

(ON)ZICHTBARE GELDZORGEN OP DE WERKVLOER

EEN ONDERZOEK NAAR HET WERKGEVERSPECTIEF OP DE FINANCIËLE GEZONDHEID VAN WERKNEMERS



Juni 2022

Deloitte.

V N O N C W

SCHULDENLAB NL

Beste lezer,

Vanuit onze maatschappelijke missies zetten wij, SchuldenlabNL, VNO-NCW en Deloitte, ons in voor de financiële gezondheid van werknemers. Op 23 juni 2022 hebben wij gezamenlijk een conferentie georganiseerd over het belang van de financiële gezondheid van werknemers en de rol die werkgevers daarin kunnen, en misschien wel moeten, spelen. Hare Majesteit Koningin Máxima was vanuit haar rol van erevoorzitter van SchuldenlabNL bij de conferentie betrokken.

Dit rapport gaat in op de urgentie van de schuldenproblematiek onder werknemers en geeft inzicht in hoe werkgevers omgaan met schulden op de werkvloer en hun bereidheid om dit probleem aan te pakken. Het heeft als doel werkgevers te inspireren en mobiliseren. Het is gebaseerd op literatuuronderzoek, een enquête onder organisaties en verdiepende interviews (300 respondenten in het totaal). Dit rapport geeft een eerste inzicht in gedeelde knelpunten en uitdagingen en kan daarmee het startpunt zijn om deze samen aan te pakken en van elkaar te leren.

Het onderzoek geeft tevens input en richting bij het vormen van een platform financiële gezondheid als initiatief van het bedrijfsleven. Er zijn al prachtige voorbeelden van hoe werkgevers aan de slag zijn. Ook bestaan er al initiatieven om werkgevers te helpen, zoals van de NSR, Geldfit, Wijzer in Geldzaken, NIBUD en vele andere organisaties. We zien als vervolgstap graag dat werkgevers een aantal bewezen effectieve methoden van elkaar overnemen. We hoeven namelijk niet steeds het wiel opnieuw uit te vinden om meer mensen met geldzorgen te kunnen bereiken. Opschaling van initiatieven is hierbij van groot belang. Dat doen we met elkaar, vanuit een gedeeld maatschappelijk belang en welbegrepen eigenbelang.

Met vriendelijke groet,

Ingrid Thijssen, Gerrit Zalm en Hans Honig

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	3
Urgentie	6
Inventarisatie	15
Resultaten	16
Aanbevelingen	21
Appendix	22

SAMENVATTING



SAMENVATTING

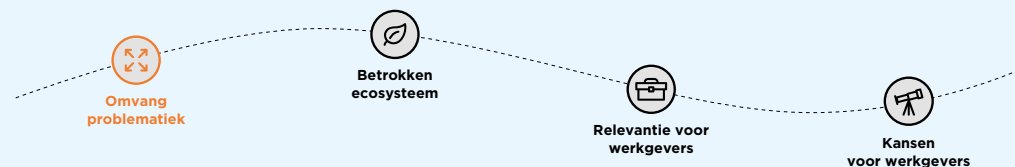
WERKGEVERS KUNNEN EEN POSITIEVE IMPACT MAKEN OP DE FINANCIËLE GEZONDHEID VAN WERKNEMERS

Financiële gezondheid werknemers



URGENTIE

DE FINANCIËLE GEZONDHEID VAN EEN GROOT DEEL VAN DE NEDERLAND STAAT ONDER DRUK - MINSTENS 8% VAN DE HUISHOUDENS HEEFT PROBLEMATISCHE SCHULDEN



1 OP DE 10

huishoudens kan niet rondkomen vanwege onvoldoende inkomen - ruim de helft van deze groep heeft schulden.



1 OP DE 3

huishoudens heeft moeite om alle rekeningen te betalen - 12% vond het (zeer) moeilijk om de noodzakelijke kosten voor levensonderhoud te betalen.



50%

van de huishoudens heeft naar eigen zeggen consumptieve schulden.



LIFE EVENTS

De instroomkans is het hoogst in geval van een uitkering en als mensen worden verdacht van een misdrijf, bij uit elkaar gaan of bij de overgang van werk naar WW.



LOCATIE

Gemeente Rotterdam heeft het hoogste percentage huishoudens met geregistreerde problematische schulden (16%), gevolgd door Schiedam (14%) en Lelystad (13%).

“Op dit moment merken we dat nog niet, maar de verwachting is wel dat werknemers steeds meer zullen gaan worstelen met de financiën door de huidige en toekomstige prijsstijgingen.”

- Vitam

**FINANCIËEL KWETSBAAR
HUISHOUDENS¹**

50%

**HUISHOUDENS MET GEREГИSTREERDE
PROBLEMATISCHE SCHULDEN^{2,3}**

8%

¹ Zie “In Balans Deloitte 2021” voor een overzicht van de gebruikte indicatoren.

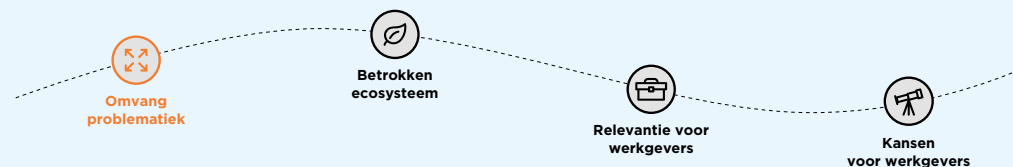
² CBS Schuldenproblematiek in Beeld 2020.

³ Schulden worden niet direct als problematisch gekenmerkt en niet alle schulden worden geregistreerd, bijvoorbeeld schulden bij familieleden of kennissen.

URGENTIE

MEER DAN 40% VAN DE HUISHOUDENS MET GEREГИSTREERDE PROBLEMATISCHE SCHULDEN HEEFT EEN WERKENDE KOSTWINNER

Inkomstenbron huishoudens met geregistreeerde problematische schulden¹



Toelichting

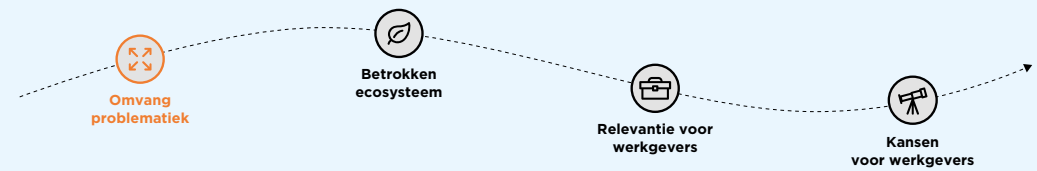
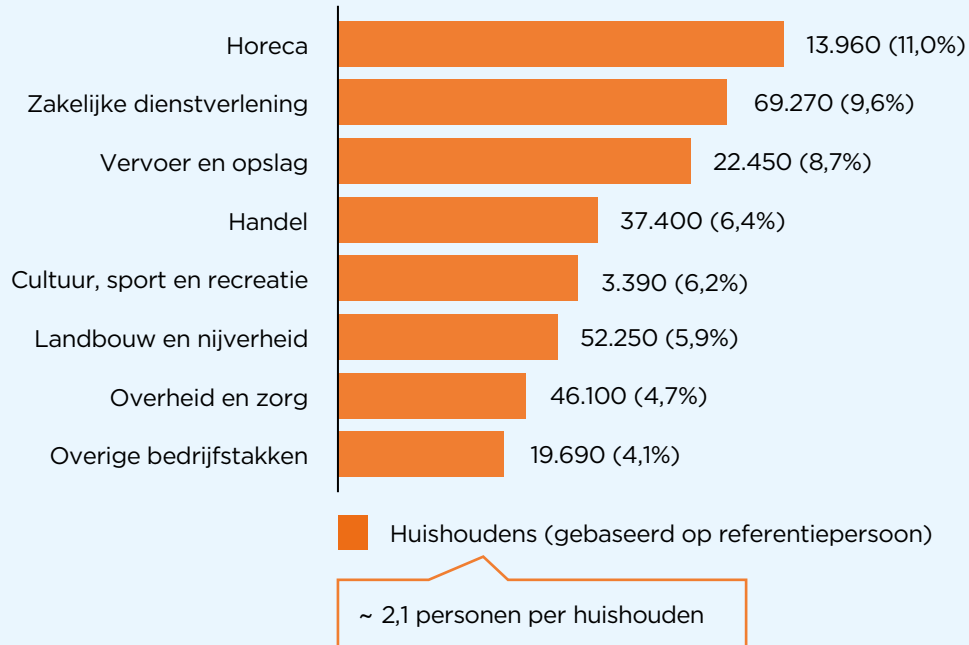
- Van de huishoudens met geregistreeerde problematische schulden verschilt de belangrijkste bron van inkomsten.
- De grootste groep huishoudens met geregistreeerde schulden heeft loon uit arbeid als werknemer als belangrijkste bron van inkomsten.
- Alleen al geregistreeerde schulden vormen daarmee een groot probleem onder werknemers. De totale omvang van de problematiek is naar verwachting veel groter.

