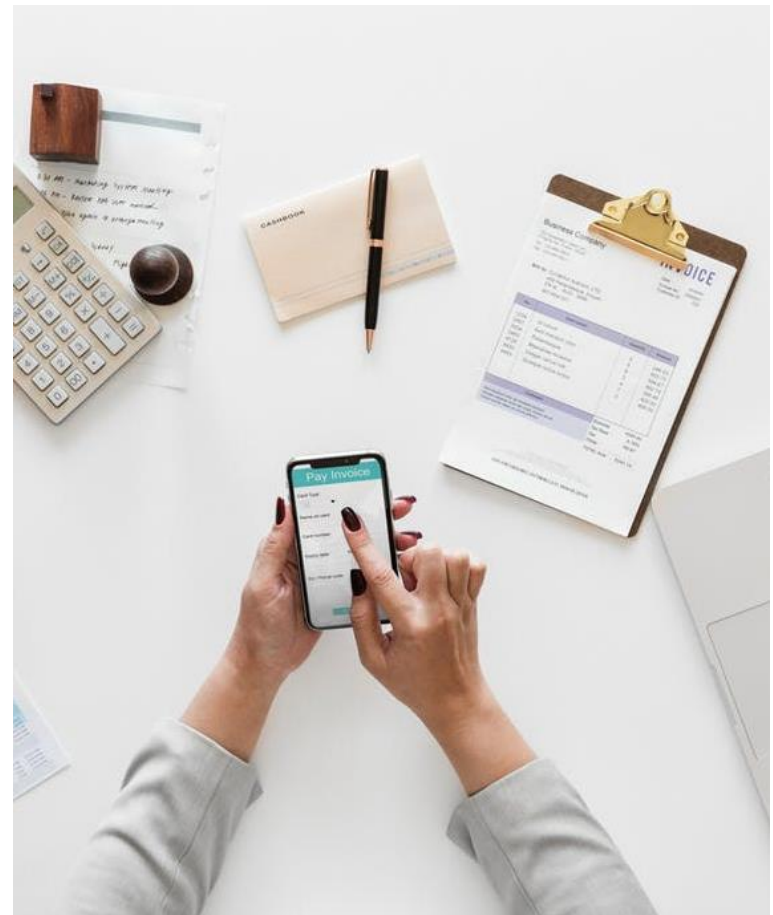


Onderzoek financieel fitte werknemers

Een onderzoek naar de wensen en behoeften rondom hulp van de werkgever bij financiële vragen



Inhoudsopgave

.....

Samenvatting	4
Inleiding	7
Resultaten	
Financiële gevolgen	9
Hulp huidige werkgever	14
Werknemers met geldzorgen	18
Stellingen rol werkgever	24
Achtergrond	26
Bijlage:	
Onderzoeksverantwoording	28

Wijzer in geldzaken

Onderzoek financieel fitte werknemers

Augustus 2019

Dit onderzoek is uitgevoerd door:

SAMR Marktvinders



Samenvatting

Samenvatting (1 van 2)

Achtergrond en opzet

- ▶ In de zomer van 2019 heeft SAMR Marktvinders in opdracht van Wijzer in geldzaken een onderzoek uitgevoerd rondom financieel fitte werknemers. De meting is uitgevoerd onder een representatieve steekproef van n=600 Nederlanders werkend in loondienst in de leeftijd 18+.

Financiële gevolgen

- ▶ Wanneer er zich een situatie voordoet met mogelijk financiële gevolgen, zou drie kwart graag terecht kunnen bij hun werkgever. Met name wanneer het gaat over minder werken, vervroegd/deeltijd pensioen of minder inkomen door ziekte of arbeidsongeschiktheid van henzelf. Hoe lager opgeleid, hoe minder het gewenst is dat de werkgever meedenkt.
- ▶ Werknemers met behoefte aan een werkgever die met hen meedenkt, wensen van hun werkgever vooral de mogelijkheid om tijdelijk meer of minder te werken (51%) (meer vrouwen 58% dan mannen 44%), gevolgd door berekeningen van financiële gevolgen voor het inkomen of voor het pensioen.
- ▶ Bijna de helft (47%) van de werknemers die met de werkgever na willen denken over de financiële gevolgen van *minder werken*, wil meer vrije tijd voor zichzelf. Leeftijd (39%), meer tijd voor andere activiteiten (36%), zorg voor kinderen (34%) en gezondheid (33%) worden vervolgens genoemd als redenen om minder te willen werken. Vrouwen benoemen hierbij vaker hun gezondheid als reden en mannen juist vaker hun leeftijd. Hoog en midden opgeleiden zien zorg voor kinderen aanzienlijk vaker als een reden om minder te willen werken dan laag opgeleiden (42% en 31% versus 8%).
- ▶ Van de werknemers die *niet* willen dat hun werkgever met hen meedenkt over financiële gevolgen van bepaalde gebeurtenissen (22%) geeft circa een derde aan dat zij het te persoonlijk vinden en dat het niet de rol van de werkgever is.

