

BLAUWDruk

ACTIEPLAN

5 APRIL 2023



OPSTELLEN VAN ACTIEPLAN IS 1 VAN 4 CONCRETE STAPPEN DIE EEN WERKGEVER KAN ZETTEN

IMPLEMENTEREN BASISSET INTERVENTIES



1. Iedere werkgever implementeert de volgende 3 interventies:
2. Bewustwording faciliteren d.m.v. een toegankelijke informatiepagina met doorverwijzingen ter beschikking stellen aan werknemers (bv via een intranetpagina met link naar Nibud, Wijzer in Geldzaken)
3. Bewustwording managers: verhogen van kennis en inzicht onder managers t.b.v. (vroeg)signalering en problematische schulden.
4. Analyseren van o.a. aantal loonbeslagen en waar deze loonbeslagen zitten in organisatie om gericht interventies te kunnen bieden

METEN FINANCIËLE GEZONDHEID MEDEWERKERS



- Werkgevers gaan jaarlijks de financiële gezondheid van hun medewerkers meten op organisatie niveau, op basis van een gezamenlijk meetinstrument. Een voorbeeld van een gezamenlijke meetinstrument zou de Nibud Financiële gezondheidscheck kunnen zijn:
- In 2023 vindt er een (nul)meting plaats
- De score is geaggregeerd op organisatie niveau en hoeft de organisatie niet te delen
- De meting wordt jaarlijks herhaald om voortgang te monitoren en aandachtspunten te identificeren

OPSTELLEN ACTIEPLAN EN DOORVOEREN INTERVENTIES



- Dit actieplan bevat de eigen (op maat gemaakte) doelstellingen en benodigde interventies die een organisatie wil implementeren.
- Op basis van de financiële gezondheid meting onder werknemers wordt de actieplan opgesteld of bijgestuurd, afhankelijk van gekozen volgorde.
- (voortgang op) actieplan wordt bij voorkeur gedeeld met NCFG.
- Good practices, inzichten en inspiratie worden onderling gedeeld.

VERDIEPEN THEMA'S EN SCHALEN MET COALITIE



- Er zijn een aantal bewezen *best practices* (bv. *Geldfit*, *voorzieningswijzer*) al beschikbaar die direct gebruikt kunnen worden
- We gaan als NCFG (publiek-privaat) samenwerken op gemeenschappelijk vraagstukken waar nog geen oplossingen voor bestaan

Als je met dit onderwerp in jouw organisatie aan de slag wil gaan, is het belangrijk om de volgende zaken goed te regelen:

- Inzicht in de financiële gezondheid van je medewerkers (nulmeting en ontwikkeling van cijfers);
- Een strategie of beleid over hoe je (bewustwording over) dit onderwerp wil vormgeven in jouw organisatie;]
- Het stellen van korte en lange termijn doelen;
- Positionering van dit vraagstuk, bijv. via de personeelscyclus, vitaliteit of via secundaire arbeidsvoorwaarden
- Bepalen welke interventie(s) je wil inzetten in jouw organisatie, inclusief hoe je succes gaat meten;
- Een duidelijke structuur om aan de slag te gaan, inclusief een verantwoordelijke, budget en capaciteit;
- Een stakeholderanalyse om vast te stellen welke partijen van belang zijn voor het slagen van het traject;
- Een communicatieplan om alle stakeholders goed en tijdig te informeren over relevante zaken.

Wat moet je als werkgever niet doen?

- Hulpverlener worden voor je werknemer
- Aan de slag gaan zonder strategie en beleid

De opbouw van het actieplan hangt af van de situatie binnen je organisatie, maar de volgende onderdelen zouden daar in terug kunnen komen:

Aanleiding – Waarom gaan we als organisatie met dit thema aan de slag?

Doelstellingen – Wat wil de organisatie bereiken?

- Voor het formuleren van je doelstellingen is het van belang om zicht te hebben op te huidige situatie middels een nulmeting en/of beschikbare data
- Zie de doelenboom NCFG in de bijlage voor inspiratie voor organisatie-specifieke doelen

Interventies en roadmap

- Wat ga je wanneer doen om je doelstellingen te bereiken?
- Op welke manier dragen de interventies bij aan het behalen van je doelen?
- In deze blauwdruk is een opzet opgenomen voor het opnemen van interventies in een roadmap
- Zie de bijlage voor voorbeelden van interventies

Conclusie en advies

Vraagstukken – Wat is er nodig om dit thema verder te brengen?

