

# Analyse vragenlijst

Aanpak van organisaties rondom  
financiële gezondheid van werknemers



Vragen? Neem contact op via [info@ncfg.nl](mailto:info@ncfg.nl)

# Inhoudsopgave

**1** Leeswijzer

**2** Management  
samenvatting

**3** Kernconclusies

**4** Vragen en antwoorden

Per thema:

- A. Bespreekbaar maken
- B. Actualiseren kennisniveau
- C. Mobiliseren werknemers
- D. Impact bewustzijn
- E. Aangeboden hulp/interventies
- F. Externe hulp
- G. Communicatie(kanalen)
- H. Monitoring
- I. Overig

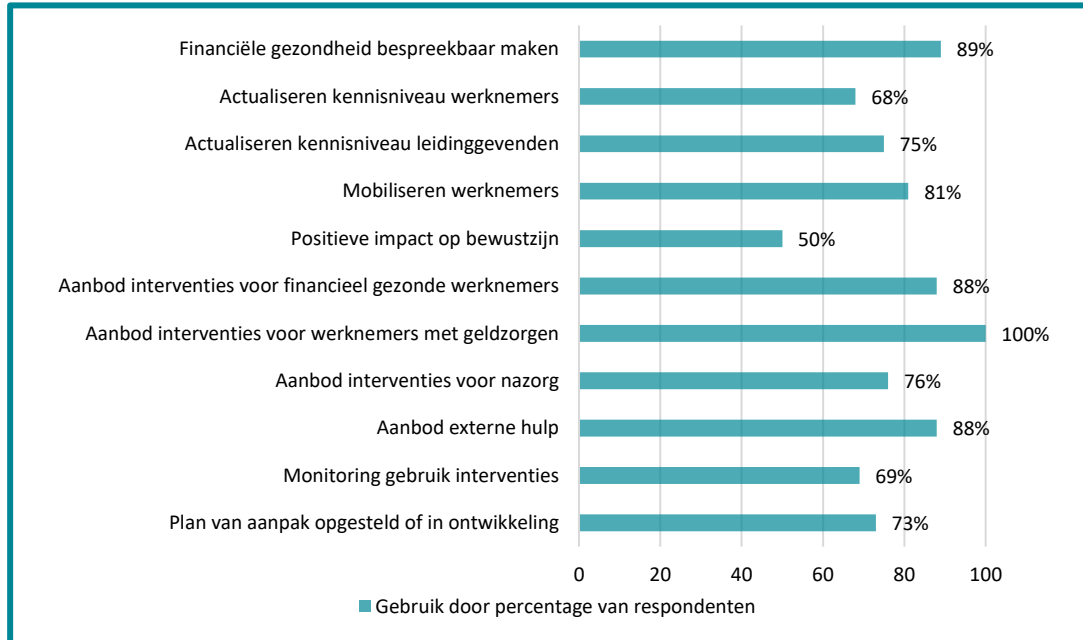
**5** Appendix:  
Vragenlijst en  
antwoordopties



# Leeswijzer

- Op de vragenlijst zijn in totaal **16 responses** ontvangen.
- Het is mogelijk dat 1 organisatie meermaals is vertegenwoordigd in de responses. Bijvoorbeeld doordat meerdere werknemers van dezelfde organisatie de vragenlijst hebben ingevuld.
- Bij meerkeuze vragen kregen de respondenten de mogelijkheid om meerdere antwoordopties aan te vinken. Daardoor zijn er op sommige vragen meer dan 16 antwoorden ontvangen.
- Bij alle vragen kregen respondenten de mogelijkheid om geen antwoord in te vullen. Daarom zijn er op sommige vragen minder dan 16 antwoorden ontvangen.
- De responses bieden beperkt inzicht in de context en achtergrond van de organisatie, omdat de vragenlijst **anoniem** is (tenzij er contactgegevens werden gedeeld).

## Alle respondenten hebben een aanpak op één of meer van onderstaande thema's rondom financiële gezondheid



### Algemene conclusies:

- Een ruime meerderheid van de respondenten geeft aan een plan van aanpak opgesteld of in ontwikkeling te hebben om de financiële gezondheid van werknemers te verbeteren.
- De aanpak van de organisaties verschilt in grondigheid; van algemene communicatie rondom het thema tot gerichte trainingen en hulpaanbod.
- Ondanks overlappen in de aanpak verschilt de impact op bewustzijn rondom financiële gezondheid. De helft van de respondenten ervaart positieve impact.
- Toch blijkt het meten van deze impact lastig of nog niet ingericht. Het gebruik van de aangeboden interventies is (o.a. door terugkoppeling van externe hulporganisaties) beter te monitoren.

## Respondenten delen verschillende 'good practices' die de organisaties hebben toegepast op de thema's rondom financiële gezondheid (1/2)

Thema:	FG bespreekbaar maken		Actualiseren kennisniveau		Mobiliseren werknemers	Impact op bewustzijn	
Voor:	Werknemers	Leidinggevend	Werknemers	Leidinggevend	Werknemers	Werknemers	Type meting
Veel voorkomend (>3x genoemd)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Algemene communicatie</li> <li>1:1 Gesprekken / dialoog</li> <li>Persoonlijke communicatie</li> <li>(Budget)coach</li> <li>(Externe) vertrouwenspersoon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Algemene communicatie</li> <li>Trainingen</li> <li>Structurele agendering bij management</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Algemene communicatie</li> <li>Periodieke zelfstudie (online)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Periodieke zelfstudie (online)</li> <li>Hand-outs</li> <li>Algemene communicatie</li> <li>Periodieke training (offline)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Algemene communicatie</li> <li>1:1 Gesprekken / dialoog</li> <li>Interventies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taboe doorbreking</li> <li>Werknemers in actie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gebruik interventies</li> </ul>
Minder voorkomend (1-3x genoemd)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Financiële hulp</li> <li>Trainingen</li> <li>Hulp bij loonbeslag</li> <li>Webinars</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Webinars</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Periodieke enquête</li> <li>Periodieke training (offline)</li> <li>Budgetcoach</li> <li>Opleidingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aandacht in teammeetings</li> <li>Geïntegreerd in wellbeing training</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inzet ambassadeurs</li> <li>Persoonlijke communicatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Daling loonbeslagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loonbeslagen</li> <li>Enquête</li> <li>Reacties werknemers</li> <li>Terugkoppeling externe hulporganisaties</li> </ul>
N.v.t.		2 respondenten niet actief op dit thema	6 respondenten niet actief op dit thema	4 respondenten niet actief op dit thema	3 respondenten niet actief op dit thema	5 respondenten niet actief op dit thema	7 respondenten niet actief op dit thema

## Respondenten delen verschillende 'good practices' die de organisaties hebben toegepast op de thema's rondom financiële gezondheid (2/2)

Thema:	Aangeboden hulp/interventies			Externe hulp	Communicatie (kanalen)	Monitoring
Voor:	Financieel gezonde werknemers	Werknemers met geldzorgen	Nazorg werknemers	Werknemers	Werknemers	Gebruik interventies
Veel voorkomend (>3x genoemd)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Budget) coaching</li> <li>• Algemene communicatie</li> <li>• Training financieel inzicht</li> <li>• Hulp bij financiële planning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Budget) coaching</li> <li>• Hulp bij geldzorgen</li> <li>• Financiële hulp</li> <li>• Externe hulp</li> <li>• Training financieel inzicht</li> <li>• Training leidinggevend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.a.v. budget coaching</li> <li>• Via leidinggevende</li> <li>• Intern (via HR)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budgetcoach</li> <li>• Informatief: i.e. Nibud/Wijzer in GeldzakenZ/NSR</li> <li>• Schuldhulpverlener</li> <li>• Psycholoog</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intranet</li> <li>• 1:1 Gesprekken</li> <li>• Post</li> <li>• (Interne) mail</li> <li>• Vergaderingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Door extern hulporganisaties</li> </ul>
Minder voorkomend (1-3x genoemd)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Training leidinggevend</li> <li>• Via Geldfit</li> <li>• Anonieme online zelftest</li> <li>• Bedrijfs-maatschappelijk werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algemene communicatie</li> <li>• Via Geldfit</li> <li>• Hulp bij financiële planning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Via arbodienst</li> <li>• Feedback formulier bij training</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interne helpdesk</li> <li>• Buurt-/wijkteam</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Whatsapp</li> <li>• Hand-outs</li> <li>• Via bedrijfs-maatschappelijk werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afname interventies</li> <li>• Clicks</li> <li>• Door leidinggevende</li> <li>• Via management rapportages</li> </ul>
N.v.t.	2 respondenten niet actief op dit thema	1 respondent niet actief op dit thema	4 respondenten niet actief op dit thema			5 respondenten niet actief op dit thema

## Respondenten hebben vooral behoefte aan informatie over werknemers bereiken, mobiliseren en impact op bewustzijn meten

Thema:	Succesfactoren	Uitdagingen	Informatie behoefte
Veel voorkomend (>3x genoemd)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persoonlijke benadering</li> <li>Training leidinggevenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taboe doorbreken</li> <li>Effectieve communicatie (kanalen)</li> <li>Prioriteit en capaciteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Werknemers bereiken</li> <li>Werknemers mobiliseren</li> </ul>
Minder voorkomend (1-3x genoemd)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Differentiatie doelgroepen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Juiste aanbod van FG interventies</li> <li>Activeren werknemers</li> <li>Culturele diversiteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>FG bespreekbaar maken</li> <li>Preventie</li> <li>Monitoring impact interventies</li> <li>Positionering voor urgentie</li> <li>Ervaringen met doorverwijzen</li> <li>Rol van de manager</li> </ul>
N.v.t.	Voor 7 respondenten (nog niet bekend)	Voor 2 respondenten (nog niet bekend)	Voor 3 respondenten (nog niet bekend)

### Aandachtspunten voor vervolg:

- Hoewel nog niet alle respondenten succesfactoren hebben kunnen identificeren, blijkt wel dat een gerichte benadering van (doelgroepen binnen) werknemers belangrijk is. Daarnaast kunnen leidinggevenden door trainingen over financiële gezondheid (bijv. signaalherkenning) een belangrijke rol spelen om bewustzijn te creëren.
- De respondenten ervaren verschillende uitdagingen, vooral rondom het doorbreken van taboe, effectieve communicatie richting werknemers en prioriteren van het thema FG binnen de organisatie.
- Er is behoefte aan meer informatie over het effectief bereiken van werknemers en hen persoonlijk te mobiliseren tot actie nemen voor hun financiële gezondheid.
- Ook zijn de respondenten nog zoekende naar methoden om de impact van interventies te monitoren. Een werkzame methode is belangrijk om inzicht te krijgen in de effectiviteit van interventies, zowel voor het creëren van bewustzijn als het mobiliseren van werknemers rondom financiële gezondheid.