Hulp huidige werkgever

- ▶ De helft is zich er op dit moment niet van bewust of hun werkgever wel of geen hulp aanbiedt rondom financiële impact bij levensgebeurtenissen. Bijna een derde (30%) geeft aan dat de werkgever wel hulp aanbiedt en een vijfde (21%) geeft aan van niet.
- ▶ Werknemers ontvangen het liefst mondeling hulp, bij voorkeur via de leidinggevende of via de HR-afdeling. Flyers zijn niet populair.
- ▶ De geboden hulp van werkgevers sluit over het algemeen goed aan bij de wensen van werknemers. De mogelijkheid om tijdelijk meer of minder te werken wordt door de helft geboden (52%) alsook gewenst (51%). Op sommige vlakken is het aanbod van de hulp groter dan de wens van de werknemer.

Samenvatting (2 van 2)

Werknemers met geldzorgen

- ▶ Het grootste deel heeft op dit moment geen zorgen of vragen over geld (83%), 13% wel. Ouderen hebben vaker geen geldzorgen (50-64 jaar: 94%) dan jongeren (35-49 jaar: 80%, 18-34 jaar: 75%) .
- ▶ De geldzorgen of vragen die er zijn, zijn divers van aard. Bijna een kwart van de werknemers met geldzorgen geeft aan dat het grote geldzorgen zijn zoals betalingsachterstanden, brieven van deurwaarders en vaak rood staan. Er spelen ook situaties zoals minder inkomen door ziekte of arbeidsongeschiktheid van werknemer zelf (19%) of minder werken (18%). Bijna de helft van de mensen met vragen of zorgen over geld (45%) heeft hulp gevraagd aan hun werkgever en ruim de helft (55%) niet. De meest genoemde reden om geen hulp te vragen is omdat zij dit te persoonlijk vinden en/of omdat zij advies vragen aan iemand anders, los van de werkgever (Let op: resultaten zijn indicatief vanwege lage aantal respondenten: n=40).
- ▶ Werkgevers hebben minder vaak hulp aangeboden aan werknemers met financiële zorgen dan het deel werknemers dat hulp heeft gevraagd (37% versus 45%). Als er hulp wordt geboden, is dit meestal tijdelijk meer/of minder werken, een verwijzing naar handige websites of budgetbeheer door een professional.
- ▶ Circa twee op de vijf werknemers met financiële zorgen krijgen hulp van andere organisatie(s) dan de werkgever.

Stellingen rol werkgever

- ▶ Twee derde vindt dat een goede werkgever hulp zou moeten bieden aan werknemers met geldzorgen. Ruim de helft (55%) van de werknemers vindt het prettig als zij terecht kunnen bij hun werkgever met vragen over de eigen financiële situatie en een even groot deel vindt dat een goede werkgever medewerkers helpt om financieel fit te zijn (55%). Desondanks zal bijna de helft (47%) van de werknemers niet snel de eigen financiële situatie bespreken met de werkgever.



Inleiding

Inleiding



- ▶ In de zomer van 2019 heeft SAMR Marktvinders in opdracht van Wijzer in geldzaken een onderzoek uitgevoerd rondom financieel fitte werknemers. De meting is uitgevoerd onder een representatieve steekproef van n=600, Nederlanders werkend in loondienst in de leeftijd van 18+. In de bijlage is een uitgebreide onderzoeksverantwoording gegeven.
- ▶ De gegevens zijn verzameld door middel van een vragenlijst. De vragenlijst is online door de respondenten ingevuld. Het veldwerk vond plaats van vrijdag 26 juli t/m vrijdag 9 augustus 2019.
- ▶ In de volgende hoofdstukken worden de resultaten besproken. Allereerst gaan we in op de gebeurtenissen met mogelijk financiële gevolgen en of men daarbij wel of geen hulp zou willen ontvangen van de werkgever, vervolgens op de hulp die de werkgever nu al biedt. Daarna bespreken we de behoeftes van mensen die op dit moment financiële zorgen ervaren.
- ▶ In de figuren in dit rapport worden de resultaten van de totale doelgroep op hoofdlijnen weergegeven. In de tekstkaders onder of naast de figuren zijn de verschillen tussen relevante subgroepen (verschillen naar leeftijd, opleidingsniveau en sekse) beschreven.
- ▶ N.B. In sommige figuren tellen de daarin vermelde percentages niet exact op tot 100%. Dit kan twee oorzaken hebben:
 - 1). Afronding van de percentages van de items.
 - 2). Er konden meerdere antwoorden geselecteerd worden (waardoor het totaal optelt tot boven de 100%). Niet het totaal aantal respondenten, maar het totaal aantal antwoorden vormt hier dan de percentagebasis.