¹ CBS Schuldenproblematiek in Beeld 2020;

URGENTIE

IN ALLE SECTOREN ZIJN ER WERKNEMERS MET PROBLEMATISCHE SCHULDEN

Geregistreeerde problematische schuldenproblematiek werknemers naar sector¹



Toelichting

- In alle bedrijfstakken komt het voor dat werknemers geregistreeerde problematische schulden hebben.
- De sectoren horeca, zakelijke dienstverlening, en vervoer en opslag hebben relatief veel werknemers met schulden in dienst vergeleken met andere sectoren.
- Tegelijkertijd is het aandeel werknemers in de horeca en vervoer en opslag ten opzichte van het totale aantal werknemers in Nederland relatief klein.
- De totale impact van schuldenproblematiek is daarmee relevant voor alle sectoren.

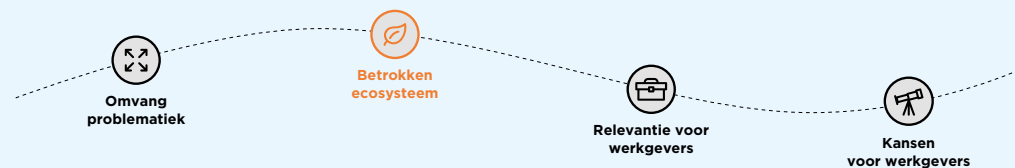
“Hoogte van het inkomen helpt niet. Het komt overal voor”

- Shell

¹ CBS Schuldenproblematiek in Beeld 2020;

URGENTIE

WERKNEMERS MET PROBLEMATISCHE SCHULDEN ZIJN FINANCIËEL ONGEZOND



Financiële gezondheid is de financiële toestand van een persoon of huishouden om op korte en lange termijn¹

- over de mogelijkheid te beschikken om aan alle dagelijkse financiële verplichtingen te voldoen en veerkrachtig te zijn tegen schokken; en
- om doelen na te streven, zeker te zijn en de controle te hebben bij toekomstige financiële behoeften.



Van dag tot dag

In staat om aan financiële verplichtingen te voldoen en in consumptiebehoeften te voorzien



Weerbaarheid

Capaciteit om financiële tegenvallers op te vangen



Doelen

Op weg om toekomstige doelen te bereiken



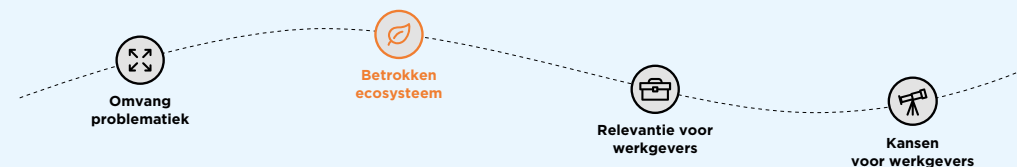
Vertrouwen

Gevoel van zekerheid en controle over financiën

¹ UNSGSA, 'Financial Health: An Introduction for Financial Sector Policymakers', September 2021

URGENTIE

FINANCIËLE GEZONDHEID VAN WERKNEMERS RAAKT EEN ECOSYSTEEM AAN BETROKKENEN, WAARONDER WERKGEVERS

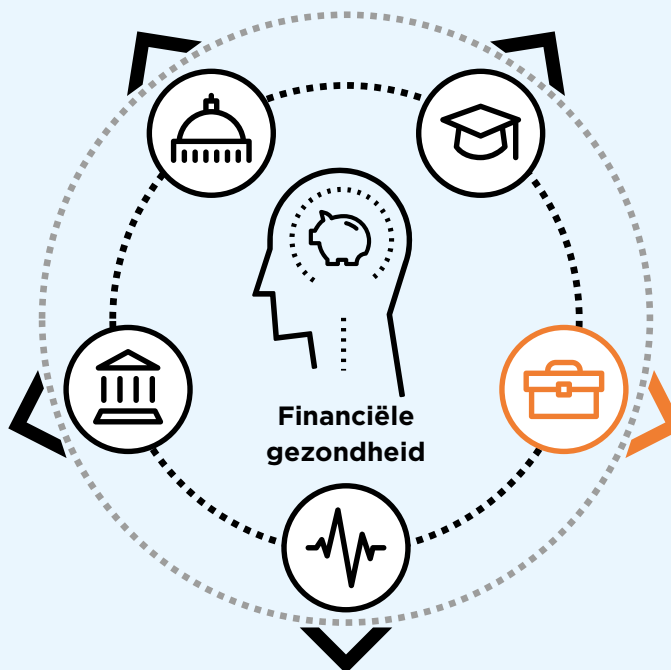


Overheid¹

- Financiële gezondheid agenderen en onderdeel maken van nationaal beleid.
- Budget beschikbaar stellen voor onderzoek naar financiële gezondheid.

Financiële sector¹

- Financiële gezondheid onder klanten meten.
- Producten en diensten ontwerper ter bevordering van financiële gezondheid door onder meer banken en fintechs (bijvoorbeeld budgettering apps).



Gezondheidszorg

- Patiënten behandelen die (psychische) klachten hebben ontwikkeld als gevolg van schuldenproblematiek.

Kennisinstellingen

- Onderzoeken doen naar drijvers gerelateerd aan financiële gezondheid en de impact van beleid op het gebied van zorg, werkgelegenheid en een sociaal vangnet op financiële gezondheid.

Werkgevers¹

- Initiatieven ondernemen ter bevordering van de financiële gezondheid van werknemers (bijvoorbeeld automatisch sparen, financiële coaching).

“Het is zo ongelooflijk belangrijk dat de organisaties die mensen met schulden helpen samenwerken en van elkaar weten wie wat doet.”

- Aegon

¹ UNSGSA Financial health introduction for policymakers 2021.

URGENTIE

WERKGEVERS HEBBEN BAAT BIJ FINANCIËEL GEZONDE MEDEWERKERS

De impact van schulden op het individu is groot...