# De organisaties hebben veel verschillende initiatieven opgezet. De responses bieden inspiratie en input voor vervolgesprekken

Bespreekbaar maken	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Naast algemene communicatie wordt er ingezet op persoonlijke benadering van werknemers en training van leidinggevendenden</li> <li>2. Structurele agendering van het thema FG kan via rapportage en speciale teams worden ingericht. Dit wordt nog weinig toegepast</li> </ol>
Actualiseren kennisniveau	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Het kennisniveau van werknemers kan verhoogd worden door training of opleiding en uitleg bij financiële documenten</li> <li>4. Initiële training van leidinggevendenden rondom financiële gezondheid wordt vaak geïntegreerd in bestaande trainingen voor wellbeing</li> <li>5. Het is onduidelijk of organisaties het kennisniveau van leidinggevendenden periodiek en structureel actualiseren</li> </ol>
Mobiliseren werknemers	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Er wordt zowel algemene communicatie als persoonlijke interventies ingezet om werknemers te mobiliseren</li> </ol>
Impact op bewustzijn	<ol style="list-style-type: none"> <li>7A. Positieve impact van initiatieven is terug te zien in het gebruik van interventies door werknemers en taboe doorbreking (indien te meten)</li> <li>7B. Impact van de initiatieven wordt beperkt gemeten. Er zijn vooral methoden bekend om het gebruik van de initiatieven te meten → Ondanks overlappen in de gehanteerde aanpak verschilt de ervaren impact. Bij sommige organisaties is de impact onbekend of zeer beperkt</li> </ol>
Aangeboden hulp/ interventies	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Financieel gezonde werknemers worden vooral ondersteund door het aanbieden van (budget)coaching en training rondom financieel inzicht</li> <li>9. Voor medewerkers met geldzorgen worden veel verschillende interventies aangeboden, met name gefocust op de korte termijn</li> <li>10. Bij structurele nazorg wordt vaak via de (budget)coach op leidinggevendende ingezet. Een intern nagesprek wordt ook vaker toegepast</li> <li>11A. Hulp bij geldzorgen wordt voornamelijk via een interne afdeling aangeboden</li> <li>11B. Werknemers kunnen binnen de organisatie vooral bij leidinggevendenden en vertrouwenspersonen aankloppen voor hulp</li> </ol>
Externe hulp	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Werknemers kunnen buiten de organisatie vooral bij budgetcoaches aankloppen voor hulp</li> <li>13. De ervaring met doorverwijzen is (zover bekend) vaak positief. Het mobiliseren van werknemers tot actie nemen blijft een obstakel</li> <li>14. Het is vaak onduidelijk hoe werknemers het gebruik van externe hulp ervaren. Terugkoppeling van feedback door de externe partij kan helpen</li> </ol>
Communicatie (kanalen)	<ol style="list-style-type: none"> <li>15. Om toegankelijk en veilig gebruik van interventies te waarborgen worden deze vaak vertrouwelijk, anoniem en/of via externen aangeboden</li> <li>16A. Er wordt gebruik gemaakt van veel verschillende communicatie(kanalen), zowel direct en persoonlijk als algemeen</li> <li>16B. Een directe, persoonlijke benadering (f2f of via post) lijkt effectiever dan een algemene benadering</li> <li>16C. Algemene, onpersoonlijke benadering, bijv. via e-mail of intranet, wordt het vaakst als minder effectief ervaren</li> </ol>
Monitoring	<ol style="list-style-type: none"> <li>17. Bij het doorverwijzen naar externe organisaties wordt regelmatig gebruik gemaakt van afname verslagen en evaluaties</li> </ol>
Overig	<ol style="list-style-type: none"> <li>18. Het plan van aanpak voor het verbeteren van de financiële gezondheid van de werknemers is vaak nog in ontwikkeling</li> <li>19. Het doorbreken van taboe rondom financiële zorgen/problemen is de grootste uitdaging die door de organisaties wordt ervaren</li> <li>20. Het inbrengen van een persoonlijke benadering wordt als effectief ervaren binnen de organisaties</li> <li>21. Organisaties ondervinden de meeste obstakels bij het effectief bereiken van werknemers (in verschillende doelgroepen)</li> <li>22. Doorbreken van het taboe rondom financiële zorgen is belangrijk voor preventie</li> </ol>



# Bespreekbaar maken

Vraag 1-2



## 1. Welke aanpak wordt er gehanteerd rondom bespreekbaar maken van financiële gezondheid voor werknemers? (1/2)

# Naast algemene communicatie wordt er ingezet op persoonlijke benadering van werknemers en training van leidinggevenden

Type aanpak	Toelichting
Trainingen	<ul style="list-style-type: none"><li>• HR is ook gefaciliteerd met een train-the-trainer over het herkennen van geldzorgen. Aan medewerkers zijn fysieke trainingen aangeboden over hoe financieel gezond te blijven en het gedrag herkennen van collega's met geldzorgen.</li><li>• Binnen een groot aantal afdelingen zijn we gestart met het (laten) verzorgen van trainingen aan leidinggevenden over geldzorgen bij medewerkers.</li><li>• Leidinggevenden worden opgeleid in het voeren.</li><li>• We bespreken in de teams met de medewerkers hoe je geldzorgen bij klanten maar ook in je omgeving kunt signaleren en hoe je kunt helpen.</li><li>• Training leidinggevenden voor het signaleren van financiële problemen bij medewerkers en hoe het gesprek hierover te voeren.</li><li>• Workshops.</li></ul>
E-learnings	<ul style="list-style-type: none"><li>• Leidinggevenden zijn gefaciliteerd m.b.v. gesprekskaarten en instructiefilmpjes met tips over hoe in gesprek te gaan over financiële gezondheid met medewerkers.</li></ul>
1:1 Gesprekken / dialoog	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medewerkers zijn proactief gebeld door een apart bel team van een externe partij om te vragen hoe het met hen gaat en om hen te informeren over de ondersteuningsmogelijkheden van onze organisatie en die lokaal beschikbaar is vanuit het sociaal domein in hun woonplaats.</li><li>• Aandacht voor vragen tijdens kwartaalgesprekken met medewerkers.</li><li>• Individuele gesprekken voor werknemers die bijna met pensioen gaan.</li><li>• 1 op 1 met leidinggevenden.</li></ul>
Persoonlijke communicatie	<ul style="list-style-type: none"><li>• Brief naar privé adres gestuurd met aanbod voor hulp wanneer nodig.</li><li>• Medewerkers met loonbeslagen informeren over de hulp die werkgever kan bieden.</li><li>• In samenwerking met Nibud een Geldkrant gemaakt en naar alle medewerkers gestuurd.</li></ul>
Algemene communicatie	<ul style="list-style-type: none"><li>• Financiële gezondheid voor medewerkers is een strategisch thema waarover organisatie-breed wordt gecommuniceerd op verschillende manieren.</li><li>• Het informeren van medewerkers en leidinggevenden.</li><li>• Onze aanpak is gebaseerd op een intrinsieke motivatie om medewerkers te helpen op dit gebied. Vanuit deze motivatie is onze aanpak vooral gericht op het nemen van actie en informeren van medewerkers. Er wordt meer grote regelmaat gepraat over het onderwerp binnen de organisatie, de lijnen naar hulp worden continu herhaalt. Belangrijkste is dat het taboe er vanaf gaat.</li><li>• Via interne kanalen met vaste informatie en aandacht door artikelen.</li><li>• Zeer frequentie communicatie (via diverse kanalen).</li><li>• We maken het bespreekbaar door veel (en diverse) communicatie en ondersteunende materialen.</li><li>• Bedrijfsbreed d.m.v. voorlichting.</li></ul>



## 1. Welke aanpak wordt er gehanteerd rondom bespreekbaar maken van financiële gezondheid voor werknemers? (2/2)

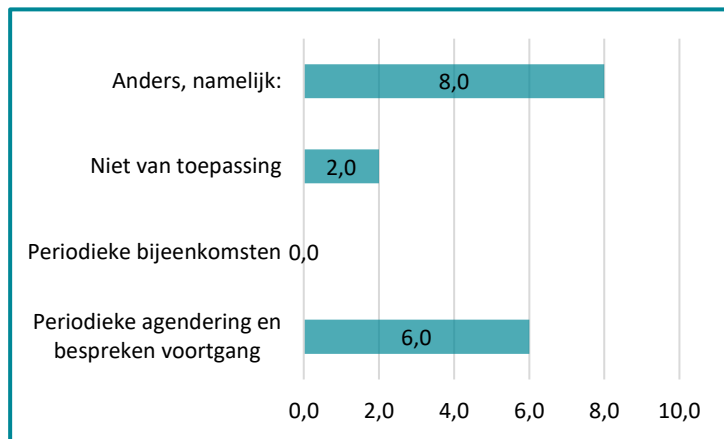
# Naast algemene communicatie wordt er ingezet op persoonlijke benadering van werknemers en training van leidinggevenden

Type aanpak	Toelichting
Webinars	<ul style="list-style-type: none"><li>Leidinggevenden zijn gefaciliteerd m.b.v. webinars met tips over hoe in gesprek te gaan over financiële gezondheid met medewerkers. HR is ook gefaciliteerd met een webinar. Aan medewerkers zijn webinars aangeboden over hoe financieel gezond te blijven en het gedrag herkennen van collega's met geldzorgen.</li></ul>
Intranet	<ul style="list-style-type: none"><li>Artikelen op intranet en aandacht voor NCFG op intranet</li><li>Communicatie op intranet</li></ul>
Interventies	<ul style="list-style-type: none"><li>Het laagdrempelig aanbieden van hulp aan medewerkers in (potentiële) financiële problemen via een fonds.</li><li>De work-life coach.</li><li>Onze werknemers kunnen anoniem bellen naar een (externe) helpdesk.</li><li>Inzet budget coaches.</li><li>Inzet ambassadeurs.</li><li>Lening zonder rente/gift.</li><li>Interventies.</li><li>Enquête onder werknemers.</li><li>Diverse partijen zoals de arbodienst zijn betrokken.</li><li>Werknemers kunnen via hun leidinggevende of HR-contactpersoon een aanvraag doen voor een budgetcoachtraject.</li><li>Wij bieden anonieme hulp aan werknemers die daar behoefte aan hebben en actieve hulp als er sprake is van een loonbeslag.</li><li>Ook hebben wij een vertrouwenspersoon in de organisatie waar mensen terecht kunnen met vragen.</li><li>Op individuele casussen: aanbod voor ondersteuning bij financiële problemen en actief benaderen medewerkers bij loonbeslag.</li></ul>
Overig	<ul style="list-style-type: none"><li>Aandacht van leidinggevenden.</li><li>Er is een werkgroep van drie personen die aandacht voor dit thema op de agenda heeft staan.</li></ul>
Niet van toepassing	<ul style="list-style-type: none"><li>Niet perse een aanpak op dit moment.</li><li>Er is naast ons hulpaanbod bij zorgen geen concrete aanpak om het financiële gezondheid algemeen bespreekbaar te maken.</li></ul>



2. Welke aanpak wordt er gehanteerd om blijvend draagvlak te creëren voor financiële gezondheid bij het management van de organisatie?

## Structurele agendering van het thema fg kan via rapportage en speciale teams worden ingericht. Dit wordt nog weinig toegepast



### Good practices

- Rapporteren over voortgang inzet interventies en/of aantal loonbeslagen
- Opgenomen in jaarlijkse wellbeing focus groep (management & HR bespreekt hoe het gaat met o.a. financiële gezondheid van medewerkers). Dit jaar voor het eerst.
- Dit thema is belegd bij één van onze expertiseteams in de organisatie. Deze expertiseteams zitten dicht tegen het bestuur aan waardoor het thema veel besproken wordt en top of mind blijft.