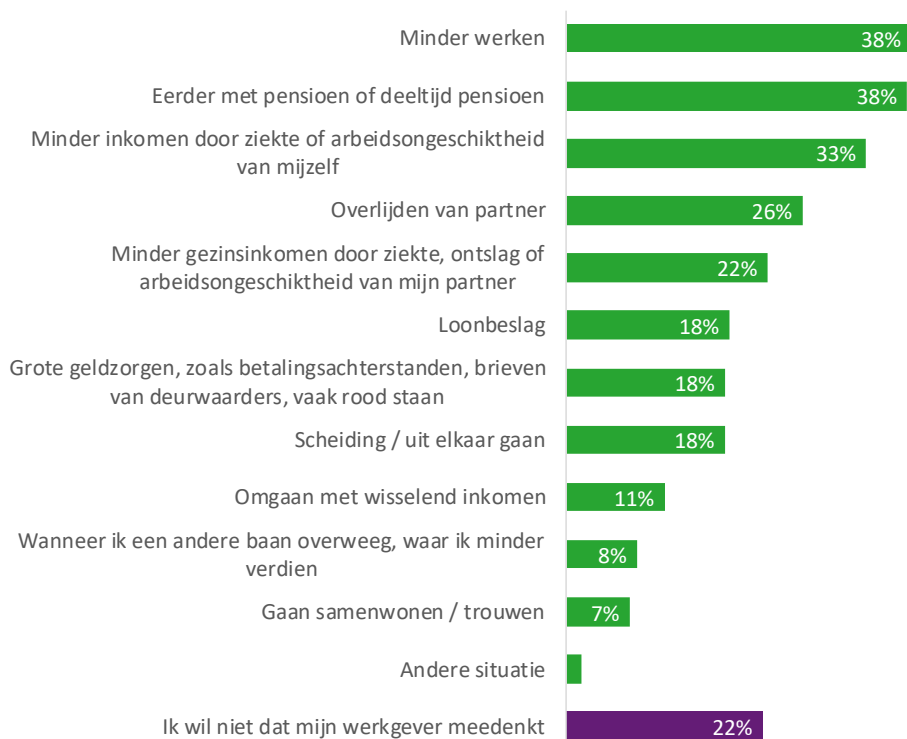


Resultaten: Financiële gevolgen

Ruim driekwart van de werknemers wil bij de werkgever terecht kunnen bij gebeurtenissen met mogelijke financiële gevolgen

Bij welke van onderstaande gebeurtenissen met mogelijk financiële gevolgen zou je bij je werkgever terecht willen kunnen, mocht je ooit met één van deze gebeurtenissen te maken krijgen?

(meerdere antwoorden mogelijk; allen n=600)



- **Uitkomsten:** 78% van de werknemers wil bij bepaalde gebeurtenissen met mogelijk financiële gevolgen bij de werkgever terecht kunnen.
- “Minder werken” en “eerder met pensioen of met deeltijdpensioen gaan” worden het meest genoemd als gebeurtenissen met mogelijke financiële gevolgen, waarbij men bij de werkgever terecht wil kunnen, gevolgd door inkomensafname door ziekte van de respondent zelf. Ruim één op de vijf werknemers heeft geen behoefte aan meedenken door de werkgever over dergelijke thema's.
- **Verschillen tussen subgroepen:**
 - Laag opgeleiden (39%) willen vaker dan midden (22%) en hoog opgeleiden (12%) niet dat de werkgever met hen meedenkt over de mogelijke financiële gevolgen van gebeurtenissen.
 - Jongeren van 18 – 34 jaar geven bij een groot deel van de voorgelegde situaties het vaakst aan hierover ruggespraak met de werkgever te wensen. De verschillen zijn het grootst bij “minder werken” (18-34 jarigen: 47%; 35 – 49 jarigen: 34%; 50 – 64 jarigen: 36%). De uitzonderingen zijn de situaties vervroegd- of deeltijdpensioen en minder inkomen door eigen ziekte en overlijden van partner. In deze situaties stijgt de behoefte aan ruggespraak juist met de leeftijd.

Werknemers die niet willen dat de werkgever met hen meedenkt, vinden het vooral te persoonlijk en niet de rol van de werkgever

Waarom wil je niet dat je werkgever met je meedenkt over de financiële gevolgen van de genoemde situaties?

*(meerdere antwoorden mogelijk; selectie: wil dat werkgever niet meedenkt
n=126)*



- **Uitkomsten:** De meest genoemde redenen van werknemers die niet willen dat de werkgever meedenkt, zijn dat dit te persoonlijk is en/of niet de rol van de werkgever is.
- **Verschillen tussen subgroepen:**
 - Mannen geven vaker dan vrouwen (44% om 21%) aan niet te willen dat de werkgever meedenkt omdat zij dat niet beschouwen als de rol van de werkgever.