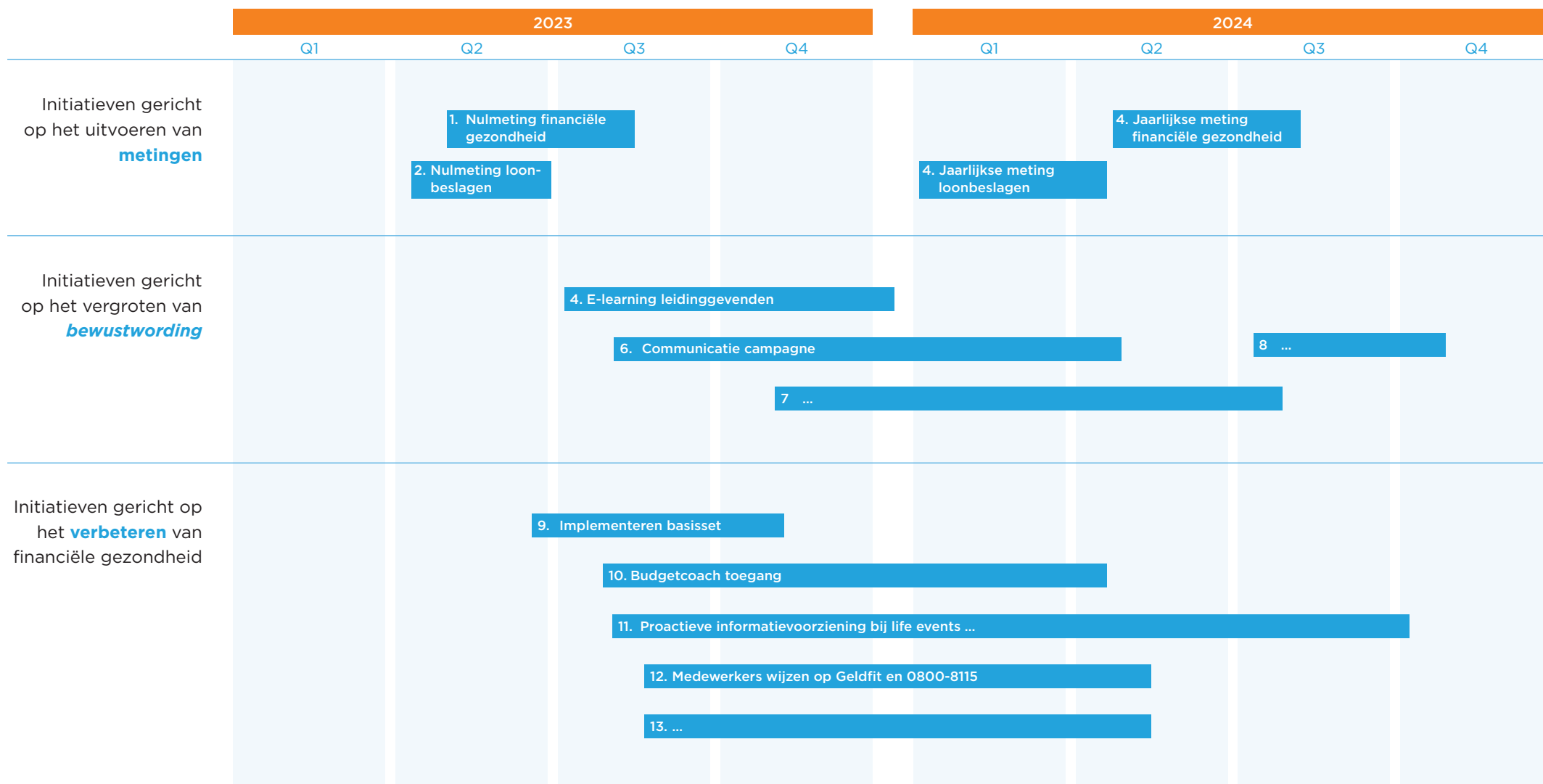
- Eigenaarschap
- Resources/budget
- Rapportage en communicatie

De volgende informatie kan je gebruiken bij het opstellen van de aanleiding voor jouw organisatie om met dit thema aan de slag te gaan:

- In 2022 was 30% van de Nederlandse huishoudens financieel kwetsbaar en 30% financieel ongezond (Deloitte, Herstel van balans, 2022).
- Meer dan 40% van de huishoudens met geregistreerde problematische schulden heeft een werknemer als kostwinner (CBS, Schuldenproblematiek In Beeld, 2020).
- In alle bedrijfstakken komt het voor dat werknemers geregistreerde problematische schulden hebben (CBS, Schuldenproblematiek In Beeld, 2020).
- Schulden leiden tot slechtere fysieke en mentale gezondheid, spanningen in relaties en afname van sociale participatie (MetLife, Financial Wellness Programs Foster a Thriving Workforce, 2019; Cijfers en feiten over de relatie tussen armoede en gezondheid | Loketgezondleven.nl; Nibud, Personeel met schulden, 2017; Panteia, Schulden en Werk, 2020).
- Schulden leiden ook tot:
 - Lagere arbeidsproductiviteit – werknemers met schulden hebben een 20% lagere concentratie en arbeidsproductiviteit door slechter functioneren (Nibud, Personeel met schulden, 2017).
 - Hoger ziekteverzuim – zeven dagen extra ziekteverzuim per jaar als gevolg van de financiële problemen (Nibud, Personeel met schulden, 2017).
 - Lagere betrokkenheid – werknemers met financiële zorgen zijn minder toegewijd aan de doelstellingen van het bedrijf (MetLife, Financial Wellness Programs Foster a Thriving Workforce, 2019).
 - Risico op fraude en diefstal – werknemers met schulden zijn extra vatbaar voor fraude en diefstal (Panteia, Schulden en Werk, 2020).
- Een werknemers met financiële problemen kost een werkgever al snel €13.000 per jaar (Nibud, Personeel met schulden, 2017).
- De Nederlandse arbeidsmarkt met toenemende krapte en relatief hoog ziekteverzuim vergroot het belang van (financieel) gezonde werknemers voor werkgevers (Deloitte, (on)zichtbare geldzorgen op de werkvloer, 2021).

OPZET VAN EEN ROADMAP MET VOORBEELD DOELEN & INITIATIEVEN TER INSPIRATIE

CONCEPT TER VALIDATIE






TOELICHTING INITIATIEVEN

Initiatief	Beschrijving	Tijdslijnen	Verantwoordelijke
Initiatieven gericht op het uitvoeren van metingen			
1 Nulmeting financiële gezondheid	Meting van de financiële gezondheid van de eigen medewerkers middels de standaard meettool	Q3 2023	J. De Vries
2 Nulmeting loonbeslagen	Meting van het aantal loonbeslagen over 2022 door HR	Q3 2023	J. De Vries
3
4

Initiatieven gericht op het vergroten van bewustwording			
5 E-learning leidinggevende	Signaalherkenning & gesprekstechnieken	Q3-Q4 2023	M. Smit
6 Communicatiecampagne	Bijv. Geldkrant, nieuwsbrief, website, podcast	Q3'23 - Q2'24	M. Smit
7	
8	

UITWERKING PER INITIATIEF

CONCEPT TER VALIDATIE

Beschrijving	Verantwoordelijke	Evaluatie operationeel doel
	Naam persoon	Behaald Ja/Nee
	Gedetailleerde planning beschikbaar	Afhankelijkheden
	Ja /nee	
Status	Planning	
  	Start Gereed	
Korte termijn, operationeel doel	Draagt bij aan lange termijn doel	Benodigd
		Financieel € xxx
		Capaciteit x FTE

VOORBEELD: SIGNAALHERKENNING TRAINING

CONCEPT TER VALIDATIE

Beschrijving	Verantwoordelijke	Evaluatie operationeel doel
Training voor leidinggevenden op herkennen van signalen van financiële zorgen + voeren van een gesprek hierover met een medewerker Terugkerende training (jaarlijks)	Naam persoon	50% leidinggevenden heeft training gevolgd
	Gedetailleerde planning beschikbaar	Afhankelijkheden
	Ja	Beschikbaarheid leidinggevenden Beschikbaarheid & contractering trainer
Status	Planning	
	Start 3 april	Herhaling (Jaarlijks)
Korte termijn, operationeel doel	Draagt bij aan lange termijn doel	Benodigd
80% leidinggevenden heeft training gevolgd	Bespreekbaar maken/Bewustzijn binnen organisatie	Financieel € 2195 (trainer)
		Capaciteit 0,1 FTE (organiseren, contracteren, uitnodigingen + follow up)

BIJLAGE: DOELENBOOM NCFG BIJDT INSPIRATIE VOOR ORGANISATIE-SPECIFIEKE DOELEN

Doelstelling
Nationaal

50% minder huishoudens die financieel ontoereikend of financieel ongezond zijn in 2030

Subdoelstellingen
Nationaal

50% minder huishoudens in armoede in 2030

50% minder huishoudens met problematische schulden

50% minder betaalachterstanden in 2030

50% minder huishoudens zonder spaarbuffer en juiste verzekeringen

1 miljoen kinderen en jonge mensen (12-25 jaar) met een effectieve financiële educatie in 2030

50% minder huishoudens zonder (pensioen) voorzieningen voor later in 2030

Doelstelling NCFG

50% minder **werknemers** die financieel ontoereikend of financieel ongezond zijn in 2030