Slechtere mentale gezondheid¹

Toename van stress en depressie



Slechtere fysieke gezondheid²

Meer gezondheidsproblemen (zoals hogere bloeddruk)



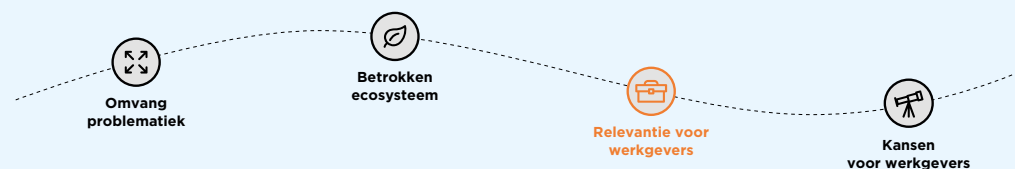
Spanningen in relaties²

Vaker ruzie en meningsverschillen



Afname van sociale participatie²

Minder deelname aan sociale activiteiten



... en raakt werkgevers



Lagere arbeidsproductiviteit³

Werknemers met schulden hebben een 20% lagere concentratie en arbeidsproductiviteit door slechter functioneren.



Hoger ziekteverzuim³

Zeven dagen extra ziekteverzuim per jaar als gevolg van de financiële problemen.



Minder betrokken¹

Werknemers met financiële zorgen zijn minder toegewijd aan de doelstellingen van het bedrijf.



Risico op fraude en diefstal⁴

Werknemers met schulden zijn extra vatbaar voor fraude en diefstal.

“Mensen die financieel minder gezond zijn, zijn minder productief en minder weerbaar ten opzichte van criminele organisaties.”

- Securitas

¹ MetLife Financial Wellness Programs Foster a Thriving Workforce 2019.

² Nibud Schulproblematiek in Nederland 2014 .

³ Nibud Personeel met Schulden 2017.

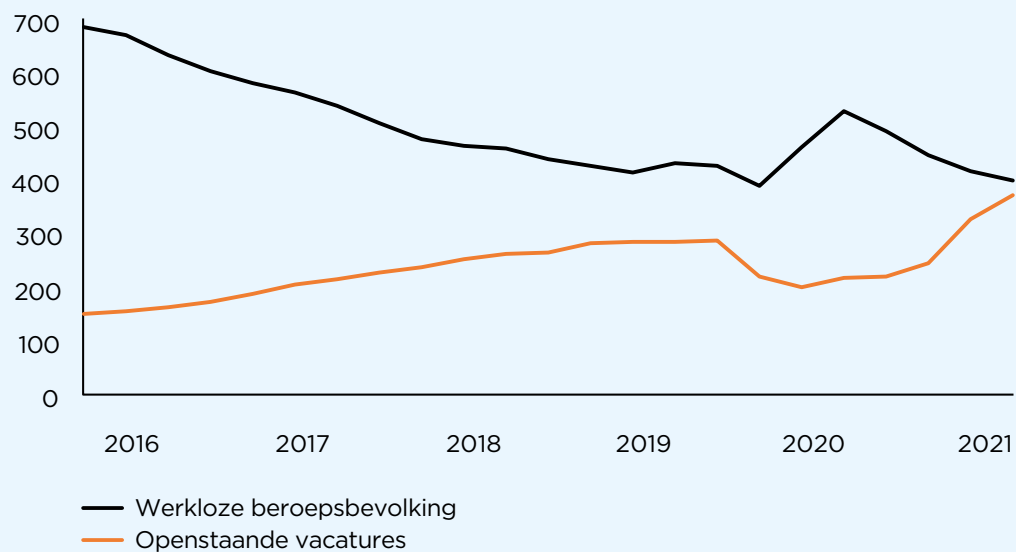
⁴ Personeel met Schulden Nibud 2017; Werknemers met Schulden Panteia 2020.

URGENTIE

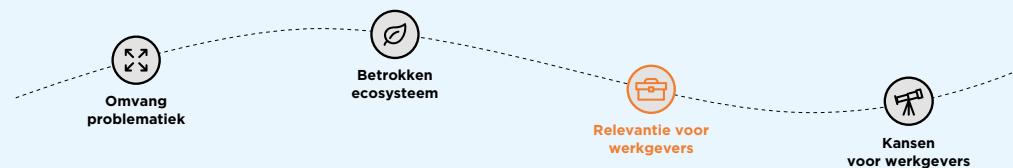
DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT MET TOENEMENDE KRAPTE EN RELATIEF HOOG ZIEKTEVERZUIM VERGROOT HET BELANG VAN GEZONDE MEDEWERKERS

Spanning op de arbeidsmarkt¹ (x 1000)

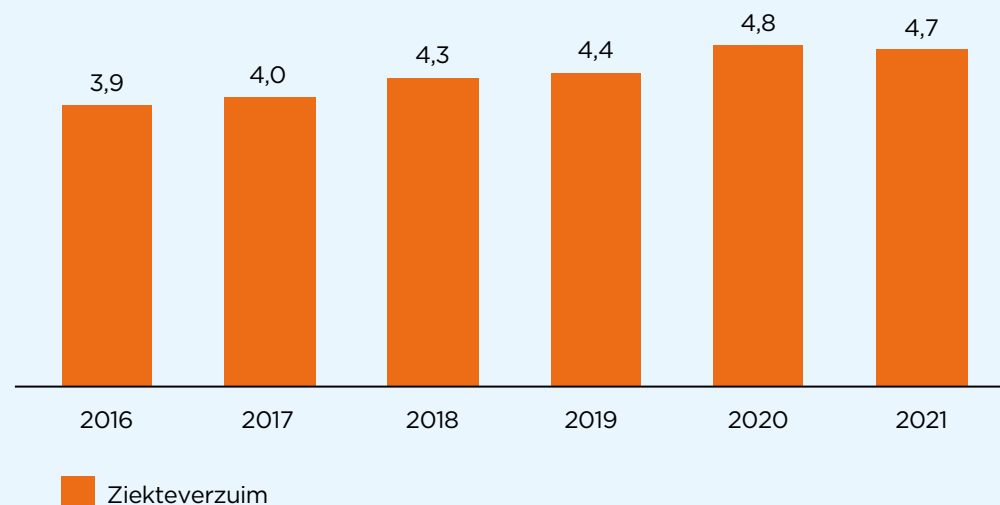
Voor seizoen gecorrigeerd



- Een verdere groei van het aantal vacatures in combinatie met dalende werkloosheid creëert in toenemende mate spanning op de arbeidsmarkt.
- Nederlandse bedrijven ervaren momenteel arbeidsmarktkrapte naast veranderende wet- en regelgeving vanuit de overheid als belangrijkste uitdaging.²



Gemiddeld ziekteverzuim per jaar¹ (%)



- Ziekteverzuim onder werknemers van bedrijven en de overheid is de afgelopen jaren toegenomen met een hoogtepunt in 2020 gedurende de pandemie.
- 66% van de werkgevers geeft aan dat er momenteel meer uitval van werknemers is ten opzichte van twee jaar geleden, met ziekte door corona of quarantaine als belangrijkste reden.³

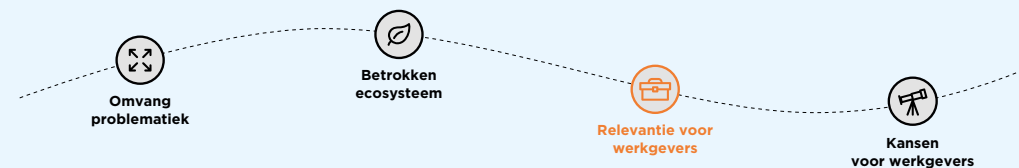
¹ CBS.

² Rabobank 2021.

³ AWWN Ledenonderzoek 2022.