De helft van de werknemers die met de werkgever na willen denken over minder werken, wenst meer vrije tijd voor zichzelf

Je geeft aan met je werkgever te willen nadenken over de financiële gevolgen van minder werken. Vanwege welke reden zou je minder willen gaan werken?

(meerdere antwoorden mogelijk; selectie: wil dat werkgever meedenkt over minder werken n=234)



► **Uitkomsten:** De meest genoemde reden om minder te willen werken is de behoefte aan het hebben van meer vrije tijd voor zichzelf, op enige afstand gevolgd door meerdere redenen: leeftijd, meer tijd voor andere activiteiten, zorg voor de kinderen en gezondheid.

► **Verschillen tussen subgroepen:**

- Vrouwen noemen vaker gezondheid als reden dan mannen (42% versus 26%), terwijl mannen vaker de leeftijd noemen als reden om minder te willen werken dan vrouwen (51% versus 23%).
- De zorg voor kinderen wordt – logischerwijs – vaker genoemd door 18 – 34 jarigen (53%) en 35 – 49 jarigen (32%) in vergelijking met oudere werknemers van 50+ (6%). Leeftijd als reden om minder te willen werken wordt vaker genoemd door 50 plussers (68%) dan 18 – 34 jarigen (25%) en 35 – 49 jarigen (30%).

Het bieden van de mogelijkheid om tijdelijk meer of minder te werken, wordt het meest genoemd als gewenste ondersteuning

Welke informatie of ondersteuning zou je willen dat je werkgever biedt, mocht je ooit met één van eerder genoemde gebeurtenissen te maken krijgen?

(meerdere antwoorden mogelijk; selectie: wil dat werkgever meedenkt n=474)



► **Uitkomsten:** werknemers met behoefte aan meedenken door de werkgever bij bepaalde gebeurtenissen met financiële impact wensen van de werkgever vooral de mogelijkheid om tijdelijk meer of minder te werken en/of berekening van de financiële gevolgen hiervan op inkomen en/of pensioen.

► Verschillen tussen subgroepen:

- Meer vrouwen hebben behoefte aan de mogelijkheid om tijdelijk meer of minder te werken dan mannen (58% om 44%);
- Hoog opgeleiden geven vaker aan dat zij de volgende manieren van informatie of ondersteuning aangeboden zouden willen krijgen bij bepaalde gebeurtenissen dan laag opgeleiden: gesprek over financiële gevolgen (32% versus 20%), berekening van financiële gevolgen op het inkomen (47% versus 25%) en pensioen (44% versus 28%), het aanbieden van een checklist (19% versus 8%), verwijzing naar een personeelsfonds (19% versus 4%) of het aanbieden van training/workshops (21% versus 9%).
- Oudere werknemers van 50 – 64 jaar opteren vaker (49%) voor een berekening van de financiële gevolgen van bepaalde gebeurtenissen op hun pensioen dan werknemers die jonger zijn (gemiddeld 33%).
- Jongeren van 18 – 34 jaar hebben vaker behoefte aan een intern aanspreekpunt voor vragen (29% versus gemiddeld 17%) en budgetbeheer door een professional (19% versus gemiddeld 8%) dan oudere werknemers.

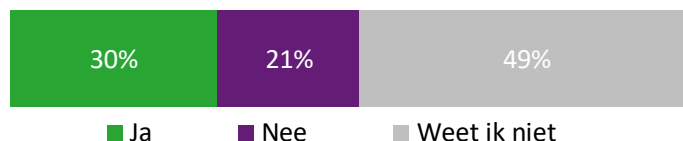


Resultaten: Hulp huidige werkgever

De helft van de werknemers heeft geen zicht op het huidige hulpaanbod van hun werkgever

Biedt jouw werkgever dit soort hulp al aan, voor zover je weet?

(één antwoord mogelijk; n=600)



► **Uitkomsten:** De helft van de werknemers zegt niet te weten of hun werkgever momenteel al hulp aanbiedt rondom de mogelijke financiële impact van bepaalde levensgebeurtenissen. Bijna een derde geeft aan dat de werkgever deze hulp wel biedt en een vijfde niet.