### Overige toelichting

- Zeer frequente communicatie
- Financiële gezondheid krijgt wel aandacht, maar het onderwerp en de voortgang staan nog niet structureel geagendeerd.
- Daarvoor hebben we geen centrale lijn voor afgesproken. Het moet vooral toegevoegde waarde hebben om het opnieuw te bespreken.
- Wel op de planning, in het nabije verleden ook aandacht voor gevraagd, nu (nog) actief niet in uitvoering.
- Moet nog op gang gebracht worden.
- Op dit moment nog niets structureels.



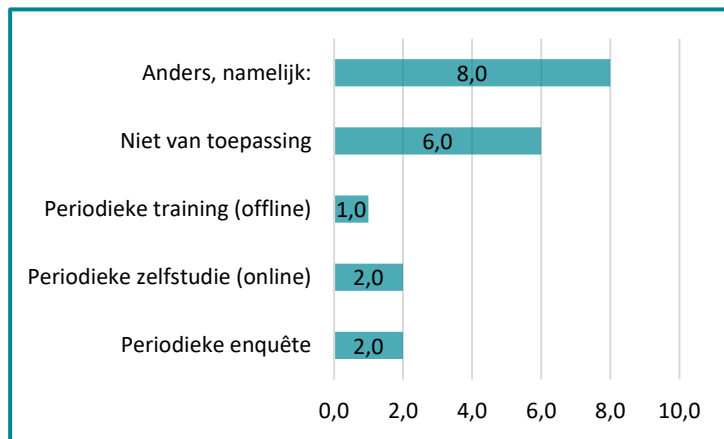
# Actualiseren kennisniveau

Vraag 3-5



3. Welke aanpak wordt er gehanteerd rondom actualiseren kennisniveau van werknemers m.b.t. financiële gezondheid?

## Het kennisniveau van werknemers kan verhoogd worden door training of opleiding en uitleg bij financiële documenten



### Good practices

- Budgetcoach beschikbaar en opleiding advies via Duurzame Inzetbaarheid-budget mogelijk.
- Communicatie in de vorm van flyers, bijvoorbeeld bij hun loonstrook.
- Via ons online platform bieden we online trainingen vrijblijvend aan. Er zit geen structureel of verplichtend karakter aan vast. Wel informeren we periodiek over deze mogelijkheden richting medewerkers.

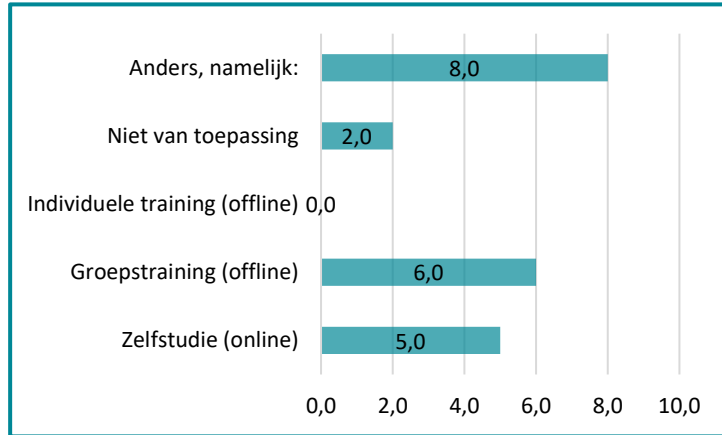
### Overige toelichting

- Er is een intranet pagina over financiële gezondheid waarin links naar Nibud, etc. zijn opgenomen.
- Webinar.
- E-learning en fysieke workshops.
- Informeren vanuit de organisatie over veranderingen, tips en updates.
- Zeer frequente communicatie.
- Awareness campagne.



#### 4. Hoe worden leidinggevenden getraind om financiële zorgen bij werknemers te herkennen?

## Initiële Training van leidinggevenden rondom financiële gezondheid wordt vaak geïntegreerd in bestaande trainingen voor wellbeing



### Good practices

- Geïntegreerd in bestaande trainingen op het gebied van wellbeing en verzuim.
- Wellbeing (in dit geval Financial Wellbeing) is een onderwerp in de leadership trainingen.
- Er is 1x live signaalherkenning training aangeboden, en komt een 2e sessie die virtueel te volgen is. Training is vrijblijvend/niet verplicht
- Onderwerp tijdens gezamenlijke meetings, tevens via online leerplatform.
- Door er aandacht aan te besteden in teamdagen.

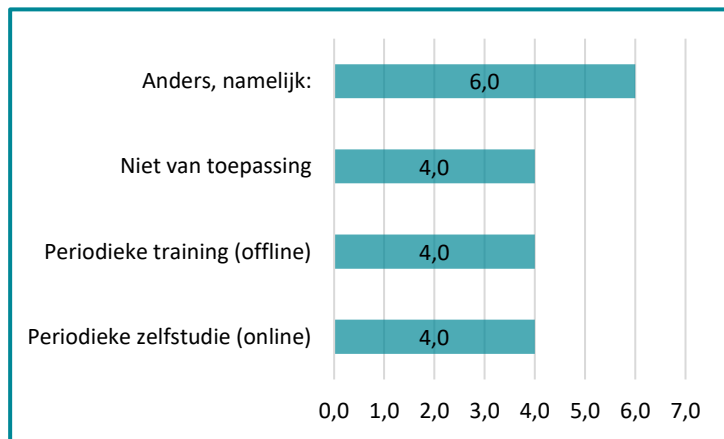
### Overige toelichting

- Leidinggevenden zijn hierover geïnformeerd per e-mail met verwijzing naar externe bronnen. Daarnaast op de planning om een e-learning te laten doorlopen.
- We hebben wel eens workshops georganiseerd, echter is dit niet iets dat we frequent doen. Hier zouden we meer aandacht aan moeten besteden.
- Leaflet voor leidinggevenden en overige communicatie.
- D.m.v. leaflets en andere communicatie.
- Webinar, algemene communicatie,
- Moet nog op gang gebracht worden.



5. Welke aanpak wordt er gehanteerd rondom actualiseren kennisniveau van leidinggevendenden t.b.v. herkennen van financiële zorgen?

## Het is onduidelijk of organisaties het kennisniveau van leidinggevendenden periodiek en structureel actualiseren



### Good practices

- Geïntegreerd in bestaande trainingen op het gebied van wellbeing en verzuim.
- Via ons online platform bieden we online trainingen vrijblijvend aan. Er zit geen structureel of verplichtend karakter aan vast. Wel informeren we periodiek over deze mogelijkheden.
- Leaflet voor leidinggevende en overige communicatie.
- Hand-outs en praatplaten.

### Overige toelichting

- D.m.v. leaflets en andere communicatie
- Actualiseren van kennis gebeurt via interne communicatie.
- Intranet en aandacht in teamdagen.
- Webinar.
- Communicatie via flyers, onepagers en intranet.





# Mobiliseren werknemers

Vraag 6



6. Welke aanpak wordt er gehanteerd om werknemers te mobiliseren tot actie nemen voor het verbeteren van hun financiële gezondheid?

## Er wordt zowel algemene communicatie als persoonlijke interventies ingezet om werknemers te mobiliseren

Type aanpak	Toelichting
1:1 Gesprekken / dialoog	<ul style="list-style-type: none"><li>Medewerkers (zowel met als zonder signalen van geldzorgen, zoals loonbeslag) worden proactief gebeld en geïnformeerd over de mogelijkheden. Medewerkers met hulpvraag worden na 2 weken weer gebeld om te vragen of het is gelukt of dat zij nog op andere manieren ondersteuning nodig hebben.</li><li>Onderwerp in voortgangsgesprekken.</li><li>Actief aanbieden van individuele pensioengesprekken, alsmede bij reorganisaties.</li></ul>
Persoonlijke communicatie	<ul style="list-style-type: none"><li>Mailing van HR naar alle medewerkers en bespreekbaar maken in de teams en in bila's.</li></ul>
Algemene communicatie	<ul style="list-style-type: none"><li>Organisatie brede communicatie via verschillende kanalen.</li><li>Informereren over financiële gezondheid, handvatten aanreiken, en zorgen dat alles zo laagdrempelig mogelijk is om een stap te zetten wanneer dat mogelijk is.</li><li>Werknemers worden gestimuleerd om het gesprek aan te gaan; aanbod via HR tools communiceren.</li><li>Langer lopende campagne met verwijzing naar partners buiten de organisatie en de mogelijkheid om met HR in contact te komen.</li><li>Werving via mail, newsapp, infoschermen.</li><li>Zeer frequente communicatie.</li><li>Met name voorlichting.</li></ul>
Intranet	<ul style="list-style-type: none"><li>Aandacht op intranet.</li><li>Nieuwsberichten.</li></ul>
Interventies	<ul style="list-style-type: none"><li>We proberen onze medewerkers aan de hand van flyers of communicatie via hun leidinggevenden bewust te maken dat geldzorgen besproken mogen worden en dat ze bijv. anoniem terecht kunnen bij onze (externe) telefonische helpdesk of bij hun leidinggevende/HR voor aanvraag van een budgetcoachtraject.</li><li>Aanbieden van verschillende interventies die laagdrempelig beschikbaar zijn.</li><li>Zorgen er voor dat ambassadeurs binnen de organisatie over hun ervaringen vertellen.</li><li>Budgetcoach voor alle werknemers.</li><li>Aanbod van concrete interventies met een duidelijk einddoel.</li></ul>
Overig	<ul style="list-style-type: none"><li>We focussen niet alleen op financiële gezondheid, maar e.e.a. is geïntegreerd in bestaand aanbod.</li><li>Financiële gezondheid als pijler in Duurzame Inzetbaarheid-budget.</li></ul>
Niet van toepassing	<ul style="list-style-type: none"><li>3x (nog) niet van toepassing</li></ul>



# Impact op bewustzijn

Vraag 7A-7B



7a. Wat is de impact van de bestaande initiatieven op bewustzijn rondom financiële gezondheid in de organisatie?

