe de Nederlandse beroepsbevolking naar werkgevers kijkt.

1. Mobiliteit

Kerninzicht: Vooral jongeren kijken rond
Hoge tevredenheid biedt geen garantie voor behoud; jongeren zijn tevreden, maar kijken vaak om zich heen. Ook naar andere vakgebieden.

7,5
Gemiddelde werktevredenheid in Nederland.



78% kijkt toch actief of passief om zich heen naar een nieuwe baan.


1 op de 4
Jongeren (18 t/m 35 jaar) denkt (zeer) vaak aan een overstap.


Shift in motieven: van doorgroei en inhoud naar balans en sfeer.


Open communicatie (51%) en humor (39%) zijn de belangrijkste pijlers voor een goede werksfeer.

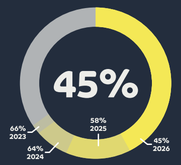


28% wil bij een overstap overstappen naar een geheel nieuw vakgebied.

2. Stress

Kerninzicht: Druk en baanonzekerheid raken de jongste generatie het hardst
De afkoelende arbeidsmarkt zorgt voor baanonzekerheid die bij jongeren direct omslaat in loopbaanstress.


1 op de 3
Jongeren vreest komend jaar hun baan te verliezen. Bij de andere leeftijds-groepen zit dit op 1 op de 5.



De arbeidsmarkt wordt al jaren minder gunstig gevonden, vooral door jongeren.

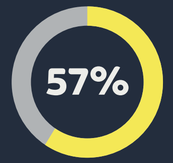


72% van de jongeren die de markt ongunstig vinden, ervaart actieve loopbaanstress.


Ouderen (46 t/m 67 jaar) vrezen vooral de economie, maar ervaren zelf nauwelijks loopbaanstress.

3. Groei, kansen & AI

Kerninzicht: Werkenden zijn steeds meer bereid tot omscholing en kiezen vaak voor brede inzetbaarheid
De traditionele carrièreladder maakt steeds meer plaats voor horizontale ontwikkeling. Jongeren zijn bereid zich extra in te zetten en maken het meest gebruik van AI in hun werk.



57% van de werknemers tot 45 jaar wil tijd en energie steken in omscholing naar een ander vakgebied.


Ruim 60% ziet genoeg leerkansen bij de huidige werkgever, al blijft promotie voor de helft lastig.


46% is bereid overuren te maken of salaris in te leveren, mits dit bijdraagt aan hun ontwikkeling.



Ongeveer de helft kiest liever brede ervaring dan een hogere functie.

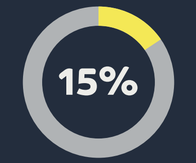


Ruim één derde vindt dat AI het werk makkelijker en leuker maakt; jongeren lopen voorop in het benutten van deze tools.

4. Thuiswerken

Kerninzicht: Hybride werken is de norm, maar slechts 15% wordt hierin volledig vrijgelaten
De werkgever schept nog steeds de kaders als het gaat om thuiswerken. Met name jongeren vinden het vervelend als zij ergens toe verplicht worden als het gaat om kantoordagen. Dat betekent niet dat zij niet willen, maar dat ze hierin meer autonomie verlangen.


Volledig thuiswerken neemt af, hybride is de nieuwe standaard.



Slechts 15% van de thuiswerkers bepaalt zelf wanneer zij thuiswerken.



Bereidheid voor 5 dagen kantoor daalt snel, norm is 2 tot 3 dagen.


Jongeren waarderen kantoorsfeer, maar verzetten zich tegen verplichte dagen.

Mobiliteit op de arbeidsmarkt

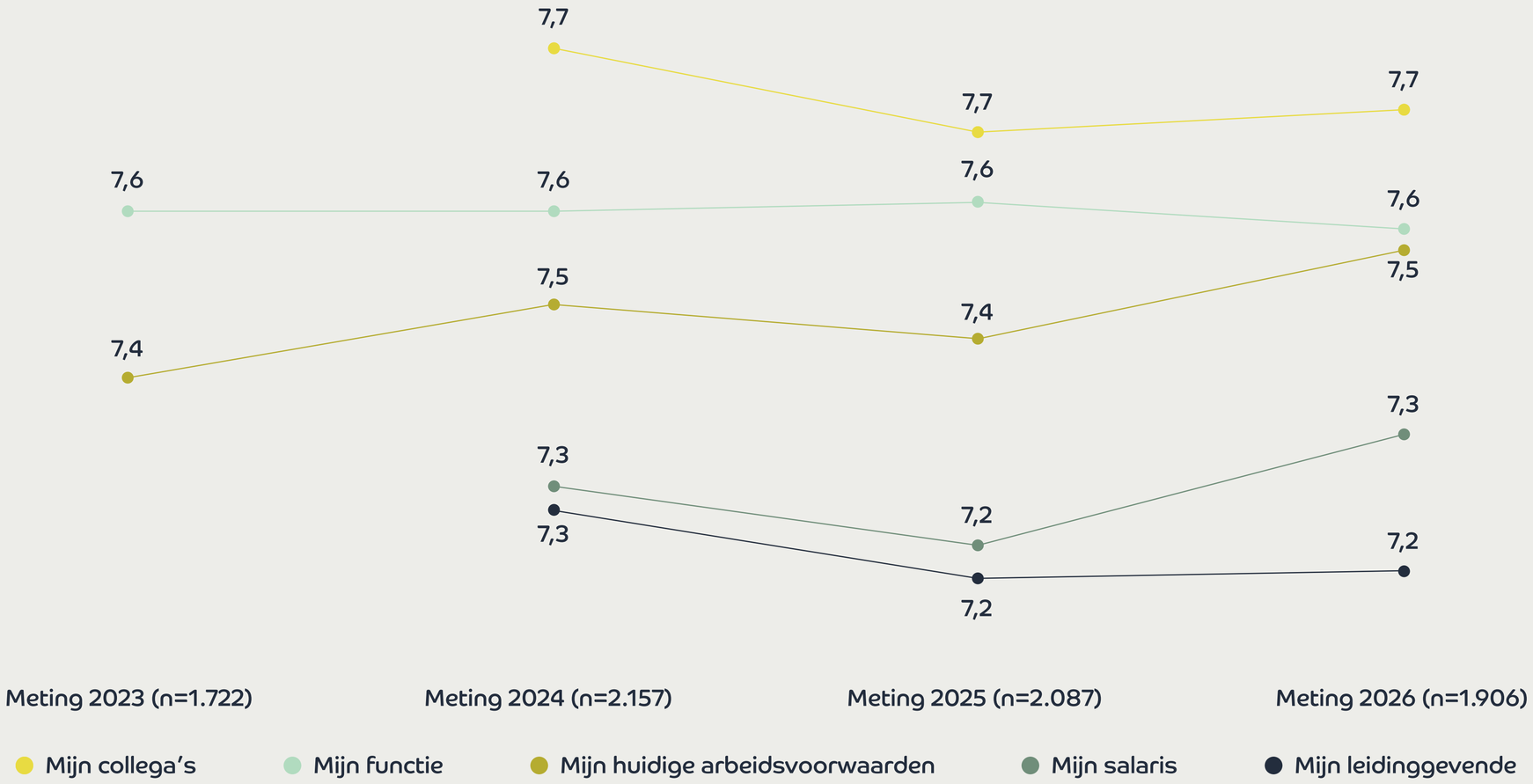
Werknemers zijn gemiddeld prima tevreden met hun huidige baan, maar zitten niet stil. Liefst 4 op de 5 werknemers denkt er af en toe over na om te vertrekken. De manier waarop en waarom zij bewegen, verandert echter fundamenteel.

De belangrijkste inzichten in dit thema:

- **Tevredenheid biedt geen garanties, vooral bij jong talent:** Ondanks een ruime voldoende voor het huidige werk (7,5 gemiddeld), kijkt een grote meerderheid wel degelijk rond. Jongeren (18-35 jaar) doen dit het meest: de drang om te wisselen leeft onder deze groep aanzienlijk sterker dan bij oudere generaties.
- **Verschuiving in motieven:** Klassieke redenen zoals salaris of een hogere functie verliezen terrein. Werknemers zoeken een beter vol te houden werkleven en kijken kritischer naar werk-privébalans, overwerkcompensatie en flexibiliteit.
- **Drang naar verandering:** Een overstap naar een vergelijkbare functie neemt af; de wens om te switchen naar een geheel nieuw vakgebied groeit juist.
- **Cultuur trekt aan:** Open communicatie, humor en waardering zijn doorslaggevend voor een prettige werksfeer en bepalen of talent blijft of vertrekt.