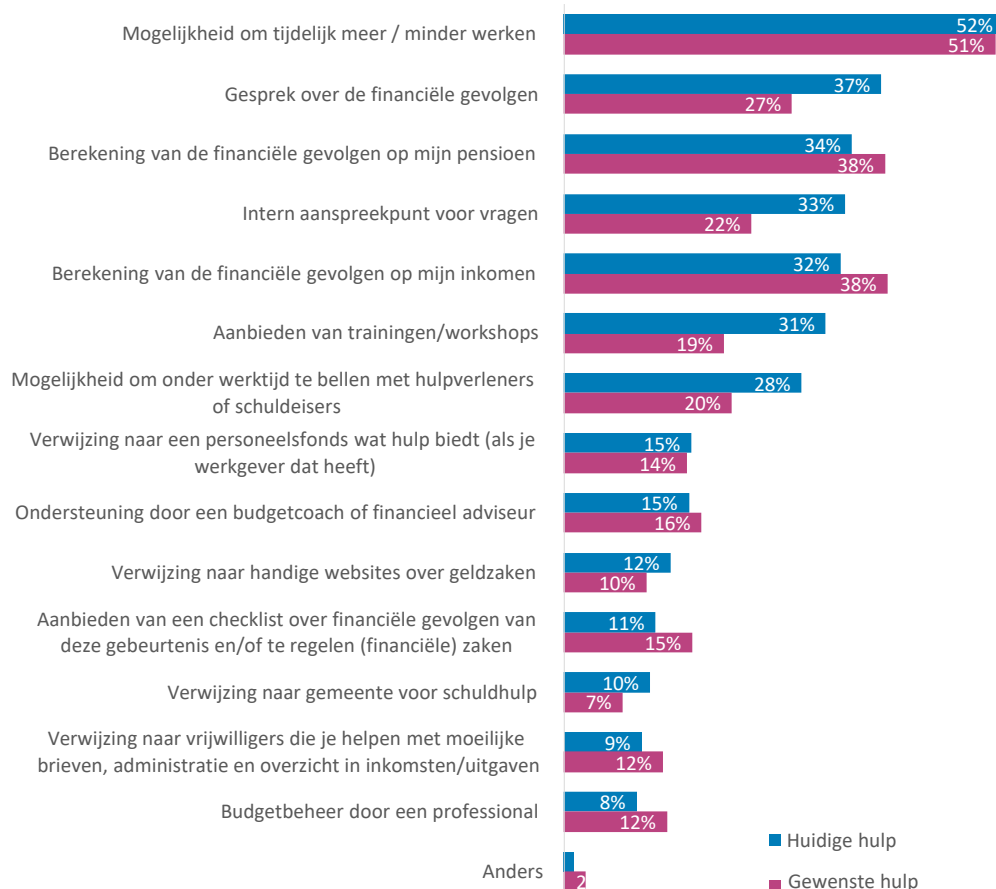
► **Geen verschillen tussen subgroepen:**

- Er zijn geen verschillen naar sekse, leeftijd en opleiding.

Flexibiliteit in aantal werkuren is zowel de primaire hulpvraag van werknemers als het primaire hulpaanbod van werkgevers

Welke hulp biedt jouw werkgever? (meerdere antwoorden mogelijk; selectie: werkgever biedt hulp aan n=188)

Welke informatie of ondersteuning zou je willen dat je werkgever biedt, mocht je ooit met één van eerder genoemde gebeurtenissen te maken krijgen? (meerdere antwoorden mogelijk; selectie: wil dat werkgever meedenkt n=474)



► **Uitkomsten:** De mogelijkheid om tijdelijk meer of minder te werken wordt door de helft van de werknemers gewenst. Werkgevers sluiten hier goed op aan, aangezien de helft dit volgens werknemers ook biedt.

► **Geen verschillen tussen subgroepen:**

- Er zijn geen verschillen naar sekse, leeftijd en opleiding.

Werknemers willen hulp van hun werkgever bij voorkeur mondeling via de leidinggevende of de HR-afdeling

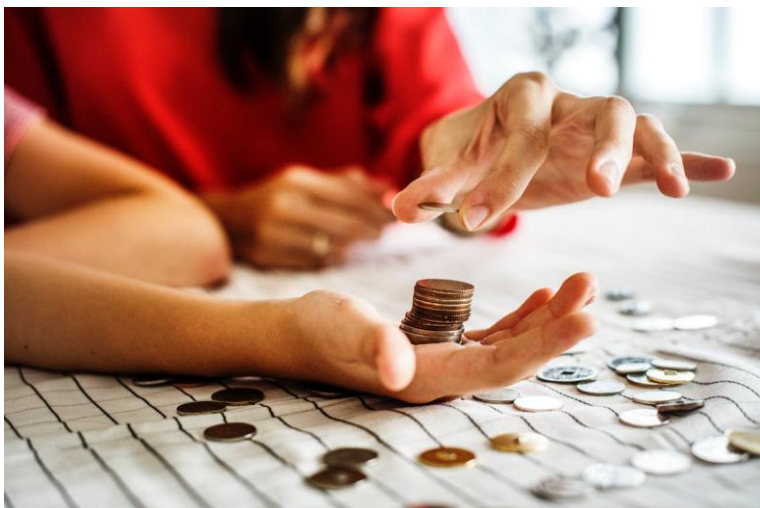
Op welke manier zou een werkgever het beste hulp kunnen aanbieden?
(meerdere antwoorden mogelijk; selectie: wil dat werkgever meedenkt n=474)



► **Uitkomsten:** Werknemers die openstaan voor hulp van de werkgever willen bij voorkeur mondeling, in een gesprek met hun leidinggevende en/of de HR-afdeling hulp rondom gebeurtenissen met mogelijk financiële gevolgen. Bijna een derde geeft aan dat zij alleen hulp willen als zij er zelf om vragen. Minst aansprekende kanalen voor dergelijke hulp zijn flyers bij de loonstrook en flyers of posters op de werkplek.