## Positieve impact van initiatieven is terug te zien in het gebruik van interventie door werknemers en taboe doorbreking (indien te meten)

Type impact	Toelichting
Taboe doorbreking	<ul style="list-style-type: none"><li>• Meer aandacht voor het voeren van het gesprek.</li><li>• Medewerkers zijn daar vanuit hun expertise al veel mee bezig richting klanten toe. De vertaalslag naar eigen financiële huishouding moet dan wel nog gemaakt worden.</li><li>• Het onderwerp is afgelopen jaar meer gaan leven binnen de organisaties.</li><li>• Dat we eigenlijk nog niet verder zijn dan dat medewerkers weten dat er 'iets' mogelijk is en geregeld is.</li><li>• Meer openheid: medewerkers vertellen in interviews over de manier waarop zij zijn omgegaan met schulden.</li><li>• Taboe rondom dit onderwerp is weg binnen de organisatie.</li></ul>
Werknemers in actie	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medewerkers vragen om hulp.</li><li>• We zien dit concreet terug aan de hand van toename van het aantal websitebezoeken van onze bedrijfspagina op Geldfit/NRS en op onze eigen medewerkerspagina over dit thema.</li><li>• Dat is lastig te zeggen omdat we dit niet concreet meten. Wel zien we dat er medewerkers zijn die bellen naar onze (externe) financiële helpdesk en/of gebruik maken van een budgetcoachtraject.</li><li>• De aangeboden interventies tbv financiële gezondheid campagne worden door medewerkers actief gebruikt.</li></ul>
Werkgever in actie	<ul style="list-style-type: none"><li>• Openheid en zorgplicht werkgever nakomen.</li></ul>
Bepekte impact	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ondanks alle acties en communicatie zien we dat een groot gedeelte van ons personeelsbestand nog niet weten wat we allemaal aanbieden.</li><li>• Bepekte impact.</li></ul>
Overig	<ul style="list-style-type: none"><li>• Op individuele basis erg gewaardeerd.</li><li>• Toen we startte met ons programma rondom financiële fitheid had 11% van onze medewerkers een of meerdere loonbeslagen, op dit moment 3%.</li></ul>
Onbekend/n.v.t.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Niet bekend.</li><li>• Onbekend.</li><li>• Nog onvoldoende duidelijk.</li><li>• Geen idee. Dit wordt niet gemeten op dit moment.</li><li>• Niet van toepassing.</li></ul>






7b. Hoe wordt de impact van deze initiatieven gemeten? (indien van toepassing)

## Impact van de initiatieven wordt beperkt gemeten. Er zijn vooral methoden bekend om het gebruik van de initiatieven te meten



Type meting	Toelichting
Gebruik interventies	<ul style="list-style-type: none"><li>• Registratie van het aantal afgenomen interventies door medewerkers.</li><li>• Gebruik Budgetcoach trajecten.</li><li>• Aantal websitebezoeken Geldfit/NSR bedrijfspagina (output).</li><li>• Aantal hulpvragen geregistreerd bij de preventieve telefoongesprekken en aantal medewerkers die de stap naar hulp hebben gezet na aanleiding van de preventieve telefoongesprekken.</li></ul>
Loonbeslagen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Enige wat wij meten zijn het aantal loonbeslagen.</li><li>• Percentage loonbeslagen.</li><li>• Data beschikbaar over loonbeslagen.</li></ul>
Enquête	<ul style="list-style-type: none"><li>• Enquête onder werknemers.</li><li>• Data beschikbaar over financiële fitheid vragen.</li></ul>
Overig	<ul style="list-style-type: none"><li>• Terugkoppeling van externe leveranciers over de mate van tevredenheid van medewerkers over de beschikbare interventies.</li><li>• Op het totale personeelsbestand wordt aantal reacties bijgehouden.</li><li>• Bekendheid programma.</li></ul>
Niet mogelijk	<ul style="list-style-type: none"><li>• Niet, want niet bekend of en hoe er van deze externe initiatieven gebruik wordt gemaakt.</li><li>• Daadwerkelijke impact meten we nog niet. Dit is nog iets waar we mee worstelen omdat er meerdere factoren van invloed zijn op de impact.</li></ul>
Niet van toepassing	<ul style="list-style-type: none"><li>• 5x n.v.t.</li><li>• Nog niet.</li><li>• Nog niet structureel ingericht.</li></ul>






# Ondanks overlappen in de gehanteerde aanpak verschilt de ervaren impact. Bij sommige organisaties is de impact onbekend of zeer beperkt

	CASUS 1	CASUS 2	CASUS 3
AANPAK	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Geldkrant i.s.m. Nibud</li><li>2. Periodieke training (offline) voor leidinggevendenden (bijv. signaaltraining)</li><li>3. Periodieke training (offline) voor werknemers</li><li>4. Inzet budget coaches</li><li>5. Nieuwsberichten</li><li>6. HR tools inzetten</li><li>7. Stimuleren het gesprek aan te gaan</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Het nemen van actie en continu informeren van medewerkers (veranderingen, tip, updates en hulplijnen)</li><li>2. Periodieke agendering en bespreken voortgang bij management</li><li>3. Periodieke zelfstudie (online) en groepstraining (offline) voor leidinggevendenden (bijv. gespreksvoering rondom dit onderwerp)</li><li>4. Actualiseren kennisniveau leidinggevendenden d.m.v. handouts en praatplaten</li><li>5. Periodieke zelfstudie online voor werknemers</li><li>6. Inzet ambassadeurs</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Zeer frequentie communicatie (via diverse kanalen) om werknemers te mobiliseren</li><li>2. Inzet ambassadeurs</li><li>3. Periodieke agendering en bespreken voortgang bij management d.m.v. frequente communicatie</li><li>4. Periodieke enquête voor actualisatie kennisniveau van werknemers</li><li>5. Leaflet voor leidinggevendenden en overige communicatie</li></ol>
IMPACT	 <ul style="list-style-type: none"><li>• Medewerkers vragen om hulp</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>• Taboe rondom dit onderwerp is weg binnen de organisatie</li><li>• Percentage medewerkers met loonbeslagen is afgenomen</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>• Ondanks alle acties en communicatie zien we dat een groot gedeelte van ons personeelsbestand nog niet weten wat we allemaal aanbieden</li></ul>
METING	<ul style="list-style-type: none"><li>• Niet van toepassing</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medewerkers met één of meerdere loonbeslagen afgenomen van 11% naar 3% sinds start programma rondom financiële fitheid</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aantal loonbeslagen</li></ul>

## Ondanks overlappen in de gehanteerde aanpak verschilt de ervaren impact. Bij sommige organisaties is de impact onbekend of zeer beperkt

	CASUS 4	CASUS 5	CASUS 6
AANPAK	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Communicatie via mail en intranetberichten</li><li>2. Onderwerp in voortgangsgesprekken met werknemers</li><li>3. Enquête onder werknemers</li><li>4. Periodieke agendering en bespreken voortgang bij management</li><li>5. Periodieke enquête voor actualisatie kennisniveau werknemers</li><li>6. Webinar voor actualisatie kennisniveau werknemers</li><li>7. Zelfstudie (online) en webinar voor training leidinggeevenden</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Vrijblijvende zelfstudie (online) voor leidinggeevenden</li><li>2. Groepstraining (offline) voor leidinggeevenden</li><li>3. Leidinggeevenden faciliteren met gesprekskaarten, instructiefilmpjes en webinars</li><li>4. HR faciliteren met train-the-trainer over herkennen geldzorgen</li><li>5. Vrijblijvende online trainingen voor werknemers</li><li>6. Medewerkers (met/zonder signalen van geldzorgen) worden gebeld en geïnformeerd over de ondersteuningsmogelijkheden</li><li>7. Medewerkers met een hulpvraag worden na 2 weken nog een keer gebeld</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Aandacht van leidinggeevenden</li><li>2. Communicatie op intranet</li><li>3. Periodieke agendering en bespreken voortgang bij management</li><li>4. Groepstraining (offline) voor leidinggeevenden om financiële zorgen bij medewerkers te herkennen</li><li>5. Periodieke training (offline) voor actualisatie kennisniveau leidinggeevenden</li><li>6. Werknemers worden gestimuleerd om het gesprek aan te gaan</li><li>7. HR tools aanbieden aan werknemers</li></ol>
IMPACT	 <ul style="list-style-type: none"><li>• Meer aandacht voor het voeren van het gesprek</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>• Het onderwerp is afgelopen jaar meer gaan leven binnen de organisaties. We zien dit concreet terug aan de hand</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>• Openheid binnen de organisatie</li><li>• Werkgever komt zorgplicht na</li></ul>
METING	<ul style="list-style-type: none"><li>• Enquête onder werknemers</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aantal websitebezoeken Geldfit/NSR en bedrijfspagina Aantal hulpvragen geregistreerd bij de preventieve telefoongesprekken en aantal medewerkers die daarna hulp hebben gezocht</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Niet van toepassing</li></ul>

## Ondanks overlappen in de gehanteerde aanpak verschilt de ervaren impact. Bij sommige organisaties is de impact onbekend of zeer beperkt

	CASUS 7	CASUS 8	CASUS 9
AANPAK	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Aanbod voor ondersteuning bij financiële problemen</li><li>2. Actief benaderen van medewerkers loonbeslag</li><li>3. Periodieke agendering en bespreken voortgang bij management</li><li>4. Periodieke zelfstudie (online) voor leidinggevenden via online leerplatform</li><li>5. Herkennen van geldzorgen bij werknemers is een onderwerp tijdens gezamenlijke meetings van leidinggevenden</li><li>6. Voorlichting voor werknemers bedrijf breed</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Aandacht voor vragen tijdens kwartaalgesprekken met medewerkers</li><li>2. Medewerkers mobiliseren d.m.v. aandacht op intranet</li><li>3. Brief naar privé adres gestuurd met aanbod voor hulp wanneer nodig</li><li>4. Artikelen op intranet</li><li>5. Aandacht voor NCFG op intranet</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Werknemers kunnen anoniem bellen naar een (externe) helpdesk</li><li>2. Budgetcoachtraject (aanvraag via leidinggevende of HR-contactpersoon)</li><li>3. Vertrouwenspersoon (binnen de organisatie)</li><li>4. FG thema is beled bij een expertiseteam dat dicht tegen de executive board aan zit, zodat het thema top of mind blijft</li><li>5. Flyers voor medewerkers (bijv. bij loonstrook)</li><li>6. Workshop voor training leidinggevenden</li><li>7. Flyers, onepagers en intranet voor actualisatie kennisniveau leidinggevenden</li></ol>
IMPACT	 <ul style="list-style-type: none"><li>• De aanpak wordt op individuele basis erg gewaardeerd</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>• Beperkte impact</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>• Medewerkers die bellen naar onze (externe) financiële helpdesk</li><li>• Medewerkers die gebruik maken van een budgetcoachtraject</li></ul>
METING	<ul style="list-style-type: none"><li>• Niet van toepassing</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aantal reacties (binnen het totale personeelsbestand)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Niet van toepassing</li></ul>



# Aangeboden hulp/interventies

Vraag 8-11B



8. Hoe ziet het aanbod van interventies om financiële gezondheid van gezonde werknemers te vergroten eruit binnen de organisatie? (1/2)

## Financieel gezonde werknemers worden vooral ondersteund door het aanbieden van (budget)coaching en training rondom financieel inzicht

Type aanbod	Toelichting
(Budget)coaching	<ul style="list-style-type: none"><li>• Persoonlijke budgetcoaching.</li><li>• Budgetcoach.</li><li>• Inzet budgetcoaches.</li><li>• Inzet budget coaches.</li><li>• Budgetcoach beschikbaar voor alle werknemers.</li><li>• Samenwerking met externe organisatie voor budget coaching. Medewerkers kunnen gratis en anoniem bellen met de telefonische helpdesk voor grote en kleine financiële vragen of onzekerheden. Mocht een medewerker telefonisch geholpen kunnen worden dan komt er een budgetcoach bij ze thuis om samen een plan te maken en een traject richting financiële fitheid te doorlopen.</li><li>• Telefonische (externe) financiële helpdesk voor budget coaching.</li><li>• Financieel coach aanbieden.</li><li>• Aanbod van work-life coach.</li></ul>
Training financieel inzicht	<ul style="list-style-type: none"><li>• Online workshop boekhouden.</li><li>• E-learning thuisadministratie.</li><li>• E-learnings. We hebben veel e-learnings op het gebied van financiële fitheid, zoals Goed met Geld of Onderhandelen.</li><li>• Training financieel inzicht.</li><li>• Ondersteuning bij financiële administratie.</li></ul>
Training leidinggevenden	<ul style="list-style-type: none"><li>• Leidinggevenden worden getraind op dit onderwerp en op vitaliteit en het bespreekbaar maken van vitaliteit in het algemeen.</li><li>• Informeren van leidinggevenden om signalen te herkennen bij medewerkers met (financiële) problemen.</li></ul>
Geldfit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geldfit.</li><li>• Eigen pagina Geldfit met vragenlijst en hulpadvies (via Geldfit).</li></ul>
Hulp bij financiële planning/pensioen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Individuele pensioengesprekken.</li><li>• Onderzoeken mogelijkheid eerder stoppen met werken.</li><li>• Diverse mogelijkheden om inzicht in de financiële situatie op de lange termijn te krijgen.</li><li>• Aanbiedingen doelgerichte interventies op het gebied van gezond je pensioen halen.</li></ul>