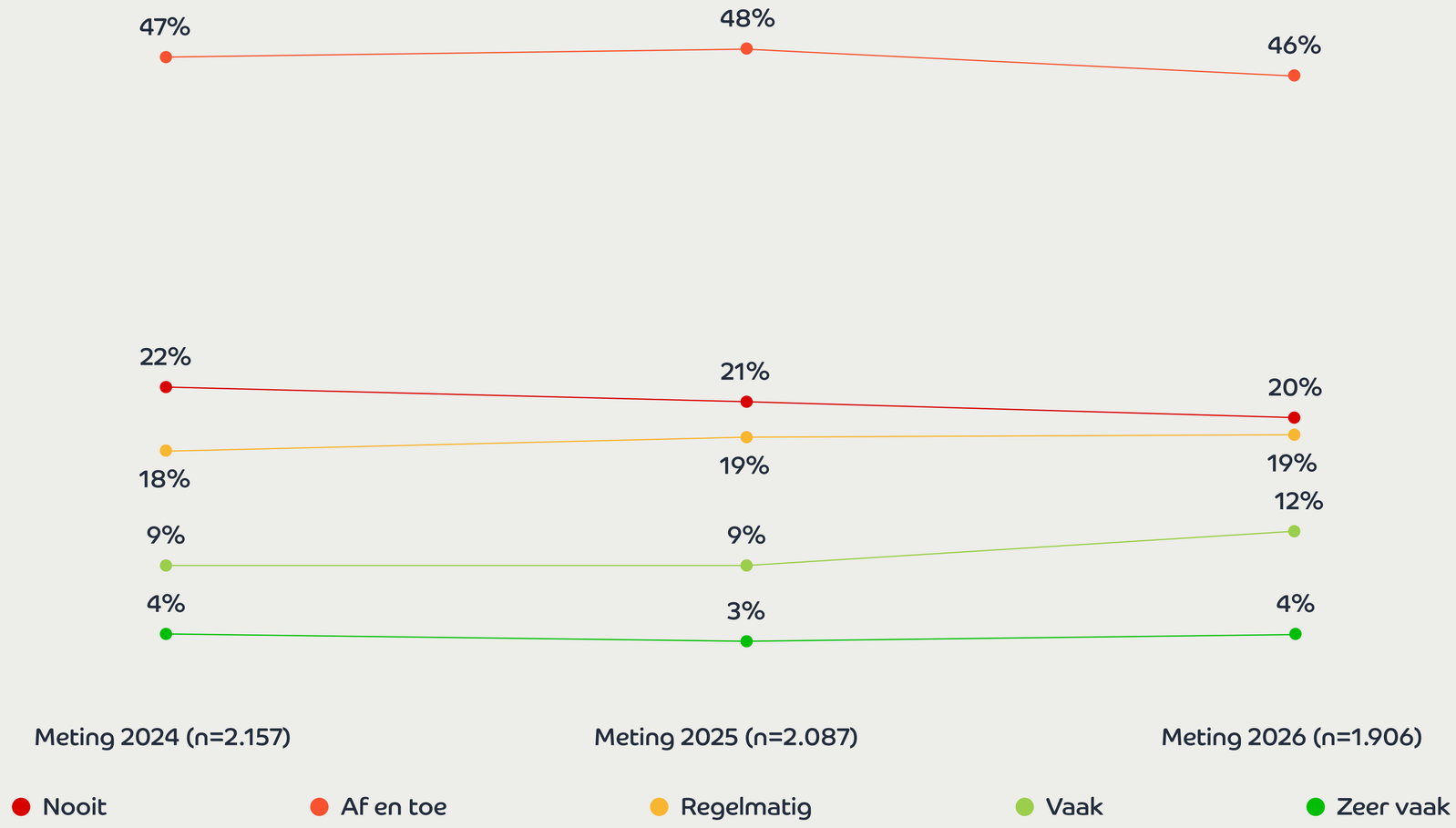
Werktevredenheid scoort een 7,5: vooral salaris in de lift

Tevredenheid met het werk kan een belangrijke basis vormen om te blijven. Alle werkaspecten scoren rond de 7,5 wat duidt op een ruim voldoende werktevredenheid. Daarnaast zien we een stijging in de tevredenheid met salaris en arbeidsvoorwaarden ten opzichte van eerdere jaren.



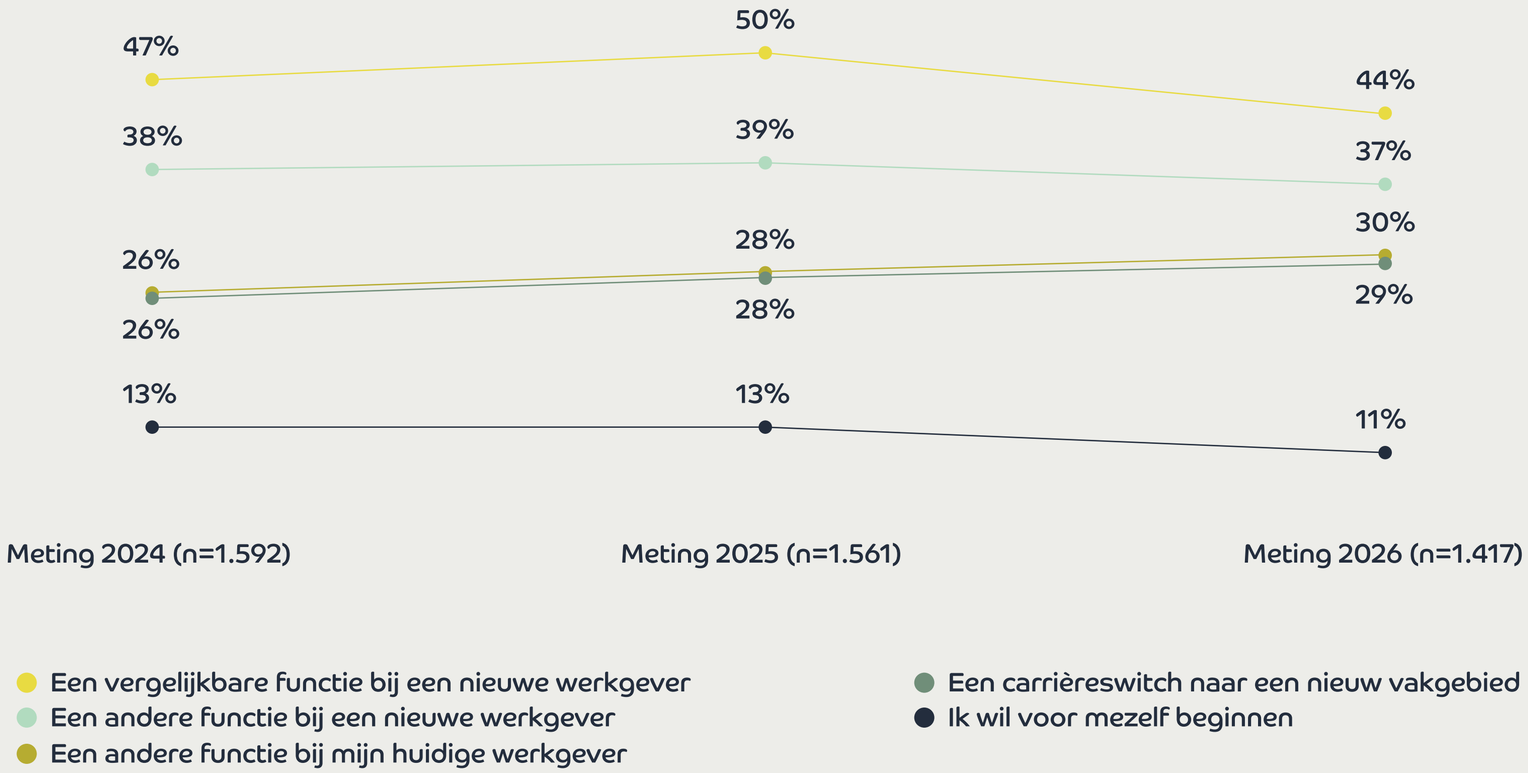
Hoge tevredenheid geeft niet de zekerheid dat mensen blijven: 4 op de 5 kijkt rond

Toch denken vier op de vijf mensen er minstens af en toe over na om van baan te veranderen. 15 procent heeft deze gedachte (zeer) vaak, wat hoger is dan voorgaande jaren. Binnen de jongere doelgroep (18 t/m 35 jaar) denkt bijna een kwart hier (zeer) vaak over na



De wens om te switchen naar een nieuw vakgebied groeit

De wijze waarop werknemers van baan wisselen verandert. Als zelfstandige starten of overstappen naar een vergelijkbare baan bij een andere werkgever, nemen af in populariteit. Tegelijk is het juist populairder om over te stappen naar een nieuw vakgebied. Deze resultaten wijzen erop dat mobiliteit op de arbeidsmarkt steeds vaker wordt ingegeven door de wens om werk fundamenteel anders in te richten.



