

HR-professionals en leidinggevenden over personeel met financiële problemen

15 november 2022



Inhoudsopgave

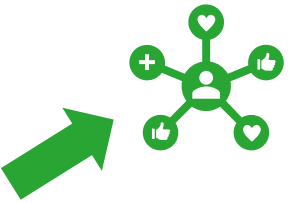
➤ Samenvatting – HR-professionals	3
➤ Inleiding	6
➤ Contact met werknemers over persoonlijke (financiële) problemen	10
➤ Huidige aanpak van ondersteuning aan werknemers met financiële problemen	23
➤ Houding ten aanzien van werknemers met financiële problemen	28
➤ Effect van hogere prijzen op medewerkers met financiële problemen	36
➤ Openheid over hulp aan werknemers met financiële problemen	39
➤ Behoeften HR-professionals om werknemers met financiële problemen te ondersteunen	44
➤ Samenvatting Leidinggevenden	50
➤ Resultaten Leidinggevenden	53
➤ Bijlage	67

 **Wijzer in geldzaken**
HR-professionals en leidinggevenden
over personeel met financiële
problemen

Dit onderzoek is uitgevoerd door:

KANTAR PUBLIC

Samenvatting – HR-professionals



HR-professionals



Samenvatting – HR-professionals (1 van 3)



In deze studie is onderzocht in welke mate HR-professionals en leidinggevendenden te maken hebben met medewerkers met financiële problemen en hoe zij hun rol in de ondersteuning van medewerkers met financiële problemen zien. Het onderzoek is uitgevoerd onder 450 HR-professionals en 510 leidinggevendenden.

Op deze pagina's is eerst een samenvatting te vinden van de resultaten onder HR-professionals. Op pagina 52 is de samenvatting van de resultaten onder leidinggevendenden te vinden.

HR-professionals zien financiële problemen van medewerkers

Driekwart (76%) van de HR-professionals maakt weleens mee dat medewerkers financiële problemen hebben; bij 14% komt dit vaak tot heel vaak voor.

Een loonbeslag is een belangrijk signaal dat een werknemer financiële problemen heeft. De helft (51%) van de HR-professionals maakt (soms tot vaak) mee dat er een loonbeslag wordt gelegd. Dit bericht komt ook vaak binnen bij de salarisadministratie of HR.

Loonbeslag is echter wel een laat signaal; hieraan gaat een traject van betalingsherinneringen en aanmaningen vooraf.

In een eerder stadium kunnen HR-professionals ook opmerken dat er (beginnende) financiële problemen spelen bij een werknemer. Ruim drie vijfde van de HR-professionals ziet bij hun werknemers (soms tot vaak) andere signalen die kunnen duiden op financiële problemen: verzoek om extra uren te werken (68%), verzoek om voorschot op het salaris (60%), minder focus op het werk (61%) en vaker of langer ziekteverzuim (60%). Maar geldzorgen zijn niet altijd aan de buitenkant te zien; 29% van de HR-professionals denkt dat ze geldzorgen niet snel opmerken.

HR-professionals zien dat medewerkers meer moeite hebben om rond te komen door gestegen prijzen

Twee derde (66%) van de HR-professionals ziet dat medewerkers meer moeite hebben om rond te komen door de hogere prijzen. Doordat o.a. energie en boodschappen duurder worden, hebben ook mensen met een baan moeite om de eindjes aan elkaar te knopen.

Ook wordt er meer gedaan tegen geldzorgen: bij ruim de helft (58%) van de organisaties wordt er volgens de HR-professionals meer op geldzorgen gelet, of is meer hulpaanbod bij geldzorgen.

De hoge prijzen van het afgelopen jaar hebben invloed op de opvattingen van HR-professionals over financiële problemen bij medewerkers. Zo geeft ruim drie kwart (77%) aan dat zij door de gestegen prijzen meer begrip hebben voor financiële problemen bij medewerkers.

Samenvatting – HR-professionals (2 van 3)



HR-professionals hebben contact met werknemers over persoonlijke problemen

De werkgever kan een belangrijke rol vervullen in het voorkomen van ernstige financiële problemen bij medewerkers. Toch vermoedt 35% van de HR-professionals dat werknemers liever niet met hen praten over financiële problemen, mede door schaamte. Het helpt dan niet dat 55% van de HR-professionals vindt dat de eerste stap door werknemers moet worden gezet.

Bijna alle HR-professionals maken overigens mee dat werknemers met persoonlijke problemen naar hen toe komen. Financiële problemen zijn met 54% echter niet de meest besproken persoonlijke problemen. Fysieke gezondheid (74%), mentale gezondheid (71%) en problemen/ziekte in de naaste (schoon)familie (57%) worden vaker besproken.

De voornaamste oorzaken van financiële problemen van medewerkers zijn volgens HR-professionals: hoge prijzen van energie, boodschappen en wonen (68%), grote gebeurtenissen in het privéleven (60%) en verkeerde financiële keuzes (54%).

Huidige aanpak: ondersteuning aan werknemers met financiële problemen

Ruim twee vijfde (41%) van de HR-professionals geeft aan dat hun organisatie een officiële aanpak heeft voor medewerkers met financiële problemen. Bijna de helft (48%) van de organisaties heeft geen officiële aanpak, maar reageert wel als medewerkers om hulp vragen.

De meest voorkomende vormen van hulp zijn: een (externe) budgetcoach (39%), meer uren werk aanbieden (35%) en doorverwijzen naar de gemeente (31%) of vrijwilligers (29%).

Hierbij kan worden geconstateerd dat het beleid vrijwel altijd reactief is. Slechts 12% heeft ook een preventief beleid ingesteld.

Bij de kleine groep organisaties die geen actie ondernemen, is de meest voorkomende reden hiervoor dat zij er nog nooit over hebben nagedacht (38%).

Houding ten aanzien van werknemers met financiële problemen

De meeste (85%) HR-professionals geven aan het belangrijk te vinden om werknemers met financiële problemen te helpen. De meest voorkomende reden hiervoor is het tonen van goed werkgeverschap (70%). Daarnaast helpt het in het beperken van bedrijfsrisico's. 64% ziet een grotere kans op ziekteverzuim als risico voor de organisatie. Minder goed functioneren op het werk wordt door 48% van de HR-professionals als risico gezien.

HR-professionals schatten de situatie omtrent medewerkers met financiële problemen bij andere organisaties pessimistischer in. Zo denkt 20% dat er een kans bestaat dat werknemers met financiële problemen bij andere organisaties worden gewantrouwd wanneer er iets wordt gestolen op het werk.

Daartegenover vermoedt maar 11% dat dit gebeurt bij hun eigen organisatie.

Samenvatting – HR-professionals (3 van 3)



Bekendheid van hulp aan werknemers met financiële problemen

Circa één derde (31%) van de HR-professionals die zeggen dat werknemers met financiële problemen worden ondersteund, zegt dat dit niet actief wordt gedeeld in de organisatie. Een bericht op intranet wordt relatief het vaakst (39%) gebruikt om het hulpaanbod kenbaar te maken bij het personeel, terwijl slechts 12% posters heeft opgehangen in het bedrijf.

Openheid over hulp aan werknemers met financiële problemen

Eén vijfde (19%) van de HR-professionals denkt dat hun werkgever liever niet heeft dat buiten de organisatie bekend is dat er werknemers met financiële problemen in dienst zijn.

De organisaties die hier wel open over zijn, noemen als redenen 'het laten zien van goed werkgeverschap' (70%) en 'het verminderen van schaamte omtrent geldzorgen' (55%).

Behoeften HR-professionals om werknemers te ondersteunen

Op de vraag wat zou helpen om meer te doen voor werknemers met financiële problemen, geeft 51% van de HR-professionals aan 1-op-1 hulp zoals een budgetcoach te willen aanbieden. Ook is er behoefte aan een duidelijk overzicht naar wie men kan doorverwijzen voor hulp (47%). 34% heeft interesse in anonieme hulproutes. Een kwart (25%) geeft aan dat een e-learning voor werknemers over geld zou helpen.

De grootste belemmeringen om meer werk te maken van het helpen van medewerkers met financiële problemen hebben te maken met privacy (36%) en een tekort aan budget (24%). Daarnaast vindt één derde van de HR-professionals het een privéaangelegenheid (31%), vindt 35% het ongemakkelijk om er over te praten en acht 29% zijn/haar dagelijkse werkzaamheden een grotere prioriteit dan het helpen van enkele medewerkers met financiële problemen.

Inleiding



Achtergrond

- Ongeveer één op de drie huishoudens heeft moeite met rondkomen (Nibud, juli 2021: de coronacrisis en ons geld). En bijna één op de vijf Nederlandse huishoudens kampt met risico op schulden of problematische schulden. Hiervan zitten bijna 200.000 huishoudens in een schuldhulptraject; het overgrote deel maakt geen gebruik van formele schuldhulpverlening. Hierdoor lopen geldzorgen vaak op: op het moment dat mensen wel aan de bel trekken (gemiddeld 5 jaar later) is het probleem veel groter en complexer geworden.
- Het zou daarom goed zijn als geldzorgen eerder wordenesignaleerd, om verergering te voorkomen. Bij werkenden kunnen werkgevers hierbij een rol spelen: **HR-professionals en leidinggevenden kunnen geldzorgen vaak zien en kunnen werknemers verwijzen naar hulp**. Vanuit deze gedachte is in 2017 het project Financieel Fitte Werknemers opgericht. Op deze website vinden werkgevers tips en tools om geldzorgen te herkennen, bespreken en te verwijzen, en een groot aantal voorbeelden van werkgevers die hiermee al actief zijn.
- In verschillende bedrijven wordt dus al hulp bij geldproblemen aangeboden, maar er valt nog een wereld te winnen. Hoe kijken HR-professionals en leidinggevenden hier tegenaan? Wat doen zij al om werknemers te helpen? Welke barrières bestaan er hierbij? En hoe zouden zij beter gefaciliteerd kunnen worden? Om dit te achterhalen is in september 2022 **een onderzoek uitgevoerd onder HR-professionals en leidinggevenden**, door onderzoeksbureau Kantar Public, in opdracht van Wijzer in geldzaken. Dit rapport is een vervolg op het onderzoek wat Wijzer in geldzaken in de zomer van 2021 heeft laten uitvoeren onder leidinggevenden. Dit jaar ligt de focus meer op HR-professionals, omdat in veel organisaties HR verantwoordelijk is voor de aanpak van geldzorgen bij werknemers.
- Ten opzichte van augustus 2021 is er veel veranderd. Zo lijkt de coronacrisis voorbij te zijn, is er door de oorlog in Oekraïne een enorme stijging van de gas- en energieprijzen en prijzen voor bv. boodschappen. Door de hoge inflatie kunnen huishoudens die normaal wel rondkomen in de financiële problemen komen. Met dit nieuwe onderzoek ontstaat een actueel beeld van de financiële problemen onder werknemers en de helpende rol die HR-professionals en leidinggevenden hierbij kunnen spelen.

1. In hoeverre spreken HR-professionals en leidinggevers over persoonlijke problemen met hun werknemers en hebben ze te maken met werknemers met financiële problemen?
2. Wat doen organisaties en hun HR-professionals en leidinggevers om werknemers met financiële problemen te ondersteunen?
3. Wat is de houding van HR-professionals en leidinggevers ten aanzien van werknemers met financiële problemen? Welke meningen en vooroordelen bestaan er?
4. Wat is het effect van de hogere energieprijzen en de aanhoudende inflatie op de houding van HR-professionals en leidinggevers ten aanzien van werknemers met financiële problemen?
5. In hoeverre delen organisaties, HR-professionals en leidinggevers dat ze werknemers met financiële problemen ondersteunen binnen en buiten de organisatie?
6. Welke behoeften hebben HR-professionals en leidinggevers om werknemers met financiële problemen (beter) te kunnen ondersteunen?

Onderzoeksoptzet

- > In september en oktober 2022 is een grootschalig online **kwantitatief onderzoek uitgevoerd onder 450 HR-professionals en 510 leidinggevenden** over werknemers met financiële problemen. De afgelopen jaren zijn er overigens vaker onderzoeken uitgevoerd naar dit onderwerp (Wijzer in geldzaken, [Leidinggevenden over personeel met financiële problemen](#), 2021; Nibud, [Personeel-met-schulden-2017](#) en Panteia, [werknemers met schulden](#), 2020). De resultaten kunnen echter niet worden vergeleken met deze onderzoeken omdat de doelgroep afwijkt.
- > Ons onderzoek van een jaar geleden was enkel gericht op leidinggevenden. In dit onderzoek hebben we gekozen voor **een doelgroep van HR-professionals en leidinggevenden die werkzaam zijn in middelgrote en grote bedrijven** (minimaal 50 medewerkers werkzaam in de organisatie). De keuze voor HR-professionals is gemaakt omdat geldproblemen van werknemers vaak bij HR terecht komen.
- > De steekproef voor de HR-professionals is gedeeltelijk (n=192) afkomstig van een panel van Kantar, genaamd Nipobase, en gedeeltelijk (n=258) van een panel van PanelClix. Voor de leidinggevenden (n=510) is enkel gebruik gemaakt van Nipobase. In de onderzoeksspecificaties zijn meer details over de steekproeven te vinden. In dit rapport worden eerst de resultaten van de HR-professionals gepresenteerd gevolgd door de resultaten van de leidinggevenden.
- > In de rapportage zullen pagina's over HR-professionals worden aangeduid met  en pagina's over leidinggevenden met 
- > In de bijlage staan meer [onderzoeksspecificaties](#).



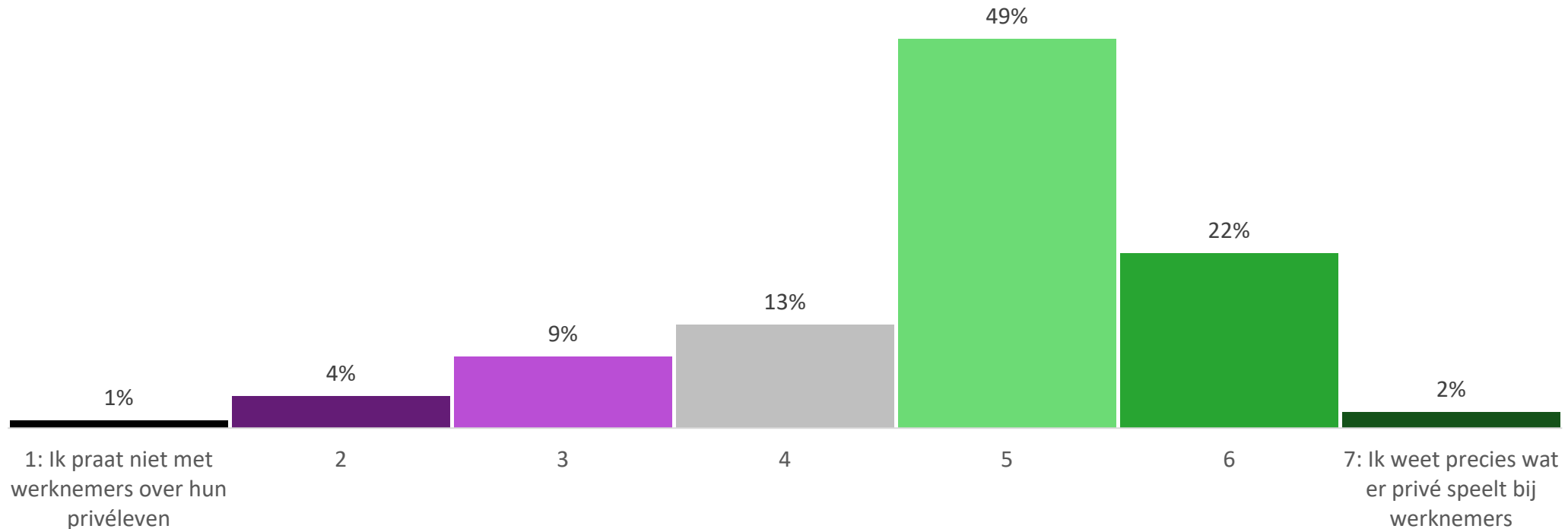
Contact met werknemers over persoonlijke (financiële) problemen





Bijna drie kwart van de HR-professionals geeft aan dat ze weten wat er in het privé leven van hun werknemers speelt

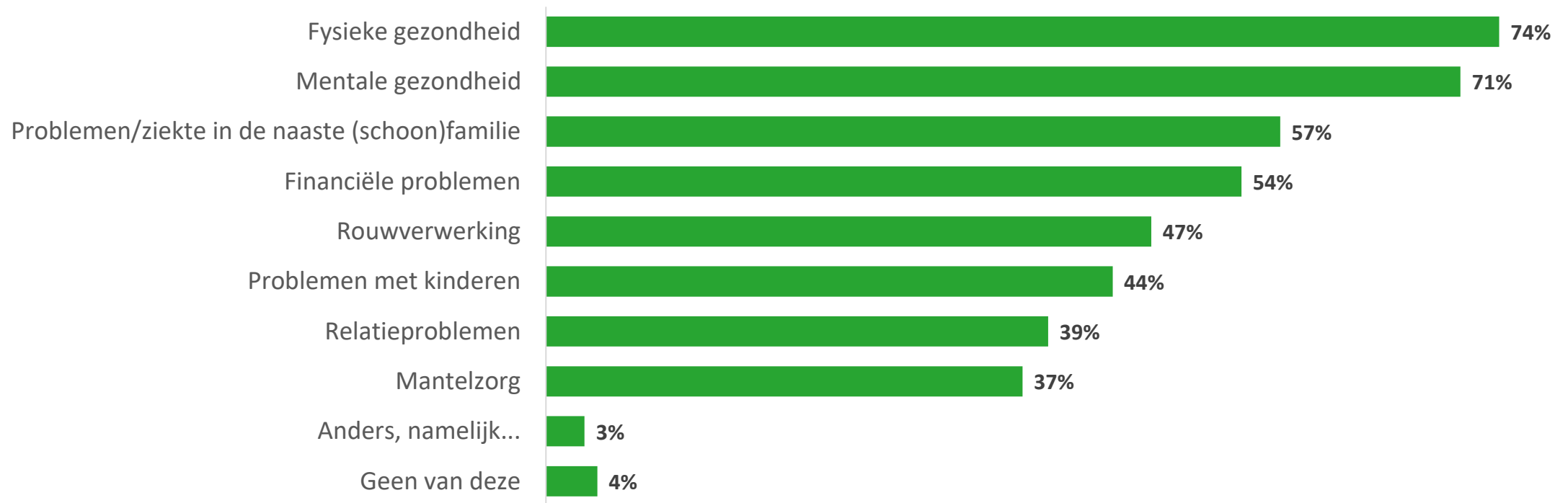
Hoe zou u de relatie met uw medewerkers in uw bedrijf omschrijven?