8. Hoe ziet het aanbod van interventies om financiële gezondheid van gezonde werknemers te vergroten eruit binnen de organisatie? (2/2)

## Financieel gezonde werknemers worden vooral ondersteund door het aanbieden van (budget)coaching en training rondom financieel inzicht

Type aanbod	Toelichting
Algemene communicatie	<ul style="list-style-type: none"><li>• We communiceren binnen de organisatie bijna maandelijks over dit onderwerp. De ene keer een tip (over de belastingaangifte bijvoorbeeld), een andere keer weer uitleg over wat we aanbieden op dit gebied.</li><li>• We maken gebruik van ambassadeurs, medewerkers die positieve ervaringen hebben nadat ze aan de bel trokken. Deze proberen wij via een video of interviews te delen.</li><li>• We hebben praatplaten en hand-outs ontwikkeld. Enerzijds voor leidinggevendenden waar signalen op staan hoe ze geldzorgen bij medewerkers zouden kunnen herkennen, anderzijds voor medewerkers met allerlei tips en interessante sites waar ze terecht kunnen.</li><li>• Bespreekbaar maken van financiële zorgen.</li><li>• Informatie op intranet en delen van informatie over een externe organisatie rondom (financiële) problemen.</li><li>• Alleen voorlichting.</li></ul>
Financiële hulp	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verstrekken lening.</li><li>• Betalen voorschot.</li><li>• Fonds voor vergoeden van gezondheid kosten die niet te verhalen zijn op de verzekeraar.</li><li>• Personeelsfonds voor (renteloze) leningen.</li><li>• Sociaal fondsen.</li><li>• Inzet Personeelsfonds.</li></ul>
Hulp bij geldzorgen /-problemen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anonieme adviesgesprek met gespecialiseerde collega's bij geldzorgen.</li><li>• Training voor omgaan met geldzorgen.</li><li>• Ondersteuning bij financiële problemen.</li><li>• Bieden van hulp aan medewerkers bij (potentiële) financiële problemen.</li><li>• Telefonische helpdesk.</li><li>• Interventies op financiële gezondheid vanuit Duurzame Inzetbaarheid-budget.</li></ul>
Overig	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bedrijfsmaatschappelijk werk.</li><li>• Link naar NSR/Nibud.</li><li>• Anonieme online zelftesten.</li></ul>
Niet van toepassing	<ul style="list-style-type: none"><li>• Niet aangeboden.</li><li>• Geen interventies specifiek gericht op gezonde werknemers.</li></ul>



## Voor medewerkers met geldzorgen worden veel verschillende interventies aangeboden, met name gefocust op de korte termijn

Type aanbod	Toelichting
(Budget)coaching	<ul style="list-style-type: none"><li>• Budgetcoach.</li><li>• Bijv. budgetcoach vanuit Nibud.</li><li>• Werknemers met beginnende en gevorderde geldzorgen kunnen een huisbezoek door een Budgetcoach aanvragen.</li><li>• Telefonische (externe) financiële helpdesk via externe organisatie voor budgetcoaching.</li><li>• Mogelijkheid tot budgetcoachtraject via externe organisatie.</li><li>• 1 op 1 fysiek/online budget coaching door de sociale raadvrouw.</li><li>• Budgetcoach beschikbaar voor alle werknemers.</li><li>• Samenwerking met externe organisatie voor budgetcoaching. Medewerkers kunnen gratis en anoniem bellen met de telefonische helpdesk voor grote en kleine financiële vragen of onzekerheden. Mocht een medewerker telefonisch geholpen kunnen worden dan komt er een budgetcoach bij ze thuis om samen een plan te maken en een traject richting financiële fitheid te doorlopen.</li><li>• Aanbod van work-life coach.</li></ul>
Training financieel inzicht	<ul style="list-style-type: none"><li>• Online workshop boekhouden.</li><li>• E-learning thuisadministratie.</li><li>• Training voor omgaan met geldzorgen.</li><li>• E-learnings. We hebben veel e-learnings op het gebied van financiële fitheid, zoals goed met geld omgaan of onderhandelen.</li></ul>
Training leidinggevenden	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contact leidinggevende.</li><li>• Interventie vanuit HR, leidinggevende.</li><li>• Leidinggevenden worden getraind op dit onderwerp en op vitaliteit en het bespreekbaar maken van vitaliteit in het algemeen.</li><li>• Informeren van leidinggevenden om signalen te herkennen bij medewerkers met (financiële) problemen.</li></ul>
Geldfit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geldfit.</li><li>• Eigen pagina Geldfit met vragenlijst en hulpadvies (via Geldfit).</li><li>• Geldfit.</li></ul>
Hulp bij financiële planning/pensioen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Individuele pensioengesprekken.</li></ul>



## Voor medewerkers met geldzorgen worden veel verschillende interventies aangeboden, met name gefocust op de korte termijn

Type aanbod	Toelichting
Algemene communicatie	<ul style="list-style-type: none"><li>• We communiceren binnen de organisatie bijna maandelijks over dit onderwerp. De ene keer een tip (over de belastingaangifte bijvoorbeeld), een andere keer weer uitleg over wat we aanbieden op dit gebied.</li><li>• We maken gebruik van ambassadeurs; medewerkers die positieve ervaringen hebben nadat ze aan de bel trokken. Deze proberen wij via een video of interviews binnen de organisatie te delen.</li><li>• We hebben praatplaten en hand-outs ontwikkeld. Enerzijds voor leidinggevendenden waar signalen op staan hoe ze geldzorgen bij medewerkers zouden kunnen herkennen, anderzijds voor medewerkers met allerlei tips en interessante sites waar ze terecht kunnen.</li></ul>
Financiële hulp	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bij beginnende geldzorgen: gesprek en eventueel voorschot of lening. Bij gevorderde en problematische geldzorgen: ondersteuning bij financiële administratie, contact met schuldeisers en/of voorschieten aflossing schuldeisers.</li><li>• Fonds voor vergoeden van gezondheid kosten die niet te verhalen op de verzekeraar.</li><li>• Pilot met schuldenafkoopregeling i.s.m. externe organisatie.</li><li>• Externe organisatie die we inzetten om incidentele uitgaven van onverwachte kosten die leiden tot schulden te vergoeden.</li><li>• Sociaal fondsen.</li><li>• Verwijzing via leidinggevendenden of bedrijfsmaatschappelijk werk naar externe organisatie voor (financiële) problemen. Zij kijken vervolgens hoe een medewerker geholpen kan worden.</li></ul>
Hulp bij geldzorgen/-problemen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gratis psychologische hulp en schuldhulp aangeboden zonder tussenkomst van HR/manager. Hulpmiddelen zijn direct benaderbaar en op kosten van bedrijf.</li><li>• Individuele begeleiding, voortkomend uit een hulpvraag of aangegeven door leidinggevende/collega. Medewerkers loonbeslag worden actief benaderd.</li><li>• In principe alle interventies, maar met name proactief hulp aanbieden.</li><li>• Bij loonbeslagen wordt actief een hulptraject aangeboden.</li><li>• Eenmalige hulp in de vorm van goederen bij specifieke hulpvraag via externe organisatie.</li><li>• Hulp voor kinderen van medewerkers om mee te kunnen doen met activiteiten zoals sport of het vieren van een verjaardag (via samenwerking op eigen initiatief).</li><li>• Bieden van hulp aan medewerkers bij (potentiële) financiële problemen.</li><li>• Zwaarte van geldzorgen wordt niet gemeten, als een medewerker problemen ervaart stimuleren we het gesprek aan te gaan en waar mogelijk te helpen.</li><li>• Interventies op financiële gezondheid vanuit Duurzame Inzetbaarheid-budget.</li></ul>



9. Hoe ziet het aanbod van interventies voor werknemers met beginnende, gevorderde en problematische geldzorgen eruit binnen de organisatie? (1/3)

## Voor medewerkers met geldzorgen worden veel verschillende interventies aangeboden, met name gefocust op de korte termijn

Type aanbod	Toelichting
Externe hulp	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bedrijfsmaatschappelijk werk.</li><li>• Link naar NSR/Nibud.</li><li>• Gemeente.</li><li>• Telefonische helpdesk.</li><li>• Daar maken we geen onderscheid in. We bieden informatie en diverse kanalen om inzicht te krijgen. We verwijzen vooral naar externe partijen.</li></ul>
Niet van toepassing	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nog geen differentiatie op bovengenoemde fases.</li></ul>



10. Hoe ziet het aanbod van nazorg eruit voor werknemers die interventies hebben doorlopen?

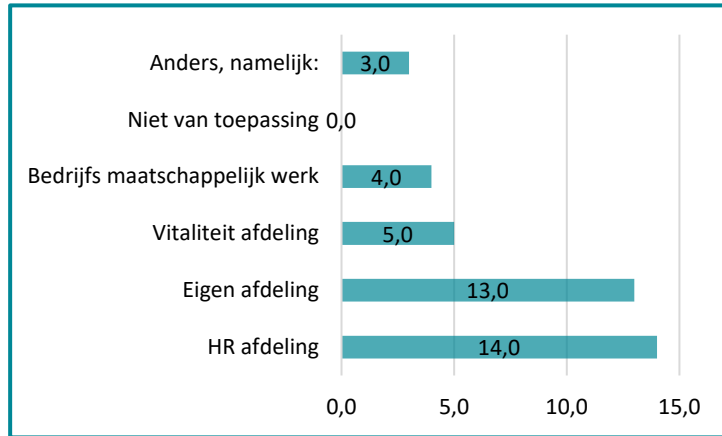
## Bij structurele nazorg wordt vaak via de (budget)coach op leidinggevende ingezet. Een intern nagesprek wordt ook vaker toegepast

Type aanbod	Toelichting
(Budget)coaching	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mogelijkheid van (budget)coaching.</li><li>• Dat is per individu verschillend. In sommige gevallen vind er na de interventie nog een gesprek met de budgetcoach plaats.</li><li>• Indien er gebruik wordt gemaakt van een budgetcoachtraject vindt er een nazorggesprek plaats tussen de budgetcoach en de medewerker.</li><li>• Een budgetcoachtraject duurt ongeveer 7 tot 8 maanden zodat we ook zeker weten dat de nazorg goed opgepakt wordt. Ook na het traject blijven deze contacten bestaan.</li></ul>
Via leidinggevende	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contact leidinggevende.</li><li>• Gesprekken met leidinggevende.</li><li>• Bij een budgetcoachtraject is meestal de leidinggevende (als medewerker akkoord is) op de hoogte van het traject en wordt dit een vast punt van gesprek.</li><li>• Nagesprek met leidinggevendenden.</li></ul>
Externe hulp	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bedrijfsmaatschappelijk werk.</li><li>• Behalve via reguliere kanalen (zoals arbodienst) is er geen nazorg geregeld.</li></ul>
Interne hulp	<ul style="list-style-type: none"><li>• Regelmatige check of alles onder controle blijft door inzage financiële administratie.</li><li>• Nazorg door HR als medewerker koos voor die interventie.</li><li>• Nagesprek met HR.</li><li>• Nog niet structureel ingeregeld in de organisatie, alleen bij de preventieve telefoongesprekken bellen we medewerkers die zijn doorverwezen naar hulp na 2 weken terug en medewerkers met loonbeslag bellen we nog een keer na een half jaar terug.</li></ul>
Overig	<ul style="list-style-type: none"><li>• Feedback formulieren bij trainingen.</li><li>• Zeer individueel afhankelijk, geen standaard pakket.</li></ul>
Niet van toepassing	<ul style="list-style-type: none"><li>• 4x (nog) niet van toepassing.</li></ul>



11a. Bij welke afdeling binnen de organisatie kan een werknemer met geldzorgen aankloppen voor hulp?