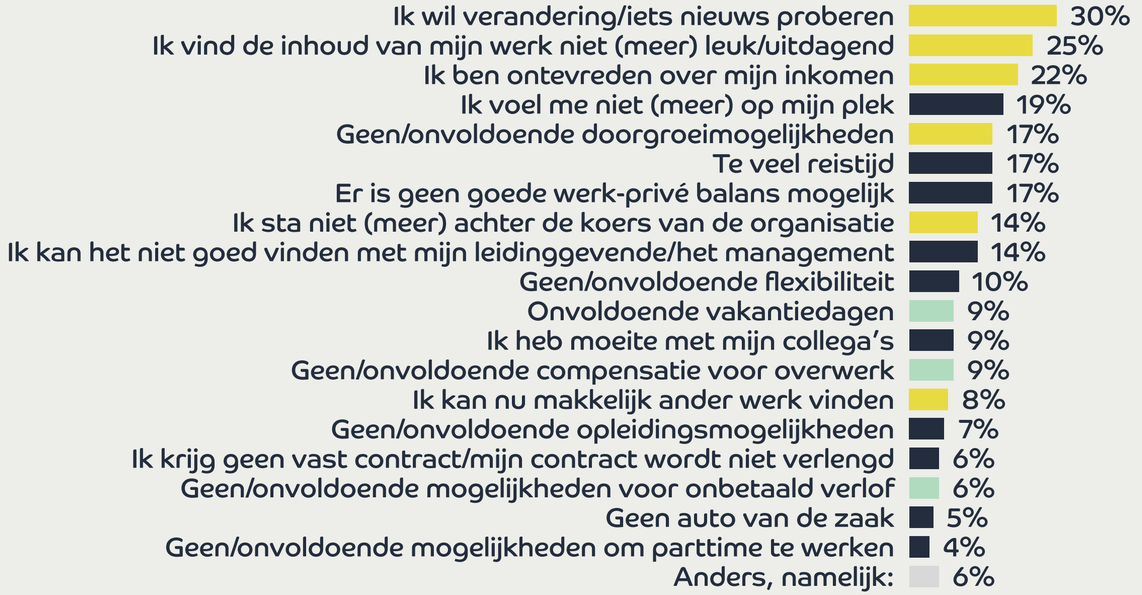
Van inhoud naar balans: zachte randvoorwaarden winnen terrein op traditionele vertrekredenen

Ook de redenen om een verandering van werk te overwegen verschuiven. Klassieke vertrekredenen als behoefte aan verandering, de inhoud van het werk, inkomen, doorgroeimogelijkheden, de koers van de organisatie en het idee dat ander werk toch wel te vinden is, worden minder vaak genoemd dan eerder. Opvallend is dat praktische en randvoorwaardelijke thema's juist aan belang winnen. Daarmee lijken werknemers niet alleen te zoeken naar een betere baan, maar ook naar een beter vol te houden werkleven.

Vergeleken met vorige metingen:

- **Minder vaak:** verandering, inhoud van werk, inkomen, doorgroeien, koers van organisatie en makkelijk ander werk kunnen vinden zijn minder vaak reden om te vertrekken.
- **Vaker:** compensatie voor overwerken, te weinig vakantie dagen en onvoldoende mogelijkheden voor sabbatical juist zijn gestegen.

Wat zijn redenen voor jou om (misschien) te veranderen van werk?
(Basis - Werkt of promoveert. Overweegt wel eens van functie te wisselen, n=1.417)



Openheid, humor en waardering maken de ideale werksfeer

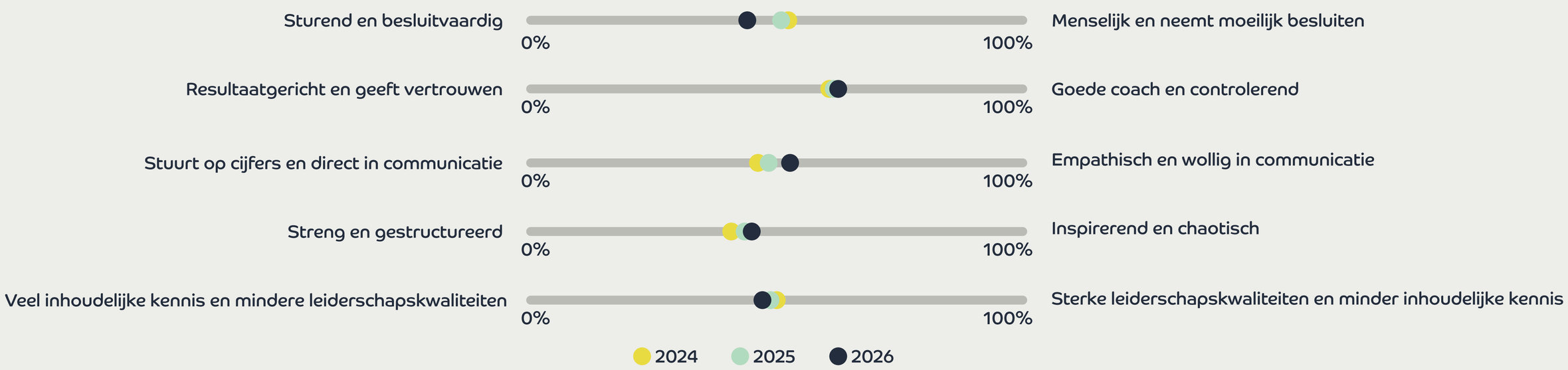
Dat sluit aan bij wat mensen belangrijk vinden in hun dagelijkse werkomgeving. Voor een prettige werksfeer staat open communicatie met stip bovenaan, gevolgd door humor en waardering. Het laat zien dat arbeidsmobiliteit niet alleen draait om salaris of functie, maar ook om de kwaliteit van de sociale en culturele omgeving op werk. Juist in een tijd waarin werknemers hun opties kennen, kan een organisatie zich dus onderscheiden met een cultuur waarin mensen zich gehoord, serieus genomen en fatsoenlijk behandeld voelen.



De ideale leider combineert menselijkheid met duidelijke sturing

Niet alleen veranderen werknemers in wat zij zoeken, ook hun beeld van gewenst leiderschap schuift op. Werknemers zoeken steeds meer naar directe communicatie, maar ook naar menselijkheid bij hun leidinggevende. In een arbeidsmarkt waarin mensen bewuster kiezen waar en voor wie ze werken, kan juist die balans het verschil maken.

Wat voor leidinggevende heb je liever? (Basis - allen, n =2.300)