► **Verschillen tussen subgroepen:**

- Mannen geven vaker aan ondersteuning in de vorm van een gesprek via de HR-afdeling te willen dan vrouwen (41% versus 28%), terwijl vrouwen vaker de voorkeur geven aan informatie via intranet, bedrijfsblad of nieuwsbrief dan mannen (24% om 15%) en/of via het jaarlijkse functioneringsgesprek (19% versus 11%).
- Hoog opgeleiden willen vaker dan midden en laag opgeleiden ondersteuning middels: een gesprek via de HR-afdeling (44% en 31% versus 22%) en/of informatie op intranet, bedrijfsblad of nieuwsbrief (27% versus 15% en 11%).
- Een gesprek met de leidinggevende is vaker favoriet onder werknemers van 18 – 34 jaar en van 35 – 49 jaar dan onder 50 – 64 jarigen (45% en 41% versus 26%).

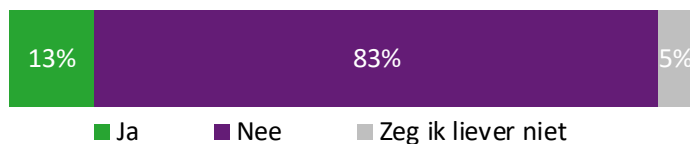


Resultaten: werknemers met geldzorgen

13% werknemers heeft zorgen of vragen over geld

Heb je op dit moment zorgen of vragen over geld?

(één antwoord mogelijk; n=600)



► **Uitkomsten:** De ruime meerderheid van de werknemers heeft op dit moment geen zorgen of vragen over geld, 13% heeft dit wel en 5% onthoudt zich van een antwoord.

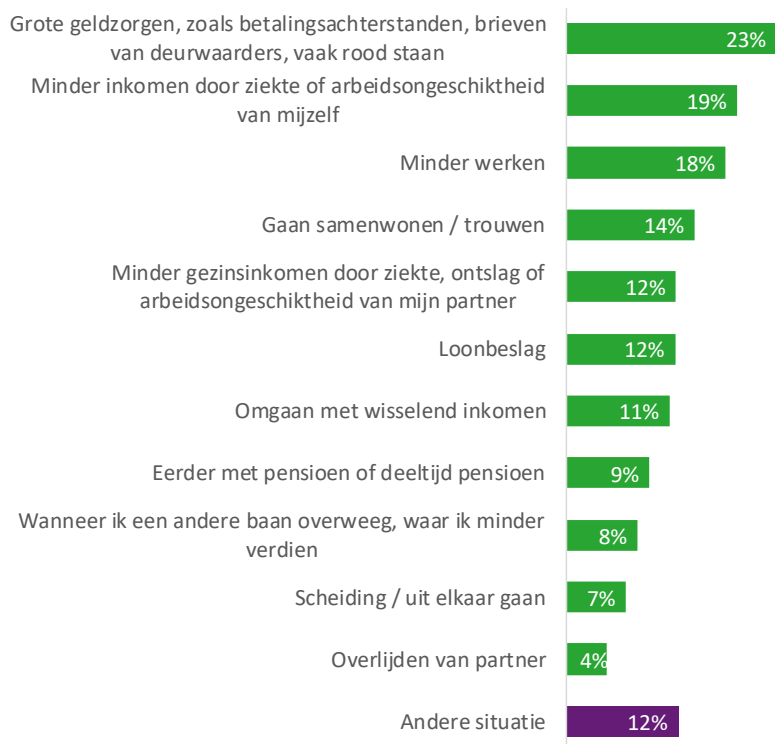
► **Verschillen tussen subgroepen:**

- Jongere werknemers van 18-34 jaar en 35-49 jaar geven vaker dan oudere werknemers aan wel zorgen of vragen over geld te hebben (18% en 16% versus 4%).

De zorgen of vragen die werknemers over geld hebben, zijn divers

Waar gaan je zorgen of vragen over?