## Hulp bij geldzorgen wordt voornamelijk via een interne afdeling aangeboden



### Overige toelichting

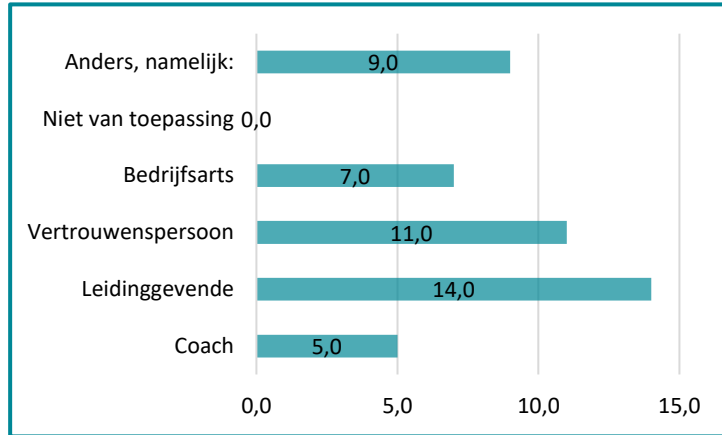
- Personeelsfonds.
- Verzuimafdeling.
- Budgetcoaches, arbodienst, sociaal fonds.
- Ook via de arbodienst of de vertrouwenspersoon.





11b. Bij welke persoon binnen de organisatie kan een werknemer met geldzorgen aankloppen voor hulp?

## Werknemers kunnen binnen de organisatie vooral bij leidinggevenden en vertrouwenspersonen aankloppen voor hulp



### Overige toelichting

- Bedrijfsmaatschappelijk werker.
- Bedrijfsmaatschappelijk werk.
- HR(O), casemanager, bedrijfsmaatschappelijk werk.
- HR, casemanagers.
- Medewerker HR (casemanager).
- HR.
- HR-medewerker.
- Teammanager HR en Hoofd HR&D.
- Duurzame Inzetbaarheid-coach.



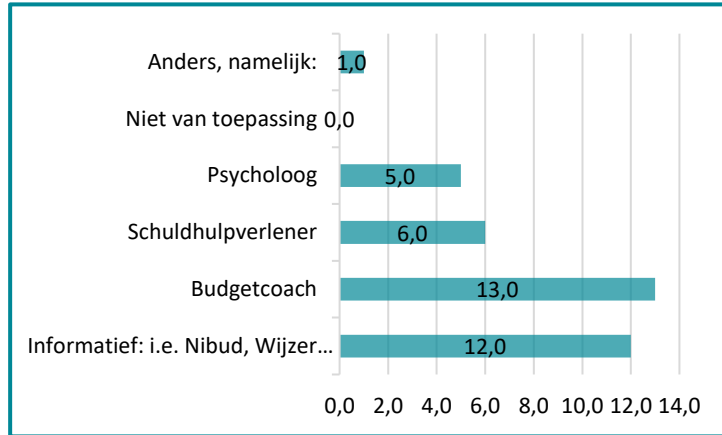
# Externe hulp

Vraag 12-14



12. Naar welke (type) externe organisaties worden werknemers met geldzorgen doorverwezen voor ondersteuning?

## Werknemers kunnen buiten de organisatie vooral bij budgetcoaches aankloppen voor hulp



### Overige toelichting

- Budgetcoach, maar dan intern.
- Buurtteam/wijkteam uit de woonplaats van de werknemer en onze eigen energie helpdesk.

13. Wat is de ervaring (positief en/of negatief) van leidinggevend en werknemers met het doorverwijzen naar externe organisaties?

## De ervaring met doorverwijzen is (zover bekend) vaak positief. Het mobiliseren van werknemers tot actie nemen blijft een obstakel

Ervaring	Toelichting
Positief	<ul style="list-style-type: none"><li>• Budgetcoach: erg positief.</li><li>• Positief gewaardeerd wordt de vertrouwelijkheid / anonimiteit. We hebben korte lijntjes met bedrijfsmaatschappelijk werk.</li><li>• Positieve feedback, waarden de geboden hulp, oplossingen bij deskundigen wat de rol van de leidinggevende zuiver houdt.</li><li>• Omdat wij al zo'n lange tijd samenwerken met externe organisatie voor budgetcoaching sluiten zij een op een aan op onze organisatie, weten ze waar we mee bezig zijn en wat voor doelgroep we in dienst hebben. Dit wordt als zeer positief ervaren.</li><li>• Goede ervaring, medewerkers voelen zich serieus genomen in hun probleem en waarderen oplossingen.</li><li>• Voor zover bekend positief.</li><li>• Positief.</li><li>• Positief.</li></ul>
Wisselend	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dit is heel wisselend. We hebben leidinggevend die hier heel actief op sturen en enthousiast over zijn, maar ook leidinggevend die hier weinig aandacht aan besteden. Hetzelfde geldt voor medewerkers. Als je kijkt naar het aantal loonbeslagen en het aantal budgetcoachtrajecten dat wordt gestart is dat bijzonder laag. Daarbij is het onduidelijk of de medewerkers die een budgetcoachtraject doorlopen allemaal te maken hebben met loonbeslag (dit kunnen en mogen we conform AVG niet meten). In verband met anonimiteit wordt niet concreet getoetst hoe de medewerkers dit hebben ervaren.</li><li>• Medewerkers waarderen het zeer dat er wordt meegedacht door ons als werkgever. Medewerkers zetten echter in de meeste gevallen niet de daadwerkelijke stap naar hulp.</li></ul>
Onbekend	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dit gaat via de externe organisatie, dus weet niet of leidinggevend direct hier ervaringen mee hebben en anders ken ik die niet.</li><li>• Niet bekend.</li><li>• Nog onbekend.</li><li>• Niet bekend.</li><li>• Hebben we (nog) niet gemeten.</li></ul>
Anders	<ul style="list-style-type: none"><li>• Inzet gespecialiseerde hulp / advies.</li></ul>



14. Wat is de ervaring (positief en/of negatief) van werknemers met het gebruik van de externe organisaties voor hulp?

## Het is vaak onduidelijk hoe werknemers het gebruik van externe hulp ervaren. Terugkoppeling van feedback door de externe partij kan helpen

Ervaring	Toelichting
Positief	<ul style="list-style-type: none"><li>• We krijgen eigenlijk alleen maar positieve feedback zodra medewerkers bij externe organisatie voor budgetcoaching geweest zijn.</li><li>• Positieve feedback van werknemers, laagdrempelig, anonimiteit.</li><li>• Voor zover bekend positief.</li><li>• Budgetcoach: erg positief.</li><li>• Voor zover bekend is deze positief (budgetcoach en psycholoog).</li><li>• Positief.</li></ul>
Onbekend	<ul style="list-style-type: none"><li>• Voor de online trainingen is dit onbekend (i.v.m. AVG, geen registratie).</li><li>• Niet bekend.</li><li>• Niet structureel inzichtelijk.</li><li>• Onbekend bij mij.</li><li>• Nog geen zicht op, later dit jaar meer inzicht.</li><li>• Niet bekend.</li><li>• Nog onbekend.</li><li>• Hebben we (nog) niet gemeten.</li><li>• Dit wordt niet gemeten binnen onze organisatie en is daardoor onbekend.</li><li>• (Nog) niet gemeten.</li></ul>
Anders	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mogelijkheid om buiten zicht organisatie problemen aan te kaarten.</li></ul>



# Communicatie(kanalen)

Vraag 15-16C



15. Hoe wordt de toegankelijkheid en veilig gebruik van aangeboden interventies gewaarborgd?

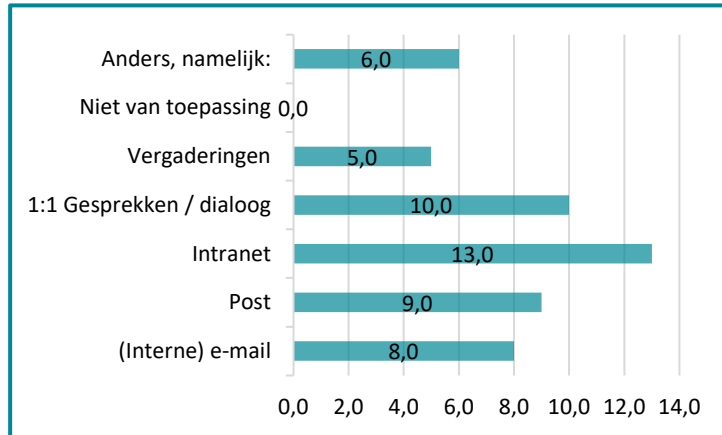
## Om toegankelijk en veilig gebruik van interventies te waarborgen worden deze vaak vertrouwelijk, anoniem en/of via externen aangeboden

Type aanpak	Toelichting
Laagdrempelig	<ul style="list-style-type: none"><li>• Laagdrempelige communicatie en inzet ambassadeurs.</li><li>• In onze branche is het moeilijk om te communiceren met onze medewerkers waar het echt om gaat (schoonmakers, glazenwassers, medewerkers groenvoorziening, zorg). Communicatie vindt veelal plaats in WhatsApp-groepen of bijvoorbeeld via een flyer bij de loonstrook. We proberen hierin het thema 'financiële gezondheid' regelmatig onder de aandacht te brengen. Echter, we hebben hier zeker nog stappen in te zetten.</li></ul>
Vertrouwelijk	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbodienst is laagdrempelig en vertrouwelijk.</li><li>• Communicatie over vertrouwelijkheid, keuze in interventies.</li><li>• Vertrouwelijkheid van persoonsgegevens toepassen, zowel bij HR als bij de leidinggevende.</li><li>• Leidinggevend en systemen gaan vertrouwelijk met informatie om.</li></ul>
Anoniem	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anoniem via externe webpagina. Uitgebreide communicatie over de interventies.</li><li>• Op elk forum waar medewerkers informatie kunnen vinden (personeelshandboek, intranet, speciale app, etc) staat de informatie. Hierbij blijven we benadrukken dat het gebruik gratis en anoniem is, zodat de drempel zo laag mogelijk is.</li><li>• Anoniem via intranet.</li></ul>
Extern	<ul style="list-style-type: none"><li>• Loopt via de casemanager.</li><li>• Veilig gebruik is er doordat wij als werkgever geen terugkoppelingen krijgen.</li><li>• Zonder tussenkomst van leidinggevend.</li><li>• Bij verzoek om hulp bij fonds/work-life coach: buiten werkgever/leidinggevende om te benaderen.</li></ul>
Volgens richtlijnen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ingericht binnen de kaders van AVG.</li><li>• Contractueel afspraken met betrekking tot AVG/GDPR.</li></ul>
Intranet	<ul style="list-style-type: none"><li>• Op intranet worden de mogelijkheden toegelicht.</li><li>• Via eigen intranet.</li></ul>
Onbekend	<ul style="list-style-type: none"><li>• Niet bekend.</li></ul>



16a. Via welke type kanalen wordt er gecommuniceerd naar de werknemers over financiële gezondheid?