Stress op de arbeidsmarkt

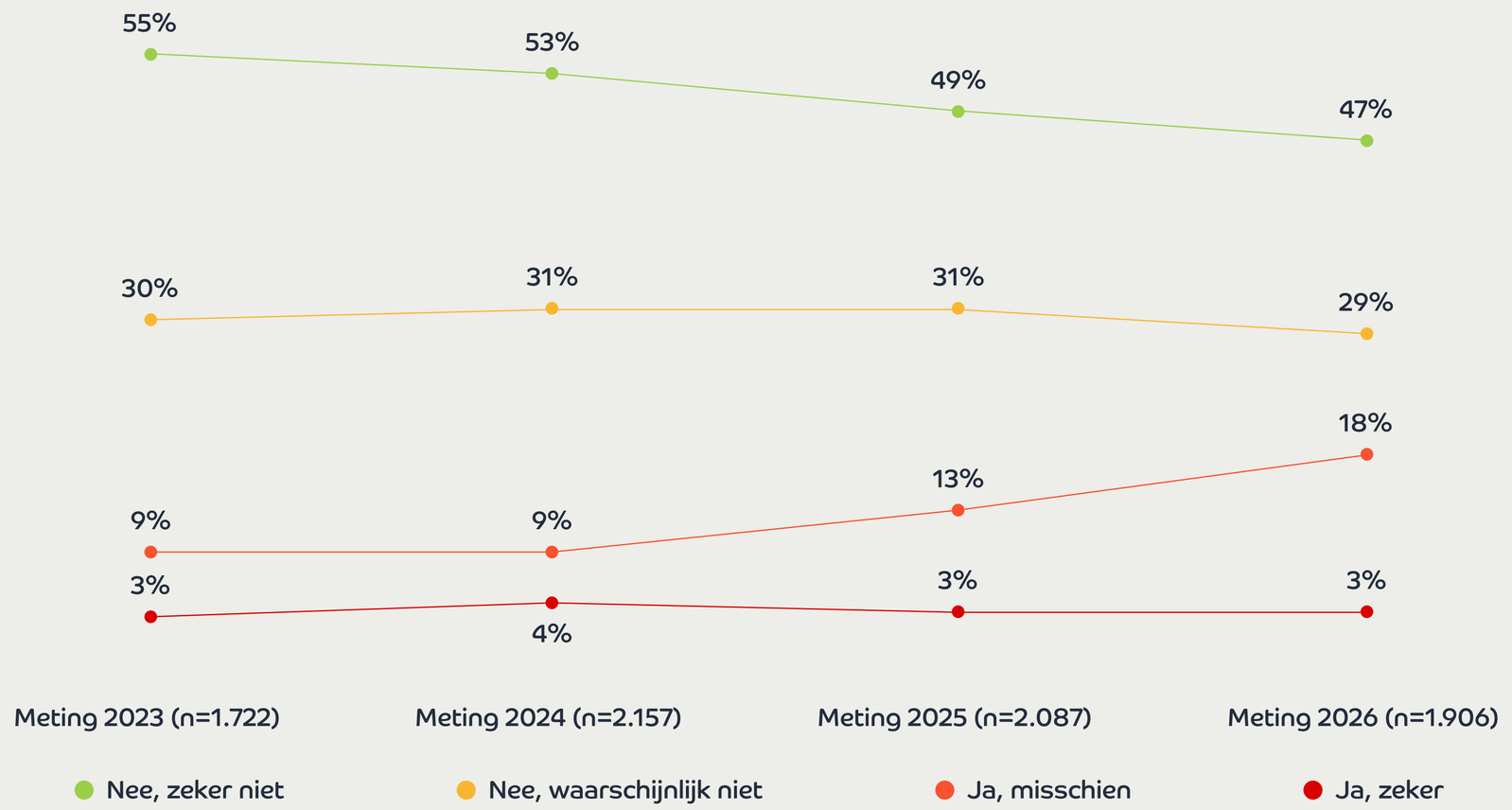
Het vertrouwen in baanzekerheid neemt af en het arbeidsmarktsentiment verslechtert. Waar werknemers eerder vol vertrouwen leken, leidt de veranderende markt nu tot een duidelijke toename van loopbaanstress.

De belangrijkste inzichten in dit thema:

- **Groeiende baanonzekerheid:** 1 op de 5 werknemers vreest het komende jaar hun baan te verliezen. Ook het vertrouwen om snel weer een nieuwe baan te vinden daalt gestaag.
- **Sentiment verslechtert:** Minder dan de helft noemt de arbeidsmarkt nog (zeer) gunstig, dit is een forse daling ten opzichte van voorgaande jaren.
- **Jongeren voelen de meeste druk:** Van de mensen die de markt als ongunstig zien, ervaart bijna driekwart van de jongeren (18-35 jaar) actieve loopbaanstress.
- **Pessimisme over de toekomst:** Met name oudere werknemers (46-67 jaar) verwachten dat de arbeidsmarkt het komende jaar verder verslechtert.

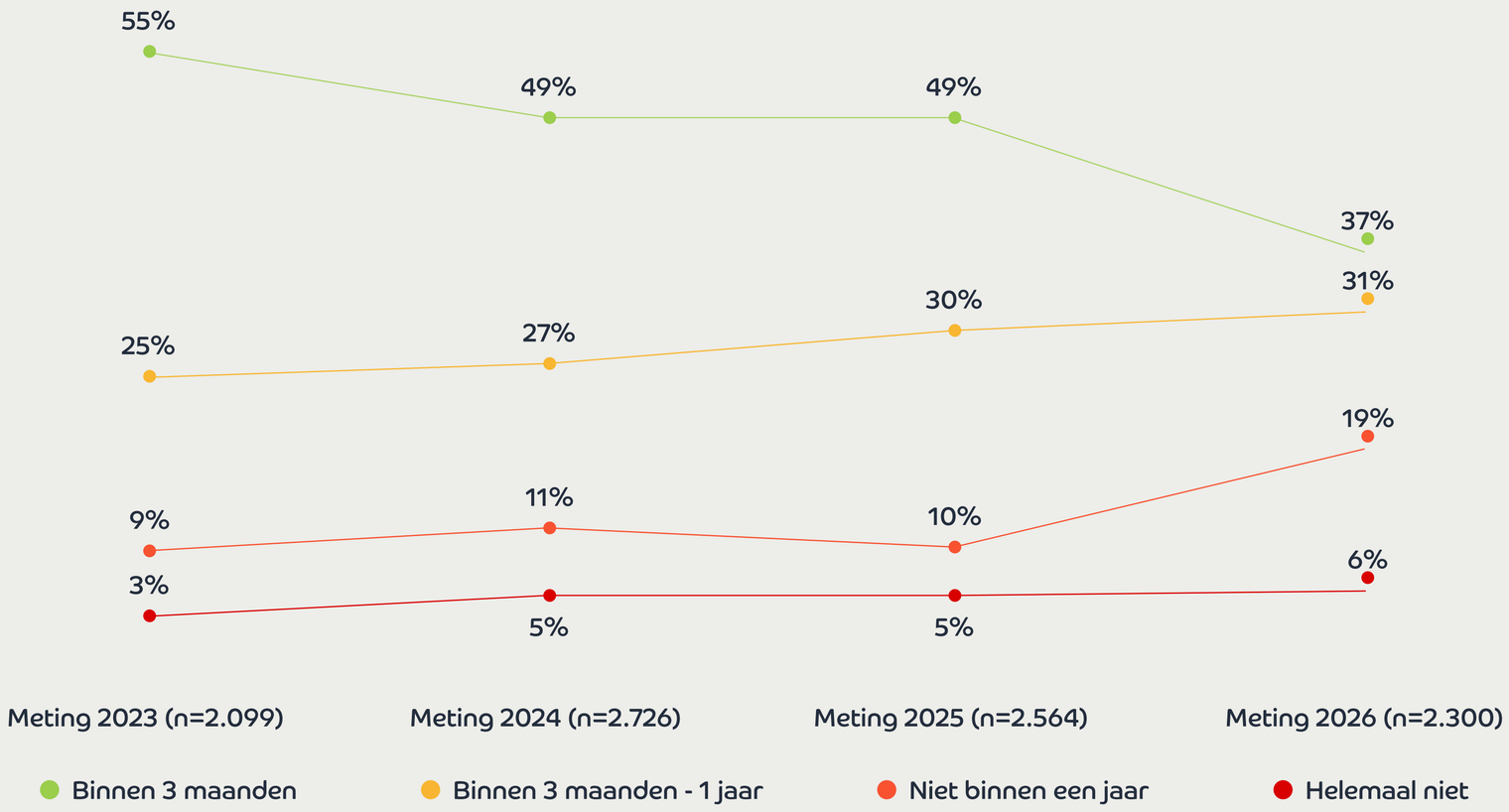
Toenemende baanonzekerheid: 1 op de 5 houdt rekening met baanverlies

Er is een stijgende trend in het aantal mensen dat ervoor vreest aankomend jaar hun baan te verliezen. Een vijfde houdt hier inmiddels rekening mee. Onder de jongste doelgroep (18 t/m 35 jaar) wordt dit nog breder ervaren, bijna één op de drie jongeren heeft deze vrees.