Fysieke en mentale gezondheidsproblemen (74% en 71%) worden vaak besproken. De helft van de HR-professionals bespreekt financiële problemen (54%)

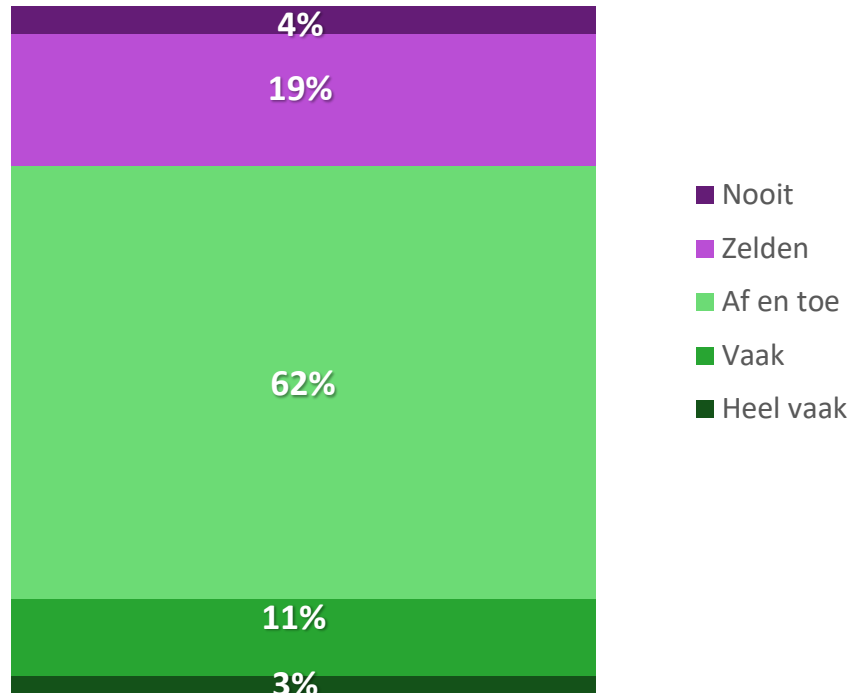
Soort persoonlijke problemen die werknemers bespreken:





Drie kwart van de HR-professionals heeft te maken met medewerkers met financiële problemen, bij 14% komt dit vaak tot heel vaak voor

Frequentie dat HR-professionals meemaken dat werknemers financiële problemen hebben:



Percentage medewerkers dat wel eens financiële problemen heeft volgens HR-professionals:



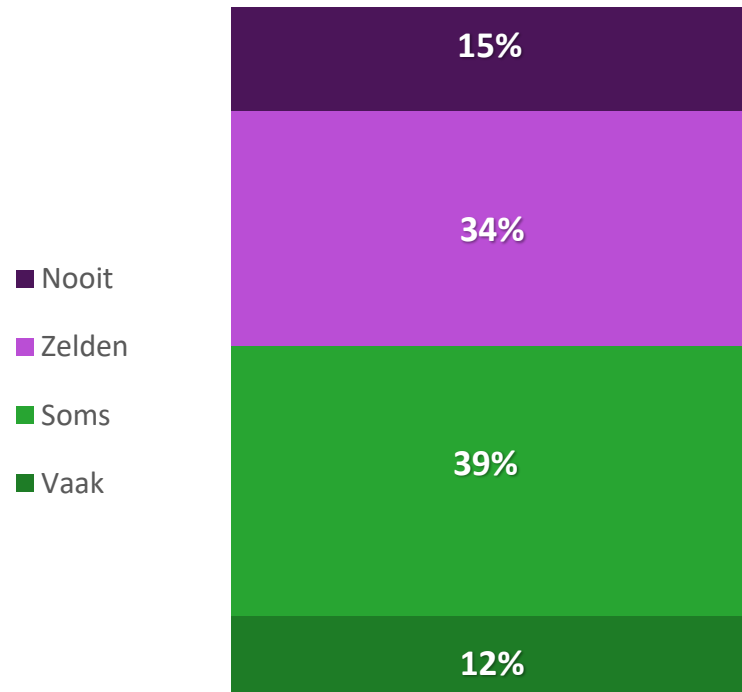
12%
van de werknemers

Deze vraag is door 290 HR-professionals beantwoord. Een derde (36%) weet niet hoeveel procent van de medewerkers financiële problemen heeft.

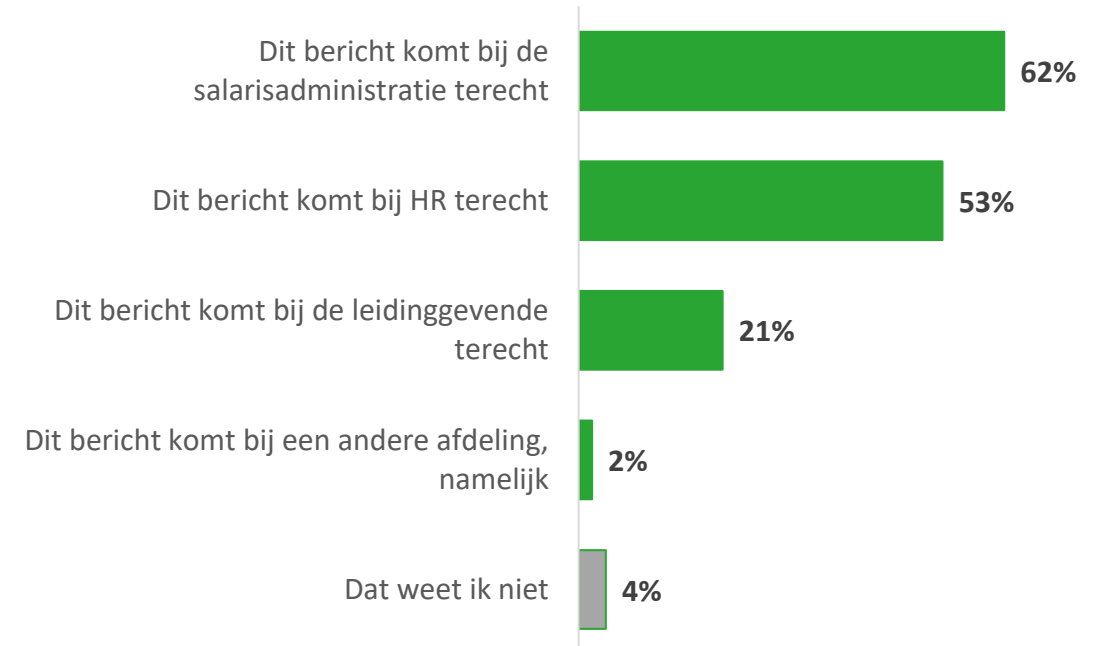


De helft van de HR-professionals maakt mee dat er loonbeslag wordt gelegd, dit bericht komt dan ook vaak bij HR en/of de salarisadministratie terecht

Frequentie dat HR-professionals meemaken dat er loonbeslag wordt gelegd:



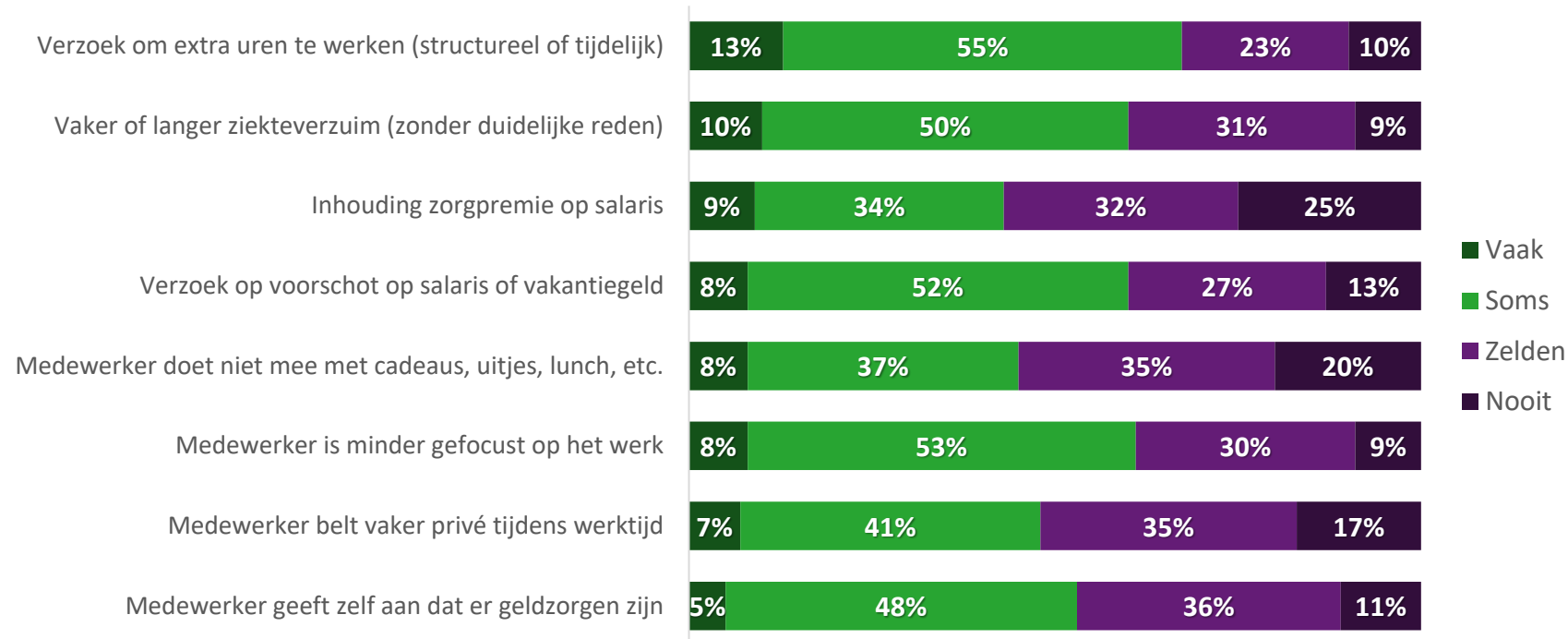
Persoon/afdeling waar loonbeslag terecht komt:





De meest voorkomende signalen van financiële problemen bij medewerkers zijn: 'verzoek om extra uren te werken' en 'vaker of langer ziekteverzuim'

Frequentie waarmee HR-professionals signalen van financiële problemen bij medewerkers opmerken

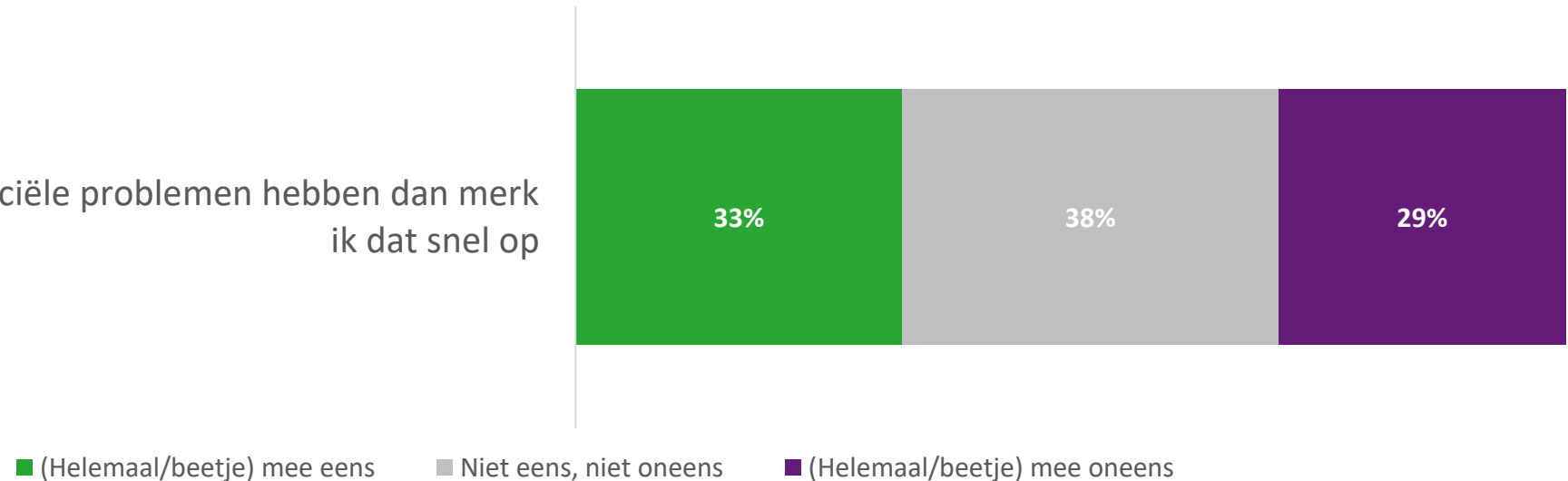




Eén derde van de HR-professionals denkt dat zij financiële problemen van werknemers snel opmerken

Signaleren van werknemers met financiële problemen:

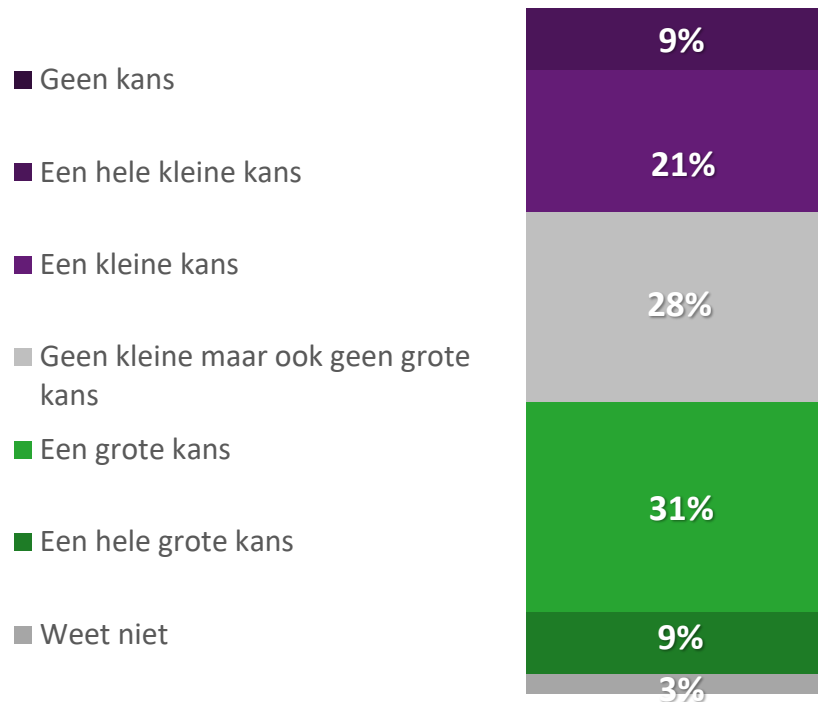
Als medewerkers financiële problemen hebben dan merk ik dat snel op





40% van de HR-professionals gaat er vanuit dat ze niet op de hoogte zijn van alle financiële problemen onder werknemers

Geschatte kans dat HR-professionals niet op de hoogte zijn van financiële problemen van werknemers:



Significante verschillen tussen de subgroepen

Bedrijfsgrootte: HR-professionals van kleine bedrijven (49%) geven vaker aan dat er een kleine kans tot geen kans is dat ze financiële problemen niet door hebben ten opzichte van HR-professionals van grote bedrijven (26%).



HR-professionals en de directe leidinggevende zijn de meest gebruikelijke wegen waardoor duidelijk wordt dat er financiële problemen spelen bij werknemers

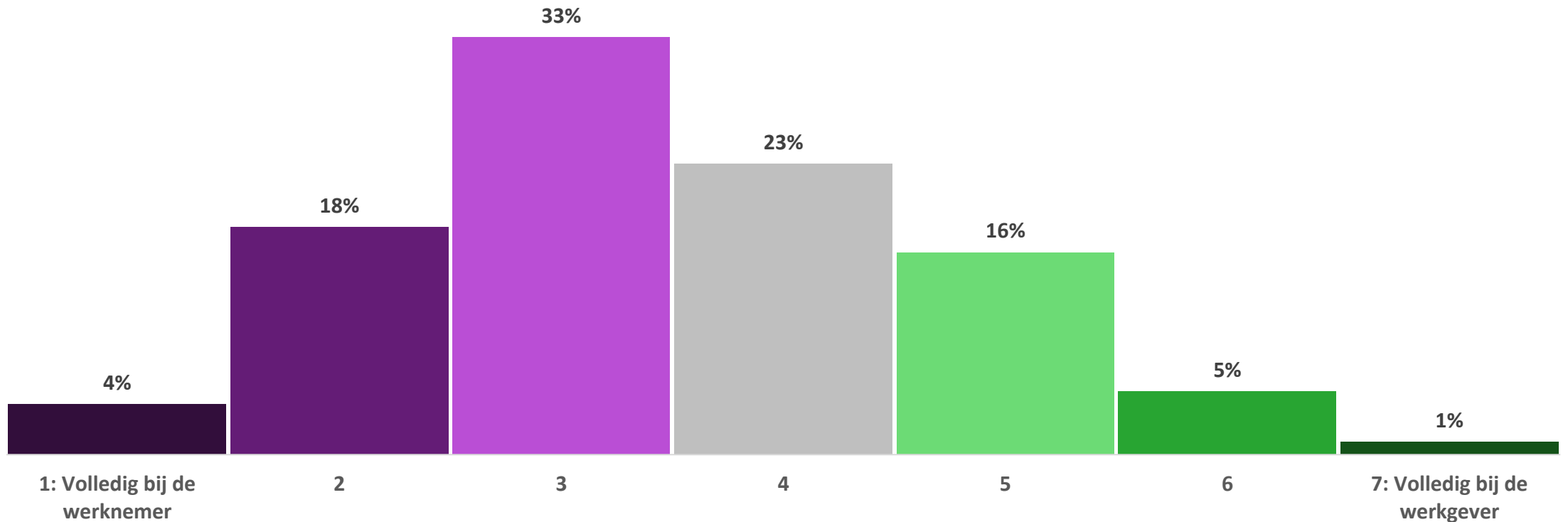
Via welke weg wordt duidelijk dat er financiële problemen spelen bij een werknemer?





Meer dan de helft (54%) van de HR-professionals vindt dat de verantwoordelijkheid om de eerste stap te nemen bij de werknemer ligt

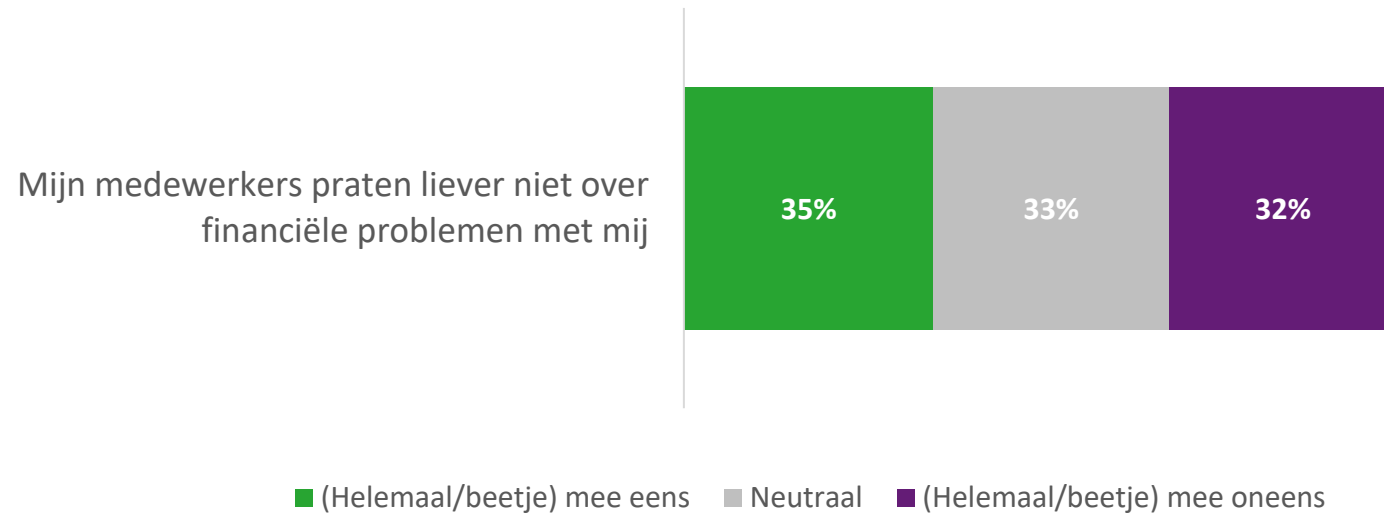
Bij wie ligt volgens u de verantwoordelijkheid om de eerste stap te nemen als een werknemer financiële problemen heeft?