Er wordt gebruik gemaakt van veel verschillende communicatie(kanalen), zowel direct en persoonlijk als algemeen



#### Overige toelichting

- Er ligt een hele communicatiekalender onder.
- Flyers, app.
- Interne social media.
- Op termijn mogelijk via posters in kantoorgebouwen.
- Rondjes die Bedrijfmaatschappelijk werk soms doet langs de teams.
- WhatsApp-groepen.
- Telefonisch en via whatsapp door een belteam.





16b. Welke kanalen lijken het meest effectief voor communicatie over financiële gezondheid?

## Een directe, persoonlijke benadering (f2f of via post) lijkt effectiever dan een algemene benadering

Type kanaal	Toelichting
1:1 Gesprekken / dialoog	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 op 1 gesprekken.</li><li>• 1:1 gesprekken.</li><li>• Dialoog.</li><li>• Persoonlijk 1 op 1 (fysiek of telefonisch)</li><li>• Een op een gesprekken met collega's, in overleggen.</li><li>• Info vanuit teamleiders in werkoverleggen.</li></ul>
Post/flyers	<ul style="list-style-type: none"><li>• Post op huisadres van de werknemer.</li><li>• Flyers en fysieke post(ers).</li><li>• Post.</li><li>• Post.</li><li>• Post.</li><li>• Thuis adresseren.</li></ul>
Intranet	<ul style="list-style-type: none"><li>• Interne sites via intranet.</li><li>• Intranet en gezamenlijke meetings.</li></ul>
Email	<ul style="list-style-type: none"><li>• Interne email.</li><li>• Persoonlijke emails.</li></ul>
Webinar	<ul style="list-style-type: none"><li>• Webinars</li></ul>
Overig	<ul style="list-style-type: none"><li>• Directe benadering.</li><li>• Personeelsblad.</li></ul>
Onbekend	<ul style="list-style-type: none"><li>• Onbekend.</li><li>• Nog geen zicht op: in iedere via meerdere kanalen werkt goed.</li><li>• Nader te bepalen.</li></ul>



16c. Welke kanalen lijken het minst effectief voor communicatie over financiële gezondheid?

Algemene, onpersoonlijke benadering, bijv. via e-mail of intranet, wordt het vaakst als minder effectief ervaren

Type kanaal	Toelichting
E-mail	Email. Email. Nieuwsbrief via mail.
Intranet	Intranet. Intranet wordt niet door alle werknemers gelezen. Intranet.
(Team) vergaderingen	Vergaderingen. Teammeetings.
WhatsApp	WhatsApp-groepen.
Overig	Nader te bepalen, voor schrijvende dossier vermoedelijk is intranet vermoedelijk niet voldoende. Algemene kanalen die je zelf moet opzoeken zoals intranet.
Onbekend	Onbekend. Nog geen zicht op.
Niet van toepassing	N.v.t.



# Monitoring

Vraag 17



17. Hoe wordt het gebruik van de aangeboden interventies door werknemers gemonitord?

## Bij het doorverwijzen naar externe organisaties wordt regelmatig gebruik gemaakt van afname verslagen en evaluaties

Type monitoring	Toelichting
Door externen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Middels kwartaalevaluaties met onze externe partijen.</li><li>• Doordat wij van onze externe partij rapportages krijgen over aantal afnemers.</li><li>• Door de casemanager die evaluatie ontvangt.</li><li>• Via verslagen van geboden hulp (anonieme basis), service level gesprekken met externe hulpverlener.</li><li>• We ontvangen een overzicht van het aantal (en type) telefoontjes en het aantal ingezette budgetcoachtrajecten.</li></ul>
Afname interventies	<ul style="list-style-type: none"><li>• Registratie van het aantal afnemers van de aangeboden interventies.</li><li>• Inschrijvingen worden door afdeling x anoniem gemonitord.</li></ul>
Clicks	<ul style="list-style-type: none"><li>• Check op doorklikken links.</li><li>• Daarnaast kunnen we aan de hand van het dashboard van Geldfit zien hoeveel medewerkers de Geldfit vragenlijst invullen en doorklikken. We zijn de samenwerking met Geldfit echter pas recent gestart dus kunnen hier nog niet veel over zeggen.</li></ul>
Overig	<ul style="list-style-type: none"><li>• Door leidinggevende.</li><li>• Via management rapportages.</li><li>• Op diverse wijzen.</li></ul>
Onduidelijk	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ben ik niet mee bekend.</li><li>• Onbekend.</li></ul>
Niet van toepassing	<ul style="list-style-type: none"><li>• 3x (nog) niet.</li></ul>



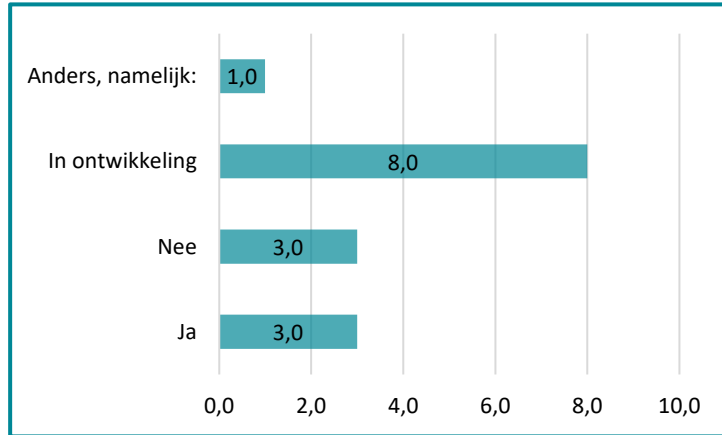
# Overig

Vraag 18A-22



18a. Is er binnen de organisatie een plan van aanpak opgezet voor het verbeteren van de financiële gezondheid van de werknemers?

## Het plan van aanpak voor het verbeteren van de financiële gezondheid van de werknemers is vaak nog in ontwikkeling



### Overige toelichting

- Geen specifiek plan van aanpak, maar wel een plan en doel.



19. Welke uitdagingen zijn er ervaren bij de gehanteerde aanpak en hoe zijn deze weggenomen?

## Het doorbreken van taboe rondom financiële zorgen/problemen is de grootste uitdaging die door de organisaties wordt ervaren

Type uitdaging	Toelichting
Taboe doorbreken	<ul style="list-style-type: none"><li>• Openheid creëren en schaamtegevoel bij werknemers wegnemen.</li><li>• Het verkleinen van het taboe op geldzorgen blijft ook een grote uitdaging. We proberen hieraan te werken door in onze communicatie-uitingen te benadrukken dat meer mensen hier tegenaan lopen en dat het besproken mag worden.</li><li>• Er heerst nog steeds een taboe op (hoewel dat minder wordt).</li><li>• Het doorbreken van het taboe om als werkgever/leidinggevende/hr met je werknemers over financiële gezondheid het gesprek aan te gaan. En het taboe bij medewerkers om hierover het gesprek te gaan met leidinggevende. Dit taboe is wel minder geworden, maar is nog steeds een uitdaging.</li><li>• Medewerkers vinden het spannend om met problemen bij de leidinggevende/werkgever aan te kloppen omdat ze bang zijn voor effect op het contract/functioneren/etc.</li><li>• Belemmeringen/drempels voor collega's om (potentiële) problemen te bespreken/hulp te vragen, door meer te informeren/communiceren over hulpaanbod.</li><li>• Gevoelens van schaamte.</li></ul>
Effectieve communicatie (kanalen)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Communicatie blue collar grote uitdaging.</li><li>• Vinden van juiste communicatievorm en de beste kanalen om te communiceren.</li><li>• Blijven communiceren zo veel mogelijk in de afdelingen en in een op een gesprekken.</li><li>• Onze medewerkers bereiken en informeren is een grote uitdaging. We kijken hiervoor naar meerdere opties, bijvoorbeeld een WhatsApp campagne met terugkerende visuals ten aanzien van financiële gezondheid, die we kunnen delen met onze medewerkers. Ook kijken we of we communicatie kunnen versturen via onze nieuwe digitale HR-app, waarin medewerkers ook hun loonstrook ontvangen sinds begin dit jaar.</li><li>• Ook is het een probleem om de medewerkers te bereiken zodat ze het inzetten als er behoefte is.</li></ul>
Aanbod interventies	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medewerkers naar de juiste interventies doorverwijzen.</li><li>• Vinden van juiste aanbod interventies zowel in- en extern.</li><li>• Zoeken naar de meest effectieve manier en juiste personen.</li></ul>
Prioriteit en capaciteit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hectiek van alle dag maakt dat de focus niet altijd op financiële gezondheid zit.</li><li>• Urgentie wordt nog niet door alle betrokkenen gevoeld, dit blijft een uitdaging.</li><li>• Draagvlak: dit is er inmiddels wel, nulmeting gaat ook nog helpen bij het vergroten van draagvlak. Verder is dit volop in ontwikkeling.</li><li>• Vrijmaken van mensen om dit op te pakken. Capaciteit is op dit moment de grootste uitdaging.</li></ul>
Activeren	<ul style="list-style-type: none"><li>• Het daadwerkelijk activeren van medewerkers om te werken aan hun financiële gezondheid.</li></ul>
Overig	<ul style="list-style-type: none"><li>• De diversiteit in culturen maakt het niet makkelijker omdat 1 aanpak niet voor iedereen werkt.</li></ul>



20. Welke best practices zijn er geïdentificeerd binnen de gehanteerde aanpak?

## Het inbrengen van een persoonlijke benadering wordt als effectief ervaren binnen de organisaties

Type aanpak	Toelichting
Training leidinggevenden	<ul style="list-style-type: none"><li>• Opleiden d.m.v. e-learnings van leidinggevenden.</li><li>• Webinar voor leidinggevende en HR.</li><li>• Training leidinggevende is heel goed ontvangen.</li></ul>
Persoonlijke benadering	<ul style="list-style-type: none"><li>• Persoonlijke aandacht bij de proactieve belletjes naar medewerkers door apart belteam.</li><li>• Persoonlijke aandacht.</li><li>• Rechtstreekse gesprekken.</li><li>• Door ambassadeurs op video te krijgen waarbij ze open en eerlijk over hun ervaringen vertellen zie je dat andere medewerkers iets kunnen herkennen bij zichzelf wat de ander vertelt. Het is dan niet meer een 'praatje' van HR of van je leidinggevende maar de medewerker ziet dat zijn naaste collega er gebruik van gemaakt heeft en er beter uit gekomen is.</li></ul>
Overig	<ul style="list-style-type: none"><li>• Specifiek inzetten op bepaalde doelgroepen.</li><li>• Ervaring met de verschillende interventies vanuit eigen expertise zijn helpend om keuzes te maken voor juiste loketten.</li></ul>
Niet van toepassing	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2x n.v.t.</li><li>• Nog geen zicht op.</li><li>• In ontwikkeling.</li></ul>





21. Bij welke thema's rondom de aanpak van financiële gezondheid binnen organisaties is er behoefte aan het ontvangen van informatie over best practices?