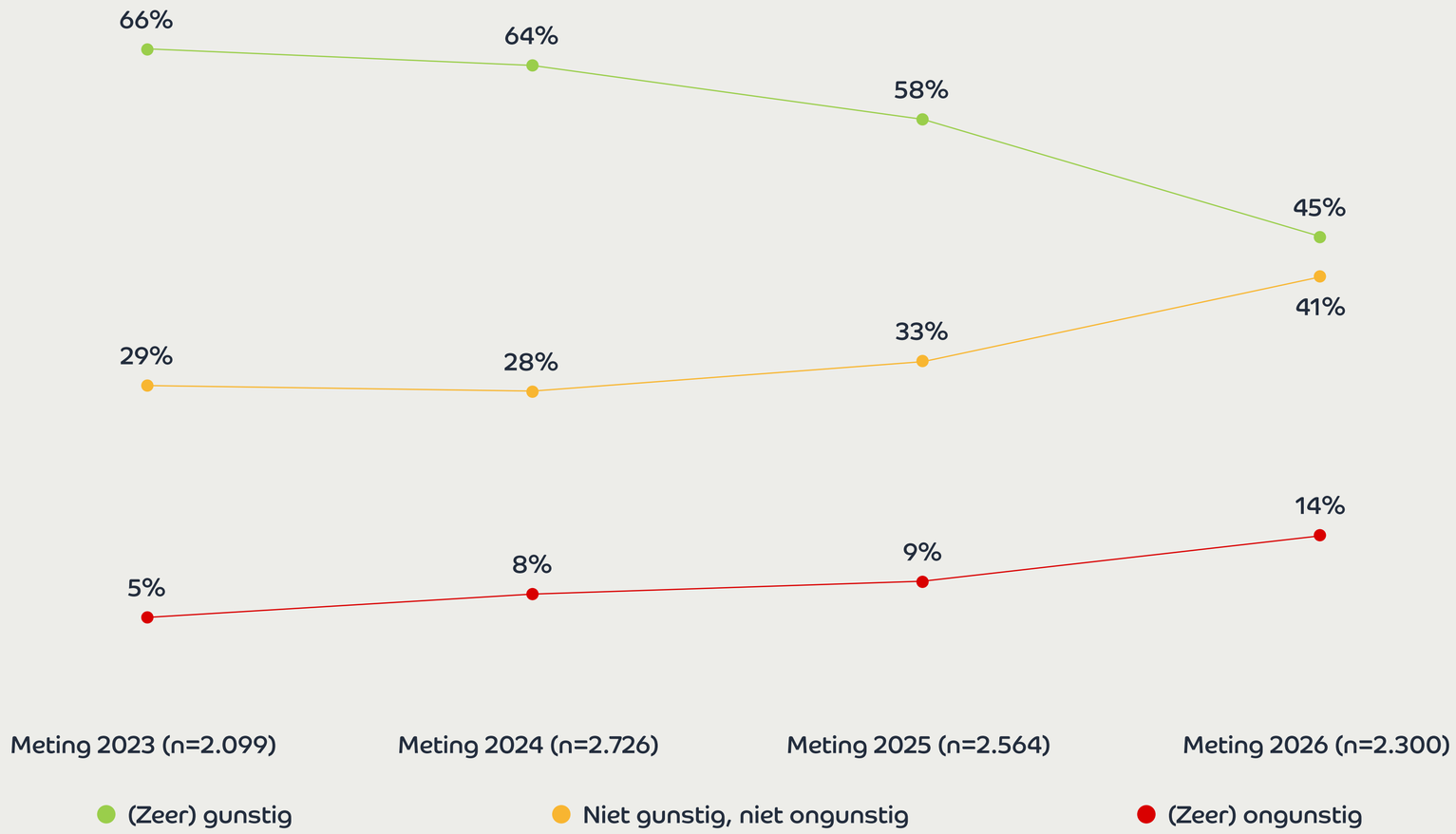
Vertrouwen daalt: snel een nieuwe baan op niveau vinden is minder vanzelfsprekend

De afname in zekerheid op de arbeidsmarkt blijkt ook uit de verwachting hoe snel werknemers denken weer aan de bak te komen. Het aantal mensen dat verwacht binnen drie maanden opnieuw aan het werk te gaan daalt, terwijl steeds meer mensen verwachten dat het langer zal duren of helemaal niet zal lukken. Ook hierbij blijkt de jongste generatie werkenden het minst zeker van de eigen arbeidskansen.



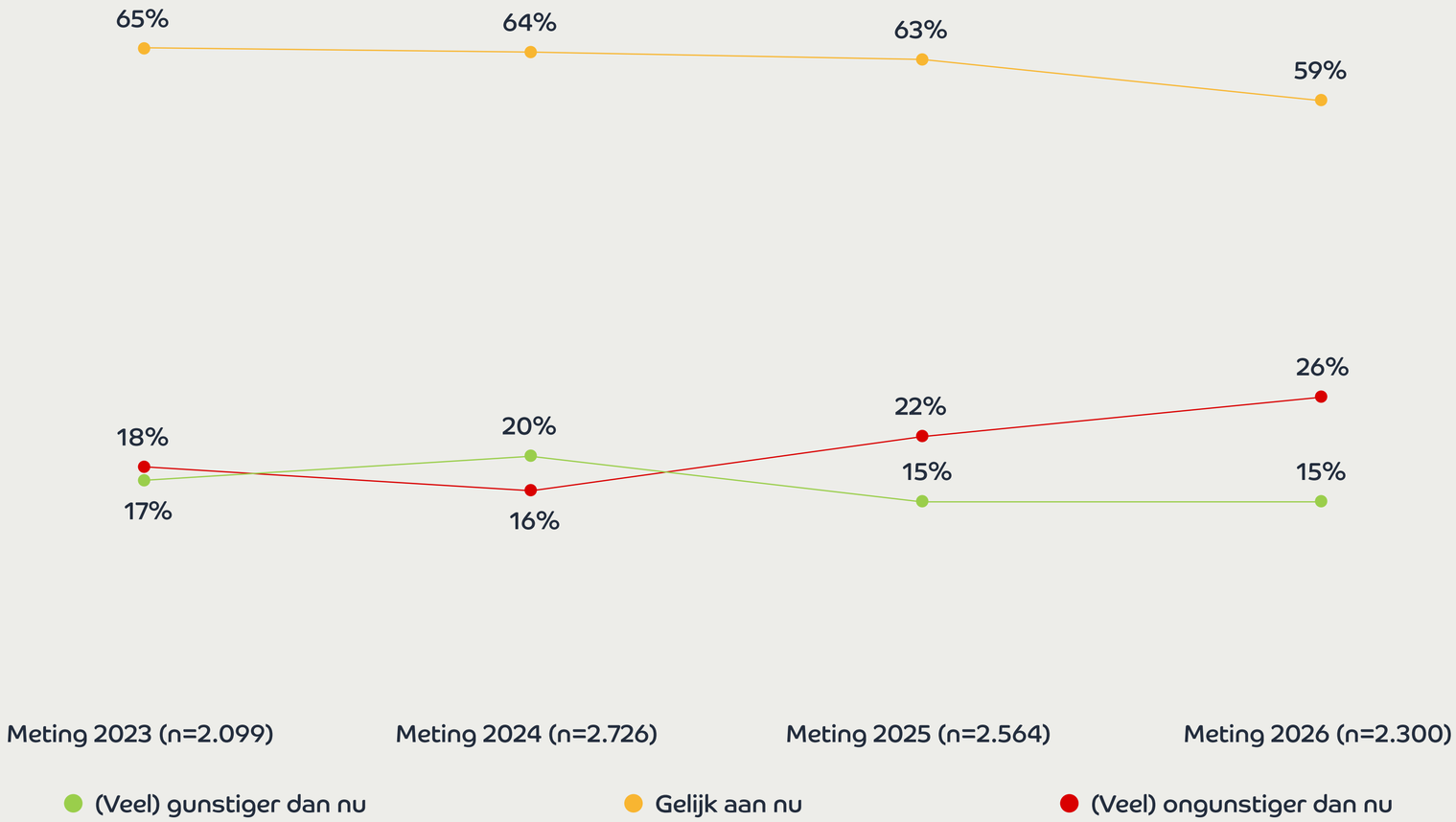
Omslag in sentiment: minder dan de helft noemt de arbeidsmarkt nog gunstig

Ook blijkt uit de onderzoeksresultaten over de afgelopen jaren dat de arbeidsmarkt steeds minder gunstig wordt gevonden. Waar in 2023 twee derde de arbeidsmarkt nog (zeer) gunstig vond, is dit inmiddels nog minder dan de helft. Opnieuw is het de jongste doelgroep die de arbeidsmarkt het minst gunstig vindt.