Subdoelstellingen
NCFG

Werknemers bereiken (Draagvlak)

Metrics:

werkgevers aangesloten, diversiteit werkgevers (sectoren)

Werknemers financieel gezonder maken (Daadkracht)

Metrics:

Resultaten jaarlijks onderzoek (nationaal + binnen organisatie), benutting interventies, loonbeslagen (# + frequentie), ziekteverzuim (% & frequentie)

Beoogd effect

Aansluiten (grote) organisaties

Metrics:

werkgevers aangesloten,
werknemers bereikt

(Doorlopend) Activeren werkgevers

Metrics:

kick-offs georganiseerd
werkgevers met deelname aan werkgroep,
deelnemers events,
werkgevers met jaarlijks check-in,
uitstroom werkgevers coalitie

Bespreekbaar maken & signalen herkennen

Metrics:

leidinggevenden getraind,
gesprekken gevoerd,
werkgevers meting doorgevoerd,
werknemers meegenomen in meting,
communicatie berichten met aandacht voor FG

Aanbieden van passende hulp

Metrics:

werkgevers met basis set geïmplementeerd
actieplannen opgesteld
interventies aangeboden
loonbeslagen
werknemers e-learning gevolgd

Vergroten impact interventies

Metrics:

Diversiteit werknemers (branche, loongroep, opleidingsniveau, gender, leeftijd, taal),
werknemers die een interventie benutten

BIJLAGE: VOORBEELD INTERVENTIES

Interventies in samenwerking coalitie

Financieel bewustzijn creëren in de organisatie

- Financiële scan voor medewerkers
- Digitaal financieel overzicht van inkomsten en uitgaven
- Uniform campagnemateriaal en inhaken op vergelijkbare campagnes als 'Kom uit je schuld' om bespreekbaarheid te promoten (bijv. interne hulproute)

(Vroeg)signaleren en ondersteunen

- Gespreksstarter: taboe doorbreken. Ga in gesprek met je collega over toegenomen kosten, stijgende inflatie en hoe hiermee om te gaan (incl. rol werkgever)
- Sociale kaart aanbieden om hulpmiddelen te identificeren
- Collectiviteiten ziektekostenverzekering of tandarts verzekering afsluiten vanuit SchuldenLabNL
- Training werknemers hoe de juiste balans te krijgen tussen inkomen, uitgaven, sparen, lenen en plannen
- Training leidinggevenden

Financiële weerbaarheid vergroten

- Collectieve CAO
- Verduurzaming woning (coalitie met overheden in gesprek voor fiscale randvoorwaarden)
- Financiële educatie workshop (bijv. Snap je loonstrook)
- Collectief pensioen
- Verplicht pensioen gesprek (vanaf te bepalen leeftijd)

Interventies als individuele werkgever

Financieel bewustzijn creëren in de organisatie

- Ondernemingsraad betrekken
- Duidelijke en toegankelijke bronverwijzing intranet
- Gerichtte communicatie voor juiste doelgroep (evt. via ambassadeurs)
- Awareness en mogelijkheden vergroten rondom financiële gezondheid (zoals je pensioen) bij onboarding en life events
- Financial Plan campagne om medewerkers te informeren en activeren

(Vroeg)signaleren en ondersteunen

- Aansluiten op (en gebruik van) NSR interventies en andere hulp buiten het bedrijf
- Ondersteuning bij aanvragen en beheren toeslagen, bv door inzet van o.a. De Voorzieningenwijzer
- Signalen (voorgenomen) loonbeslagen gebruiken voor gesprek over financiële situatie
- Bewustzijn op mogelijk verval van toeslagen bij loonsverhoging
- Vakantiegeldspreiding
- Persoonlijke financiële coach om werknemers te helpen bij hun financiële planning

Financiële weerbaarheid vergroten

- Meer vaste contracten uitgeven of werknemers meer uren laten werken
- Intern loket en/of budgetcoach
- 0-meting / Quick scan / Financial Health Check t.b.v. preventie
- Loon uitkeren in week van meeste vaste lasten
- ZZP'ers motiveren en helpen om de juiste AOV af te sluiten
- Eigen risico zorgverzekering collectief verzekeren
- Beloning in het vooruitzicht stellen
- Meer (voor)zoningen aanbieden in de vorm van lunch, sporten, fietsenplan etc.
- Bedrijfsspaarregeling herintroduceren
- Individuele en collectieve spaar tools aanbieden
- Aandelenoptie voor medewerkers faciliteren
- Meer (voor)zoningen aanbieden in de vorm van lunch, sporten, fietsenplan etc.