(meerdere antwoorden mogelijk; selectie: heeft vragen of zorgen over geld
n=67)

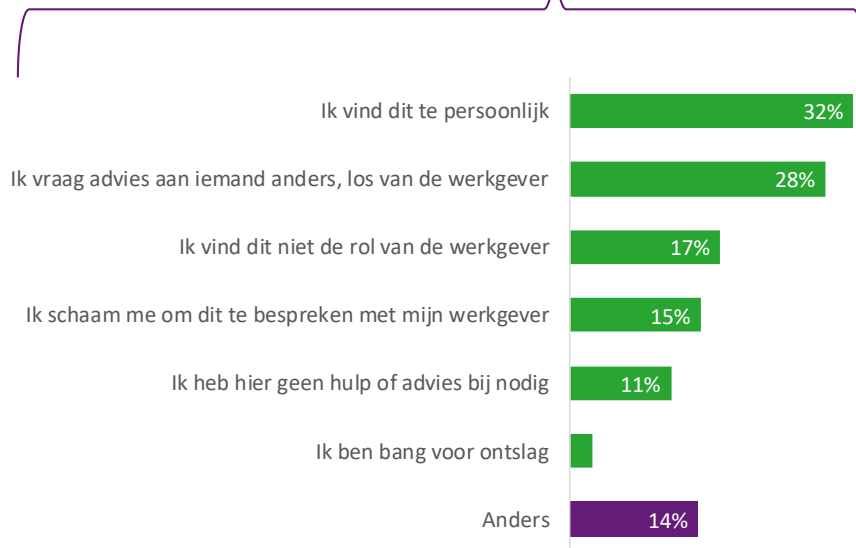


N.B. Vanwege het beperkte aantal waarnemingen bij deze vraag zijn de cijfers indicatief en is het doen van uitspraken over verschillen tussen subgroepen niet mogelijk.

Van de werknemers met zorgen of vragen over geld heeft ruim de helft de werkgever niet om hulp gevraagd

Heb je je werkgever om hulp gevraagd?
(één antwoord mogelijk; selectie: heeft zorgen of vragen over geld n=67)

Waarom heb je je werkgever hierbij niet om hulp gevraagd?
(meerdere antwoorden mogelijk; selectie: heeft zorgen of vragen over geld en heeft werkgever niet om hulp gevraagd n=40)



► **Uitkomsten:** Binnen de groep werknemers met vragen of zorgen over geld heeft 55% de werkgever niet om hulp gevraagd, voornamelijk omdat men dit te persoonlijk vindt en/of liever iemand anders om advies vraagt.

N.B. Vanwege het beperkte aantal waarnemingen bij deze vraag zijn de cijfers indicatief en is het doen van uitspraken over verschillen tussen subgroepen niet mogelijk.

Werknemers hebben vaker zelf om hulp gevraagd dan dat de werkgever dit heeft aangeboden

Heb je je werkgever om hulp gevraagd? Heeft je werkgever hulp aangeboden?
(één antwoord mogelijk; selectie: heeft zorgen of vragen over geld n=67)

Hulp gevraagd
aan werkgever



Hulp aangeboden
door werkgever



■ Ja

■ Nee

N.B. Vanwege het beperkte aantal waarnemingen bij deze vragen zijn de cijfers indicatief en is het doen van uitspraken over verschillen tussen subgroepen hierbinnen niet mogelijk.

Welke hulp heeft je werkgever aangeboden? (meerdere antwoorden mogelijk; n=23)



Circa twee op de vijf werknemers met zorgen of vragen over geld, krijgt hulp van een andere organisatie

Krijg je hulp van een andere organisatie(s) (dan je huidige werkgever) bij je financiële zorgen? (één antwoord mogelijk; selectie: heeft zorgen of vragen over geld n=67)



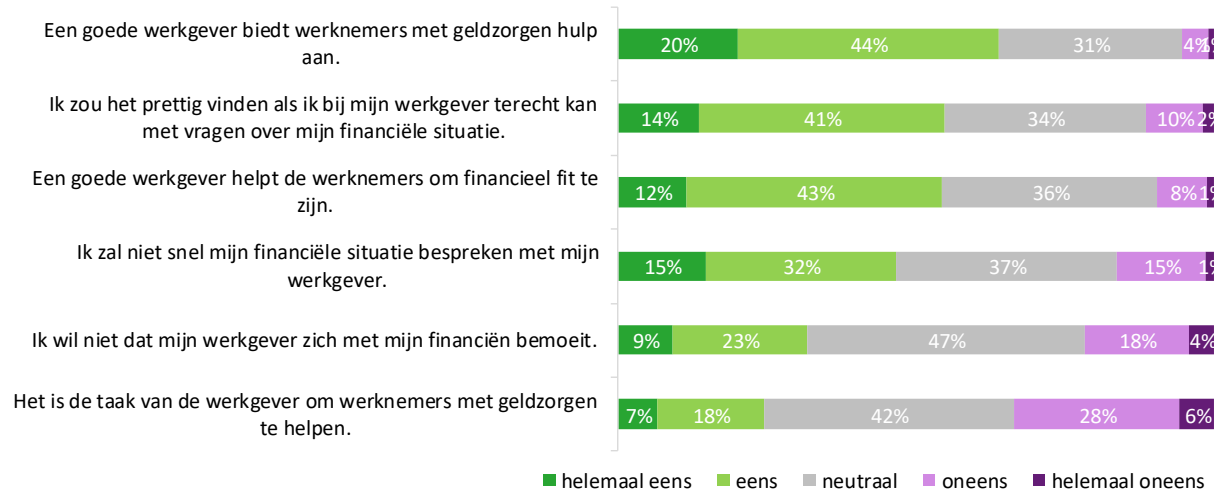
N.B. Vanwege het beperkte aantal waarnemingen bij deze vragen zijn de cijfers indicatief en is het doen van uitspraken over verschillen tussen subgroepen hierbinnen niet mogelijk.