35% van de HR-professionals vermoedt dat werknemers liever niet met hen praten over financiële problemen

Opvattingen van HR-professionals over werknemers met financiële problemen:





HR-professionals denken dat schaamte de voornaamste reden is om niet met hen te praten over financiële problemen

Mogelijke redenen waarom werknemers liever niet met HR-professionals praten:



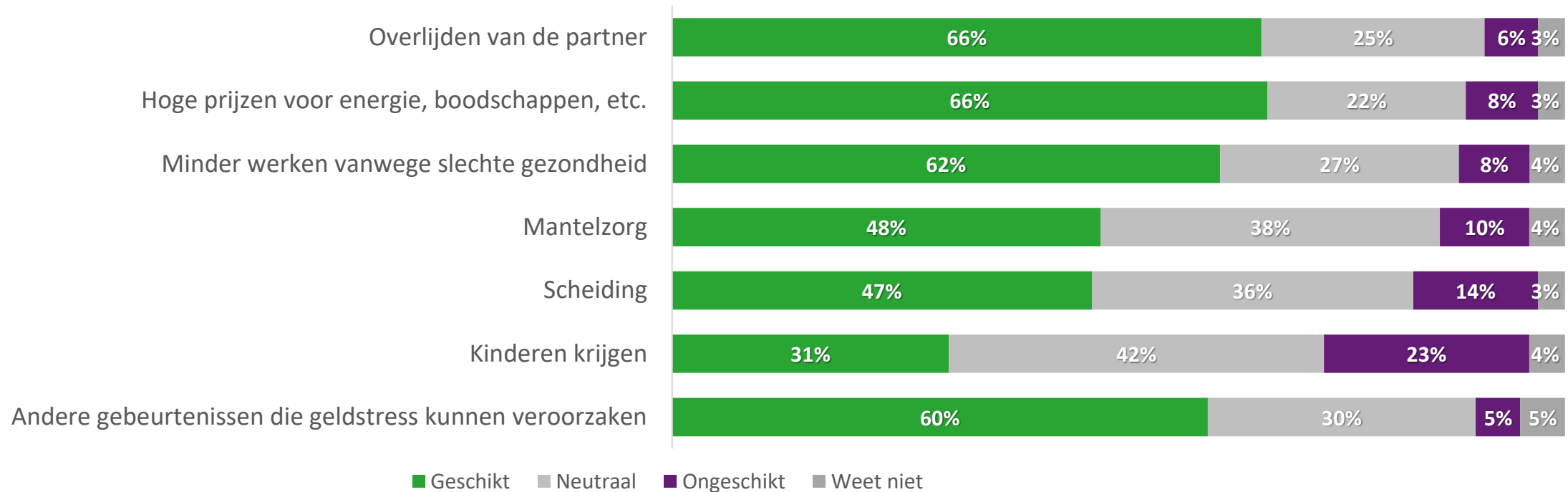
Significante verschillen tussen de subgroepen

Bedrijfsgrootte: HR-professionals van grote bedrijven (28%) geven vaker aan dat te weinig of slecht contact met de leidinggevende/HR-afdeling de reden is waarom financiële problemen niet worden besproken dan HR-professionals bij kleine bedrijven (11%).



Het overlijden van de partner, de huidige hoge prijzen en minder werken vanwege een slechte gezondheid zijn volgens HR-professionals de meest geschikte aanleidingen om over geld te praten

Geschiktheid van onderwerpen om met medewerkers over in gesprek gaan met betrekking tot geld:





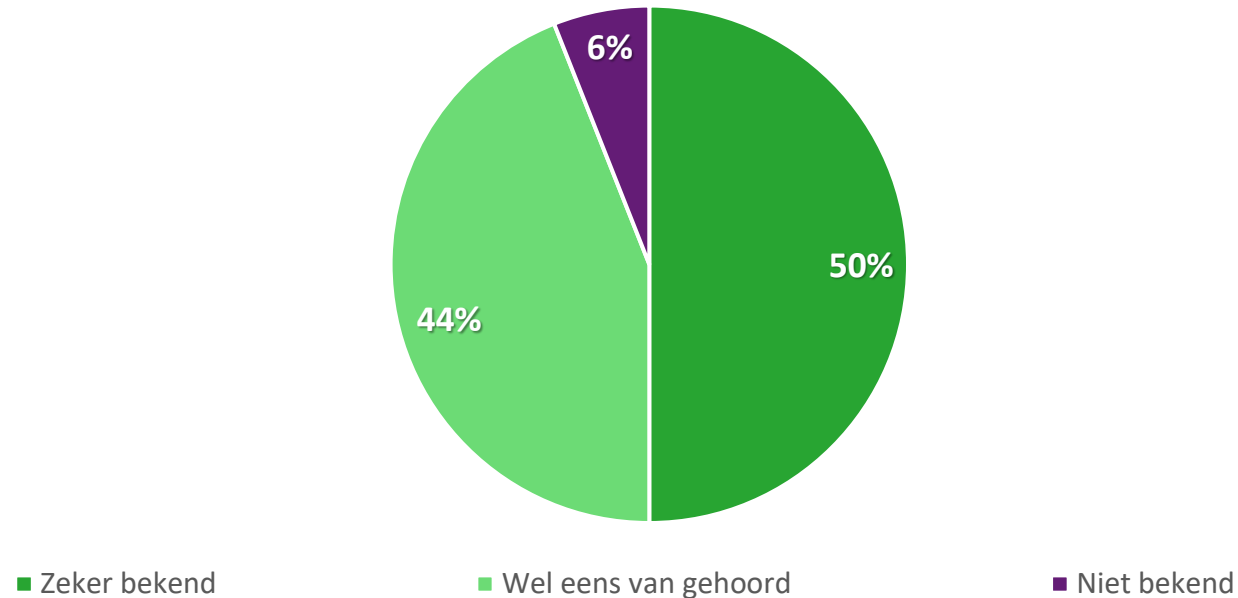
Huidige aanpak van ondersteuning aan werknemers met financiële problemen





Bijna alle HR-professionals (94%) zijn (enigszins) bekend met de rol die werkgevers kunnen spelen bij financiële problemen van werknemers

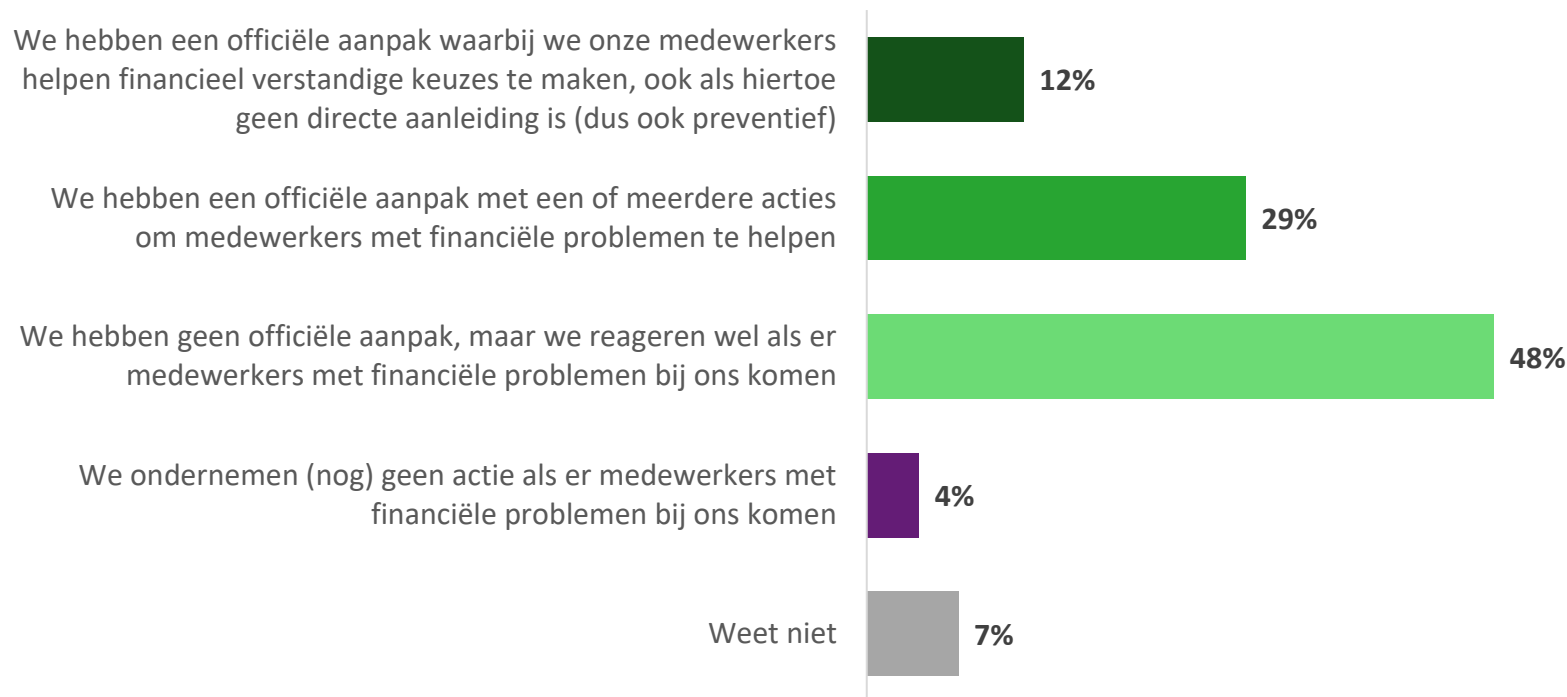
Bekendheid rol van de werkgevers in hulp bij financiële problemen van werknemers:





De helft van de HR-professionals geeft aan dat hun organisatie geen officiële aanpak heeft maar ze reageren wel als er medewerkers met financiële problemen bij hen komen

Huidige aanpak werknemers met financiële problemen:



Significante verschillen tussen de subgroepen

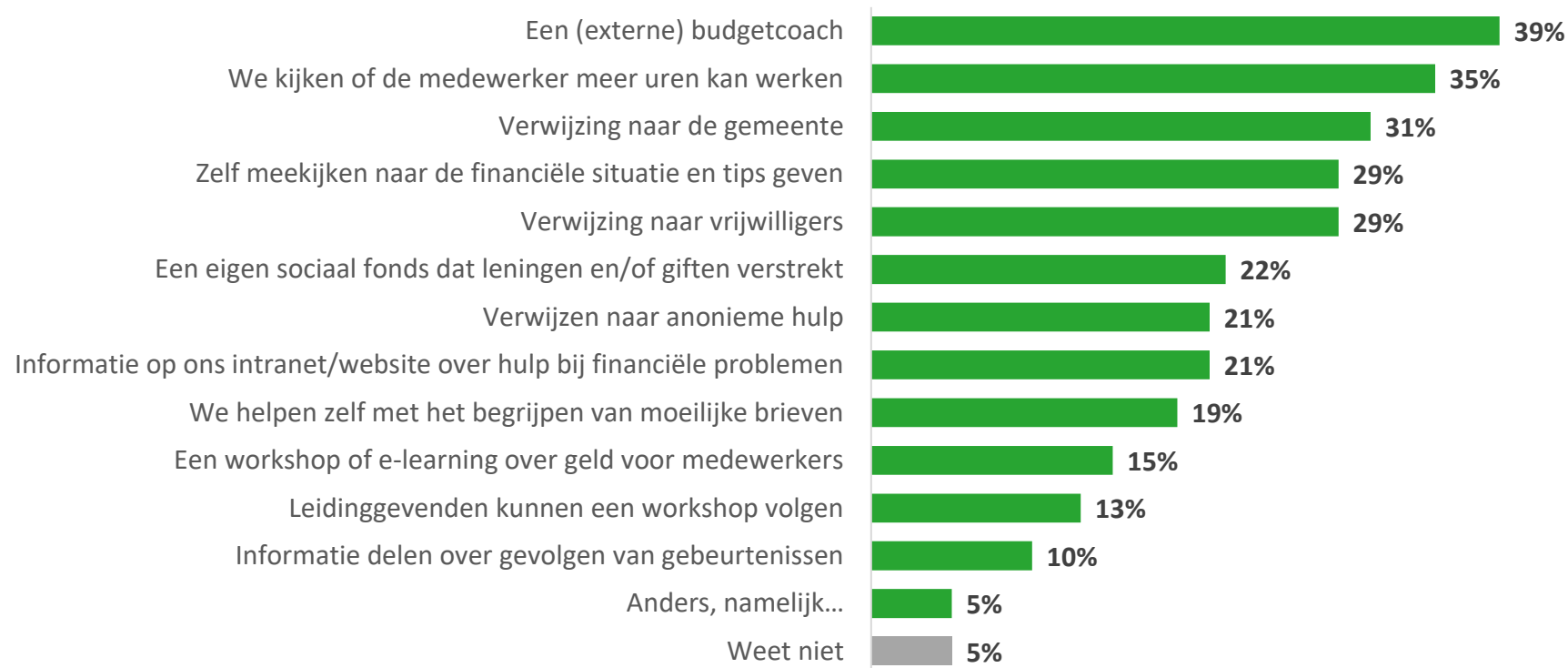
Bedrijfsgrootte: HR-professionals van grotere bedrijven (32%) geven vaker aan dat er een officiële aanpak is ten opzichte van HR-professionals van kleinere bedrijven (16%).

Daarentegen geven HR-professionals van kleinere bedrijven (70%) juist vaker aan dat er geen officiële aanpak is, maar dat ze wel reageren ten opzichte van HR-professionals van grotere bedrijven (44%).



Bij de organisaties die reageren op financiële problemen van werknemers, bestaat een variatie aan initiatieven voor medewerkers met financiële problemen

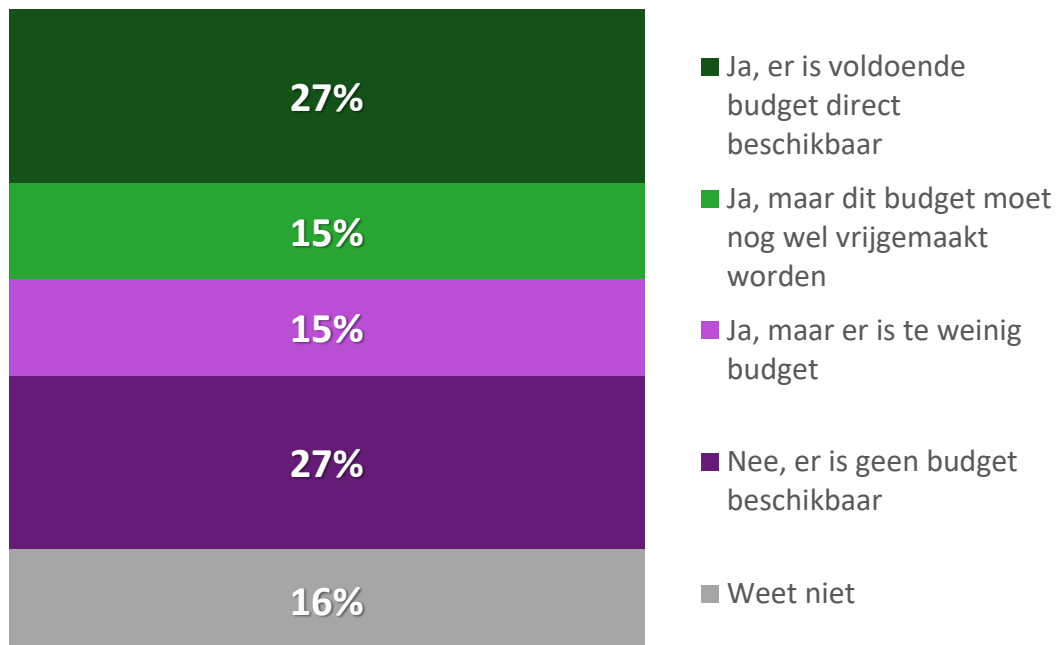
Initiatieven voor medewerkers met financiële problemen:





Bij 42% van de organisaties die initiatieven hebben voor medewerkers met financiële problemen, is hier geen of te weinig budget voor en 16% weet niet of hier budget voor is

Beschikbaarheid budget voor initiatieven ter ondersteuning van werknemers met financiële problemen



Significante verschillen tussen de subgroepen

Bedrijfsgrootte: HR-professionals van kleinere bedrijven (40%) geven vaker aan dat er geen budget beschikbaar ten opzichte van HR-professionals van grotere bedrijven (25%).