URGENTIE

DAARNAAST IS ACTEREN OP ESG-FACTOREN ZOALS FINANCIËLE GEZONDHEID VAN GROOT BELANG VOOR HET SUCCES VAN BEDRIJVEN NU EN IN DE TOEKOMST



— Balans tussen economische resultaten, sociale belangen, milieu en transparantie¹ —

ESG



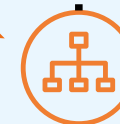
Environment

Verbruik van energie, benodigde bronnen, afvalproductie en gevolgen voor mens en dier.



Social

Relaties van bedrijven met mensen en instanties in de gemeenschap waarbinnen het bedrijf actief is.



Governance

Interne systemen van een bedrijf om zichzelf te besturen en aan behoeften van externe stakeholders te voldoen.

Financiële gezondheid van werknemers draagt bij aan een duurzame toekomst

- 1 Aandacht voor ESG-doelstellingen wordt geassocieerd met betere financiële prestaties van bedrijven.²
- 2 De vraag naar ESG neemt snel toe. De markt voor ESG-obligaties groeit naar verwachting van circa € 70 mld. in 2021 naar € 100 mld. in 2022.³

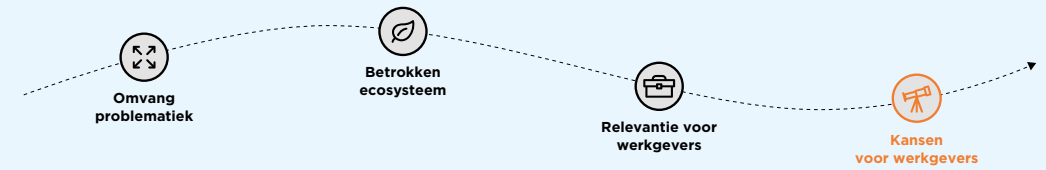
¹ Financiële inclusie ondersteunt ook het bereiken van de ontwikkelingsdoelen (SDGs) in 2030 (Financial Inclusion and the SDGs, UNCDF).

² Gunnar Friede et al., "ESG and financial performance: Aggregated evidence from more than 2000 empirical studies" (2015).

³ ING Credit Outlook 2022: Demand for ESG is insatiable.

URGENTIE

WERKGEVERS KUNNEN DE FINANCIËLE GEZONDHEID VAN WERKNEMERS HELPEN TE BEHOUDEN EN TE BEVORDEREN



Inzichten

- De helft van de Nederlandse huishoudens kampt met financiële problemen of is financieel kwetsbaar.
- Financiële zorgen belemmeren werknemers om effectief hun werk te doen. De kosten voor de werkgever kunnen oplopen tot € 13.000 euro per jaar.^{1,2}
- Het vinden van geschikt personeel is een uitdaging, waardoor de noodzaak om medewerkers effectief in te zetten en te behouden groot is.

Werkgevers

Waar staan werkgevers en wat kunnen ze doen?

Focus huidig onderzoek

¹ Voor een werknemer met een voltijds dienstverband en een modaal inkomen.

² Nibud Personeel met Schulden 2017.

INVENTARISATIE

WELWILLENDHEID EN MOGELIJKHEDEN VOOR WERKGEVERS ZIJN IN BEELD GEBRACHT DOOR EEN ENQUÊTE EN INTERVIEWS

Methode huidig onderzoek

Doel	Inzicht krijgen in knelpunten en behoeften van werkgevers in de aanpak van schuldenproblematiek onder werknemers en het bieden van handelingsperspectief.		
Elementen inventarisatie	 Rol van werkgevers <ul style="list-style-type: none">• Bewust zijn van problematiek• Ervaren van verantwoordelijkheid	 Huidige aanpak werkgevers <ul style="list-style-type: none">• Ondernomen initiatieven• Knelpunten in aanpak	 Kansen voor werkgevers <ul style="list-style-type: none">• Wegnemen van knelpunten• Best practices
Aanpak	 Voorgaand onderzoek <p>Literatuurstudie</p>	 Enquête onder werkgevers¹ <ul style="list-style-type: none">• Met 300+ reacties een breed beeld van werkgevers• Basis voor verdiepende interviews	 Verschillende interviews <ul style="list-style-type: none">• Verdieping op enquête• Validatie van bevindingen• Diverse sectoren

¹ De enquête is verspreid onder de brancheorganisaties die lid zijn van VNO-NCW - de brancheorganisaties hebben de enquête doorgezet naar hun leden. In dit document worden respondenten aangeduid als deelnemende werkgevers.

RESULTATEN

4 OP DE 5 WERKGEVERS HEEFT WEL EENS TE MAKEN MET FINANCIËLE PROBLEMEN ONDER HUN WERKNEMERS

Ervaren omvang problematiek door werkgevers



4 OP DE 5

Van de deelnemende werkgevers geeft 80% aan dat het voorkomt dat werknemers financiële problemen hebben - 12% maakt dit vaak mee.

N = 258



Kanaal van signalering (meerdere antwoorden mogelijk)



Via salarisadministratie (loonbeslag) - 62%



De werknemer meldt zich bij de werkgever of bij een collega - 36%



Via personeelszaken / HR - 29%



Merkt het aan het gedrag van de medewerker - 17%



Hoort het via collega-medewerkers - 11%

N = 181

% is aantal werkgevers

“We communiceren [red. binnen het bedrijf] wat signalen kunnen zijn, zoals voorschot vragen op het salaris. We hebben ook geanalyseerd of mensen die een loonbeslag hebben vaker ziek zijn. Dit blijkt daadwerkelijk zo te zijn.”

- ADG Dienstengroep

“De mate en complexiteit van de financiële problemen van werknemers verschillen sterk tussen organisaties.”

- Op basis van de interviews

VEEL WERKGEVERS KOMEN RELATIEF LAAT TE WETEN (PAS BIJ LOONBESLAG) DAT EEN WERKNEMER FINANCIËLE PROBLEMEN HEEFT.

RESULTATEN

85% VAN DE WERKGEVERS ZIET DE NEGATIEVE IMPACT VAN SCHULDENPROBLEMATIEK EN HET OVERGROTE DEEL WIL DAARBIJ HULP BIEDEN

Bewustzijn van werkgevers

- 85% van de werkgevers erkent de invloed van schuldenproblematiek op onder andere ziekteverzuim, productiviteit en betrokkenheid, en ziet een risico voor fraude.
- Minder dan 10% van de werkgevers weet niet wat de impact van schuldenproblematiek is.
- Het overgrote deel van de werkgevers lijkt zich dus bewust te zijn van de impact van schulden op werknemers en de (in)directe invloed daarvan op werkgevers.



Betrokkenheid van werkgevers

79% van de werkgevers wil hulp bieden aan werknemers met financiële problemen.
N = 224

58% van de werkgevers ervaart een verantwoordelijkheid om werknemers met financiële problemen te helpen.
N = 224

DE WIL ONDER WERKGEVERS IS GROOT OM WERKNEMERS TE HELPEN (79%) - EEN KLEINER DEEL (58%) ZIET DIT OOK ALS VERANTWOORDELIJKHEID.

“Als je buiten je bedrijfsmuren klanten en andere mensen met schulden helpt, moet je dat binnen je bedrijf ook doen. Dat is een kwestie van fatsoen.”