Pessimisme over de toekomst groeit, met name onder oudere werknemers

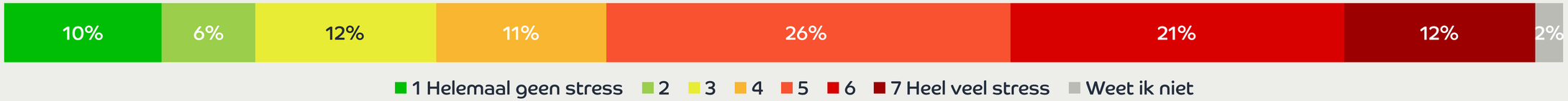
Men is ook minder positief over de toekomst dan in voorgaande jaren. Minder mensen verwachten dat de arbeidsmarkt hetzelfde blijft als nu of zich op een zeer gunstige manier ontwikkelt. Meer mensen verwachten juist dat het ongunstiger gaat worden dan nu het geval is. Hier is de generatiekloof omgekeerd, de oudste doelgroep (46 t/m 67 jaar) is negatiever, terwijl de jongste doelgroep juist positiever is over de toekomst van de arbeidsmarkt.



Ongunstige markt leidt tot piek in loopbaanstress bij jong talent

Van degenen die de arbeidsmarkt ongunstig vinden, ervaren drie op de vijf momenteel stress over hun eigen loopbaan.
Onder de jongste doelgroep is dit zelfs bijna driekwart van de doelgroep. De oudste doelgroep heeft hier minder problemen mee.

In hoeverre geeft de huidige situatie op de arbeidsmarkt jou stress over je eigen loopbaan?
1=Helemaal geen stress vs. 7=Heel veel stress
(Basis - Vindt arbeidsmarkt op dit moment ongunstig, n=281)



Groei, kansen & AI op de arbeidsmarkt

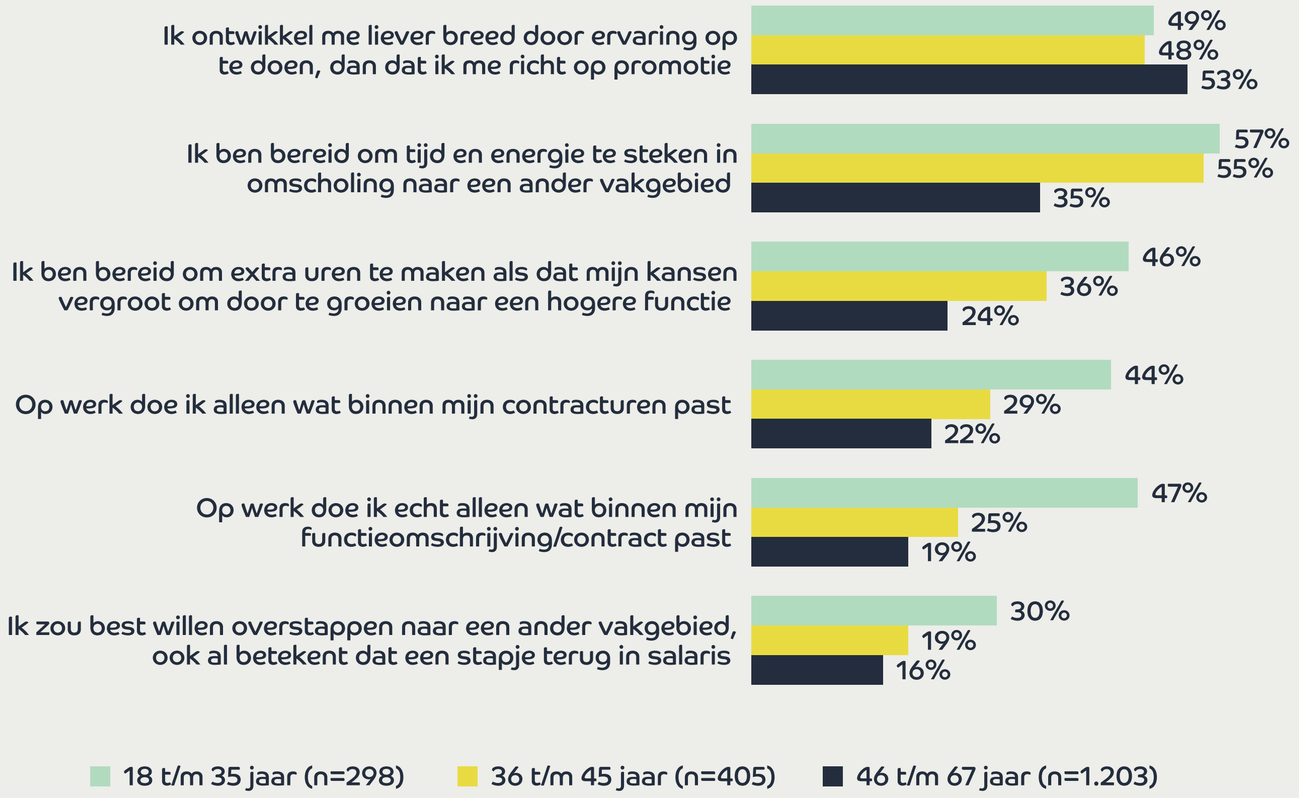
Carrière maken draait niet meer alleen om 'klimmen op de ladder'. Werknemers zoeken wendbaarheid, brede inzetbaarheid én de kans om nieuwe technologieën te benutten. Ontwikkeling draait om regie, relevante kansen en slim werken met AI.

De belangrijkste inzichten in dit thema:

- **Verbreding boven promotie:** Ongeveer de helft van de werknemers kiest liever voor brede ervaring dan voor een hogere functie of status.
- **Hoge omscholingsbereidheid:** Ruim de helft van de werknemers tot 45 jaar wil tijd en energie steken in omscholing naar een ander vakgebied.
- **Scherpe afweging bij jong talent:** Jongeren (18-35 jaar) bewaken hun contracturen, maar maken graag een uitzondering als duidelijk is hoe overuren of het inleveren van salaris bijdragen aan hun eigen ontwikkeling.
- **AI groeit, jongeren lopen voorop:** Ruim een derde vindt dat AI het werk makkelijker en leuker maakt, met jong talent als aanjager.

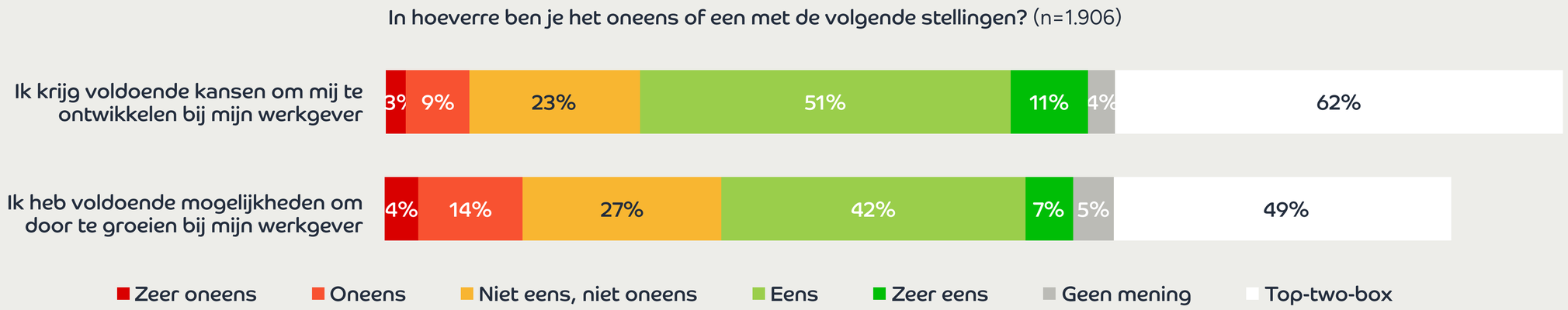
Horizontale groei wint van de traditionele carrièreladder

Er zijn duidelijke generatieverschillen zichtbaar in hoe mensen naar werk en ontwikkeling kijken. Zo geven jongere werknemers beter hun grenzen aan en houden ze zich vaker aan hun contracturen in plaats van over te werken. Echter, wanneer het resultaat is dat ze kunnen doorgroeien in het bedrijf, zijn ze wel vaker bereid om overuren te maken. Dit laat zien dat de jongere werknemers goed voor zichzelf afwegen of ze het waard vinden om hun vrije tijd in te leveren voor werk. Dit doen ze enkel wanneer dit nieuwe carrièrekansen geeft. Naast hun vrije tijd zouden jongere werknemers ook sneller bereid zijn salaris op te offeren voor een keuze in hun carrière om een nieuwe weg in te slaan.