## Organisaties ondervinden de meeste obstakels bij het effectief bereiken van werknemers (in verschillende doelgroepen)

Type thema's	Toelichting
Werknemers bereiken	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medewerkers bereiken.</li><li>• Hoe bereik je verschillende doelgroepen? Met verschillende hulpvragen?</li><li>• Hoe bereik je mensen wanneer ze niet allemaal op 1 gebouw werken of allemaal dezelfde taal machtig zijn.</li><li>• Communicatie blue collar.</li><li>• Alles rondom communicatie: hoe op een positieve manier aandacht vragen voor geldzaken bij medewerkers die zelf geacht worden mensen met geldzorgen op een juiste manier te begeleiden.</li></ul>
FG bespreekbaar maken	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verkleinen van het taboe op geldzorgen.</li><li>• Bespreekbaar maken van geldzorgen.</li><li>• Bespreekbaar maken van (potentiële) financiële problemen/zorgen (in een vroeg stadium), drempels verlagen om hulp te vragen.</li></ul>
Werknemers mobiliseren	<ul style="list-style-type: none"><li>• Activeren van medewerkers om aan de slag te gaan met hun financiële gezondheid.</li><li>• Medewerkers overtuigen tot het durven vragen om hulp.</li><li>• Stimuleren eigen regie / activeren (financieel gezonde) werknemers.</li><li>• Activeren medewerkers.</li></ul>
Preventie	<ul style="list-style-type: none"><li>• Niet alleen het actuele financiële probleem oplossen maar ook voorkomen van geldzorgen.</li><li>• Preventie (bijv. nu gezond maar slecht in plannen/niet met toekomst bezig), vooral bij jongeren.</li><li>• Bewustwording.</li></ul>
Monitoring impact interventies	<ul style="list-style-type: none"><li>• Welke interventies zijn behulpzaam?</li><li>• Het monitoren van de impact van interventies.</li></ul>
Overig	<ul style="list-style-type: none"><li>• Urgentie/positionering.</li><li>• Ervaring met doorverwijzingen.</li><li>• Rol van de manager.</li><li>• Zo breed mogelijk.</li></ul>
Niet van toepassing	<ul style="list-style-type: none"><li>• N.v.t.</li></ul>



22. Is er andere informatie of ervaringen rondom de aanpak van financiële gezondheid die u wilt meegeven?

## Doorbreken van het taboe rondom financiële zorgen is belangrijk voor preventie

Type thema's	Toelichting
Preventie	<ul style="list-style-type: none"><li>Het blijft zaak om proactief werknemers te benaderen om geldzorgen te voorkomen.</li></ul>
Taboe doorbreken	<ul style="list-style-type: none"><li>Mijns inziens staat het taboe op geldzorgen medewerkers nog altijd in de weg om hulp te vragen. Als werkgever kunnen we dan wel zeggen: maak het bespreekbaar, maar door schaamte doen mensen dat vaak echt pas op het moment dat ze echt al diep in de problemen zitten. Ik zou het gaaf vinden als we landelijk, vanuit de coalitie, kunnen focussen op het bespreekbaar maken van geldzorgen. Wat kunnen we met z'n allen doen om ervoor te zorgen dat mensen zich minder schamen en hulp vragen, zodat ze sneller weer financieel gezond worden.</li></ul>
Kwetsbare groepen	<ul style="list-style-type: none"><li>Groep jongeren lijkt het meest kwetsbaar.</li></ul>
Niet van toepassing	<ul style="list-style-type: none"><li>Deze vraag is iets te breed, ervaring is er zeker maar dan vooral vanuit de aanpak van schuldenproblematiek in z'n algemeen (incassobranche).</li><li>4x niet van toepassing (op dit moment).</li></ul>



# Appendix



# Overzicht vragenlijst (1/3)

Vragen	Antwoordopties (meerdere antwoorden mogelijk)	Thema
1. Welke aanpak wordt er gehanteerd rondom bespreekbaar maken van financiële gezondheid voor <b>werknemers</b> ?	<i>Open</i>	<i>Bespreekbaar maken</i>
2. Welke aanpak wordt er gehanteerd om blijvend draagvlak te creëren voor financiële gezondheid bij het <b>management</b> van de organisatie?	<i>a. Periodieke agendering en bespreken voortgang</i> <i>b. Periodieke bijeenkomsten</i> <i>c. Niet van toepassing</i> <i>d. Anders, namelijk: [text box]</i>	
3. Welke aanpak wordt er gehanteerd rondom actualiseren kennisniveau van <b>werknemers</b> m.b.t. financiële gezondheid?	<i>a. Periodieke enquête</i> <i>b. Periodieke zelfstudie (online)</i> <i>c. Periodieke training (offline)</i> <i>d. Niet van toepassing</i> <i>e. Anders, namelijk: [text box]</i>	<i>Actualiseren kennisniveau</i>
4. Hoe worden <b>leidinggevend</b> getraind om financiële zorgen bij medewerkers te herkennen?	<i>a. Zelfstudie (online)</i> <i>b. Groepstraining (offline)</i> <i>c. Individuele training (offline)</i> <i>d. Niet van toepassing</i> <i>e. Anders, namelijk: [text box]</i>	
5. Welke aanpak wordt er gehanteerd rondom actualiseren kennisniveau van <b>leidinggevend</b> t.b.v. herkennen van financiële zorgen?	<i>a. Periodieke zelfstudie (online)</i> <i>b. Periodieke training (offline)</i> <i>c. Niet van toepassing</i> <i>d. Anders, namelijk: [text box]</i>	
6. Welke aanpak wordt er gehanteerd om <b>werknemers</b> te <b>mobiliseren</b> tot actie nemen voor het verbeteren van hun financiële gezondheid? (op lange termijn en korte termijn voor financieel gezonde en ongezonde werknemers)	<i>Open</i>	<i>Mobiliseren werknemers</i>
7a. Wat is de <b>impact</b> van de bestaande initiatieven op <b>bewustzijn</b> rondom financiële gezondheid in de organisatie?	<i>Open</i>	<i>Impact bewustzijn</i>
7b. Hoe wordt de <b>impact</b> van deze initiatieven <b>gemeten</b> ? (indien van toepassing)	<i>Open</i>	



## Overzicht vragenlijst (2/3)

Vragen	Antwoordopties (meerdere antwoorden mogelijk)	Thema
8. Hoe ziet het aanbod van interventies om financiële gezondheid van <b>gezonde werknemers</b> te vergroten eruit binnen de organisatie?	<i>Open</i>	
9. Hoe ziet het aanbod van interventies voor werknemers met <b>beginnende, gevorderde en problematische geldzorgen</b> eruit binnen de organisatie?	<i>Open</i>	
10. Hoe ziet het aanbod van <b>nazorg</b> eruit voor werknemers die interventies hebben doorlopen?	<i>Open</i>	
11a. Bij welke <b>afdeling</b> binnen de organisatie kan een werknemer met geldzorgen aankloppen voor hulp?	<i>a. HR afdeling</i> <i>b. Eigen afdeling</i> <i>c. Vitaliteit afdeling</i> <i>d. Bedrijfsmaatschappelijk werk</i> <i>e. Niet van toepassing</i> <i>f. Anders, namelijk: [text box]</i>	<i>Aangeboden hulp/ interventies</i>
11b. Bij welke <b>persoon binnen de organisatie</b> kan een werknemer met geldzorgen aankloppen voor hulp?	<i>a. Coach</i> <i>b. Leidinggevende</i> <i>c. Vertrouwenspersoon</i> <i>d. Bedrijfsarts</i> <i>e. Niet van toepassing</i> <i>f. Anders, namelijk: [text box]</i>	
12. Naar welke (type) <b>externe organisaties</b> worden werknemers met geldzorgen doorverwezen voor ondersteuning?	<i>a. Informatief: i.e. Nibud, Wijzer in Geldzaken, NSR</i> <i>b. Budgetcoach</i> <i>c. Schuldhulpverlener</i> <i>d. Psycholoog</i> <i>e. Niet van toepassing</i> <i>f. Anders, namelijk: [text box]</i>	<i>Externe hulp</i>
13. Wat is de ervaring (positief en/of negatief) van leidinggevend en werknemers met het <b>doorverwijzen</b> naar externe organisaties	<i>Open</i>	
14. Wat is de ervaring (positief en/of negatief) van werknemers met <b>het gebruik van</b> de externe organisaties voor hulp?	<i>Open</i>	



## Overzicht vragenlijst (3/3)

Vragen	Antwoordopties (meerdere antwoorden mogelijk)	Thema
15. Hoe wordt de <b>toegankelijkheid en veilig gebruik</b> van aangeboden interventies gewaarborgd?	<i>Open</i>	Communicatie (kanalen)
16a. Via welke type <b>kanalen</b> wordt er <b>gecommuniceerd</b> naar de werknemers over financiële gezondheid?	<i>a. (Interne) e-mail</i> <i>b. Post</i> <i>c. Intranet</i> <i>d. 1:1 Gesprekken / dialoog</i> <i>e. Vergaderingen</i> <i>f. Niet van toepassing</i> <i>g. Anders, namelijk: [text box]</i>	
16b. Welke kanalen lijken het <b>meest</b> effectief voor communicatie over financiële gezondheid?	<i>Open</i>	
16c. Welke kanalen lijken het <b>minst</b> effectief voor communicatie over financiële gezondheid?	<i>Open</i>	
17. Hoe wordt het <b>gebruik</b> van de aangeboden interventies door werknemers <b>gemonitord</b> ?	<i>Open</i>	
18a. Is er binnen de organisatie een <b>plan van aanpak</b> opgezet voor het verbeteren van de financiële gezondheid van de werknemers?	<i>a. Ja</i> <i>b. Nee</i> <i>c. In ontwikkeling</i> <i>d. Anders, namelijk: [text box]</i>	Overig
18b. Zo ja, is het mogelijk om dit plan met ons te <b>delen</b> en/of mondeling toe te lichten?	<i>a. Ja, er kan contact worden opgenomen via: [text box]</i> <i>b. Nee</i>	
19. Welke <b>uitdagingen</b> zijn er ervaren bij de gehanteerde aanpak en hoe zijn deze weggenomen?	<i>Open</i>	
20. Welke <b>best practices</b> zijn er geïdentificeerd binnen de gehanteerde aanpak?	<i>Open</i>	
21. Bij <b>welke thema's</b> rondom de aanpak van financiële gezondheid binnen organisaties is er behoefte aan het ontvangen van informatie over best practices?	<i>Open</i>	
22. Is er <b>andere informatie of ervaringen</b> rondom de aanpak van financiële gezondheid die u wilt meegeven?	<i>Open</i>	



**NATIONALE**

**COALITIE**

**FINANCIËLE**

**GEZONDHEID**

**NCFG.NL**