Resultaten: stellingen rol werkgever

Bijna twee derde van de werknemers geeft aan dat een goede werkgever hulp biedt aan werknemers met geldzorgen.....

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? (één antwoord mogelijk; n=600)



- **Uitkomsten:** Bijna twee derde van de werknemers (64%) vindt dat een goede werkgever hulp aanbiedt aan werknemers met geldzorgen. 55% geeft aan het prettig te vinden als zij zelf bij hun werkgever terecht zouden kunnen met vragen over hun financiële situatie. Eveneens 55% vindt dat een goede werkgever werknemers helpt om financieel fit te zijn.
- Desondanks zal 47% niet snel hun financiële situatie bespreken met hun werkgever en bijna een derde (32%) wil zelfs dat de werkgever zich niet bemoeit met hun financiële situatie. Ruim een derde (34%) vindt het niet de taak van werkgevers om werknemers met geldzorgen te helpen.
- **Verschillen tussen subgroepen:**
 - Voor een aantal stellingen geldt dat hoog opgeleiden positiever tegenover hulp vanuit de werkgever staan dan laag opgeleiden. De verschillen doen zich niet voor bij het bespreken van de financiële situatie met de werkgever en 'ik wil niet dat mijn werkgever zich met mijn financiën bemoeit'.



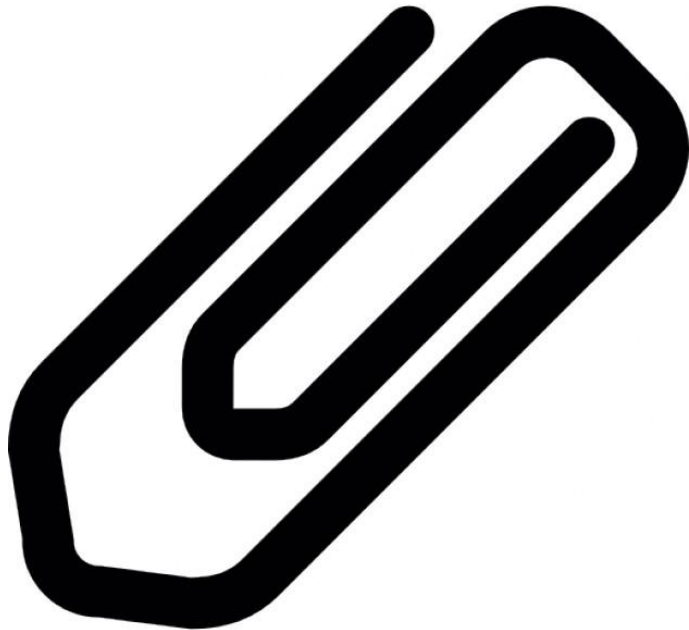
Resultaten: Achtergrond

Drie kwart is niet bekend met de website www.wijzeringeldzaken.nl

*Ken je de website www.wijzeringeldzaken.nl?
(één antwoord mogelijk; n=600)*



- ▶ **Uitkomsten:** 76% van de werknemers is niet bekend met de website [wijzeringeldzaken.nl](http://www.wijzeringeldzaken.nl). Bijna een kwart (24%) wel.
- ▶ **Geen verschillen tussen subgroepen:**
 - Er zijn geen verschillen naar sekse, leeftijd en opleiding.



Bijlagen

Bijlage 1: onderzoeksverantwoording

Elementen	Uitleg
Onderzoek	Financieel fitte werknemers.
Doelgroep	Nederlanders werkend in loondienst 18+.
Methode	Online afname (CAWI), bron: SAMSAM en een panelpartner van SAMR. De gemiddelde invultijd was 4 minuten.
Onderzoekperiode	Het veldwerk vond plaats van vrijdag 26 juli t/m vrijdag 9 augustus 2019.
Steekproef	De steekproef bevat n=600 respondenten. De steekproef is representatief getrokken naar de kenmerken geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, huishoudgrootte en Nielsen MOA-regio van de respondenten.
Weging	De steekproef is gewogen naar de gouden standaard van de MOA (2017). Hierbij wordt gekeken naar dezelfde kenmerken als waar de steekproef op getrokken is. De wegefficiency was 83%.
Verschillen	De verschillende uitkomsten van de specifieke subgroepen zijn statistisch getoetst. Indien de gevonden verschillen significant zijn, is het voor 95% zeker is dat de verschillen berusten op werkelijke verschillen en niet op toeval.