- Aegon

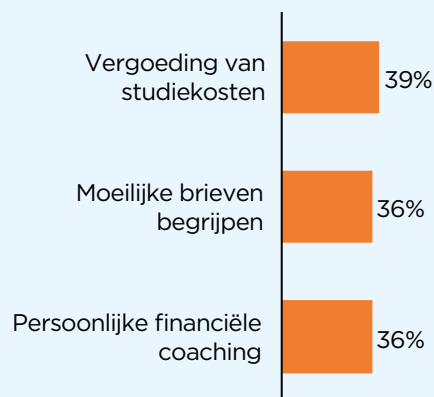
RESULTATEN

DIT VERTAALT ZICH IN EEN BREED SCALA AAN INITIATIEVEN OP HET GEBIED VAN PREVENTIE, SIGNALERING, ONDERSTEUNING EN NAZORG

Preventie

Bevorderen financiële gezondheid werknemers en voorkomen van schuldenproblematiek

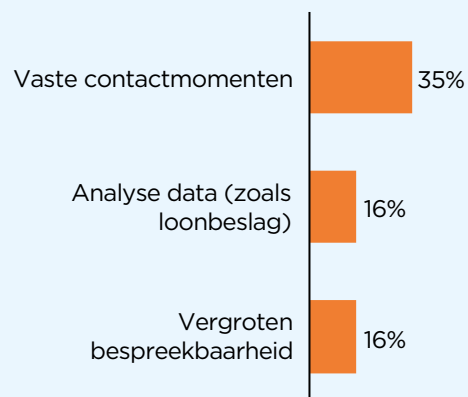
92%



Signalering

Signaleren van schuldenproblematiek om ondersteuning te bieden

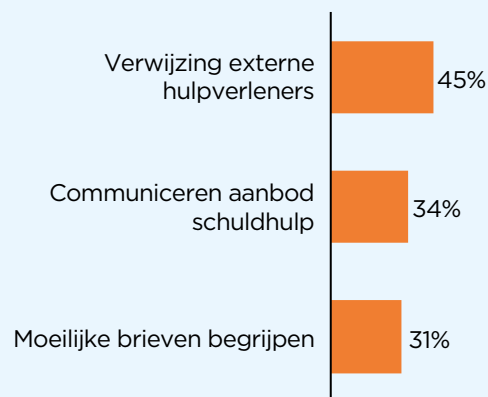
67%



Ondersteuning

Helpen van werknemers met schuldenproblematiek en herstel van de financiële gezondheid

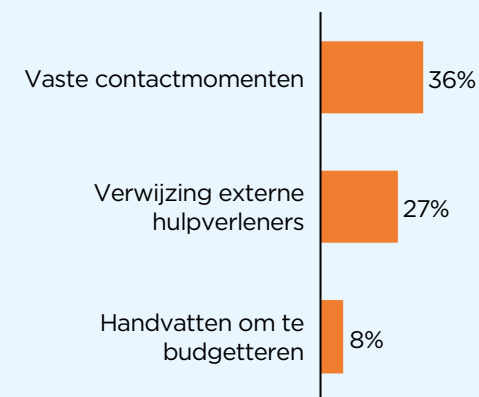
86%



Nazorg

Voorkomen van een terugval naar schuldenproblematiek en behoud van financiële gezondheid

71%



48% van de organisaties onderneemt initiatieven in de volledige keten van preventie tot en met nazorg; 7% onderneemt geen initiatieven.

- Bedrijven ondernemen verschillende initiatieven in hun aanpak van financiële problemen, zowel direct zelf hulp bieden als doorverwijzen naar externen.

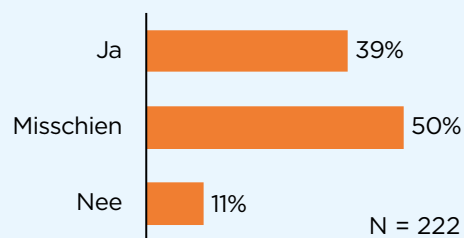
DE HELFT VAN DE ORGANISATIES IS ACTIEF IN ALLE FASEN VAN DE KETEN. DE MEESTE WINST VALT TE BEHALEN MET SIGNALEREN.

RESULTATEN

DESONDANKS STAAT 89% OPEN OM (NOG) MEER TE DOEN, WAARBIJ DE HELFT VAN DE WERKGEVERS ZICH OOK ZORGEN MAAKT OM DE FINANCIËLE GEZONDHEID VAN WERKNEMERS

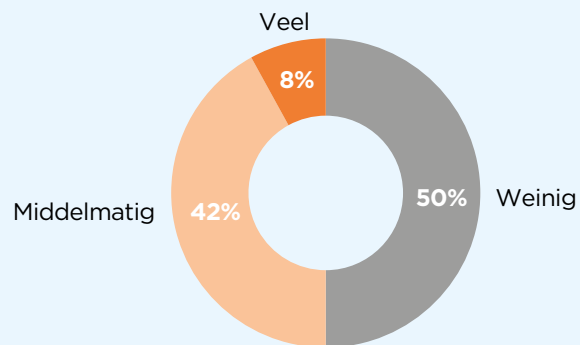
Organisaties willen meer doen...

Zou uw organisatie meer willen doen om de financiële gezondheid van medewerkers te bevorderen?



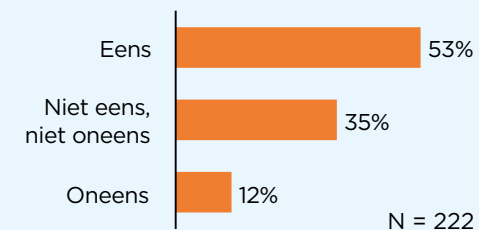
...en maken zich zorgen

In welke mate maakt uw organisatie zich zorgen over de financiële gezondheid van werknemers?



Ook bij organisaties die zich weinig zorgen maken, staat 89% ervoor open om meer te doen (n = 110).

“Als organisatie geven wij werknemers met financiële problemen al voldoende hulp”



DE ACTIEBEREIDHEID ONDER WERKGEVERS TEN AANZIEN VAN WERKNEMERS MET SCHULDENPROBLEMATIEK IS GROOT.

“Het is een heel goede ontwikkeling dat bedrijven steeds meer die grotere verantwoordelijkheid nemen, niet omdat het moet, maar juist vanuit een intrinsieke motivatie. Dat is echt mooi om te zien.”

- Nationale-Nederlanden

RESULTATEN

MEER DOEN BLIJKT EEN UITDAGING: ORGANISATIES ERVAREN VERGELIJKBARE KNELPUNTEN BIJ HET BIEDEN VAN (MEER) HULP

Knelpunten

- Organisaties die zich geen zorgen maken over de financiële gezondheid van hun werknemers, bieden minder vaak hulp dan bedrijven die dat wel doen.
- De knelpunten die worden ervaren bij het bieden van hulp zijn vergelijkbaar voor verschillende fasen¹ en organisatieomvang.
- In kleine organisaties worden de kosten voor de werkgever als grootste knelpunt ervaren.



¹ Voor de resultaten per fase, zie appendix.

² Kosten voor de werknemer, ongemak vanuit positie als leidinggevende, gebrek aan personeel om initiatieven te coördineren, complexiteit van implementeren initiatieven, gebrek aan bewezen toegevoegde waarde van initiatieven, initiatieven aangeboden door externen sluiten niet aan bij onze behoeften, anders.

AANBEVELINGEN

WERKGEVERS ZIJN AAN ZET: VERSTERK DE AANPAK DOOR EEN PROACTIEVE ROL AAN TE NEMEN EN GEZAMENLIJK FINANCIËLE GEZONDHEID TE AGENDEREN EN INITIATIEVEN OP TE SCHALEN



Werkgever aan zet

- Pak je rol binnen het betrokken ecosysteem en maak financiële gezondheid onderdeel van de business vanuit het ESG-gedachtegoed, zowel ten aanzien van werknemers als van bijvoorbeeld klanten.
- Benader werknemers proactief, informeer hen over de beschikbare hulp (intern en extern), en vraag naar de behoeften van werknemers.