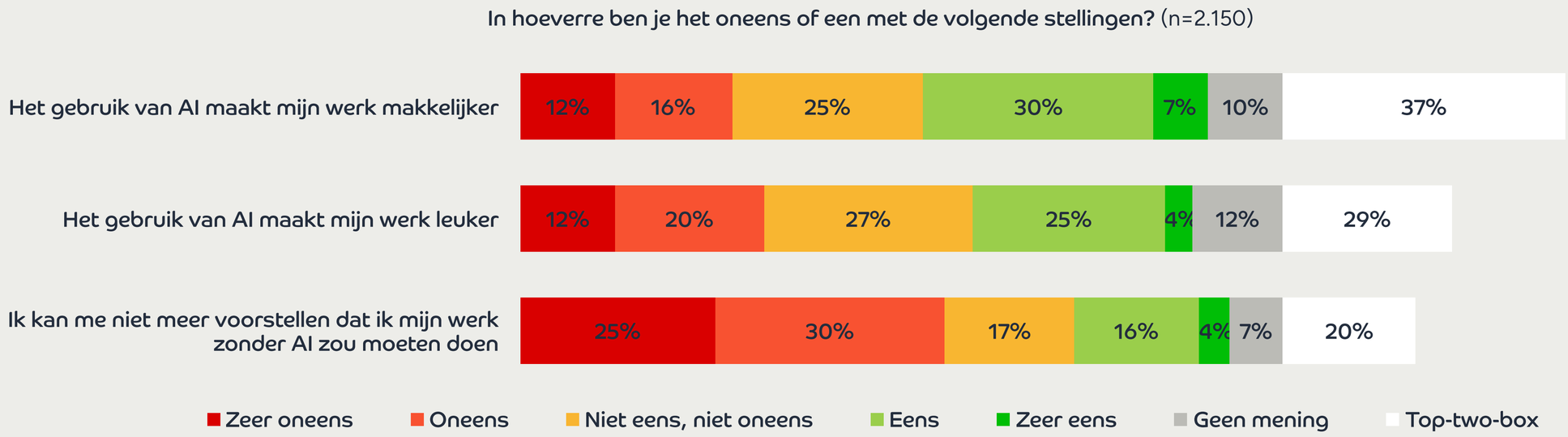
Voldoende kansen om te ontwikkelen, meer focus op verbreding dan op doorgroei

Bij kansen binnen de eigen organisatie ontstaat een overwegend positief beeld. Bijna twee derde van de werknemers ervaart dat ze bij hun werkgever voldoende ruimte krijgen om zich te ontwikkelen, en de helft geeft aan te kunnen doorgroeien. Dit suggereert dat ontwikkeling voor iets meer mensen binnen bereik ligt dan een volgende stap omhoog. Dat past bij een bredere arbeidsmarkt waarin werknemers niet alleen kijken naar promotie, maar ook naar verbreding, ontwikkelingen en inzetbaarheid.



AI in opkomst: van voorzichtig aftasten naar gebruik op de werkvloer

Rondom AI is het beeld nog duidelijk in ontwikkeling. Ongeveer een derde vindt dat AI hun werk makkelijker en leuker maakt, maar een bijna even groot deel is het hiermee oneens. Daarnaast is AI voor de meeste mensen nog geen vanzelfsprekend onderdeel van het werk. Toch zit er wel beweging in. Vergeleken met vorig jaar vinden meer mensen dat AI het werk makkelijker en leuker maakt. Het gebruik lijkt dus langzaam meer geaccepteerd te raken, maar bevindt zich in een fase waarin veel werknemers aftasten wat het hen concreet oplevert. Van een brede verankering in het dagelijkse werk is nog geen sprake.



Thuiswerken

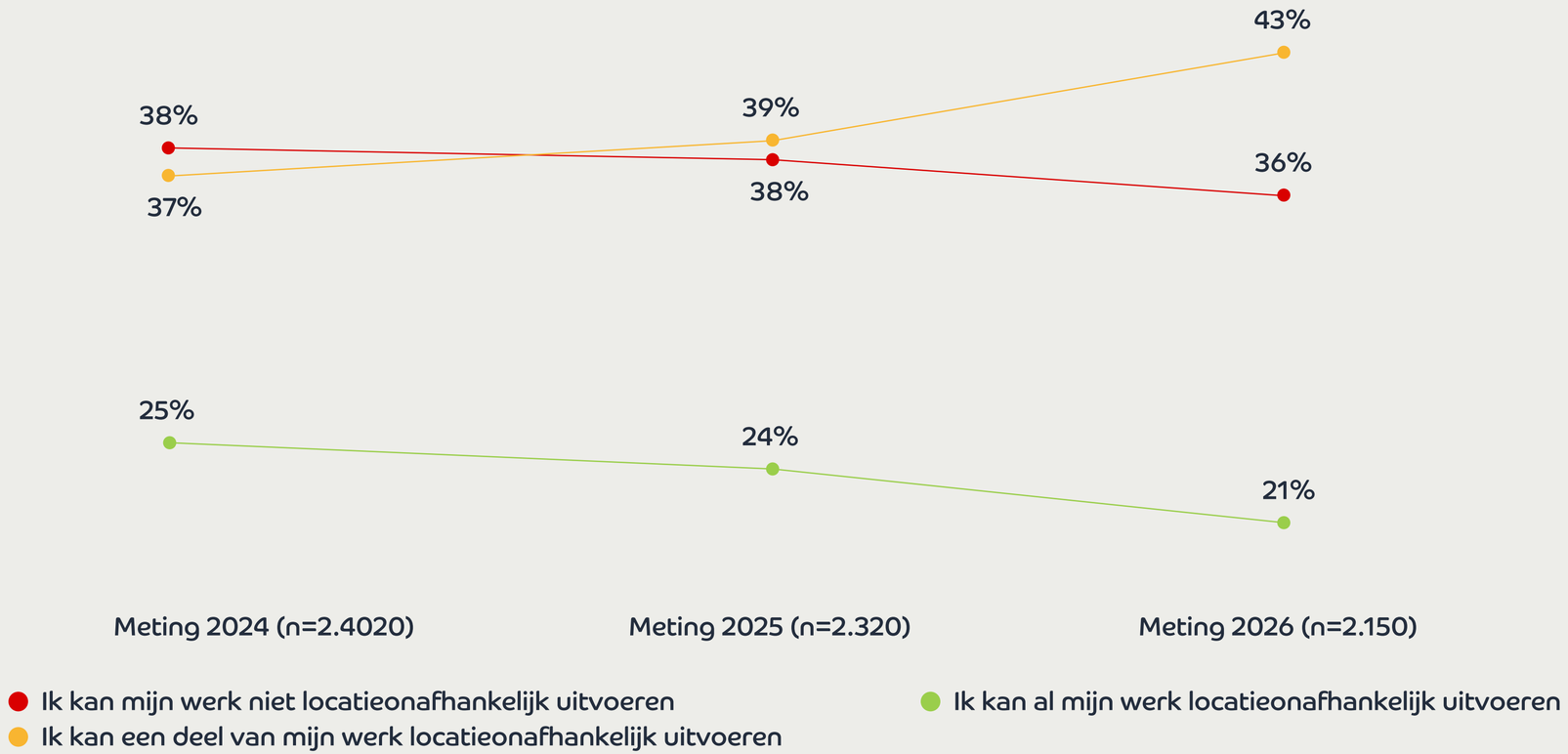
Hybride werken is inmiddels in de meeste organisaties verankerd, maar het stellen van de juiste grenzen blijft een uitdaging. Waar de roep om autonomie bij werknemers groeit, sturen organisaties juist weer sterker op aanwezigheid. Dit vraagt om een heldere balans tussen flexibiliteit en verbinding.

De belangrijkste inzichten in dit thema:

- **Hybride is het nieuwe normaal:** Volledig thuiswerken neemt af; de combinatie van deels thuis en deels op kantoor is definitief de standaard geworden.
- **Kadering vanuit de werkgever:** Slechts 15% van de thuiswerkers mag volledig zelf bepalen waar zij werken. Thuiswerken gebeurt voornamelijk binnen duidelijke afspraken.
- **Kantoorplicht schuurt bij jong talent:** Jongeren (18-35 jaar) hechten grote waarde aan fysiek samenwerken, maar ervaren tegelijk de sterkste druk wanneer aanwezigheid verplicht wordt gesteld.
- **Grens bij kantoordagen:** De bereidheid om 5 dagen naar kantoor te komen daalt snel; werknemers trekken massaal de grens bij maximaal 2 tot 3 dagen.