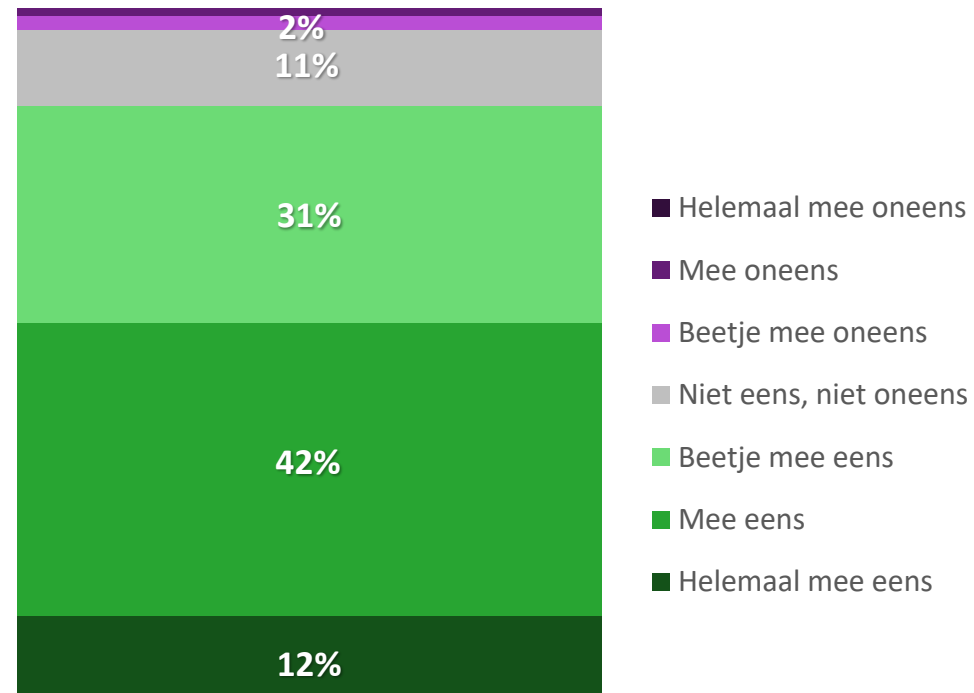
Houding ten aanzien van werknemers met financiële problemen





85% van de HR-professionals vindt het belangrijk om medewerkers met financiële problemen te helpen

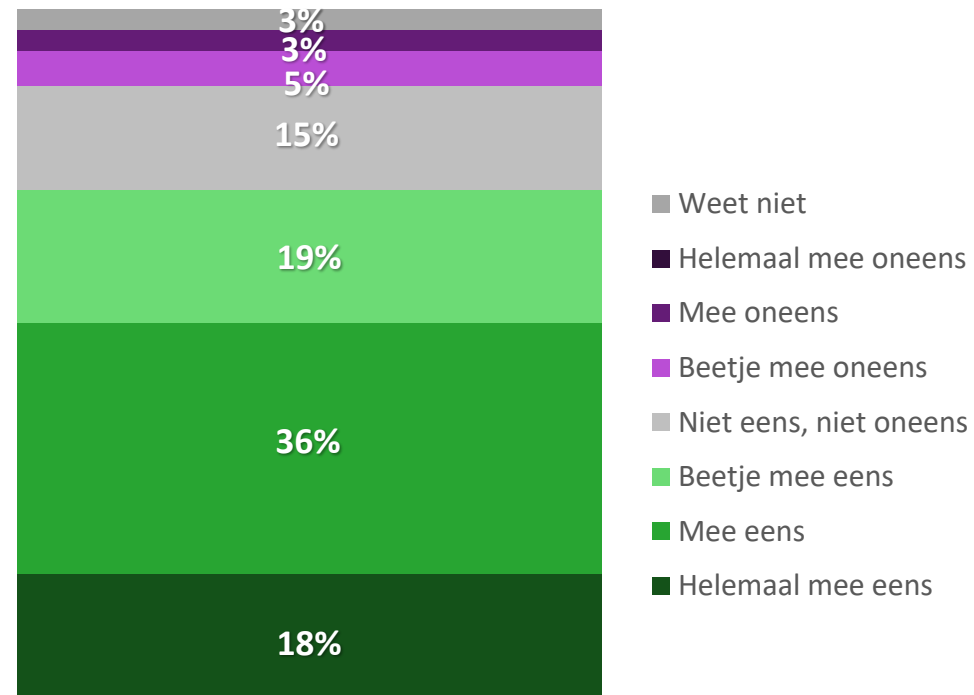
Ik vind het belangrijk om werknemers met financiële problemen te helpen:





Bijna driekwart van de HR-professionals vindt dat de kosten van het helpen van medewerkers opwegen tegen de baten

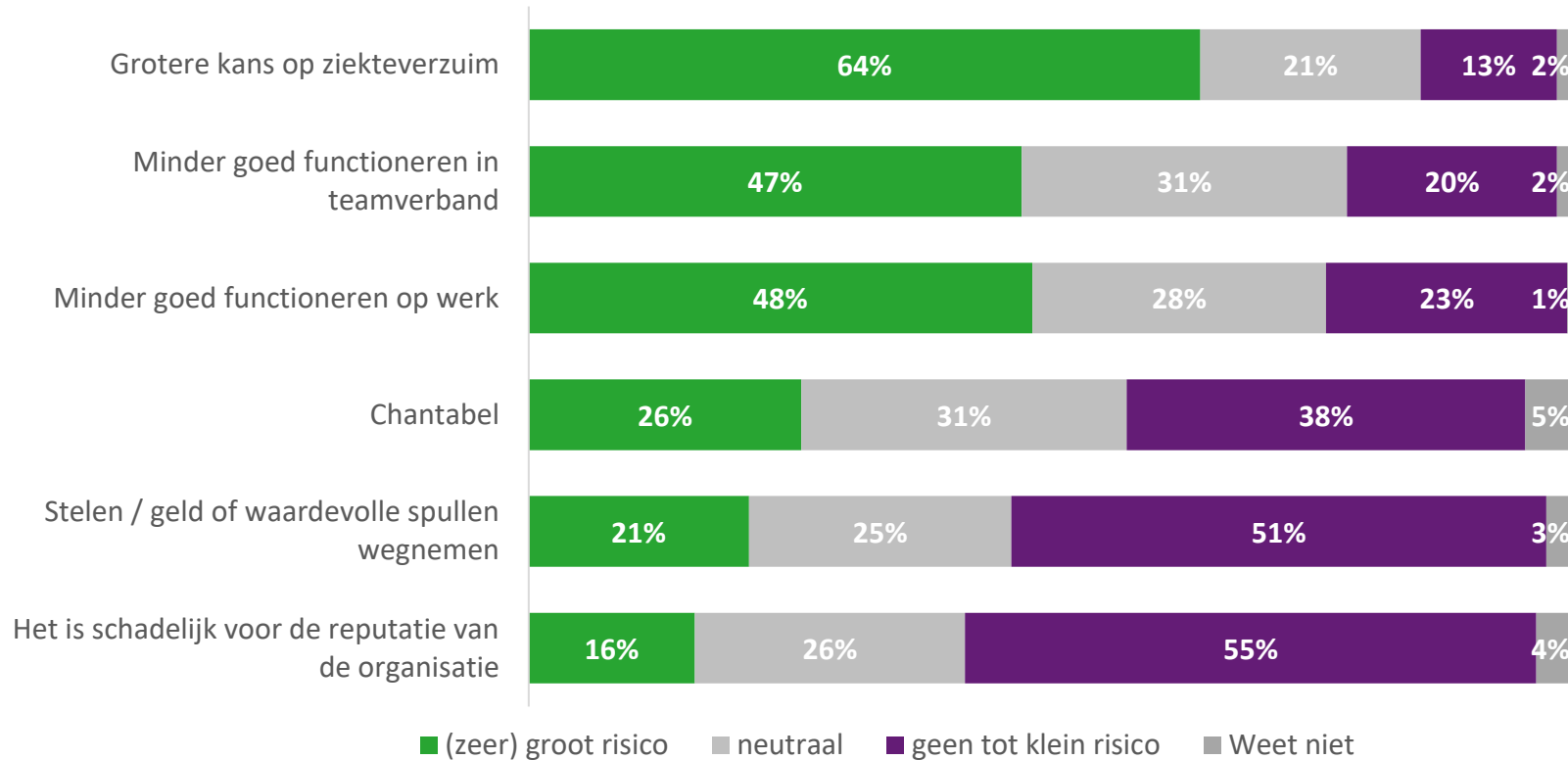
De kosten (bijvoorbeeld: tijd en geld) van het helpen van medewerkers met financiële problemen wegen op tegen de baten (bijvoorbeeld: minder ziekteverzuim en betere prestaties).





HR-professionals zien ook de risico's van werknemers met financiële problemen: 64% ziet een grotere kans op ziekteverzuim als risico voor de organisatie

Geschatte risico's van medewerkers met financiële problemen:



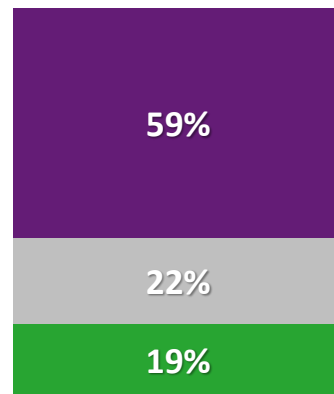
Significante verschillen tussen de subgroepen

Bedrijfsomvang: HR-professionals van grote bedrijven (50%) zien minder goed functioneren in teamverband vaker als risico ten opzichte van HR-professionals van kleine bedrijven (33%).

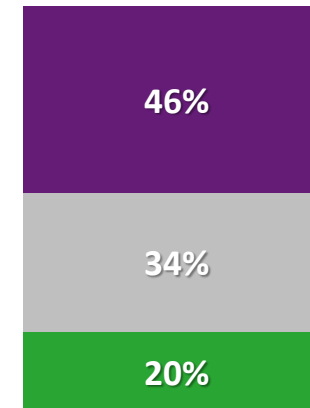


Eén vijfde van de HR-professionals denkt dat werknemers met een vaste baan geen financiële problemen hoeven te hebben. In overeenstemming hiermee denkt ook een vijfde dat geldzorgen iemands eigen schuld zijn

Werknemers met een vaste baan hoeven geen financiële problemen te hebben.



Vaak zijn geldzorgen iemands eigen schuld.



■ (Helemaal/beetje) mee eens

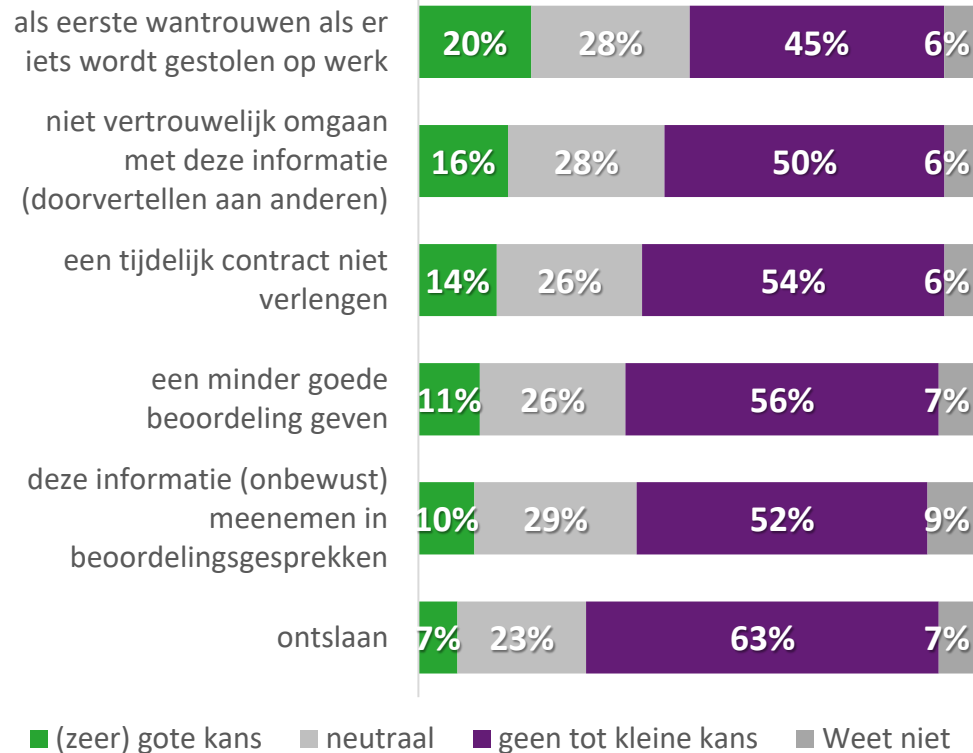
■ Neutraal

■ (Helemaal/beetje) mee oneens



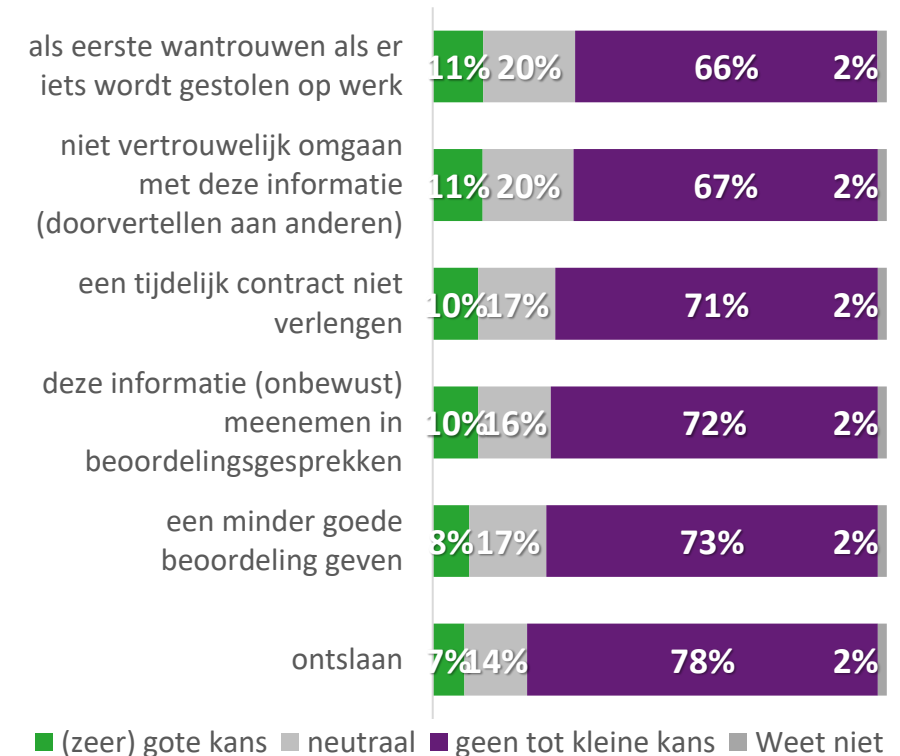
HR-professionals denken dat andere bedrijven in dezelfde branche strenger optreden tegen medewerkers met financiële problemen ten opzichte van hun eigen bedrijf

Geschatte kans van acties van andere organisaties tegen medewerkers met financiële problemen:



Doorvraag: HR-professionals die aangaven dat medewerkers met financiële problemen konden worden ontslagen gaven bijna allemaal aan dat dit dan zou komen doordat het functioneren van de werknemer wordt ondermijnd door zijn of haar financiële problemen.

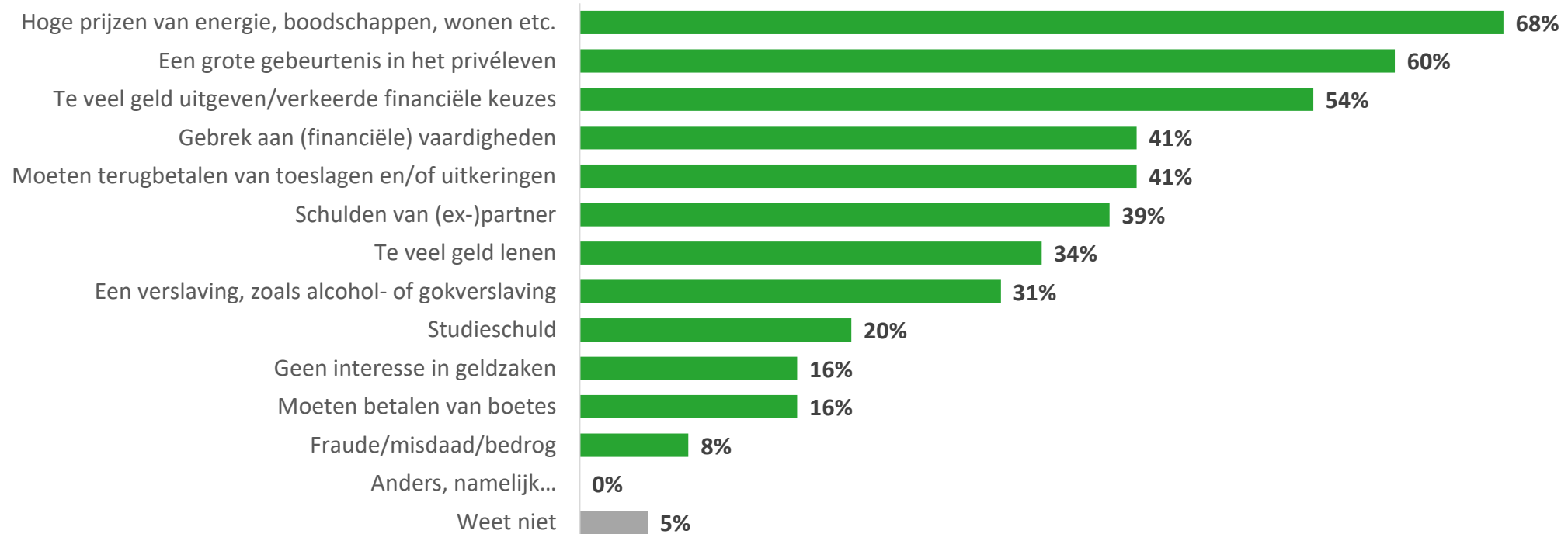
Geschatte kans van acties van eigen organisatie tegen medewerkers met financiële problemen:





Hoge prijzen, grote gebeurtenissen in het privéleven en verkeerde financiële keuzes voornaamste oorzaken van financiële problemen volgens HR-professionals

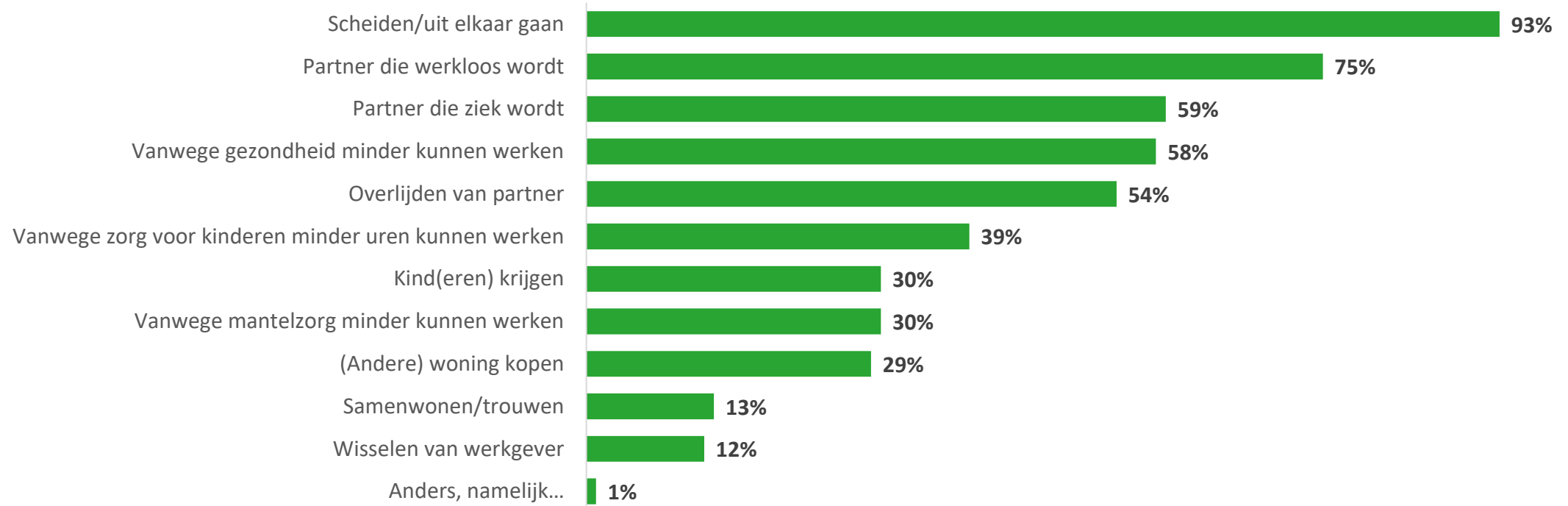
Oorzaken van financiële problemen van de werknemers volgens de HR-professionals:





De voornaamste veranderingen die financiële problemen veroorzaken bij werknemers zijn scheiden en het werkloos worden van de partner

Veranderingen die financiële problemen veroorzaken bij werknemers volgens HR-professionals:





Effect van hogere prijzen op de mening over medewerkers met financiële problemen





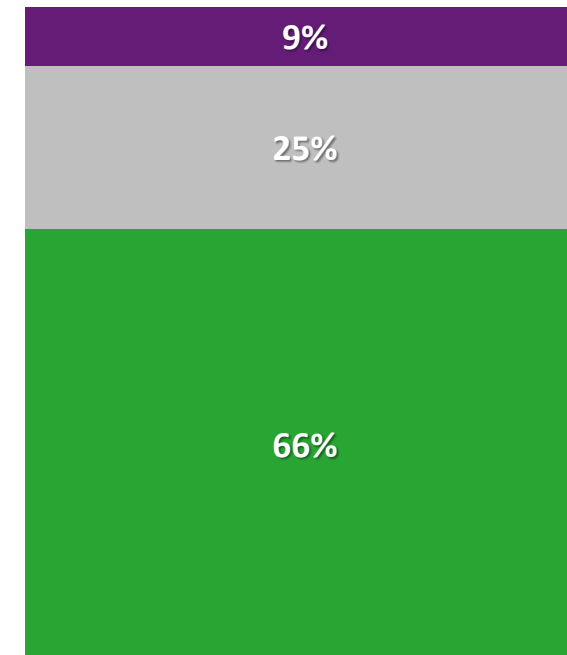
Door de gestegen prijzen is er meer begrip voor financiële problemen, ook merken HR-professionals dat meer medewerkers moeite hebben met rondkomen

Door de gestegen prijzen heb ik meer begrip gekregen voor mogelijke financiële problemen van medewerkers



■ (Helemaal/beetje) mee eens

Door de hogere prijzen voor energie en boodschappen merk ik dat meer medewerkers moeite hebben om rond te komen

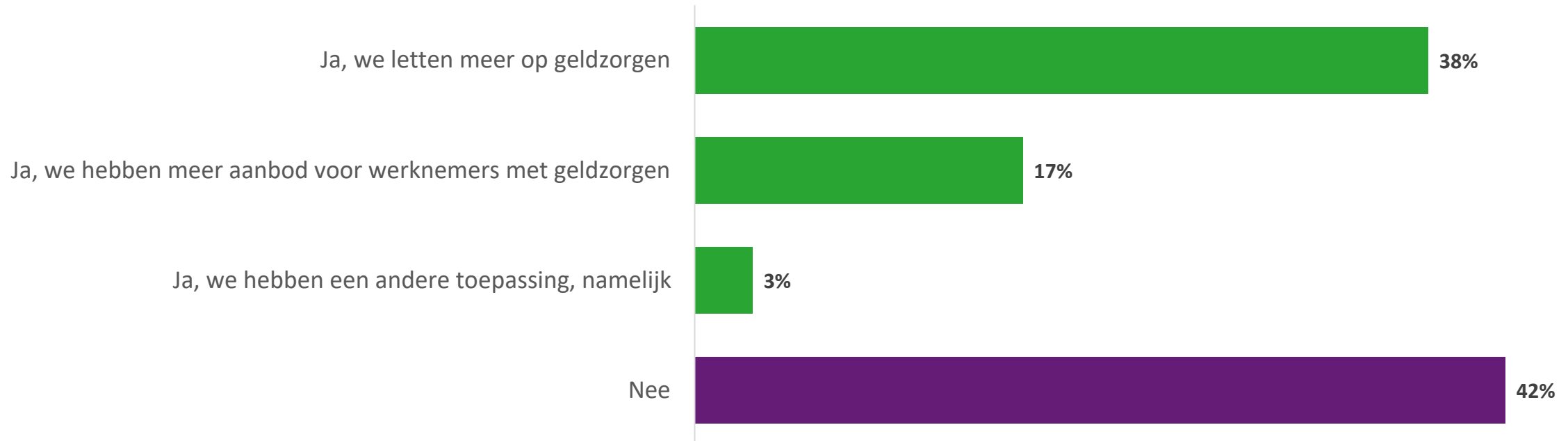


■ (Helemaal/beetje) mee oneens



Bij ruim de helft van de organisaties is het beleid voor werknemers met financiële problemen aangepast naar aanleiding van de hogere prijzen

Verandering in aanpak werknemers met financiële problemen naar aanleiding van de hoge prijzen:





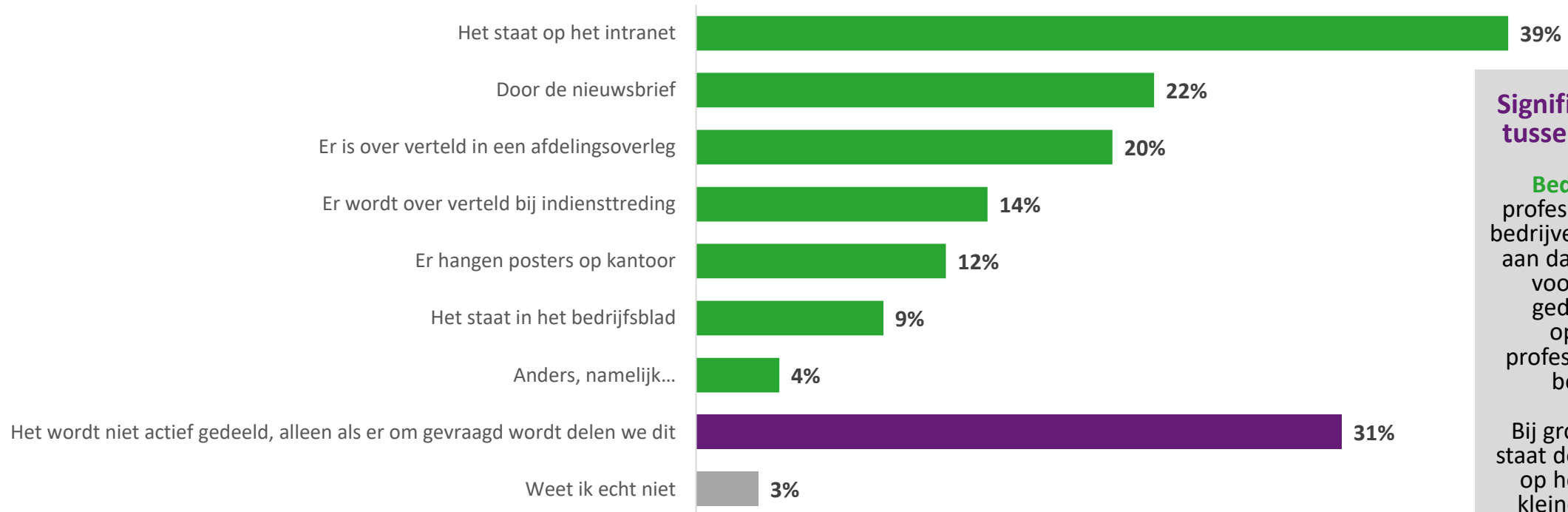
Openheid over hulp aan werknemers met financiële problemen





Bekendheid binnen bedrijf: bijna één derde (31%) van de HR-professionals die zeggen dat werknemers met financiële problemen worden ondersteund, zegt dat dit niet actief wordt gedeeld in de organisatie

Kanaal waarop mogelijkheden voor medewerkers met financiële problemen wordt gedeeld:



Significante verschillen tussen de subgroepen

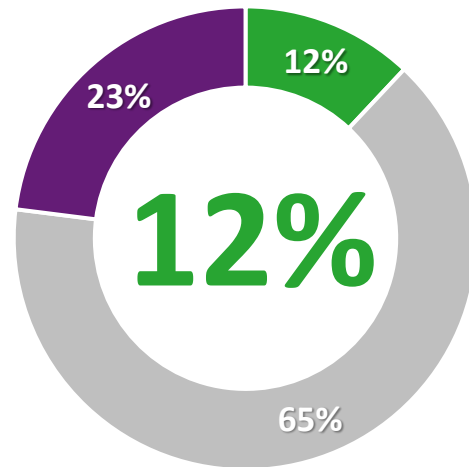
Bedrijfsgrootte: HR-professionals van kleinere bedrijven (55%) geven vaker aan dat de mogelijkheden voor hulp niet actief gedeeld worden ten opzichte van HR-professionals van grotere bedrijven (26%).

Bij grote bedrijven (43%) staat deze informatie vaker op het intranet dan bij kleine bedrijven (19%).



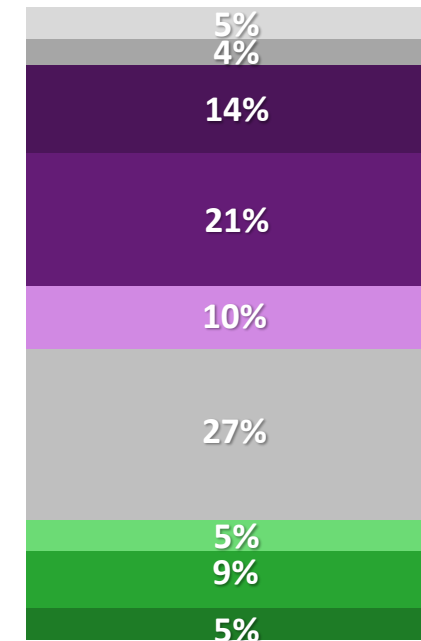
Bekendheid buiten bedrijf: één vijfde van de HR-professionals denkt dat hun organisaties niet willen dat de buitenwereld weet dat zij werknemers met financiële problemen in dienst zouden hebben

Bekendheid buiten organisatie dat medewerkers met financiële problemen ondersteuning ontvangen:



- Ja, dit is openbaar bekend
- Nee, we zwijgen er niet over, maar promoten het ook niet
- Nee, dit willen we graag binnen de eigen organisatie houden

We hebben liever niet dat bekend wordt dat wij medewerkers met financiële problemen in dienst hebben.



- Niet van toepassing
- Weet niet
- Helemaal mee oneens
- Mee oneens
- Beetje mee oneens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Beetje mee eens
- Mee eens
- Helemaal mee eens



Bekendheid buiten bedrijf : de meest genoemde redenen voor organisaties om niet open te zijn over de ondersteuning van medewerkers met financiële problemen zijn dat ze 100% betrouwbaarheid willen uitstralen en de voordelen ervan niet zien

Redenen om niet open te zijn over medewerkers met financiële problemen:





Bekendheid buiten bedrijf: de meest genoemde redenen van organisaties die wel open zijn over de ondersteuning van medewerkers met financiële problemen zijn: het laten zien van goed werkgeverschap (70%) en verminderen van schaamte omtrent geldzorgen (55%)

Redenen om wel open te zijn over medewerkers met financiële problemen:



Behoeften HR-professionals om werknemers met financiële problemen te ondersteunen





HR-professionals bieden het liefst 1-op-1 hulp en een duidelijk overzicht naar wie ze kunnen doorverwijzen aan medewerkers met financiële problemen aan

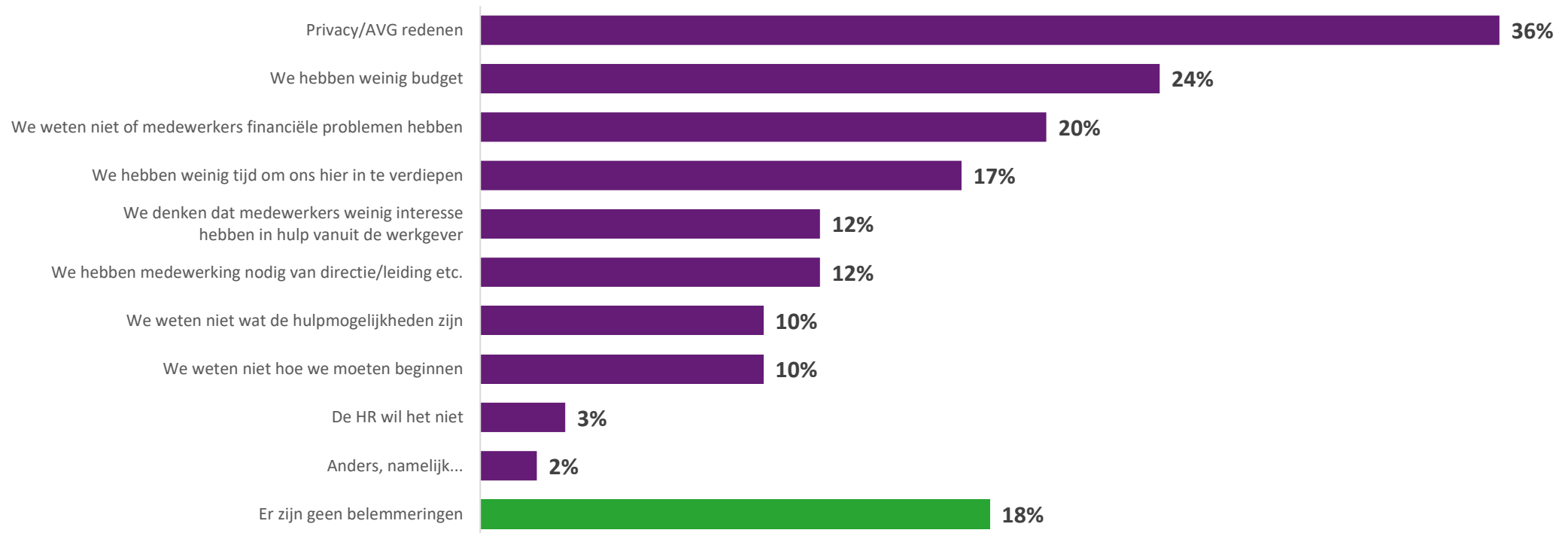
Acties die HR-professionals graag willen aanbieden om werknemers met financiële problemen te helpen:





De grootste belemmering voor HR-professionals om meer hulp te bieden, is de privacy

Belemmeringen die HR-professionals ervaren om meer hulp aan te bieden aan werknemers met financiële problemen:

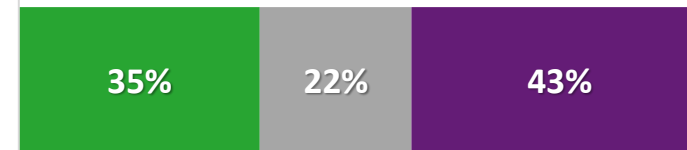




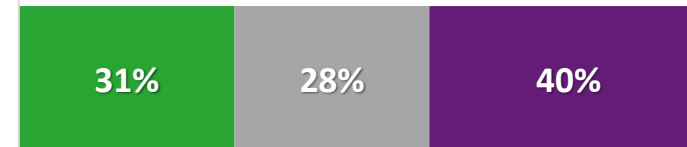
Financiële problemen worden door een derde van de HR-professionals gezien als een ongemakkelijk onderwerp en een privéaangelegenheid

Opvattingen van HR-professionals over werknemers met financiële problemen:

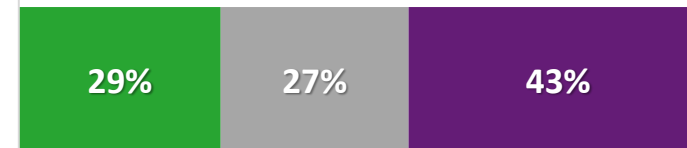
Ik vind het ongemakkelijk om over mogelijke financiële problemen te beginnen met mijn medewerkers



Ik vind financiële problemen een privéaangelegenheid



Mijn dagelijkse werkzaamheden hebben meer prioriteit dan het helpen van enkele werknemers met financiële problemen



■ (Helemaal/beetje) eens ■ Neutraal ■ (Helemaal/beetje) oneens



Bijna de helft (45%) van de HR-professionals geeft aan dat een website met meer informatie zou helpen bij het in actie komen om werknemers met financiële problemen te helpen

Helpende factoren voor organisaties om in actie te komen als werknemers financiële problemen hebben:



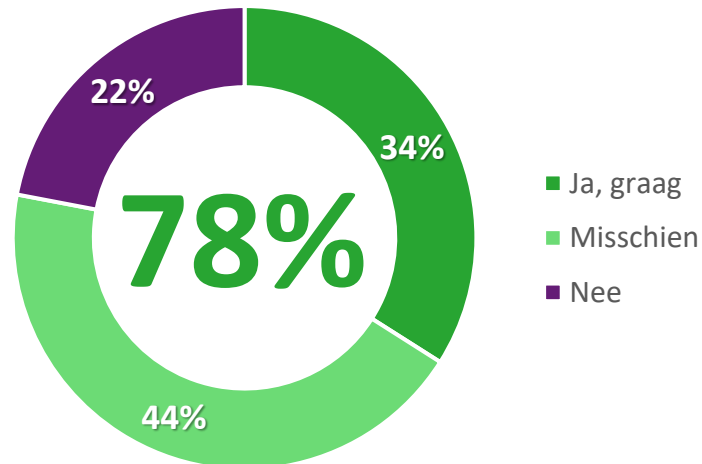
Significante verschillen tussen de subgroepen

Bedrijfsgrootte: HR-professionals van kleinere bedrijven (60%) hebben vaker behoefte aan een website met meer informatie ten opzichte van HR-professionals van grotere bedrijven (42%).

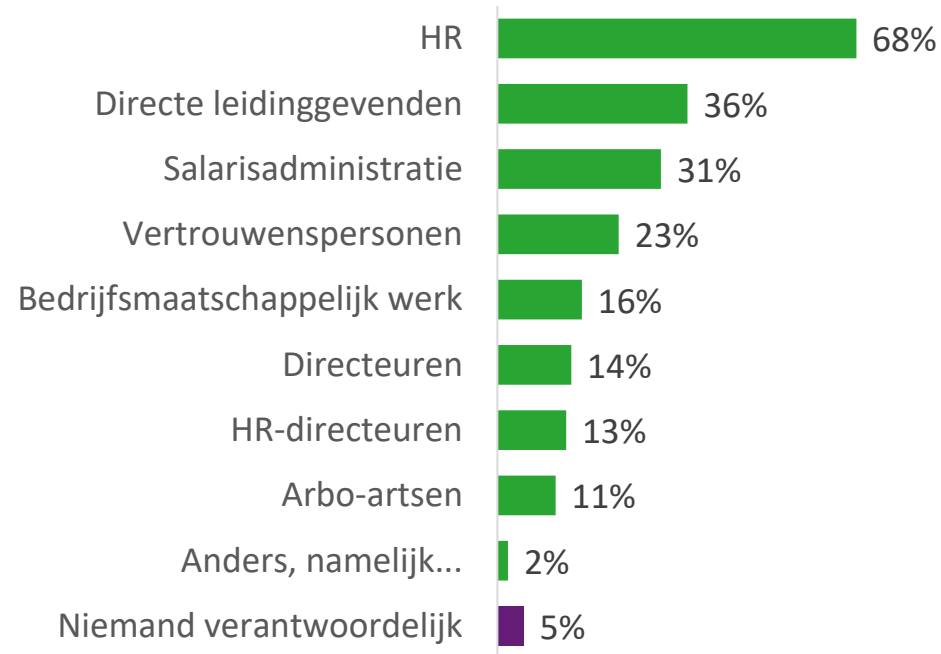


Drie kwart van de HR-professionals geeft aan (misschien) interesse te hebben in meer informatie. Bij twee derde is de HR afdeling verantwoordelijk voor werknemers met financiële problemen

Interesse in meer informatie over het onderwerp financiële problemen onder werknemers:



Verantwoordelijke persoon binnen organisatie voor werknemers met financiële problemen:



Significante verschillen tussen de subgroepen

Bedrijfsgrootte: bij kleinere bedrijven (26%) houden directeuren zich vaker bezig met werknemers met financiële problemen dan bij grotere bedrijven (11%). Bij grotere bedrijven (18%) zijn dit vaker bedrijfsmaatschappelijk werkers dan bij kleinere bedrijven (4%).