Agendeer met andere werkgevers

- Definieer wat financiële gezondheid is om zo een gemeenschappelijke taal te creëren ter ondersteuning van het bevorderen en meten van financiële gezondheid.
- Zet je in om financiële gezondheid breed op de agenda te krijgen en communiceer de urgentie en het belang en breng de maatschappij in beweging.



Schaal initiatieven op en leer van elkaar

- Werkgevers staan vaak voor dezelfde uitdagingen in de aanpak van schuldenproblematiek - werk samen aan gedeelde uitdagingen en leer van elkaars best-practices.
- Adopteer (lokaal) beproefde initiatieven en werk samen aan de opschaling hiervan.

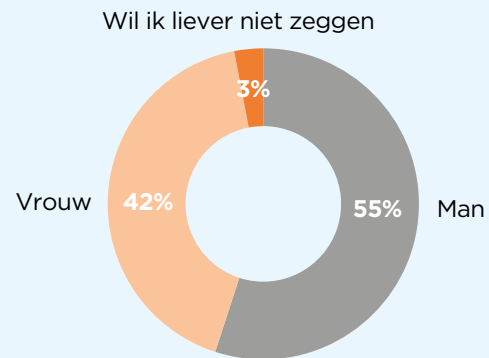
APPENDIX



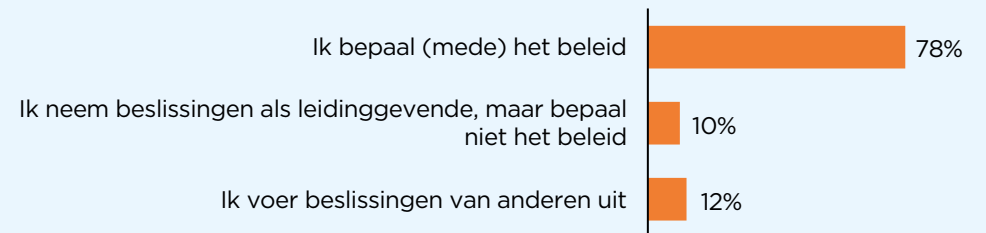
APPENDIX

RESPONDENTEN ZIJN GEVRAAGD NAAR EEN AANTAL ACHTERGRONDKENMERKEN

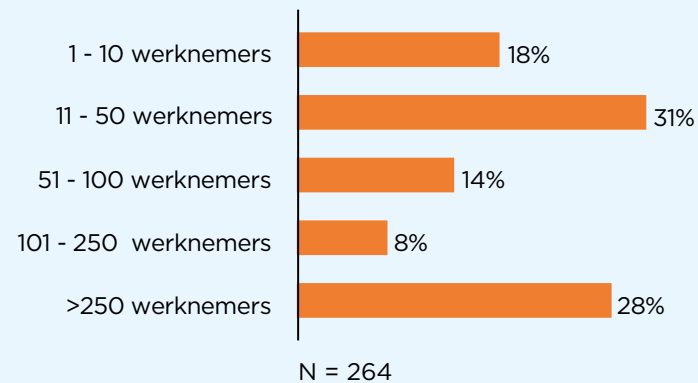
Geslacht



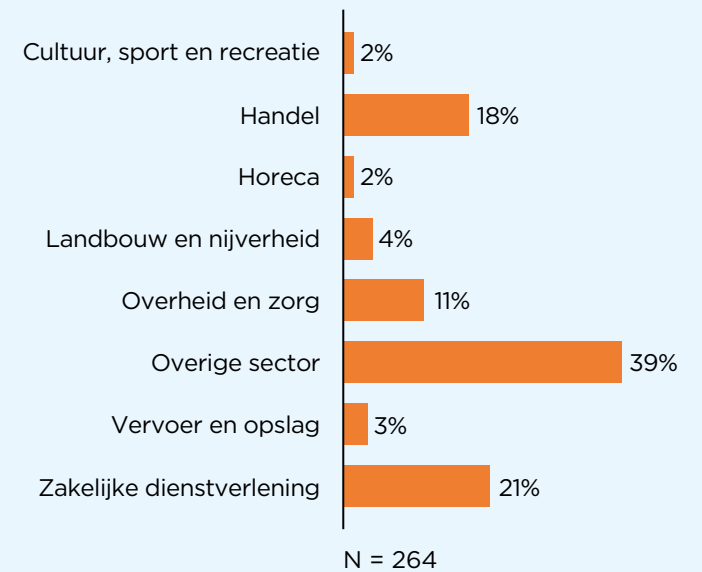
Bevoegdheid



Organisatieomvang



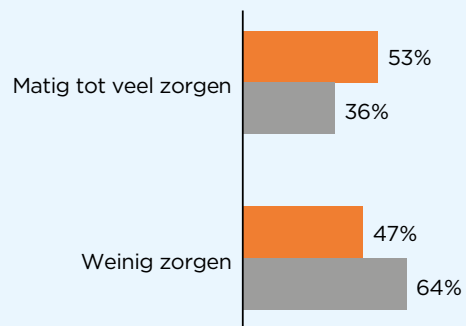
Sector



APPENDIX

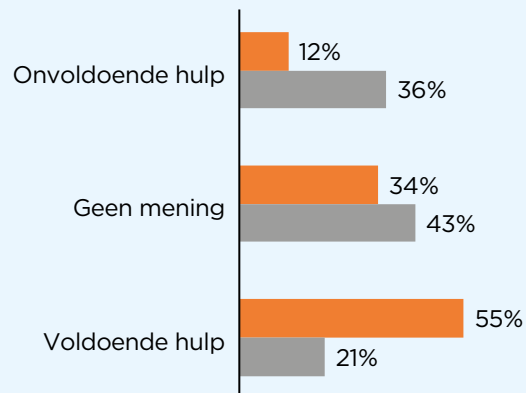
ZOWEL ORGANISATIES DIE REEDS INITIATIEVEN ONDERNEMEN ALS GEEN, STAAN OPEN OM MEER TE DOEN OM DE FINANCIËLE GEZONDHEID ONDER PERSONEEL TE BEVORDEREN

Betrokkenheid naar ondernomen initiatieven

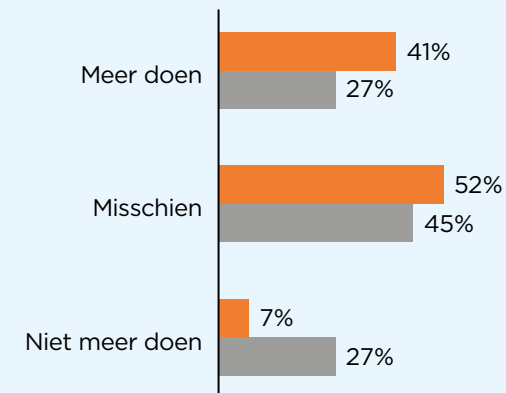


■ Onderneemt initiatieven
■ Onderneemt geen initiatieven

Organisaties die al initiatieven ondernemen, maken zich vaker zorgen over de financiële gezondheid van werknemers.



Organisaties die al initiatieven ondernemen, vinden vaker dat zij al voldoende hulp aanbieden aan hun personeel.