Hybride werken verankert zich: de balans tussen thuis en kantoor stabiliseert

Thuiswerken blijkt voor veel werknemers mogelijk, maar lang niet voor iedereen in dezelfde mate. Ruim een derde heeft werk dat zich helemaal niet leent voor locatieonafhankelijk werken, terwijl iets minder dan de helft een deel van het werk overal kan doen. Slechts een vijfde kan het werk volledig locatieonafhankelijk uitvoeren. Daarin is een duidelijke verandering gaande: de groep werkenden die compleet locatieonafhankelijk kan werken krimpt, terwijl de groep die gedeeltelijk locatieonafhankelijk kan werken groeit. Dat wijst erop dat hybride werken toeneemt ten opzichte van volledig thuiswerken.



Jongeren krijgen veel flexibiliteit, maar kunnen minder vaak volledig autonoom beslissen waar zij werken

Voor werknemers die hun werk deels of volledig locatieonafhankelijk kunnen doen, blijkt volledige vrijheid eerder uitzondering dan regel. Slechts 15 procent kan helemaal zelf bepalen waar wordt gewerkt. Voor de rest ligt die regie vaker ergens in het midden: ongeveer een kwart kan dit meer dan 60 procent van de tijd zelf bepalen, terwijl nog eens een kwart uitkomt op 40 tot 60 procent en een vergelijkbare groep op 20 tot 40 procent. Dit laat zien dat thuiswerken in de praktijk vaak geen vrije keuze zonder grenzen is, maar een afgewogen ruimte binnen kaders van het werk of de organisatie. Opvallend is het beeld bij jongere werknemers van 18 tot en met 35 jaar: zij krijgen vaker veel ruimte om dit voor meer dan 60 procent van de tijd zelf te bepalen, maar kunnen het juist minder vaak volledig zelf beslissen. Die combinatie suggereert dat jongeren wel profiteren van flexibiliteit, maar nog minder vaak in een positie zitten waarin zij volledig autonoom over hun werkplek kunnen beslissen.

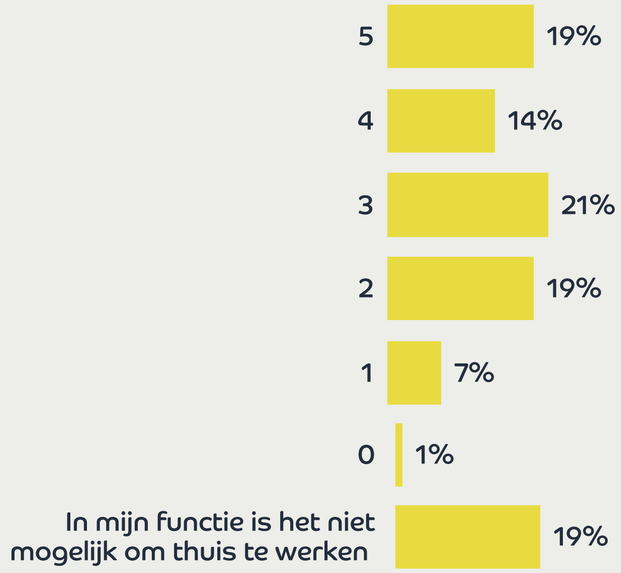
Je gaf aan dat je (een gedeelte) van je werk locatieonafhankelijk kan uitvoeren. Hoeveel procent van de tijd mag jij kiezen waar je werkt?
(Basis - Kan werk (deels) locatieonafhankelijk uitvoeren, n=1.331)



Minder werknemers zijn bereid om 5 dagen naar kantoor te komen

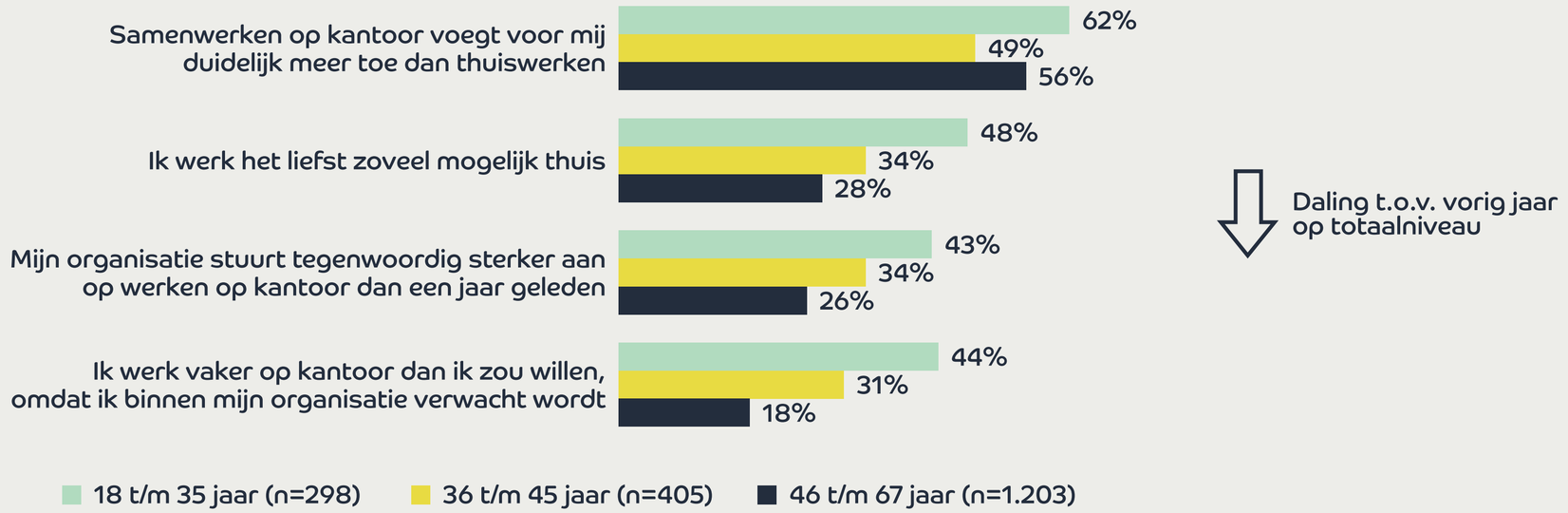
De bereidheid om structureel op kantoor te werken staat onder druk. Nog maar een vijfde zegt maximaal vijf dagen per week op kantoor te willen werken. Vergeleken met vorig jaar verschuift het beeld zichtbaar: minder werknemers zijn bereid om vijf dagen per week naar kantoor te komen, terwijl juist meer mensen de grens trekken bij één of twee dagen. De getallen wijzen erop dat hybride werken voor een groeiende groep niet langer een extraatje is, maar het vertrekpunt. Bij jongere werknemers is die beweging nog duidelijker zichtbaar. Zij zijn minder vaak bereid om vier of vijf dagen op kantoor te werken dan oudere doelgroepen. Dat sluit goed aan bij het bredere patroon dat we eerder ook al zagen: jongere werknemers geven scherper hun grenzen aan en houden vaker vast aan hun contracturen, in plaats van automatisch mee te bewegen met traditionele verwachtingen rond werk.

Hoeveel dagen in de week ben jij maximaal bereid om op kantoor te werken (bij een vijfdaagse werkweek)?
(Basis - Werkt of promoveert, n=1.906)



Jongeren zien vaker de toegevoegde waarde van werken op kantoor, maar willen graag zelf beslissen

De meerderheid van de werknemers ziet de meerwaarde van samenkomen op kantoor, maar tegelijk zijn er ook werknemers die ruimte willen houden voor hun eigen voorkeuren. Zo is de voorkeur voor zo veel mogelijk thuiswerken gestegen ten opzichte van vorig jaar. Daarnaast zegt ongeveer een derde dat ze vooral naar kantoor komen omdat dit een opgelegde norm is en dat hier ook sterker dan eerst op wordt aangestuurd. Bij jongere werknemers (18 t/m 35 jaar) leeft dit thema nog sterker: zij zijn het vaker met alle stellingen eens. Juist bij hen lijkt de spanning tussen de toegevoegde waarde van kantoor en de behoefte aan autonomie het grootst.



INTERMEDIAIR IMAGO ONDERZOEK 26

intermediair

Advies op maat

Neem contact op met uw Accountmanager of via:

T 020 - 204 22 00
E customerservice@dpgmedia.nl
I www.intermediair.nl

dpg media