Samenvatting - Leidinggevenden



leidinggevenden





Samenvatting – Leidinggevenden

Contact met werknemers over persoonlijke (financiële) problemen

Bijna vier op de tien (38%) van de leidinggevenden maakt weleens mee dat werknemers financiële problemen hebben. Een derde (33%) van de leidinggevenden bespreekt financiële problemen met hun medewerkers. Andere persoonlijke problemen, zoals fysieke gezondheid (82%), problemen/ziekte in de naaste familie (70%) en mentale gezondheid (62%) zijn meer voorkomende gespreksonderwerpen. Toch bieden de huidige hoge prijzen voor energie en boodschappen een mogelijkheid om het gesprek over de financiën te openen. Het is namelijk volgens 74% van de leidinggevenden een geschikt onderwerp om in het kader van geld te praten met werknemers.

Zeven op de tien (71%) leidinggevenden verwachten dat de medewerker de eerste stap zet in het melden van financiële problemen. Daartegenover schat drie op de tien leidinggevenden (30%) de kans (heel) groot in dat ze financiële problemen bij werknemers niet doorhebben.

Toch geven bijna alle leidinggevenden (88%) aan bekend te zijn met het feit dat er een rol is voor de werkgever in het helpen van medewerkers met financiële problemen. En vindt meer dan driekwart (78%) van de leidinggevenden het belangrijk om medewerkers met financiële problemen te helpen. Dus ook bij de leidinggevenden lijkt er een verschil te bestaan tussen motivatie en actie.

Hogere prijzen door de oorlog in Oekraïne

Door de hogere prijzen heeft driekwart (75%) van de leidinggevenden meer begrip voor financiële problemen bij werknemers en meer dan de helft (55%) merkt ook dat medewerkers meer moeite hebben om rond te komen. Desondanks is er bij 65% van de bedrijven geen verandering in de aanpak geconstateerd door leidinggevenden.

Openheid over hulp aan werknemers met financiële problemen

Slechts 8% van de leidinggevenden geeft aan dat hun bedrijf openbaar bekend maakt dat zij ondersteuning bieden aan medewerkers met financiële problemen. Twee derde (67%) van de leidinggevenden geeft aan dat de organisatie er niet over zwijgt maar het ook niet promoot.

Behoeft om werknemers te ondersteunen

Ruim de helft van de leidinggevenden (65%) zou interesse hebben in meer informatie over ondersteuning voor medewerkers met financiële problemen. Daarbij zijn de meest gewenste acties die leidinggevenden zouden willen aanbieden 1-op-1 hulp (50%), een duidelijk overzicht voor doorverwijzingen voor hulp (43%) en een anonieme hulproute voor medewerkers (35%).



Toelichting onderzoek onder leidinggevenden

- Zoals eerder benoemd is dit onderzoek afgenomen onder zowel HR-professionals als leidinggevenden. In de onderstaande paragrafen worden de belangrijkste resultaten voor leidinggevenden weergegeven. Hierbij is een selectie gemaakt van de belangrijkste vragen om zo de leesbaarheid van deze rapportage te bevorderen. Alle vragen die aan de HR-professionals zijn gesteld, zijn ook gesteld aan de leidinggevenden. Mocht er interesse zijn in deze vragen, neem dan contact op met Wijzer in geldzaken (info@wijzeringeldzaken.nl) . Wij sturen deze resultaten graag naar u op.
- In dit hoofdstuk wordt zo nu en dan een vergelijking gemaakt met het onderzoek uit 2021 onder leidinggevenden (ook uitgevoerd door Kantar Public). De verschillen die benoemd zijn, zijn getoetst op een 95% betrouwbaarheidsinterval. Echter is enige voorzichtigheid geboden bij de interpretatie van deze verschillen, gezien de doelgroep niet exact hetzelfde is.
- In sommige gevallen zijn respondenten zowel leidinggevend als werkzaam in HR. In dit onderzoek worden zij meegenomen onder HR.

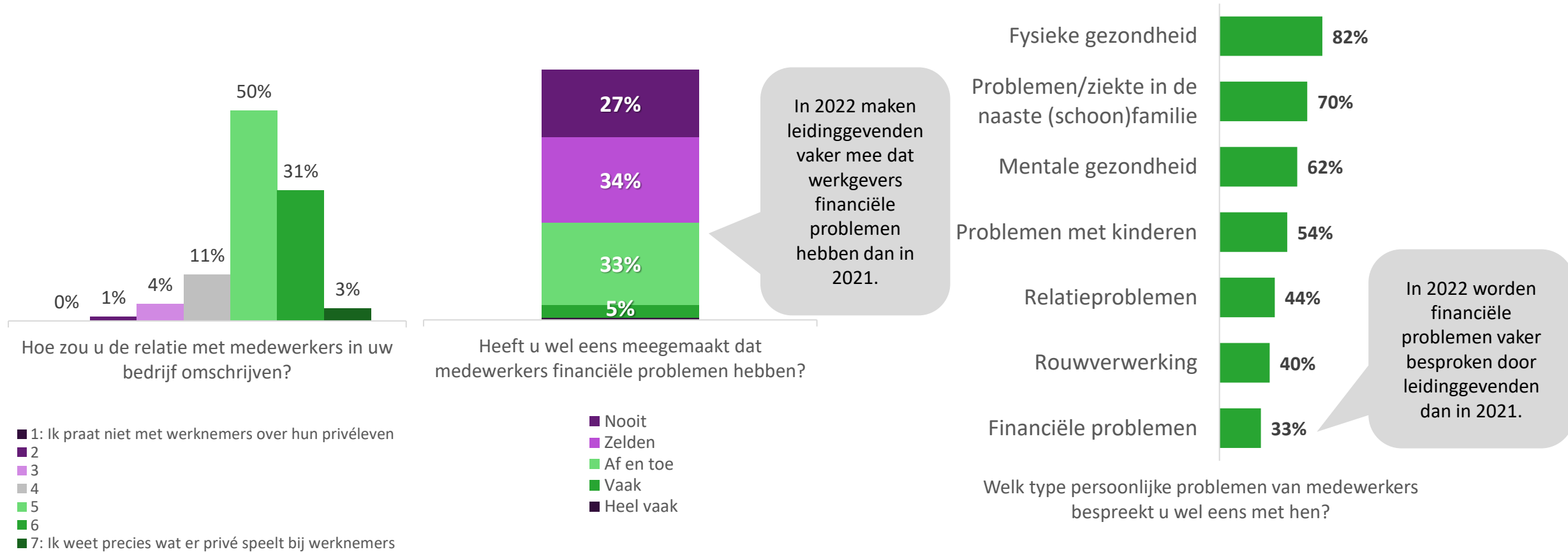


Resultaten Leidinggevenden





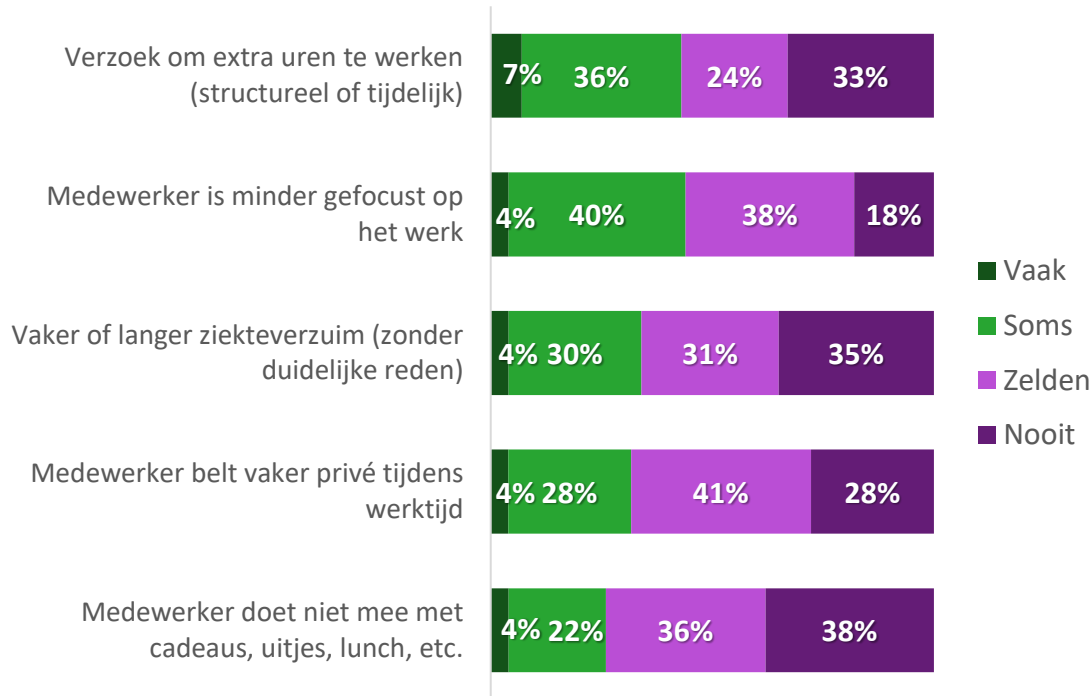
Bijna vier op de tien leidinggevenden maken weleens mee dat medewerkers financiële problemen hebben, en een derde bespreekt dit met hun werknemers





Het verzoek om meer uren te werken wordt het meest gezien door leidinggevenden. Leidinggevenden vinden de hoge prijzen het meest geschikte onderwerp voor een gesprek met medewerkers over geld

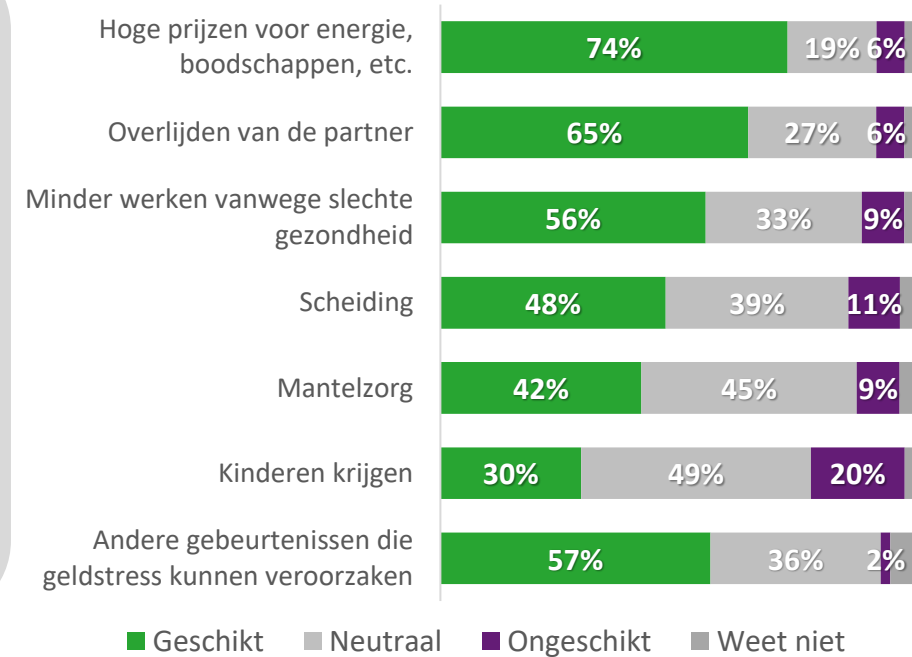
Frequentie waarmee leidinggevenden signalen van financiële problemen bij medewerkers opmerken



Leidinggevenden schatten de kans dat ze niet op de hoogte zijn van medewerkers met financiële problemen, laag in.

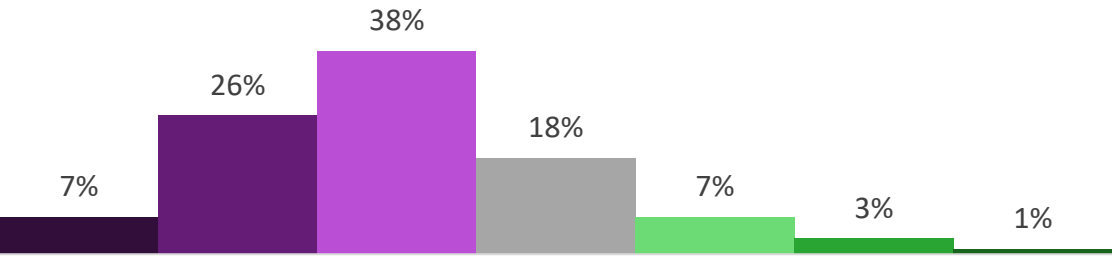
Bijna de helft (46%) schat dat de kans (heel) klein is tot niet bestaand. Daarentegen denkt drie op de tien leidinggevende dat de kans (heel) groot is.

In hoeverre lijken de onderstaande onderwerpen u geschikt of ongeschikt om met medewerkers in gesprek te gaan over geld?





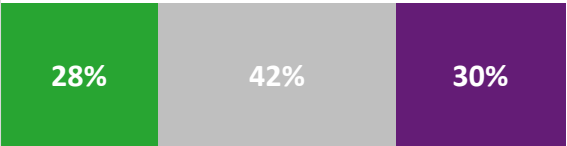
71% van de leidinggevenden vindt dat de verantwoordelijkheid om de eerste stap te zetten bij financiële problemen meer bij de werknemer ligt



Bij wie ligt volgens u de verantwoordelijkheid om de eerste stap te nemen als een werknemer financiële problemen heeft?

1: Volledig bij de werknemer 2 3 4 5 6 7: Volledig bij de werkgever

Als medewerkers financiële problemen hebben dan merk ik dat snel op



(Helemaal/beetje) mee eens Niet eens, niet oneens (Helemaal/beetje) mee oneens

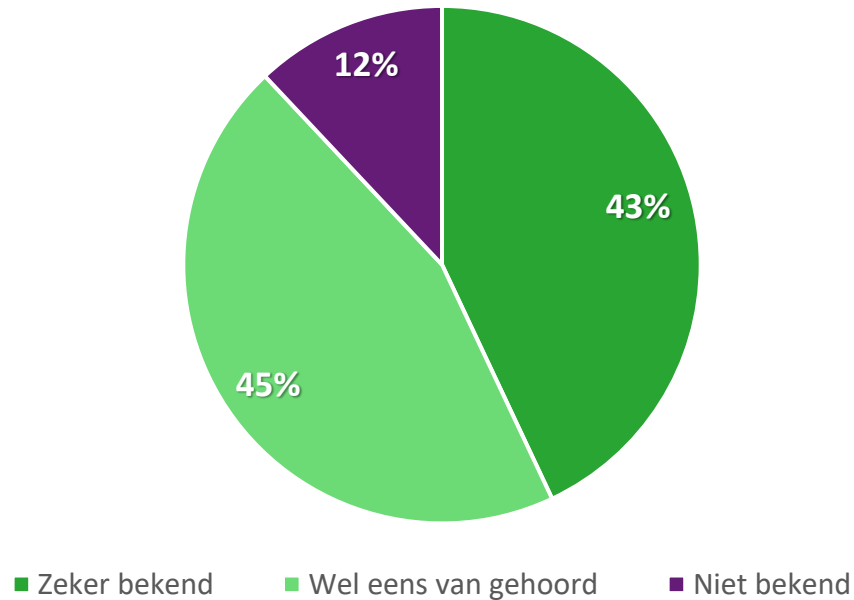
Via welke weg wordt duidelijk dat er financiële problemen spelen bij een werknemer?



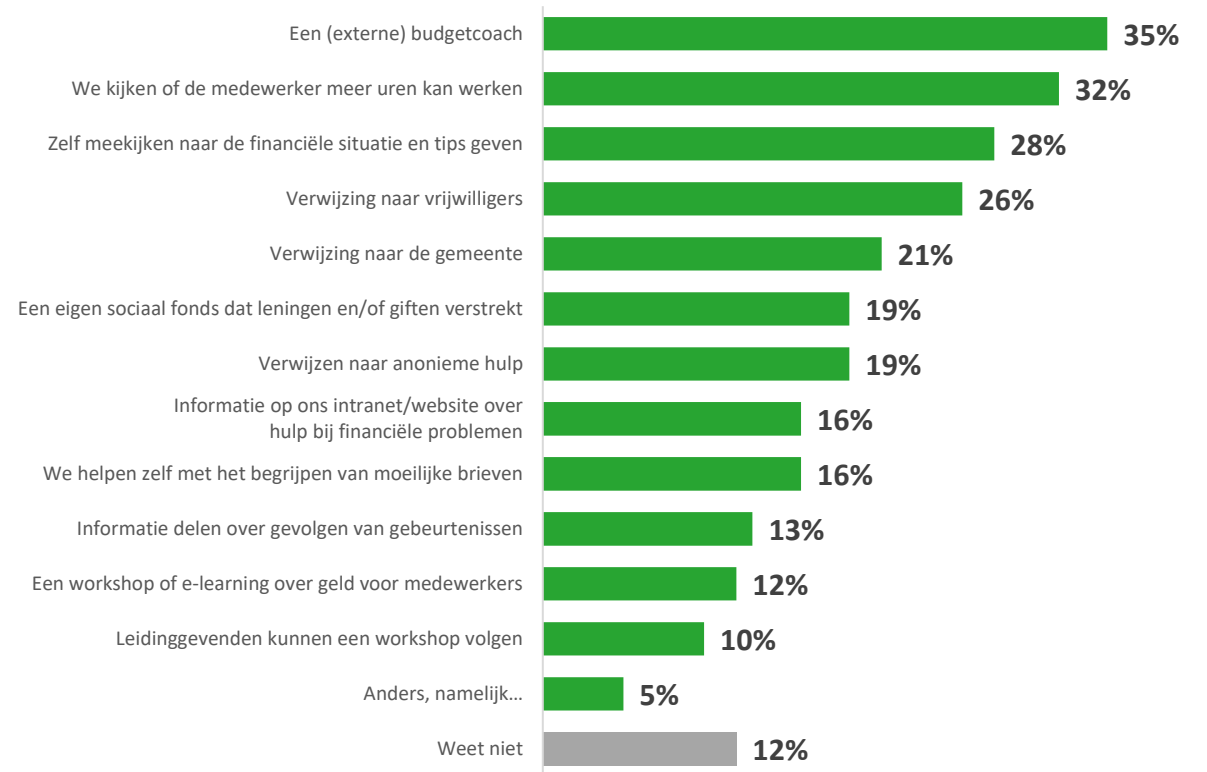


Ook bij leidinggevenden is de (externe) budgetcoach de meest aangeboden vorm van hulp voor werknemers met financiële problemen