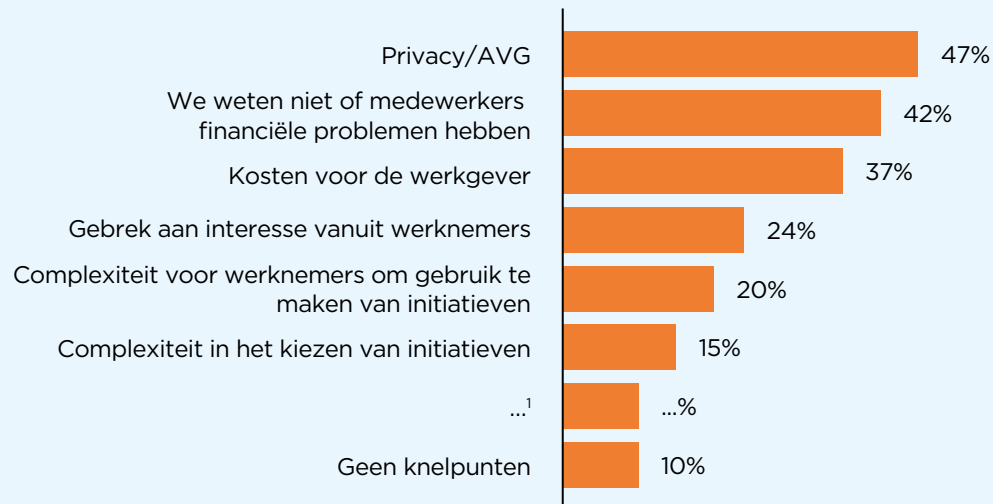
Juist organisaties die al actief zijn, staan ervoor open om meer te doen om de financiële gezondheid van werknemers te bevorderen.

DE ACTIEBEREIDHEID IS GROOT ONDER ZOWEL BEDRIJVEN DIE WEL INITIATIEVEN ONDERNEMEN ALS BEDRIJVEN DIE GEEN INITIATIEVEN ONDERNEMEN.

APPENDIX

ORGANISATIES ERVAREN KNELPUNTEN IN HET (VERDER) BEVORDEREN VAN DE FINANCIËLE GEZONDHEID VAN WERKNEMERS

Knelpunten



Toelichting

- De belangrijkste belemmeringen voor organisaties om de financiële gezondheid van hun personeel verder te bevorderen zijn zorgen rondom privacy en AVG.
- Daarnaast geven werkgevers aan niet te weten of medewerkers financiële problemen hebben - De helft van deze groep onderneemt geen initiatieven om financiële problemen onder werknemers te signaleren.

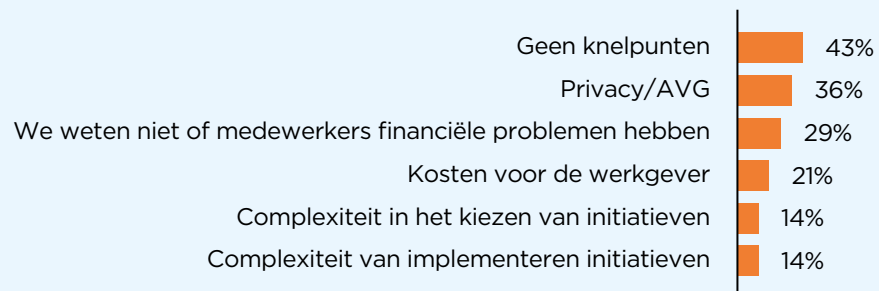
KNELPUNTEN SUGGEREREN DAT MEER INFORMATIEVOORZIENING OMTRENT PRIVACY/AVG EN MEER ACTIE OP SIGNALEREN WENSELIJK IS

¹ Kosten voor de werknemer, ongemak vanuit positie als leidinggevende, gebrek aan personeel om initiatieven te coördineren, complexiteit van implementeren initiatieven, gebrek aan bewezen toegevoegde waarde van initiatieven, initiatieven aangeboden door externen sluiten niet aan bij onze behoeften, anders.

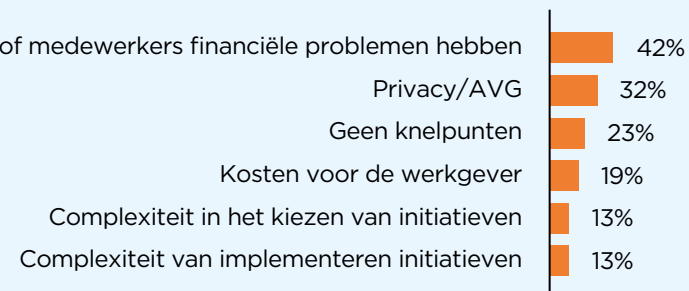
APPENDIX

KNELPUNTEN VERSCHILLEN NAUWELIJKS IN DE KETEN VAN PREVENTIE TOT NAZORG

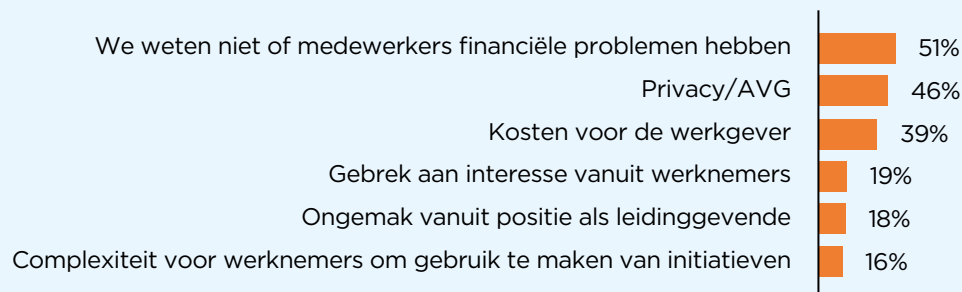
A. Geen initiatieven¹ (N = 14)



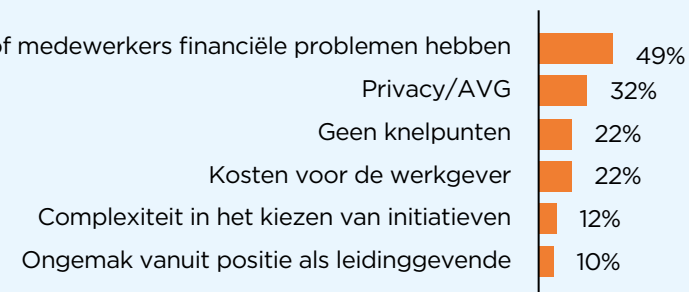
B. Geen preventie (N = 31)



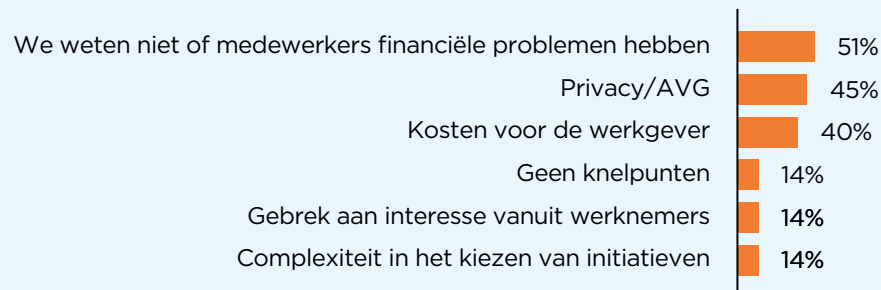
C. Geen signalering (N = 85)