Bekendheid rol van de werkgever bij financiële problemen



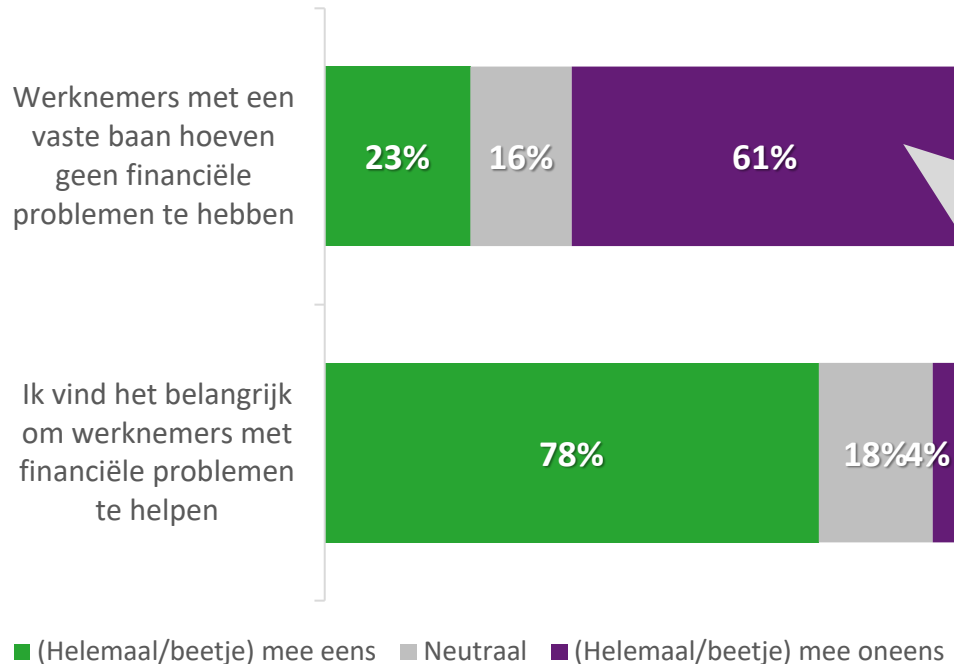
Initiatieven die werkgevers aanbieden aan medewerkers met financiële problemen





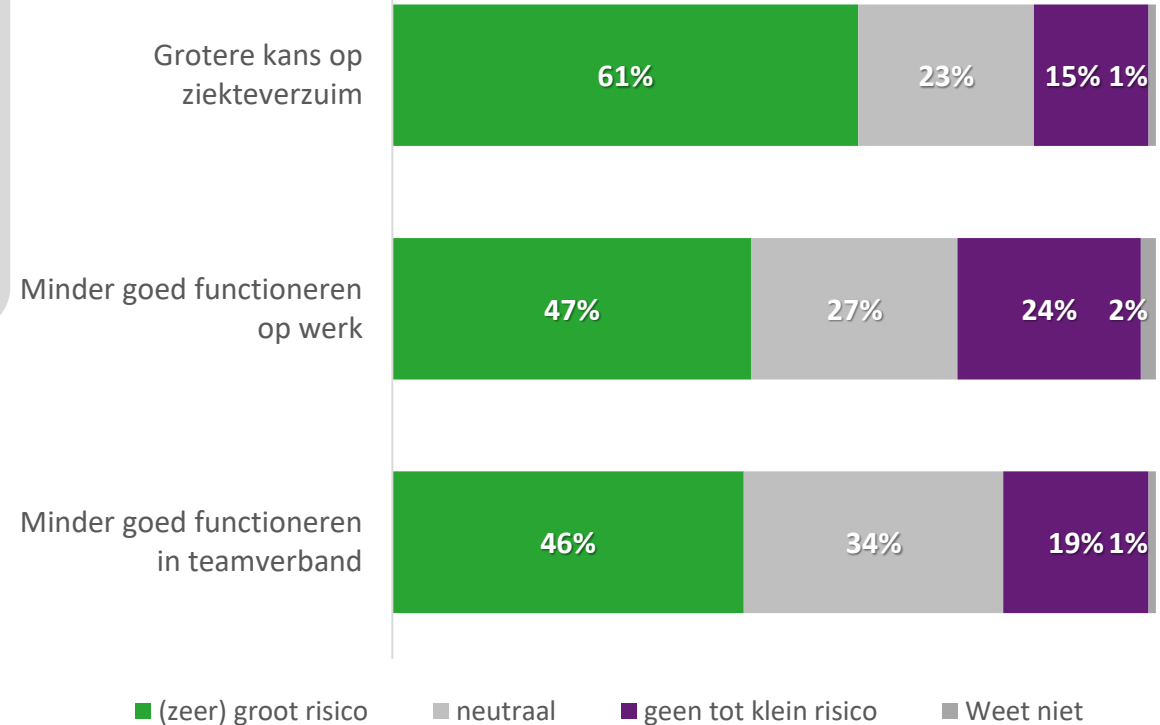
Bijna een kwart van de leidinggevenden vindt dat werknemers met een vaste baan geen financiële problemen hoeven te hebben

In hoeverre bent u het eens of oneens met de onderstaande stellingen?



In 2022 vinden leidinggevenden minder vaak dat werknemers met een vaste baan geen financiële problemen hoeven te hebben dan in 2021.

Geschatte risico's voor de organisatie als een medewerker financiële problemen heeft



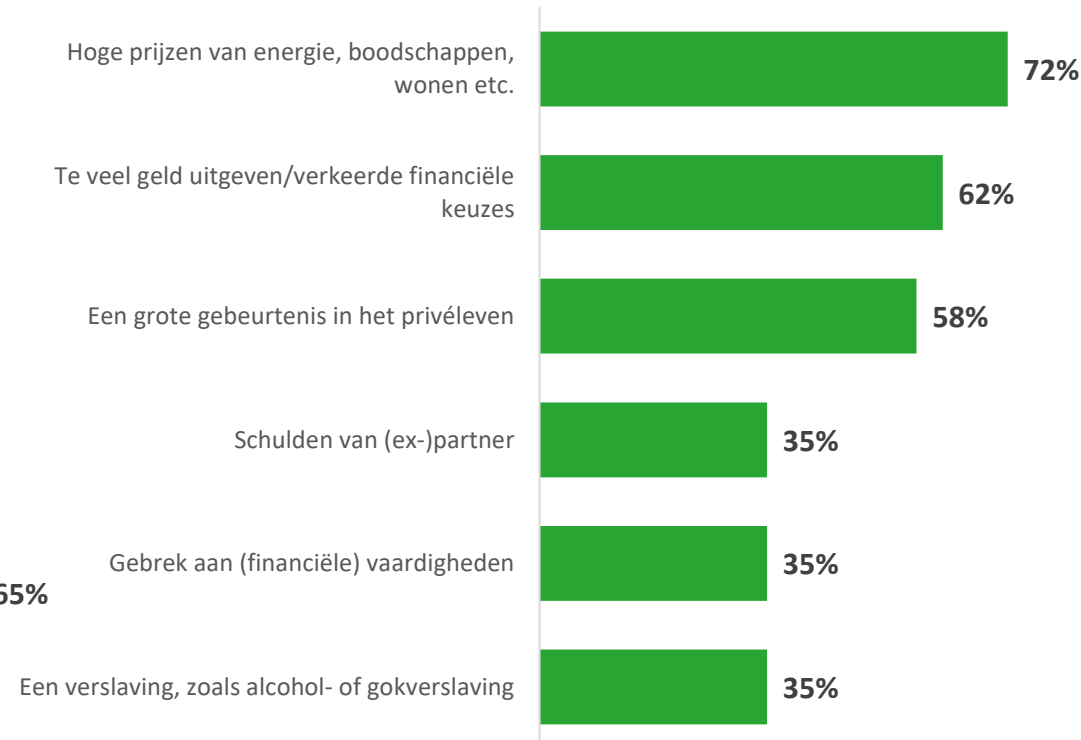
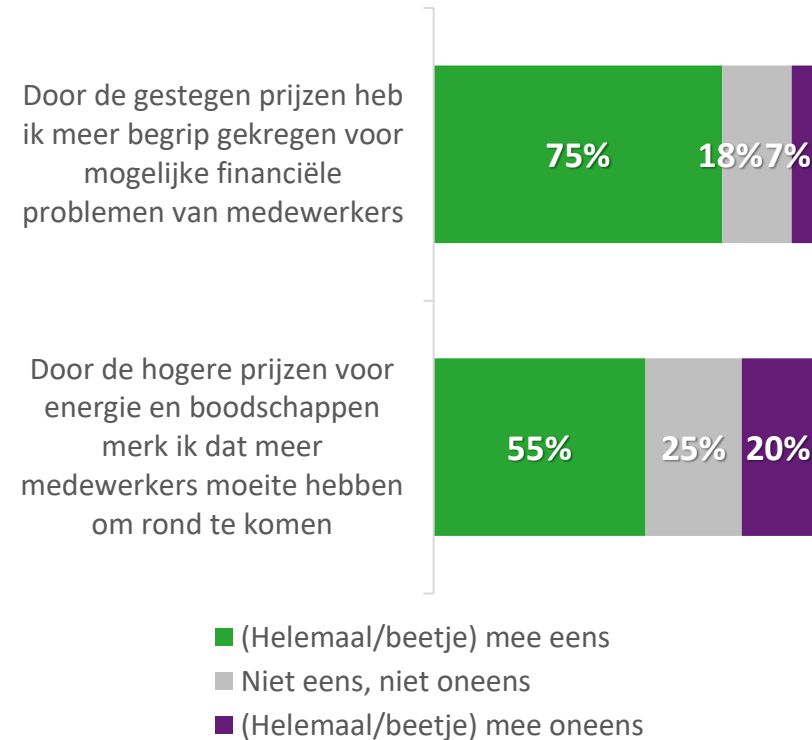


Drie kwart van de leidinggevenden heeft door de gestegen prijzen meer begrip gekregen voor mogelijke financiële problemen van medewerkers

In hoeverre bent u het eens of oneens met onderstaande stellingen:

Verandering in aanpak werknemers met financiële problemen naar aanleiding van de hoge prijzen:

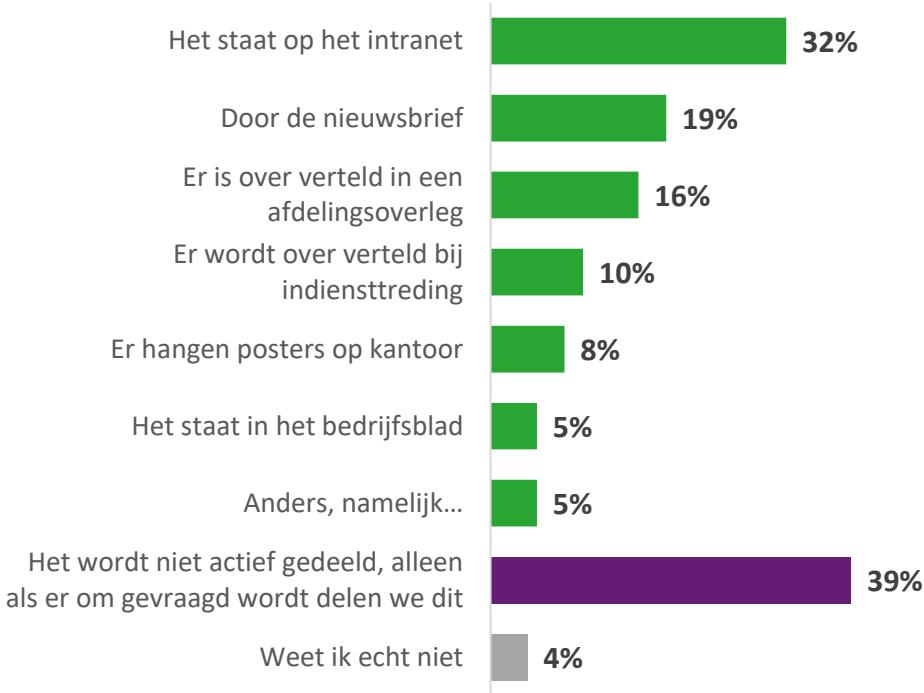
Mogelijke oorzaken van financiële problemen bij werknemers:





39% van de leidinggevenden geeft aan dat de mogelijkheden voor medewerkers met financiële problemen niet actief worden gedeeld maar dat werknemers worden geïnformeerd als ze hierom vragen

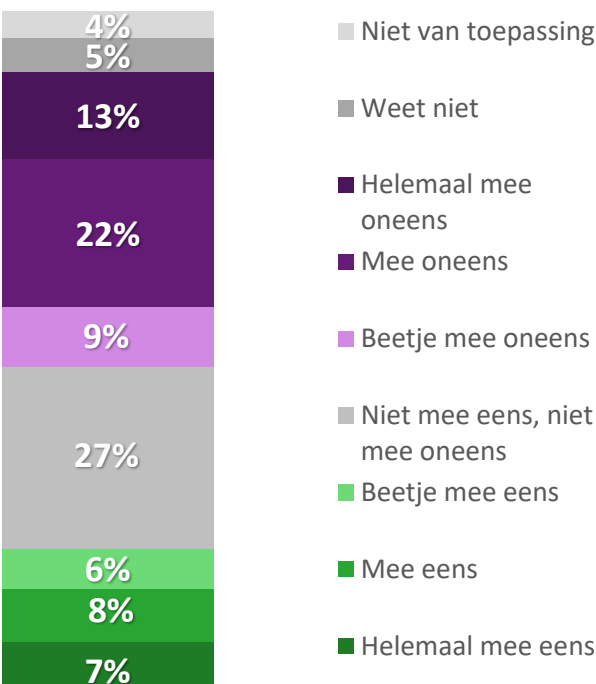
Kanaal waarop mogelijkheden voor medewerkers met financiële problemen wordt gedeeld:



Bekendheid buiten organisatie dat medewerkers met financiële problemen ondersteuning ontvangen:



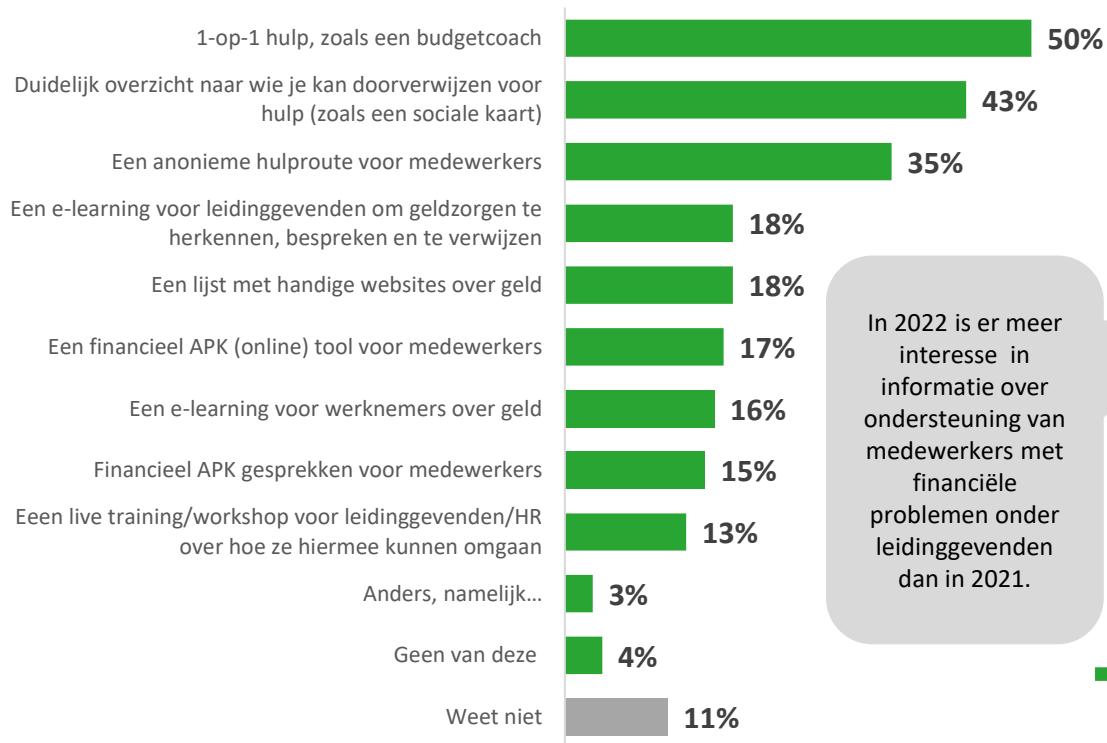
We hebben liever niet dat bekend wordt dat wij medewerkers met financiële problemen in dienst hebben:



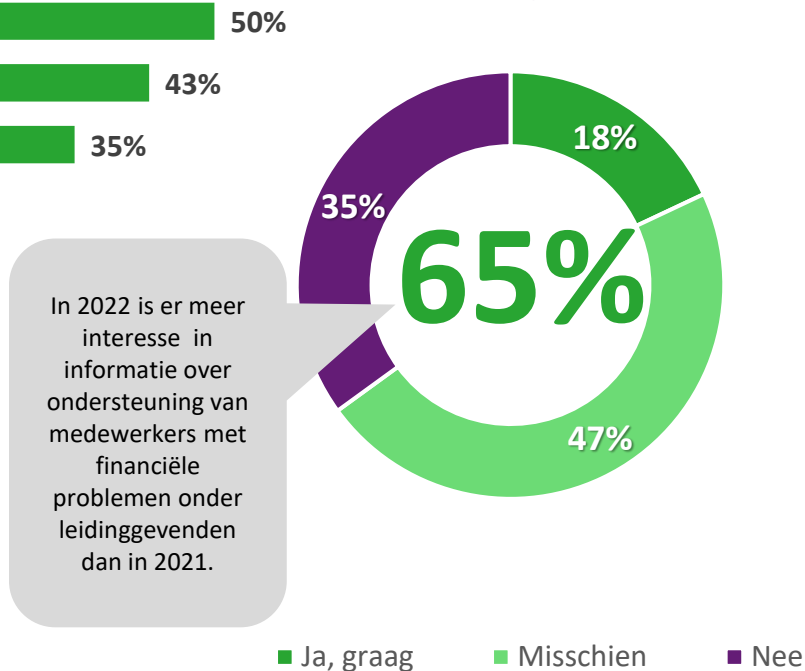


65% van de leidinggevenden geeft aan (misschien) interesse te hebben in meer informatie over ondersteuning aan medewerkers met financiële problemen

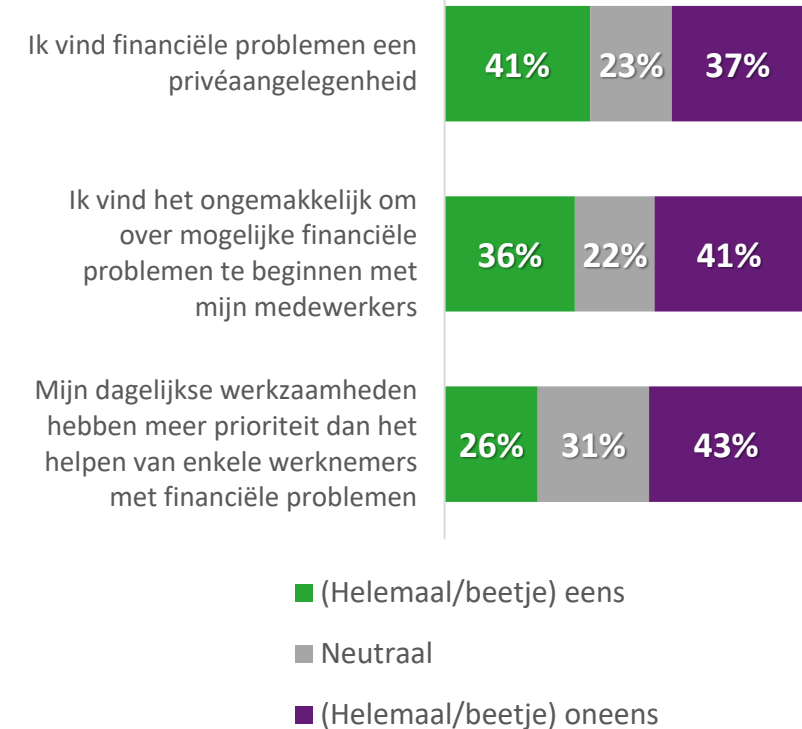
Acties die leidinggevenden graag willen aanbieden om werknemers met financiële problemen te helpen:



Interesse in meer informatie over ondersteuning voor medewerkers met financiële problemen



In hoeverre bent u het eens of oneens met de onderstaande stellingen:



Bijlage



Onderzoeksspecificaties



Doelgroep

De steekproef bestaat uit HR-professionals en leidinggevendenden in middelgrote en grote bedrijven (minimaal 50 werknemers).