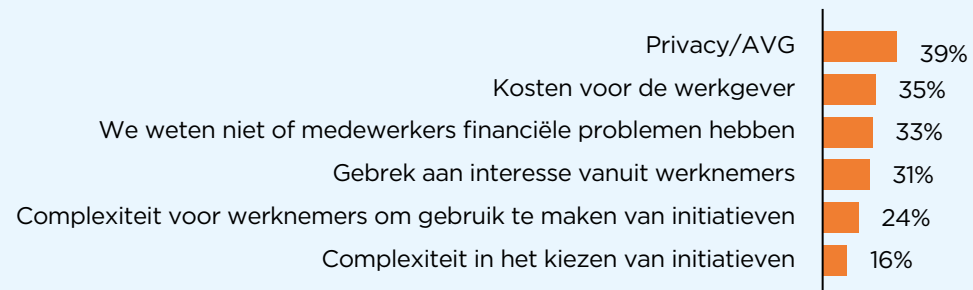
D. Geen ondersteuning (N = 41)



E. Geen nazorg (N = 78)



F. Alle fases actief (N = 102)

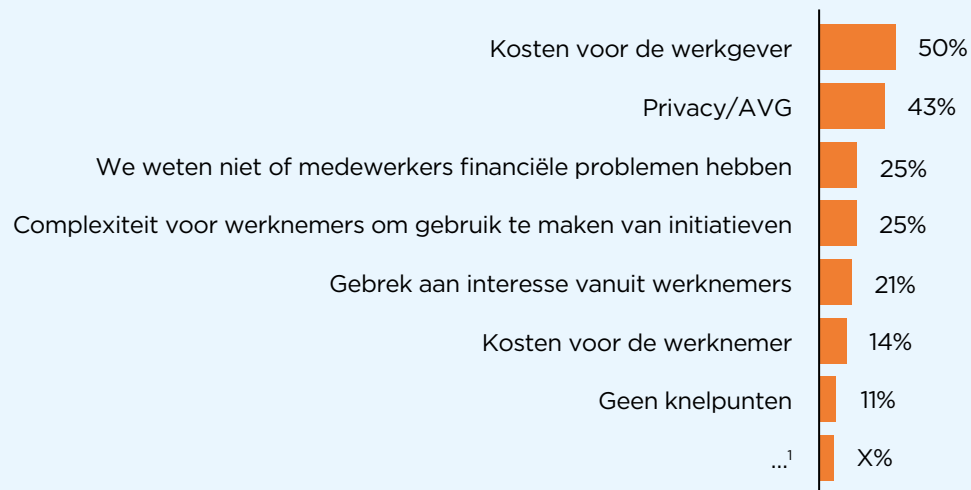


¹ Organisaties zonder initiatieven ervaren relatief weinig knelpunten

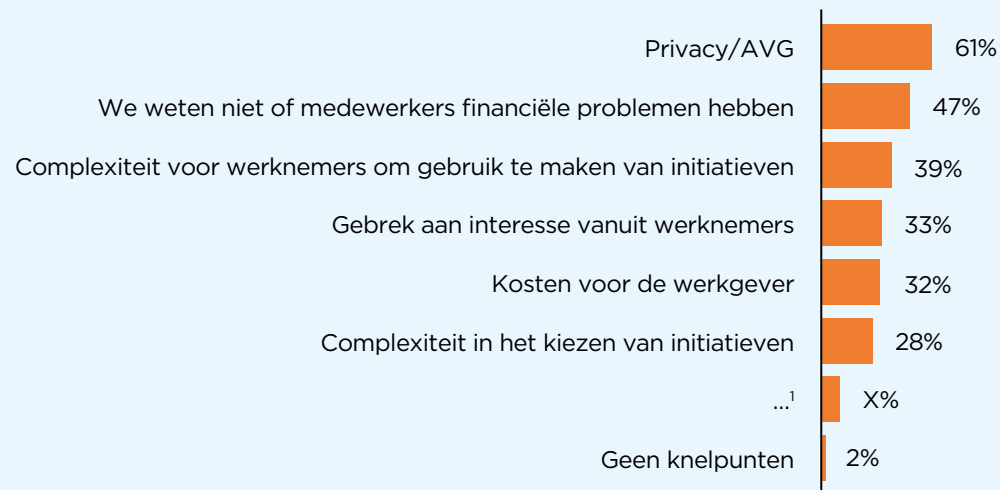
APPENDIX

DE TOP 5 KNELPUNTEN ZIJN HETZELFDE VOOR GROTE EN KLEINE ORGANISATIES, HOEWEL DE VOLGORDE EN FREQUENTIE VERSCHILT

Kleine organisaties: 1 - 10 werknemers (N = 28)



Grote organisaties: > 250 werknemers (N = 57)



- Kleine bedrijven noemen vooral de kosten voor de werkgever, terwijl grote bedrijven privacy/AVG het vaakst als knelpunt ervaren.
- Grote bedrijven weten vaker niet of personeel financiële problemen heeft (47%) dan kleine bedrijven (25%).

ZOWEL GROTE ALS KLEINE ORGANISATIES ZIJN GEBAAKT BIJ HET WEGNEMEN VAN DE MEEST VOORKOMENDE KNELPUNTEN.

¹ Kosten voor de werknemer, ongemak vanuit positie als leidinggevende, gebrek aan personeel om initiatieven te coördineren, complexiteit van implementeren initiatieven, gebrek aan bewezen toegevoegde waarde van initiatieven, initiatieven aangeboden door externen sluiten niet aan bij onze behoeften, anders.

VERSCHILLENDE ORGANISATIES ZETTEN ZICH REEDS IN OM SCHULDENPROBLEMATIEK (OP DE WERKVLOER) TERUG TE DRINGEN

Overzicht bestaande organisaties

Niet uitputtend**Doel**

- Effectieve projecten in de hele keten van schuldhulpverlening verder brengen en (financieel) duurzaam te maken.

Aanpak

- Coalitievorming met publieke en private partners.
- Gezamenlijk nadenken over passende financiering.
- Inzet op opschaalbare oplossingen met meetbare voordelen.
- Uitvoering impactscans, maatschappelijke kosten/baten analyses en effectkaarten.



- Mensen eerder vinden, bereiken en leiden naar passende tools of hulp (van preventie tot hulpverlening).

- Test via Geldfit voor inzicht in financiële situatie en Geldfit Zakelijk voor ondernemers die hulp zoeken.
- Telefoonnummer voor hulp bij geldzorgen.
- NSR Direct verbindt mensen direct door met hulpverlening.
- Initiatieven worden multichannel verspreid voor bereik.



- Financiële fitheid van Nederlanders verbeteren door krachten te bundelen vanuit de overheid, wetenschap en voorlichtingsorganisaties.

- Initiatief Financieel Fitte Werknemers helpt werkgeversom geldzaken bespreekbaar te maken op de werkvloer en hun werknemers met geldzorgen een helpende hand te bieden.

APPENDIX

INITIATIEVEN DIE DOOR WERKGEVERS WORDEN ONDERNOMEN ZIJN TALRIJK EN VERSCHILLEN IN DE BENODIGDE HOEVEELHEID INZET

Mogelijke initiatieven Niet uitputtend

Ondersteuning begrijpen
van moeilijke brieven

Organiseren training over
financiën

Training leidinggevenden in
signaalherkenning

Financiële steun (zoals eigen
sociaal fonds voor leningen of
giften)

Maatwerkoplossing (zoals
medewerker meer uren laten
werken)

Inzet

Maatwerkoplossing (zoals
medewerker meer uren laten
werken)

Informatieve bijeenkomsten
over financiën voor
leidinggevenden of
medewerkers

Vaste contactmomenten met
medewerkers om bij te praten

Loket - voor werknemers door
werknemers

Interne budgetcoach

Datagestuurde aanpak

“Er zijn altijd nog stappen te zetten. Dat is de ervaring van de afgelopen 10 jaar. Het is nooit klaar en je moet blijven leren en verbeteren om dit de juiste aandacht te geven.”

- Nationale-Nederlanden