Steekproefbron

De steekproef is uit twee verschillende panels getrokken, namelijk: uit ons onderzoekspanel NIPObase en uit het panel van PanelClix.



Respons

Bruto zijn n= 2.009 respondenten uitgenodigd (n=342 HR-professionals en n=1.677 leidinggevendenden) van het Nipobase panel. Uiteindelijk hebben n= 702 respondenten (n=192 HR-professionals en n=510 leidinggevendenden) uit het Nipobase panel gereageerd (respons: Nipobase= 35%). Het aantal uitnodigingen van PanelClix is onbekend. PanelClix heeft namelijk een online portal waar hun respondenten op reageren. Daar worden allereerst dus geen uitnodigingen gestuurd. Echter, om de laatste respondenten over te halen om te reageren werden nog 1.071 mails ter herinnering gestuurd. Er hebben n= 258 HR-professionals deelgenomen vanuit PanelClix resulterend in een totaal n= 450 HR-professionals.

Weging

Omdat de HR-professionals via PanelClix niet gericht uitgenodigd kunnen worden is het voor HR-professionals lastig gebleken om een representatieve steekproef van alle organisaties in Nederland te trekken. De uiteindelijke steekproef van HR-professionals is dan ook mogelijk geen volledige afspiegeling van alle organisaties in Nederland. Wel hebben we kunnen waarborgen dat de respondenten uit zowel kleinere als grotere organisaties afkomstig zijn en uit verschillende sectoren komen. De steekproef van de leidinggevendenden is gewogen op branche en bedrijfsgrootte en is daarmee op deze punten representatief voor de totale populatie.



Online methode

Voor dit onderzoek is gebruikt gemaakt van een online vragenlijst (CAWI: computer assisted web interviewing). Respondenten ontvingen een e-mail met daarin informatie over het onderzoek en een link naar de online vragenlijst.



Vragenlijst

De vragenlijst is opgesteld door Wijzer in geldzaken in samenspraak met Kantar Public. De gemiddelde invulduur bedroeg 12 minuten.



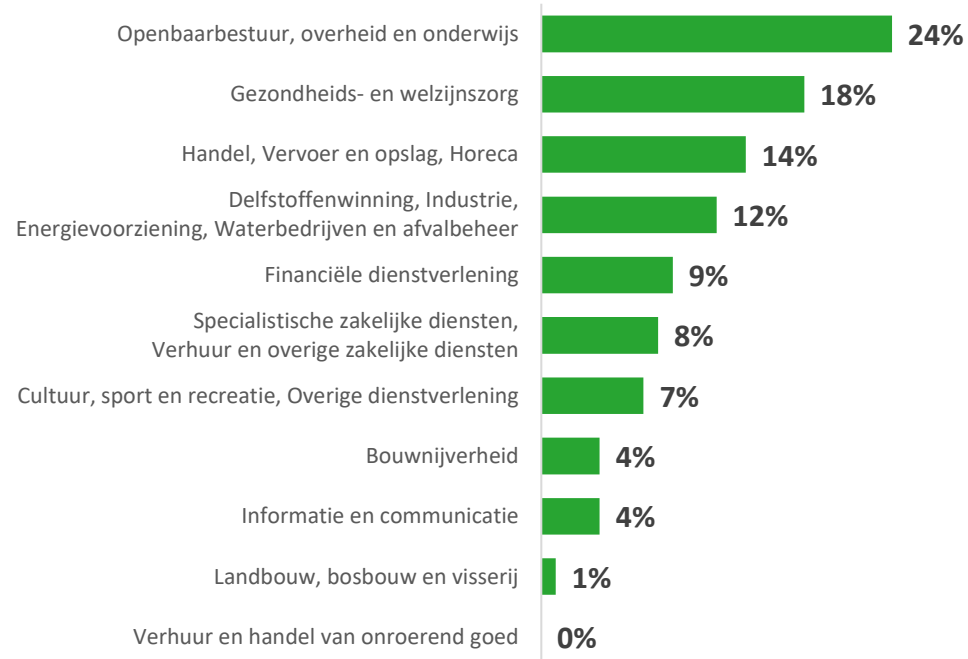
Veldwerkperiode

Het veldwerk heeft gelopen van 22 september t/m 9 oktober 2022.

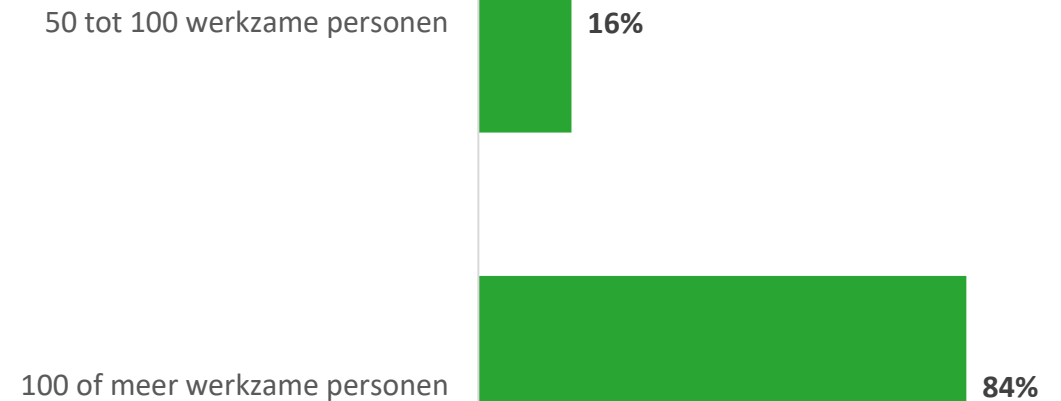


Samenstelling steekproef – HR-professionals

Branche werkzaam:



Grootte organisatie werkzaam:





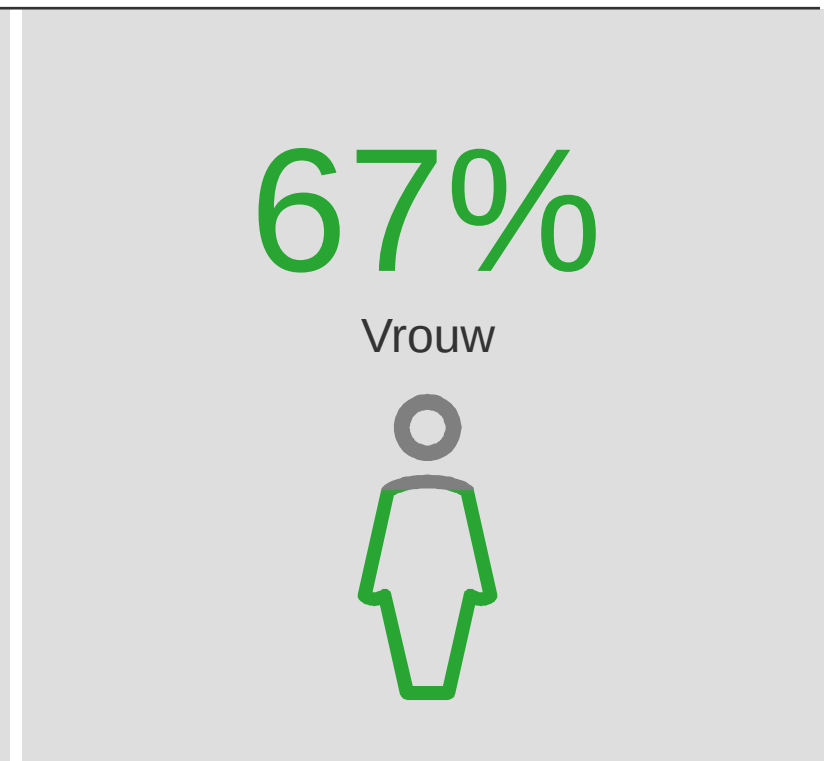
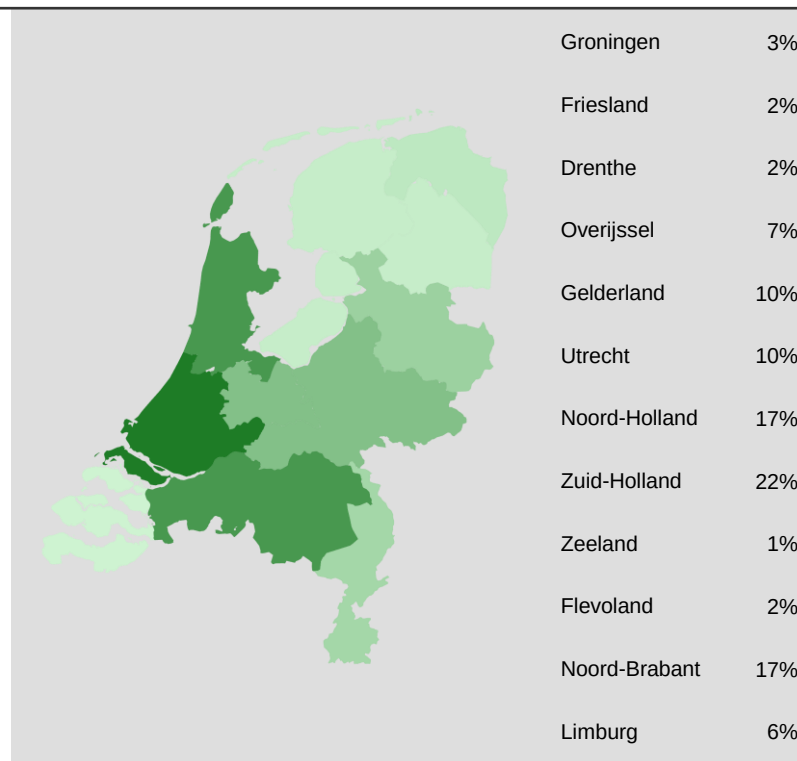
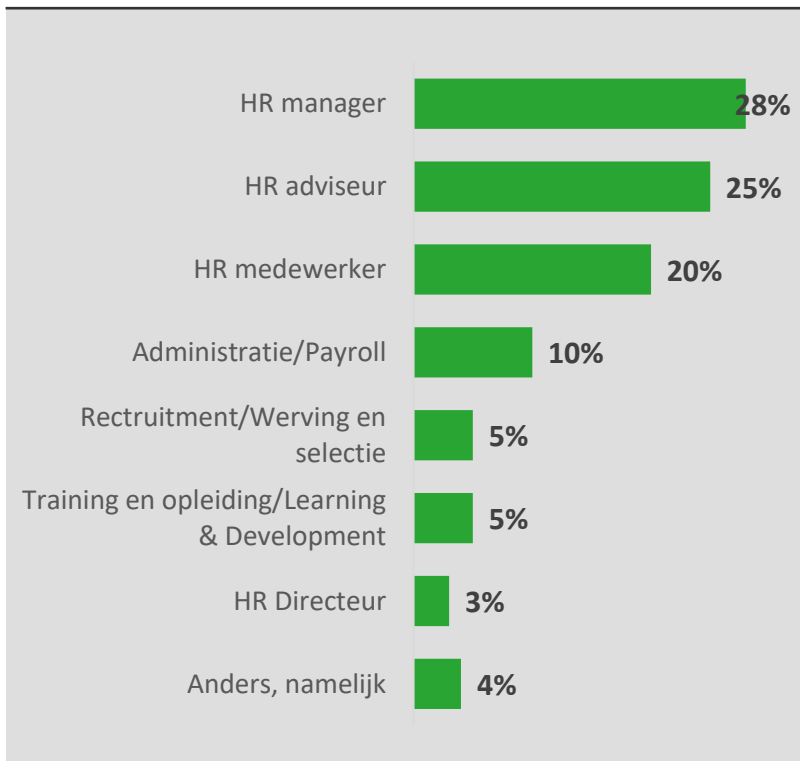
Achtergrondkenmerken – HR-professionals

- De achtergrondkenmerken van de respondenten die binnen deze bedrijven hebben deelgenomen aan het onderzoek zijn als volgt:

Rol:

Regio:

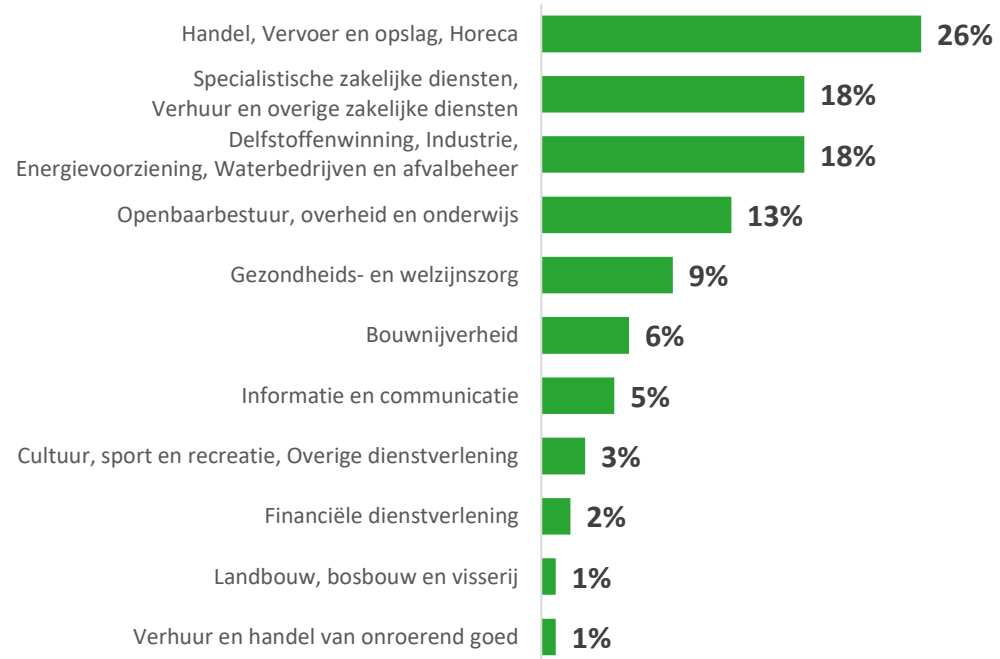
Geslacht:



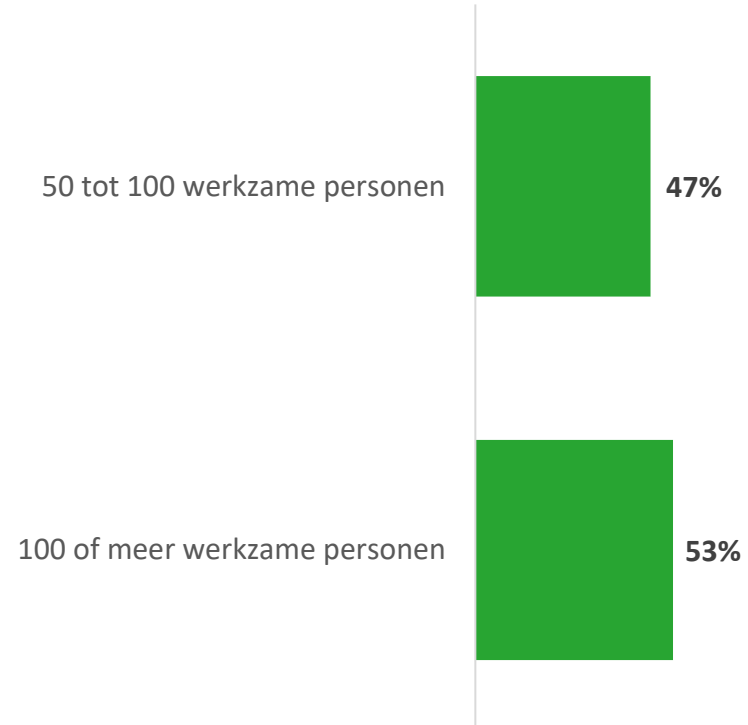


Samenstelling steekproef – Leidinggevenden

Branche werkzaam:



Grootte organisatie werkzaam:

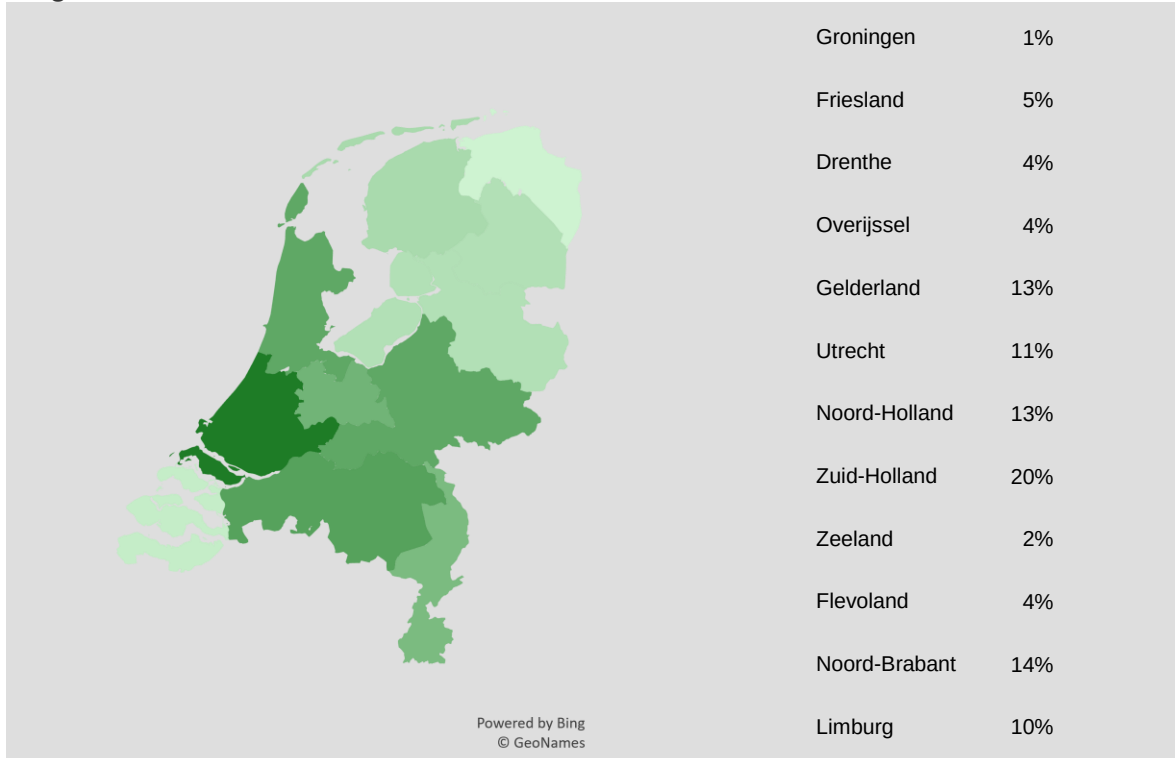




Achtergrondkenmerken – Leidinggevenden

- De achtergrondkenmerken van de respondenten die binnen deze bedrijven hebben deelgenomen aan het onderzoek zijn als volgt:

Regio:



Geslacht:

