

Leidinggevenden over personeel met financiële problemen

Resultaten kwantitatief onderzoek

20 september 2021



Inhoudsopgave

> Inleiding	3
> Samenvatting	7
> Contact met werknemers over persoonlijke (financiële) problemen	10
> Huidige aanpak van ondersteuning aan werknemers met financiële problemen	22
> Houding ten aanzien van werknemers met financiële problemen	29
> Openheid over hulp aan werknemers met financiële problemen	36
> Behoeften leidinggevenden om werknemers met financiële problemen te ondersteunen	41
> Bijlage	47

 **Wijzer in geldzaken**
Leidinggevenden over personeel met
financiële problemen

Dit onderzoek is uitgevoerd door:

KANTAR PUBLIC

Inleiding



Achtergrond

- Bijna een op de vijf Nederlandse huishoudens kampt naar schatting met risicovolle of problematische schulden ([Panteia, 2015](#)). Echter niet al die schulden zijn bekend. Nederland telde op 1 oktober 2020 ruim 614 duizend huishoudens met geregistreerde problematische schulden ([CBS, 2021](#)). **Het overgrote deel van de mensen met schulden behoren tot de onzichtbare schuldenaren**: zij maken geen gebruik van (formele schuld)hulpverlening. Hierdoor lopen de schulden bij deze mensen op. Op het moment dat ze wel aan de bel trekken is het probleem veel complexer geworden en kost het meer tijd, energie en dus geld om deze mensen uit de schulden te helpen.
- Het zou derhalve **goed zijn als financiële problemen eerder worden gesignaleerd om verergering te voorkomen. Werkgevers kunnen hierbij een belangrijke rol spelen**; zij zien onder meer aan loonbeslagen, CAK-meldingen, verzoeken om voorschotten, verzoeken om extra uren of nachtdiensten dat werknemers financiële problemen hebben. Werkgevers kunnen die signaleringsfunctie aangrijpen om werknemers ook vroegtijdig door te verwijzen naar hulp bij geldzaken en/of schulden. Er moet dan wel een veilige en vertrouwelijke omgeving zijn waarin werknemers hun situatie durven te bespreken met hun werkgever.
- Vanuit deze gedachte is **het project Financieel Fitte Werknemers** opgericht; een initiatief van Wijzer in geldzaken, het ministerie van Financiën, het ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid, het Nibud, Divosa en de NVVK. Deze partners bundelen hun krachten om werkgevers te stimuleren om verantwoord financieel gedrag bij hun werknemers te bevorderen. Op de website vinden werkgevers onder meer tools, checklists en doorverwijzingen naar passende en betrouwbare websites en (hulp)organisaties.
- Om beter zicht te krijgen op het perspectief van leidinggevenden over dit onderwerp heeft Wijzer in geldzaken aan Kantar Public de opdracht gegeven om een onderzoek uit te voeren.

Onderzoeksopzet

- In augustus 2021 is een grootschalig online **kwantitatief onderzoek uitgevoerd onder ruim 1.100 leidinggevenden** over werknemers met financiële problemen. De afgelopen jaren zijn er overigens vaker onderzoeken uitgevoerd naar dit onderwerp (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.
- In desbetreffende onderzoeken zijn zowel leidinggevenden als HR-adviseurs en salarisadministrateurs van kleine en grote(re) bedrijven geënquêteerd. In dit onderzoek hebben we gekozen om **een homogene groep te enquêteren: leidinggevenden die werkzaam zijn in middelgrote en grote bedrijven** (minimaal 50 medewerkers of meer werkzaam in de organisatie). Het voordeel hiervan is dat de resultaten kunnen worden gewogen (op branche en bedrijfsgrootte), zodat **het onderzoek representatief is voor de totale populatie**.
- De steekproef is getrokken uit een panel van Kantar, genaamd NIPObase. In dit panel is de doelgroep ruim voldoende vertegenwoordigd, zodat bij het trekken van de steekproef (en achteraf bij de weging) rekening kon worden gehouden met een goede afspiegeling naar branche en bedrijfsgrootte. In totaal zijn bruto n= 2.101 respondenten uitgenodigd. Uiteindelijk hebben n= 1.108 respondenten deelgenomen aan het onderzoek (respons: 53%).
- In de bijlage staan meer onderzoeksspecificaties.

Samenvatting



Samenvatting (1 van 2)

In opdracht van Wijzer in geldzaken is een kwantitatief onderzoek uitgevoerd onder een representatieve steekproef van ruim 1.100 leidinggevenden van middelgrote en grote bedrijven die meer dan 50 werknemers in dienst hebben.

Contact met werknemers over persoonlijke (financiële) problemen

Bij vrijwel alle leidinggevenden (96%) komen werknemers met persoonlijke problemen wel eens naar hen toe. Gezondheidsproblemen (80%) en relatieproblematiek (61%) worden echter vaker besproken dan financiële problemen (23%). Ruim een kwart (28%) van de ondervraagde leidinggevenden heeft meegemaakt dat werknemers financiële problemen hebben. De helft (49%) komt daarachter doordat de medewerker zich bij hen meldt. Loonbeslagen, een duidelijk signaal van financiële problemen, komen niet altijd bij de ondervraagde leidinggevenden terecht.

De meeste leidinggevenden (74%) vinden dat de verantwoordelijkheid voor het nemen van de eerste stap meer bij de werknemer ligt. Hoewel 'de bal' bij werknemers lijkt te liggen, vermoedt 36% van de leidinggevenden dat werknemers liever niet met hen praten over financiële problemen. Schaamte is volgens hen de voornaamste barrière.

Om goed te kunnen signaleren of er wat aan de hand is met een werknemer, is het prettig om iemand in de ogen te kijken en/of in dezelfde ruimte aanwezig te zijn. Dat was het afgelopen jaar lastiger. Ruim de helft (55%) van de leidinggevenden vindt het moeilijker om problemen van medewerkers te signaleren door het vele thuiswerken tijdens de coronacrisis.

Huidige aanpak: ondersteuning aan werknemers met financiële problemen

Ongeveer twee derde van de leidinggevenden (64%) geeft aan dat er in hun organisatie hulp mogelijk is voor werknemers met financiële problemen. Vaak is dat reactief: men reageert wanneer medewerkers met financiële problemen bij hen komen. Het hulpaanbod is divers. De meeste leidinggevenden bieden zelf hulp aan of verwijzen door naar gemeente of vrijwilligers. Grotere organisaties huren vaker een budgetcoach in of hebben een sociaal fonds. Bij organisaties die geen actie ondernemen als medewerkers met financiële problemen bij hen komen, geeft 39% aan hier nog nooit over nagedacht te hebben.

Samenvatting (2 van 2)

Houding ten aanzien van werknemers met financiële problemen

Ruim driekwart (76%) van de leidinggevenden geeft aan het belangrijk te vinden om werknemers met financiële problemen te helpen. Goed werkgeverschap wordt vaak als argument genoemd, maar het merendeel (75%) van de leidinggevenden denkt ook dat de baten hoger zijn dan de kosten van het helpen van medewerkers. Leidinggevenden zien namelijk ook de risico's van werknemers met financiële problemen: 61% ziet 'een grotere kans op ziekteverzuim' als risico voor de organisatie. Financiële problemen kunnen leiden tot stress, waardoor werknemers zich minder goed kunnen concentreren op werk. 'Minder goed functioneren op het werk' wordt door 41% van de leidinggevenden als risico van werknemers met financiële problemen gezien. Een vijfde (21%) van de leidinggevenden denkt dat de kans bij andere organisaties groot is dat een tijdelijk contract van een werknemer met financiële problemen niet wordt verlengd. In hun eigen organisatie ligt dit percentage op 13%.

Openheid over hulp aan werknemers met financiële problemen

Zowel intern als extern wordt er weinig ruchtbaarheid gegeven aan het hulpaanbod dat er bestaat voor werknemers met financiële problemen. Circa de helft (46%) van de leidinggevenden die zeggen dat werknemers met financiële problemen worden ondersteund, zegt dat dit niet actief wordt gedeeld in de organisatie. Een bericht op intranet (29%) wordt relatief het vaakst gebruikt om het hulpaanbod kenbaar te maken bij het personeel, terwijl slechts 4% posters heeft opgehangen in het bedrijf.

Een kwart van de werkgevers wil liever niet dat het buiten de organisatie bekend is dat er werknemers met financiële problemen in dienst zijn of dat er hulpmogelijkheden zijn voor werknemers. De organisaties die hier wel open over zijn, noemen als redenen 'het laten zien van goed werkgeverschap' (66%) en 'het doorbreken van schaamte / taboe' (43%).

Behoeften leidinggevenden om werknemers te ondersteunen

Op de vraag wat hen zou helpen om meer te doen voor werknemers met financiële problemen, geeft 45% van de leidinggevenden aan een duidelijk overzicht te willen naar wie je kunt doorverwijzen (45%). Ook bestaat er interesse voor externe hulp van bijvoorbeeld een budgetcoach (37%) en anonieme hulproutes (36%). Een derde (35%) geeft aan dat een informatieve website zou helpen om in actie te komen.

De grootste belemmeringen om meer werk te maken van het helpen van medewerkers met financiële problemen hebben te maken met privacy en ongemak: 48% van de leidinggevenden beschouwt financiële problemen als een privéaangelegenheid en 38% vindt het ongemakkelijk om hierover te beginnen met zijn/haar medewerkers.

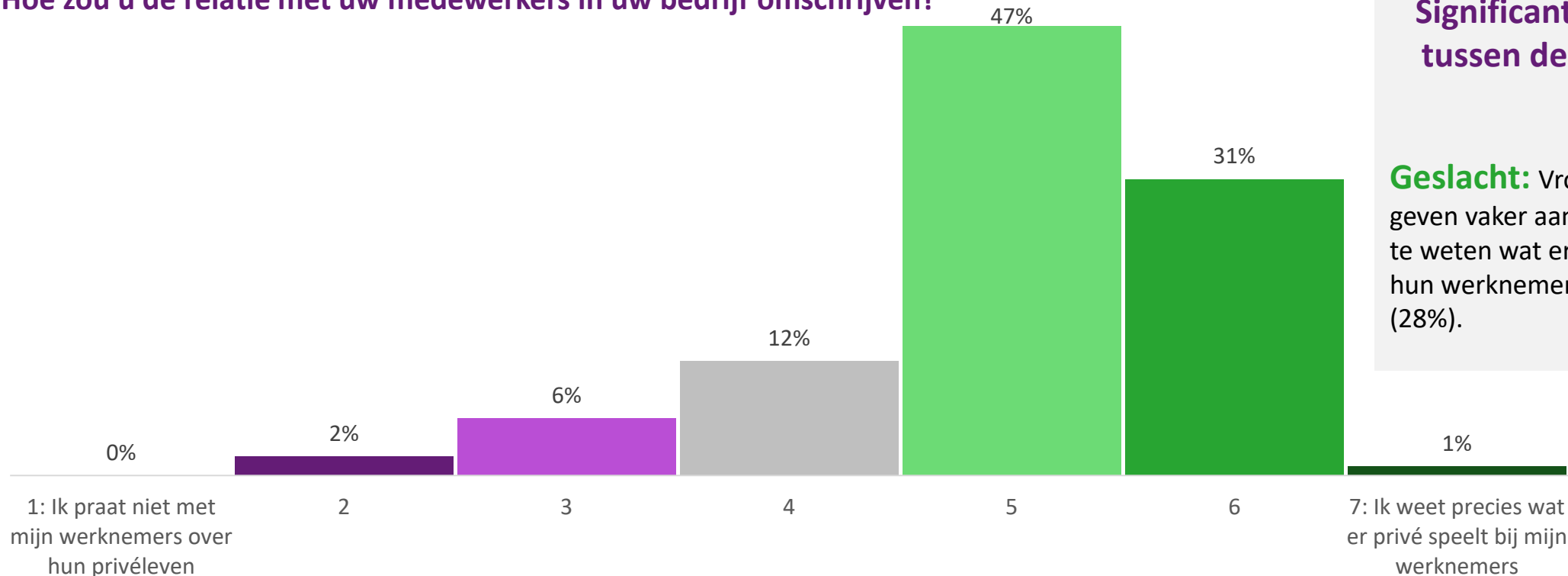
Contact met werknemers over persoonlijke (financiële) problemen



Leidinggevenden weten naar eigen zeggen vaak wel wat er privé speelt bij hun werknemers

- Werk en privé lijken in de praktijk minder goed gescheiden dan het gezegde doet vermoeden. Dit betekent dat leidinggevenden goed in staat zouden moeten zijn om een signaleringsfunctie te bekleden. Mochten werknemers problemen hebben in de thuissituatie, dan zouden leidinggevenden dat kunnen signaleren.

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

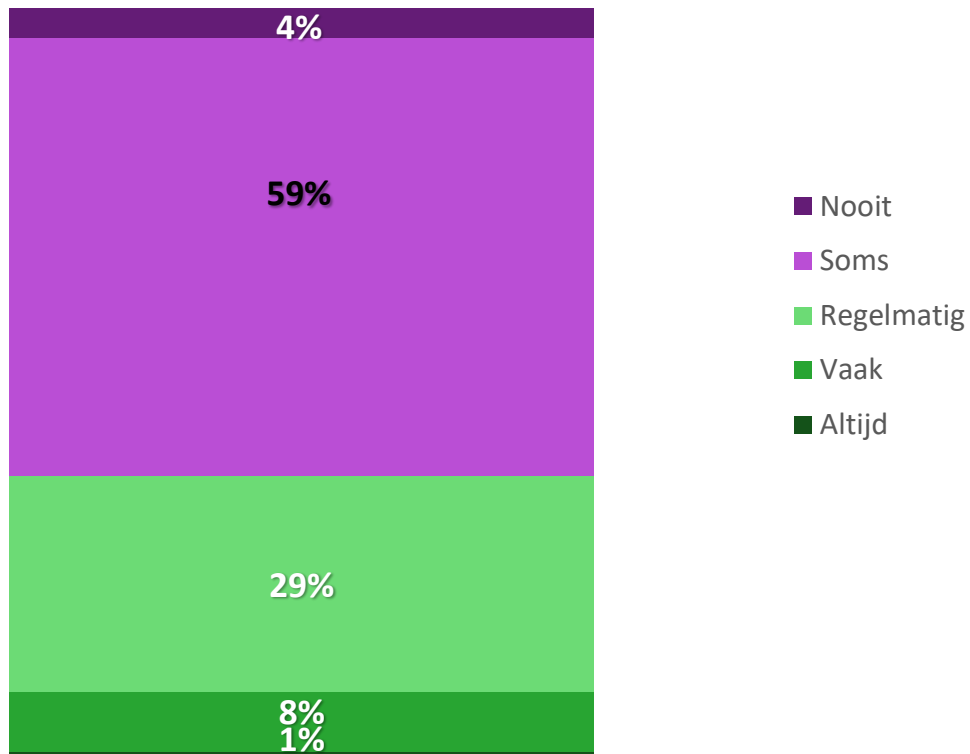


Significante verschillen tussen de subgroepen

Geslacht: Vrouwen (39%) geven vaker aan behoorlijk goed te weten wat er privé speelt bij hun werknemers dan mannen (28%).

Bij vrijwel alle leidinggevenden (96%) komen werknemers met persoonlijke problemen wel eens naar hen toe, maar de frequentie daarvan verschilt per persoon

Frequentie waarmee medewerkers hun persoonlijke problemen met leidinggevende bespreken



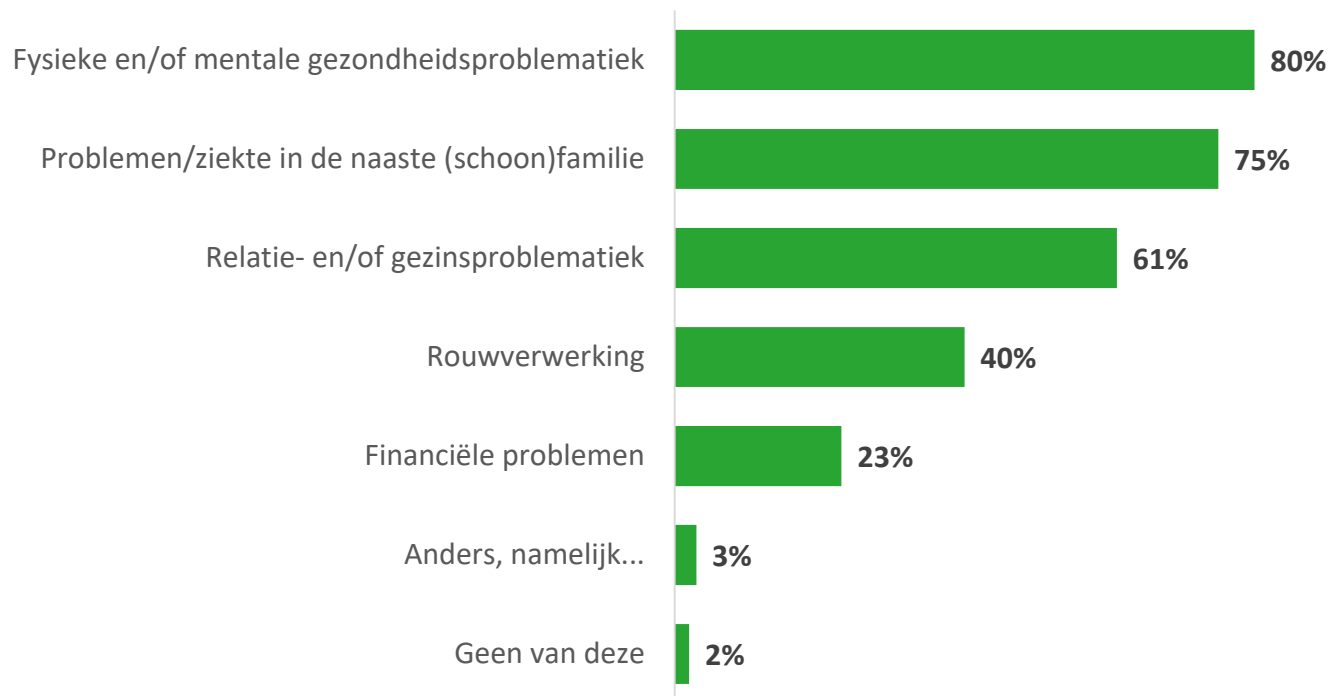
Significante verschillen tussen de subgroepen

Branche: Leidinggevenden in de overheid en zorgsector bespreken vaker regelmatig persoonlijke problemen met medewerkers (37%) dan in de overige sectoren.

Geslacht: Vrouwen geven vaker dan mannen aan regelmatig tot altijd persoonlijke problemen te bespreken (47% vs. 34%).

Gezondheidsproblemen (80%), ziekte van familie (75%) en relatieproblematiek (61%) worden vaker besproken dan financiële problemen (23%)

Soort persoonlijke problemen die werknemers bespreken:



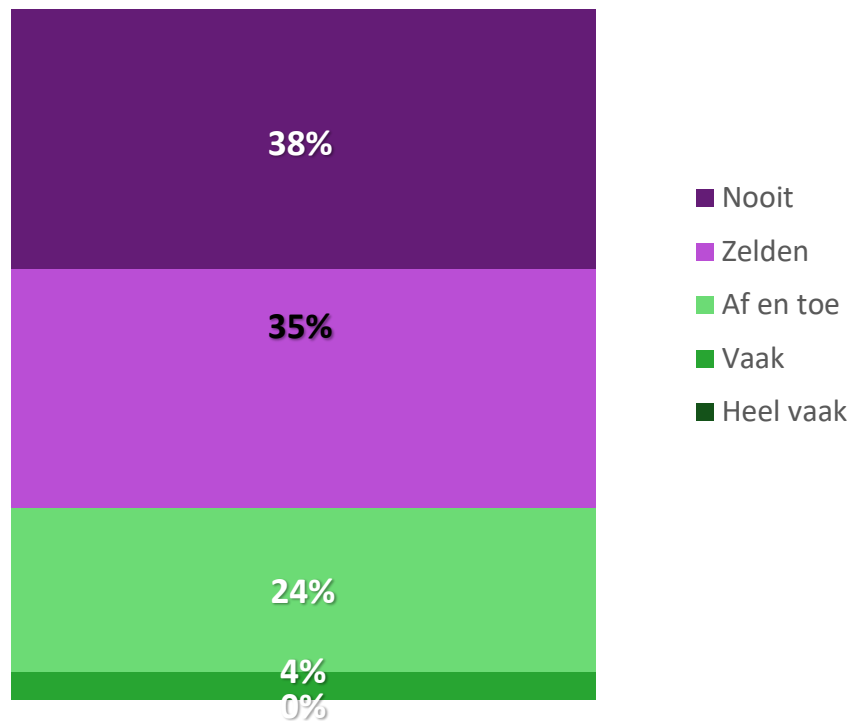
Significante verschillen tussen de subgroepen

Aantal werknemers: Leidinggevendenden die verantwoordelijk zijn voor 11-2000 werknemers geven vaker aan relatie-/gezins (68%), fysiek/mentale problematiek (88%), financiële problemen (31%) en rouwverwerking (47%) te bespreken dan leidinggevendenden van 1-10 werknemers (55%; 72%; 16%; 33%)

Geslacht: Vrouwen bespreken vaker fysieke/mentale gezondheidsproblematiek (86%), familieproblematiek (80%) en rouwverwerking (49%) dan mannen (77%; 72%; 36%).

Leidinggevenden hebben (in meer of mindere mate) te maken met personeel met financiële problemen, bij 28% is dat 'af en toe tot vaak'

Frequentie dat leidinggevenden meemaken dat werknemers financiële problemen hebben:



Percentage medewerkers dat wel eens financiële problemen heeft volgens leidinggevenden:



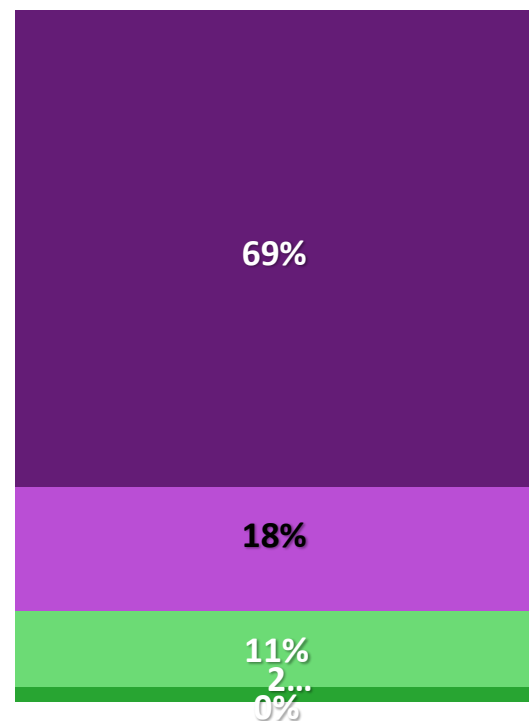
11%
van de werknemers

Deze vraag is door 343 respondenten beantwoord. De ruime meerderheid (69%) moest het antwoord op deze vraag schuldig blijven.

Loonbeslagen, een duidelijk signaal van financiële problemen, komen niet altijd bij leidinggevenden terecht

Frequentie dat leidinggevenden meemaken dat er loonbeslag wordt gelegd:

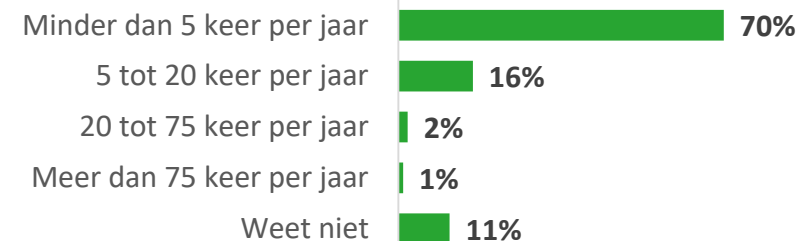
- Nooit
- Zelden
- Af en toe
- Vaak



Persoon/afdeling waar loonbeslag terecht komt:



Frequentie waarmee loonbeslag voorkomt:



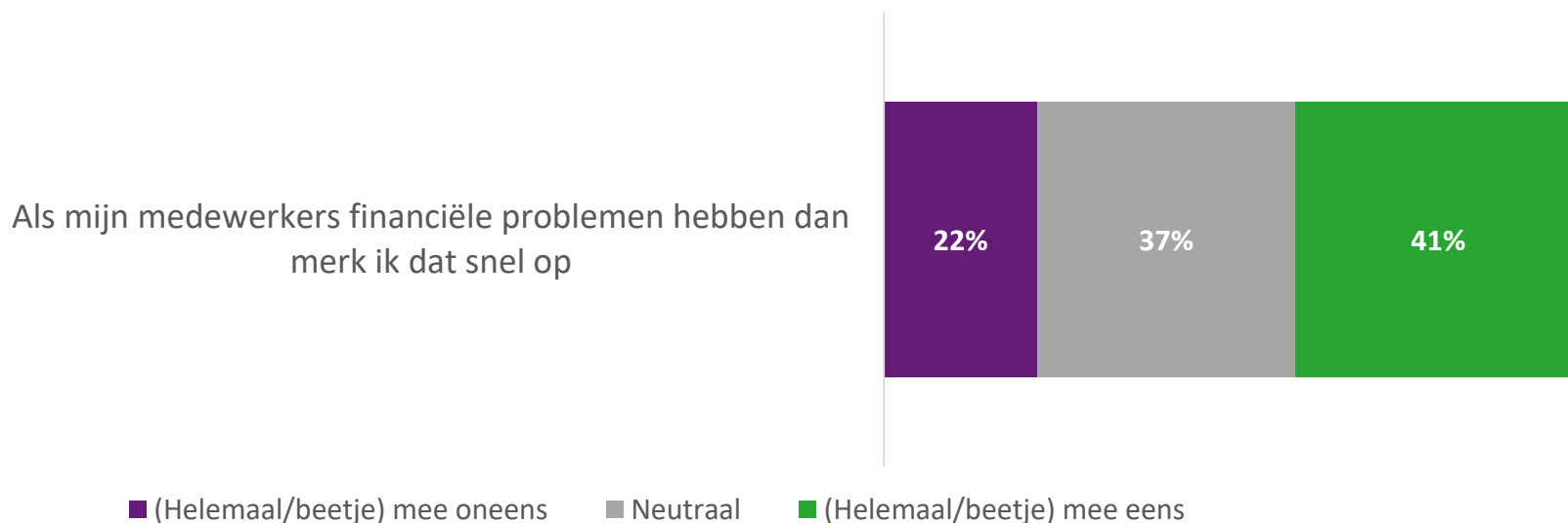
Significante verschillen tussen de subgroepen

Aantal werknemers:

Leidinggevenden die verantwoordelijk zijn voor 11-2000 werknemers maken vaker *af en toe* mee dat er loonbeslag wordt gelegd dan leidinggevenden van 1-10 werknemers (17% vs. 7%).

41% van de leidinggevenden denkt dat zij financiële problemen van hun werknemers uit zichzelf wel snel zullen opmerken

Signaleren van werknemers met financiële problemen

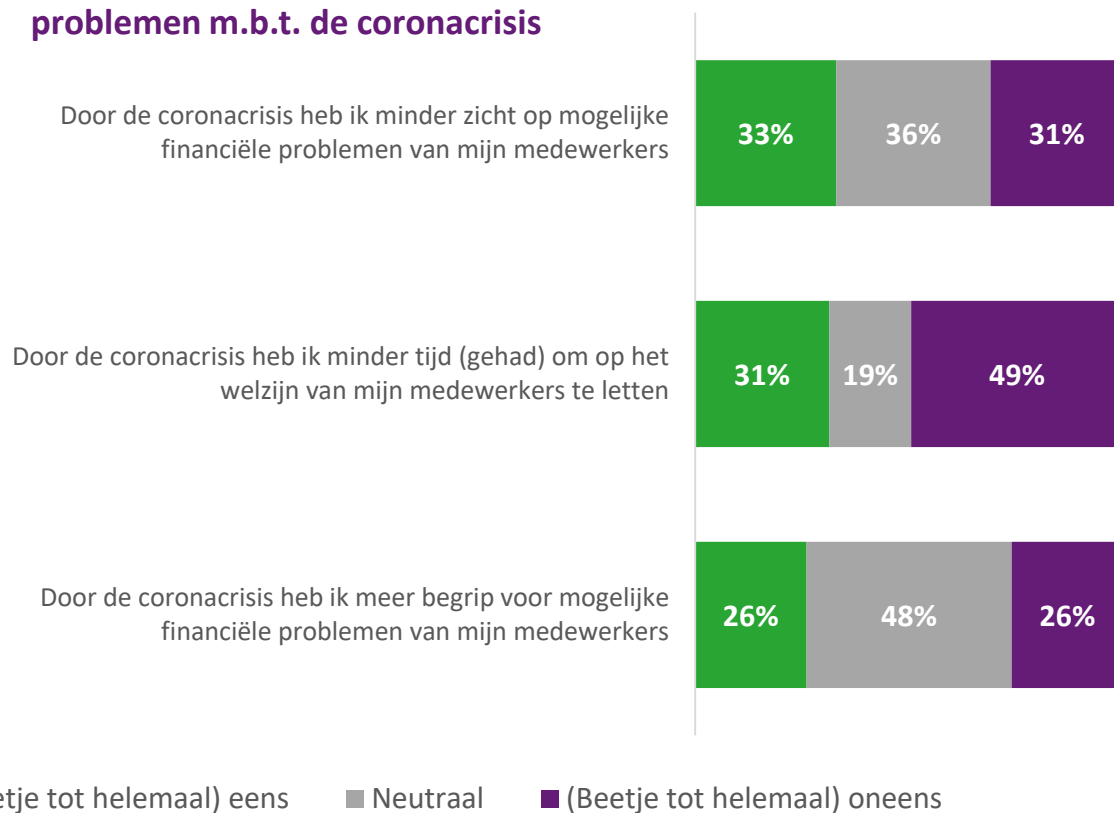


Significante verschillen tussen de subgroepen

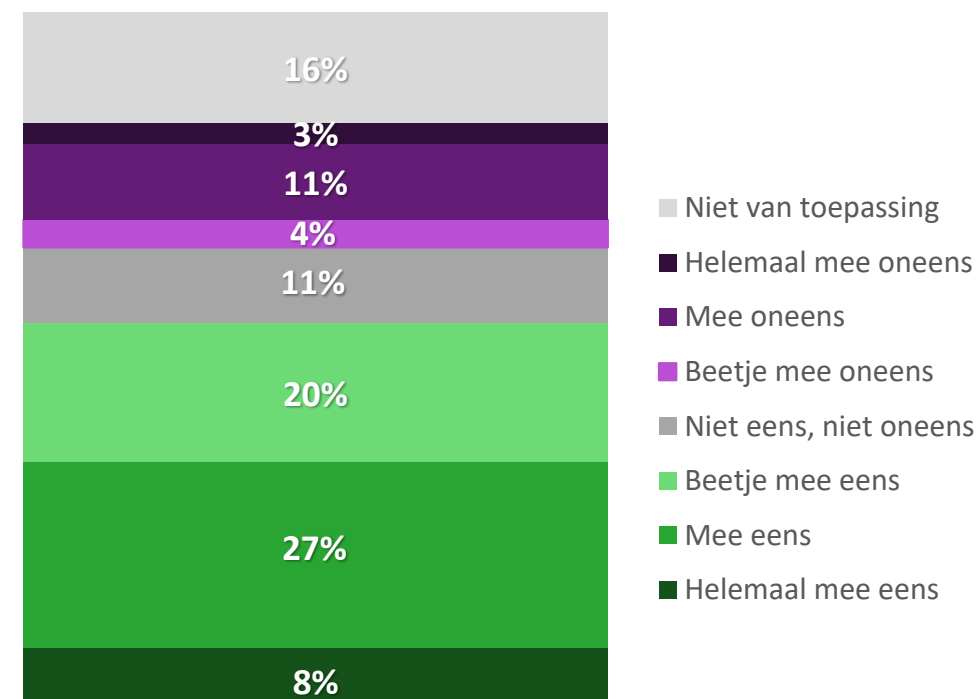
Ervaring: Leidinggevenden die ervaring hebben met financiële problemen bij werknemers, zijn het vaker *eens* met de stelling dat zij het snel opmerken wanneer werknemers deze problemen hebben in vergelijking met leidinggevenden die deze ervaring niet hebben (33% vs. 18%).

Ruim de helft (55%) van de leidinggevenden vindt het moeilijker om problemen van medewerkers te signaleren door het vele thuiswerken tijdens de coronacrisis

Opvattingen van leidinggevenden over werknemers met financiële problemen m.b.t. de coronacrisis

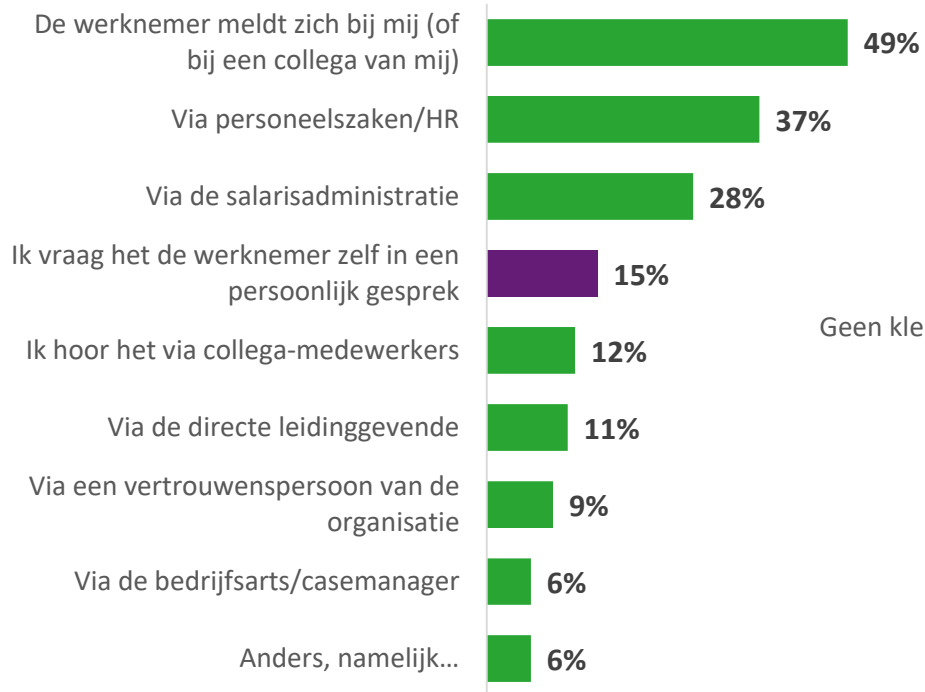


Door de het vele thuiswerken tijdens de coronacrisis vind ik het moeilijker om problemen van mijn medewerkers te signaleren

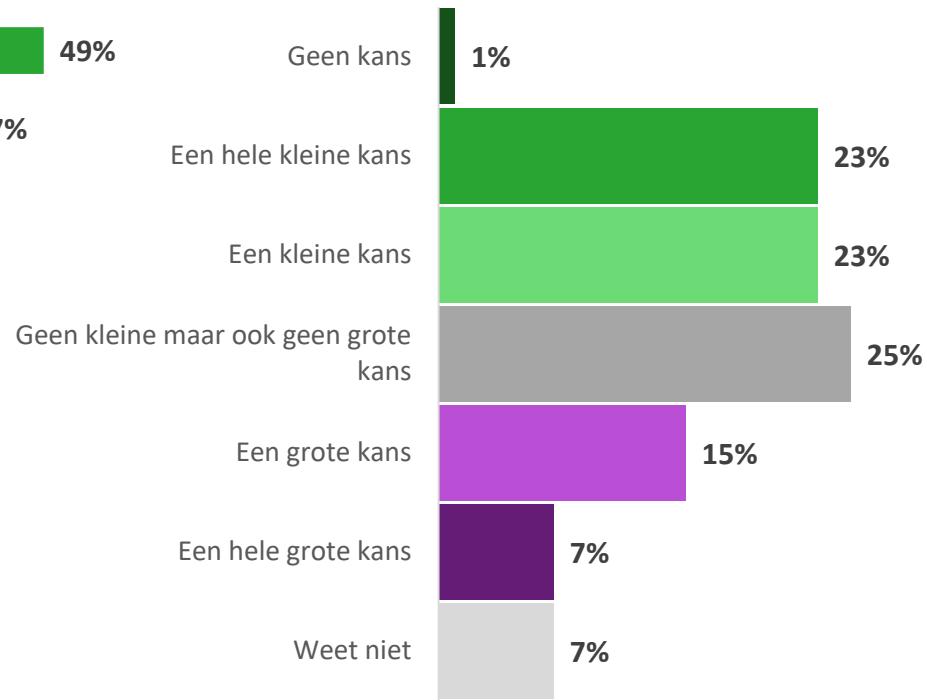


In praktijk blijken leidinggevenden niet vaak zelf het gesprek aan te gaan met werknemers over financiële problemen, maar ze horen het meestal van de werknemer zelf (49%) of van andere afdelingen/collega's

Kanaal waardoor leidinggevende achter de financiële problemen van de werknemer komt (gesteld aan leidinggevenden die loonbeslag van hun medewerkers hebben meegemaakt):



Geschatte kans dat leidinggevenden niet op de hoogte zijn van financiële problemen van werknemers:



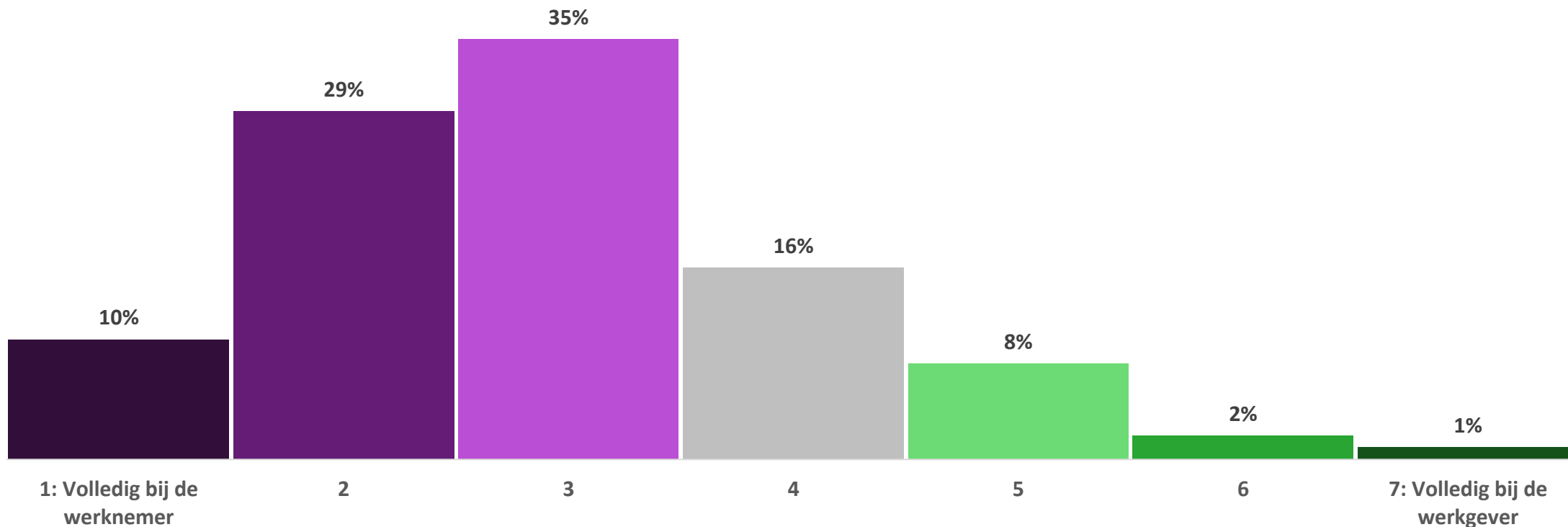
Significante verschillen tussen de subgroepen

Geslacht: Mannen komen vaker achter financiële problemen bij werknemers via personeelszaken/HR (44%) dan vrouwen (19%). Ook schatten mannen de kans groter dat zij niet op de hoogte zijn van problemen (51% vs. 36%)

Aantal werknemers: Leidinggevenden die verantwoordelijk zijn voor 11-2000 werknemers komen vaker achter problemen omdat de werknemer zich bij hen meldt, dan leidinggevenden van 1-10 werknemers (54% vs. 39%).

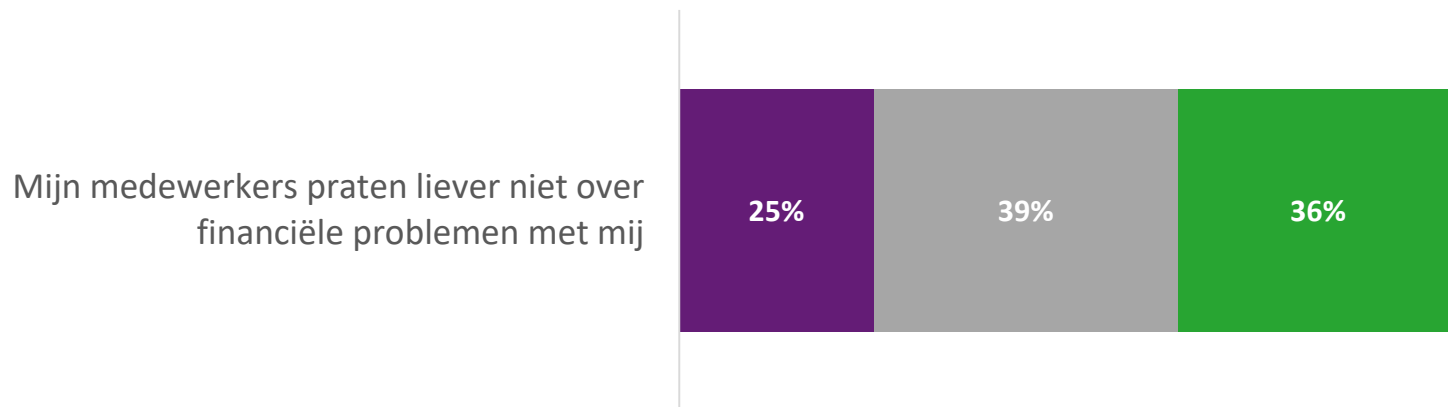
De meeste leidinggevenden (74%) vinden dat de verantwoordelijkheid voor het nemen van de eerste stap meer bij de werknemer ligt

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



36% van de leidinggevenden vermoedt dat werknemers liever niet met hen praten over financiële problemen

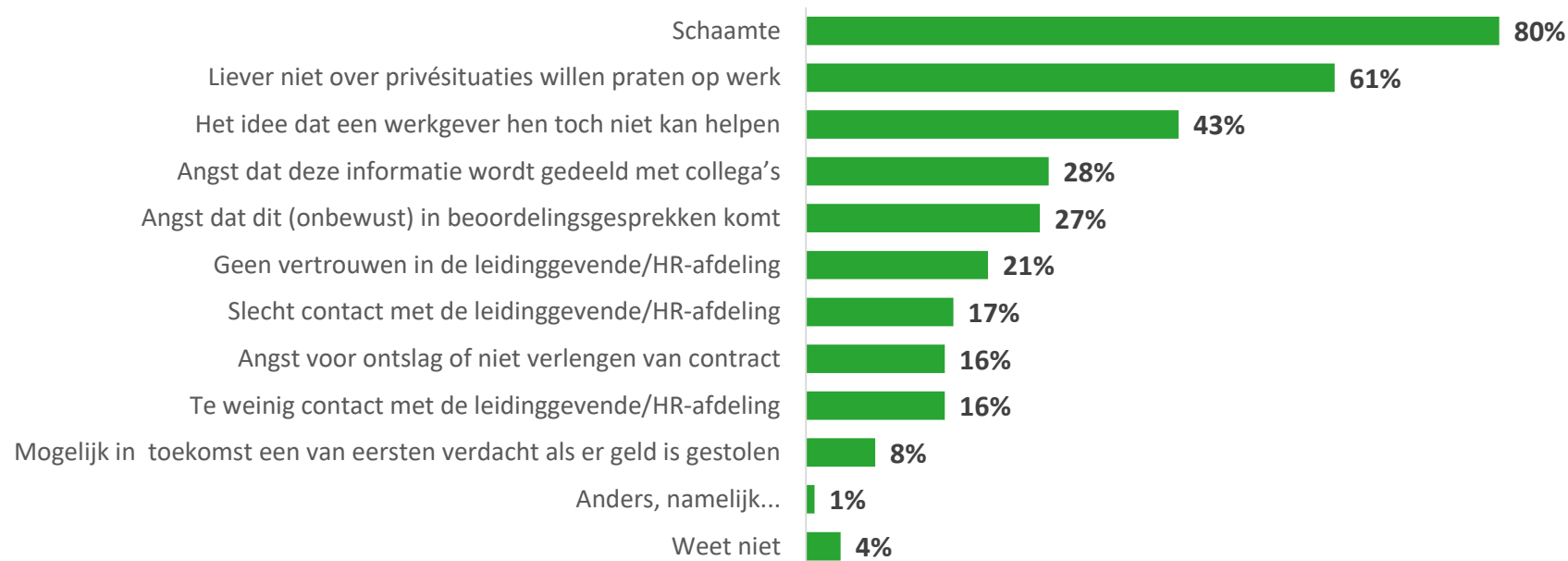
Opvattingen van leidinggevenden over werknemers met financiële problemen



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

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

Mogelijke redenen waarom werknemers liever niet met leidinggevenden praten (deze vraag is gesteld aan leidinggevenden die het eens zijn met de stelling 'mijn medewerkers praten liever niet over financiële problemen met mij').



Significante verschillen tussen de subgroepen

Geslacht: Vrouwen zien angst dat financiële problemen (onbewust) worden meegenomen in beoordelingsgesprekken vaker als reden om niet te praten dan mannen (38% vs. 24%).

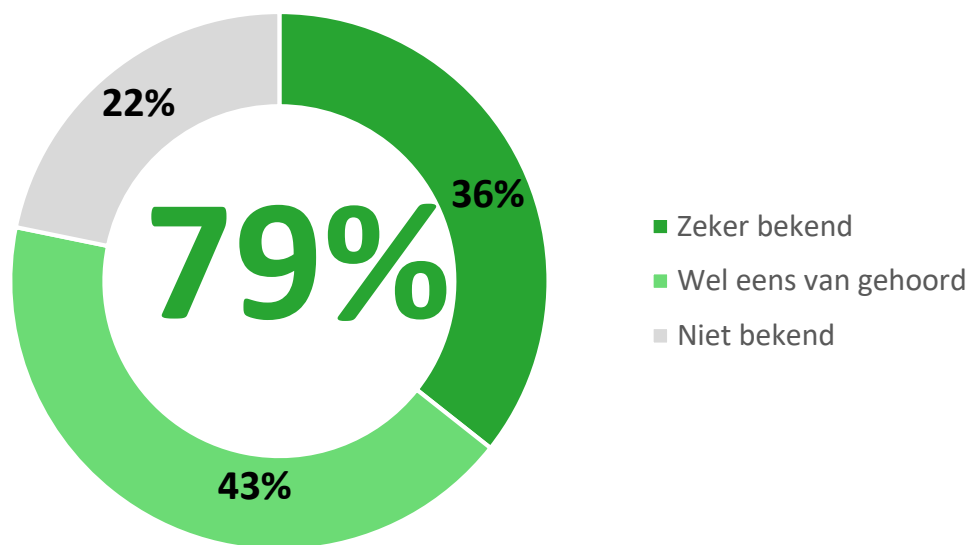
Ervaring: Leidinggevenden die financiële problemen bij medewerkers hebben meegemaakt zien angst voor ontslag of het niet verlengen van een contract vaker als reden om niet te praten (30%) dan leidinggevenden zonder ervaring (12%).

Huidige aanpak van ondersteuning aan werknemers met financiële problemen



Vier op de vijf leidinggevenden zijn (enigszins) bekend met de rol die zij zelf kunnen spelen bij financiële problemen van werknemers

Bekendheid rol van de leidinggevenden in hulp bij financiële problemen van werknemers



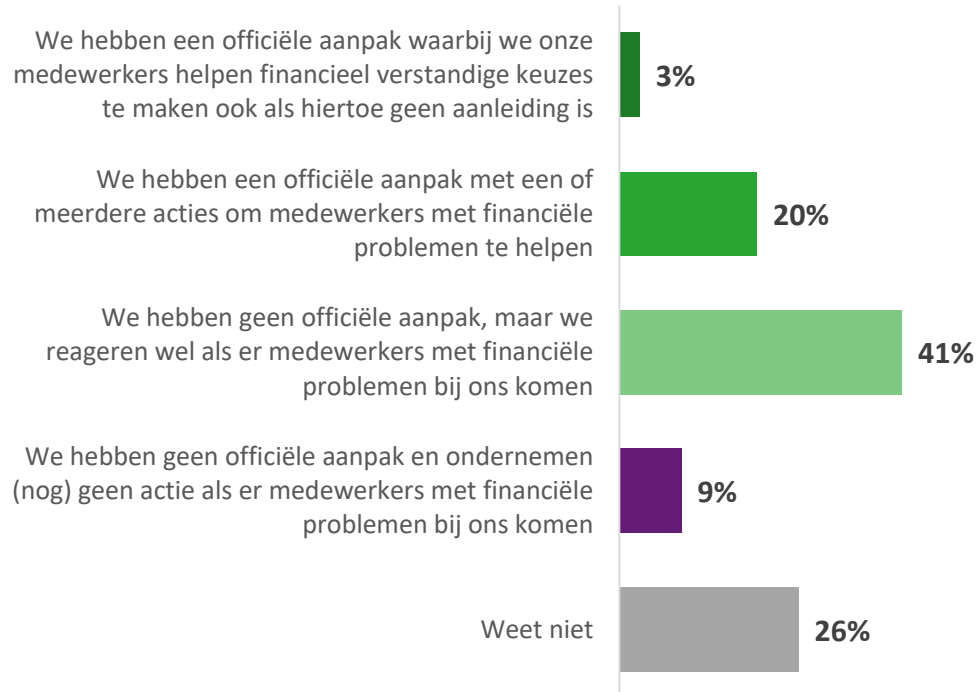
Significante verschillen tussen de subgroepen

Geslacht: Mannen zijn vaker (enigszins) bekend met de rol die zij kunnen spelen bij financiële problemen dan vrouwen (81% vs. 70%).

Ervaring: Leidinggevenden die financiële problemen bij medewerkers hebben meegemaakt zijn vaker zeker bekend met hun mogelijke rol (57%) dan leidinggevenden die hier geen ervaring mee hebben (28%).

Helpt leidinggevenden geeft aan geen officiële aanpak te hebben en een kwart is niet op de hoogte of er een aanpak is

Huidige aanpak werknemers met financiële problemen



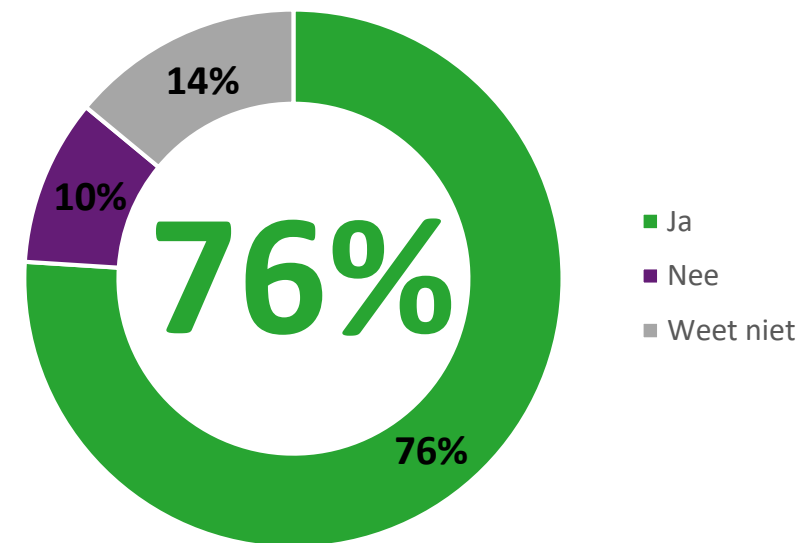
Significante verschillen tussen de subgroepen

Aantal werknemers:

Leidinggevenden die verantwoordelijk zijn voor 11-2000 werknemers geven vaker aan geen officiële aanpak te hebben, maar wel te reageren wanneer dit nodig is (47%), tegenover leidinggevenden van 1-10 werknemers (36%).

Ervaring: Leidinggevenden die ervaring hebben met financiële problemen bij werknemers geven vaker aan een officiële aanpak te hebben (30%) tegenover leidinggevenden die hier geen ervaring mee hebben (17%).

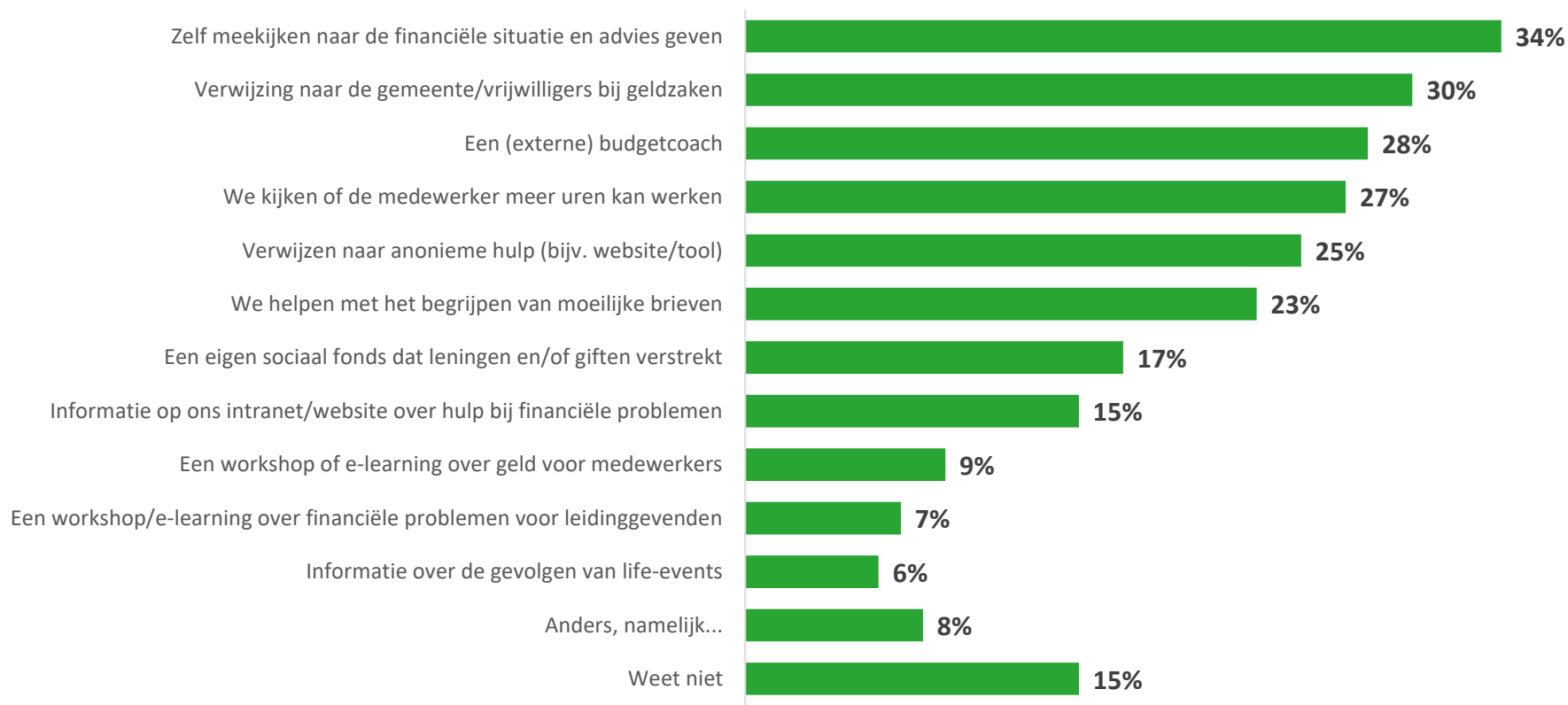
Aanpak vastgelegd in het beleid (gesteld aan leidinggevenden waar officiële aanpak is)



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

Initiatieven voor medewerkers met financiële problemen

(gesteld aan leidinggevenden die een officiële aanpak hebben om medewerkers te helpen of die geen officiële aanpak hebben, maar wel reageren als medewerkers zich melden)



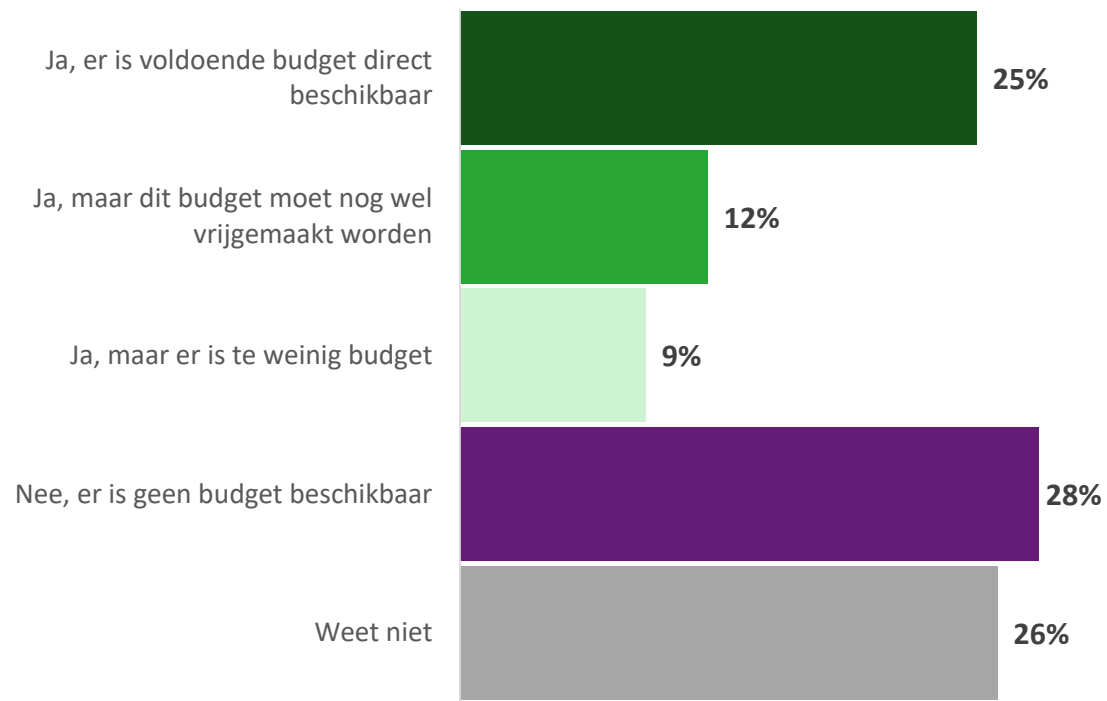
Significante verschillen tussen de subgroepen

Ervaring: Leidinggevenden met ervaring met financiële problemen kijken vaker of de medewerker meer uren kan werken (37%), dan leidinggevenden zonder ervaring (22%).

Bedrijfsomvang: Leidinggevenden die werkzaam zijn in grotere bedrijven (meer dan 250 medewerkers) hebben vaker dan in kleinere bedrijven (50-100 medewerkers) een budgetcoach (38% vs 22%), een sociaal fonds (24% vs 10%), info op intranet (25% vs 9%) of een workshop over geld (13% vs 5%).

Bij een kwart van de organisaties die initiatieven hebben voor medewerkers met financiële problemen, weet de leidinggevende dat hiervoor ook voldoende budget is; 28% heeft hiervoor geen beschikbaar budget

Beschikbaar budget voor werknemers met financiële problemen (gesteld aan leidinggevenden die een officiële aanpak hebben om medewerkers te helpen of die geen officiële aanpak hebben, maar wel reageren als medewerkers zich melden)



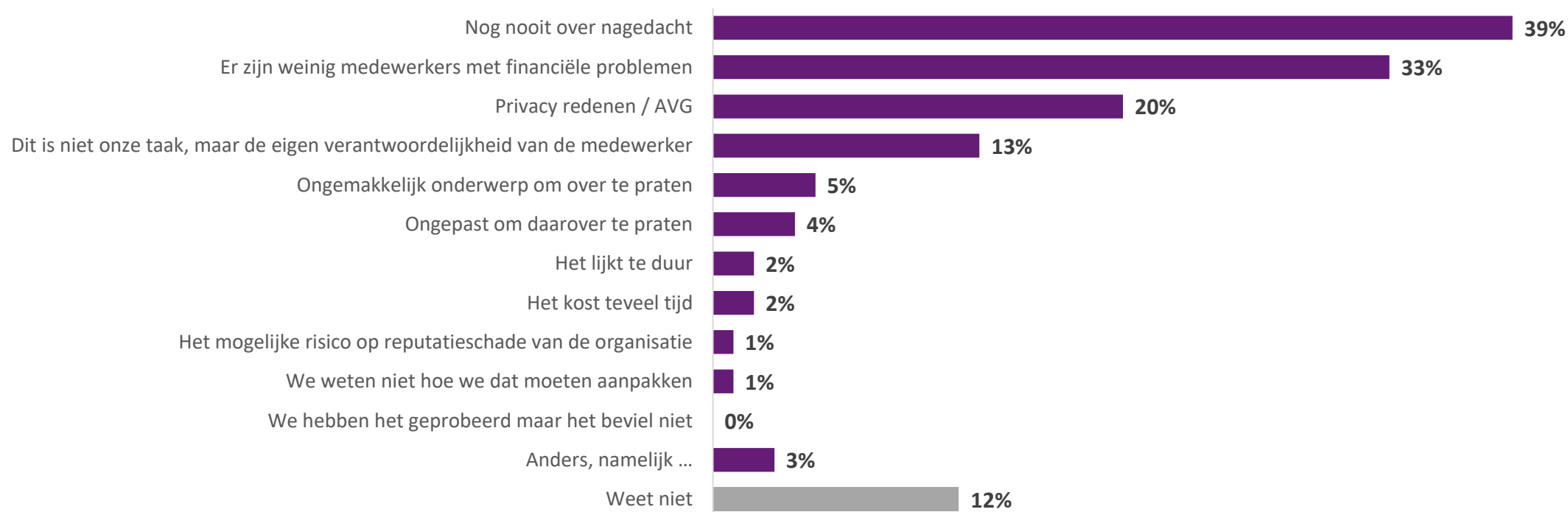
Significante verschillen tussen de subgroepen

Ervaring: Leidinggevenden die ervaring hebben met medewerkers met financiële problemen geven vaker aan dat er wel direct voldoende budget beschikbaar is (31%), dan leidinggevenden zonder die ervaring (21%).

Bij organisaties die geen actie ondernemen als medewerkers met financiële problemen bij hen komen, geeft 39% aan hier nog nooit over nagedacht te hebben

Redenen waarom de organisatie (nog) geen acties onderneemt voor medewerkers met financiële problemen

(gesteld aan leidinggevendenden die zeggen dat er geen officiële aanpak is en die geen actie ondernemen als er medewerkers met financiële problemen bij hen komen)

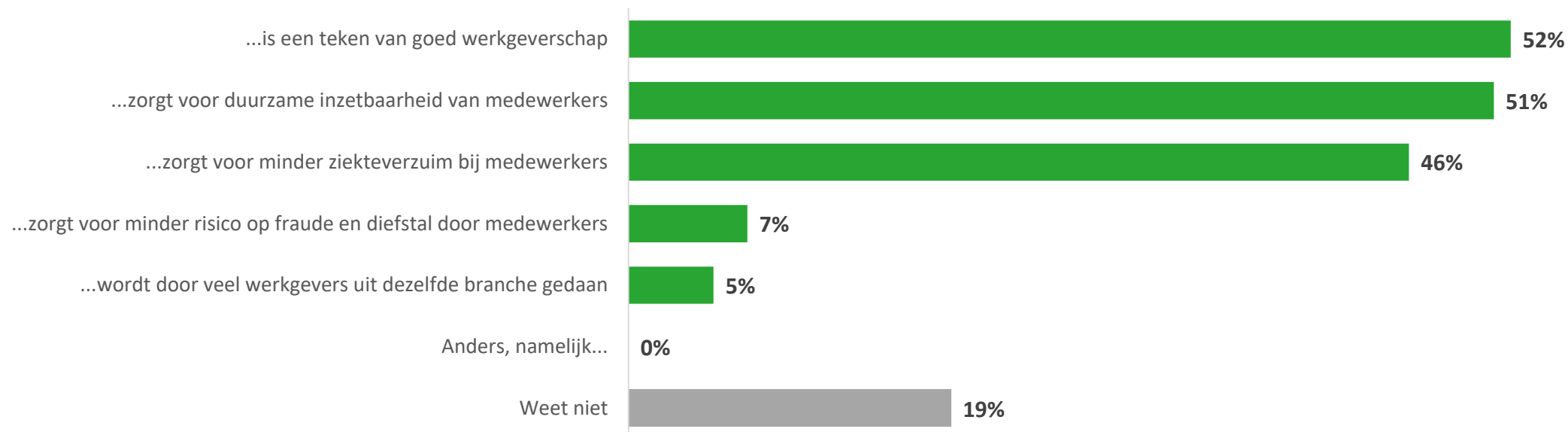


'Het is een teken van goed werkgeverschap' en 'duurzame inzetbaarheid' worden als de meest overtuigende argumenten beschouwd om wel actie te ondernemen door de organisaties die (nog) geen actie ondernemen bij financiële problemen van medewerkers

Argumenten om leidinggevenden over te halen om wel actie te ondernemen voor medewerkers met financiële problemen

(gesteld aan leidinggevenden die zeggen dat er geen officiële aanpak is en die geen actie ondernemen als er medewerkers met financiële problemen bij hen komen)

Het helpen van medewerkers met financiële problemen

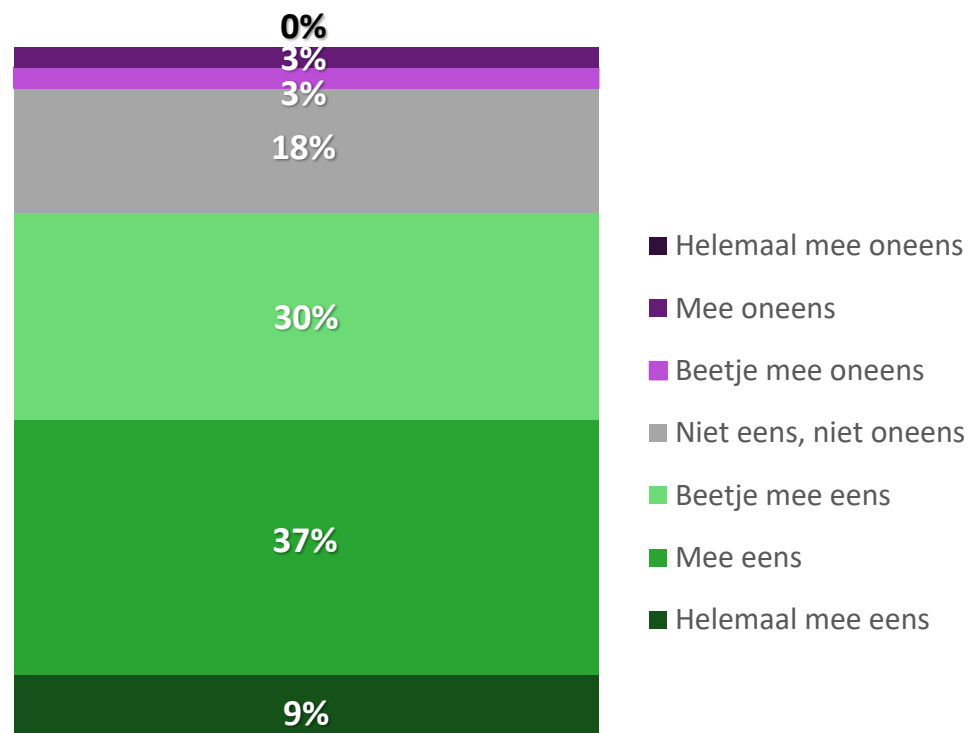


Houding ten aanzien van werknemers met financiële problemen



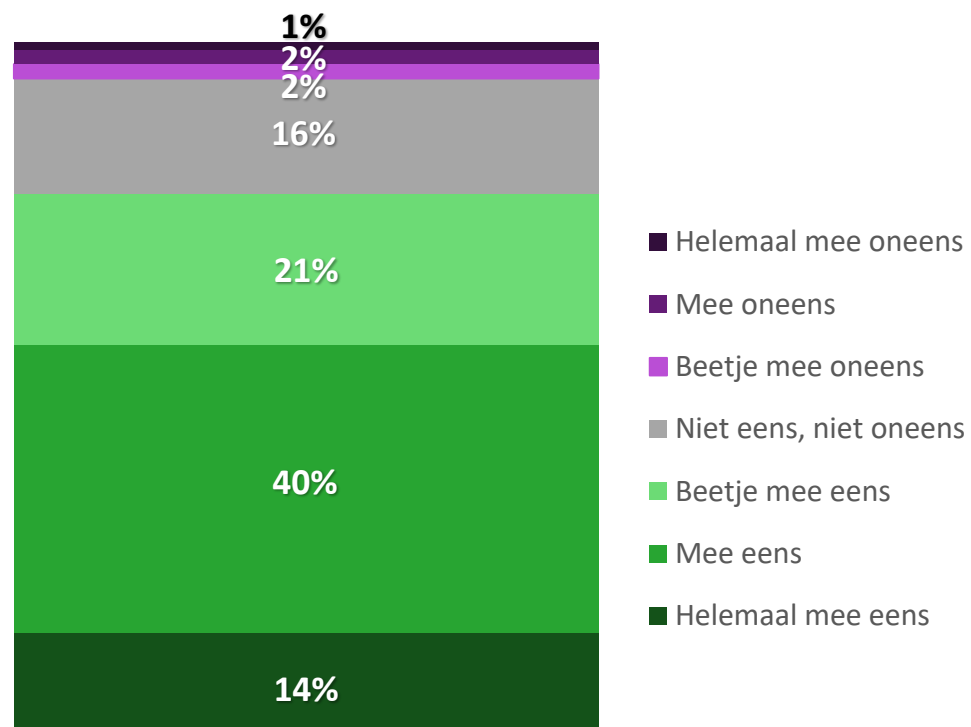
Driekwart van de leidinggevenden vindt het belangrijk om medewerkers met financiële problemen te helpen

Ik vind het belangrijk om werknemers met financiële problemen te helpen



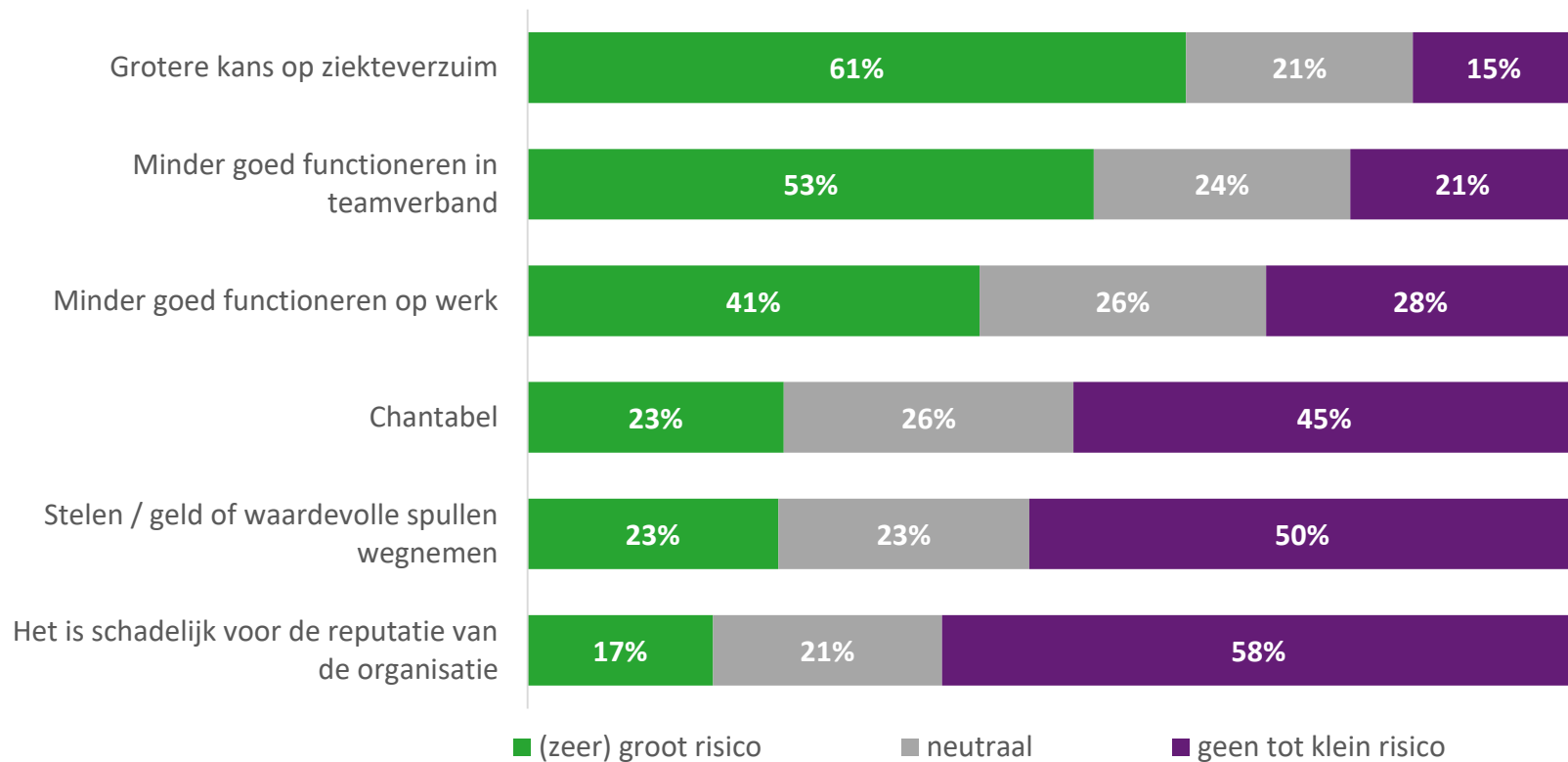
Het merendeel van de leidinggevenden denkt dat de kosten van het helpen van medewerkers opwegen tegen de baten

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)



Leidinggevenden zien ook de risico's van werknemers met financiële problemen: 61% ziet grotere kans op ziekteverzuim als risico voor de organisatie

Geschatte kans van risico's van medewerkers die financiële problemen hebben



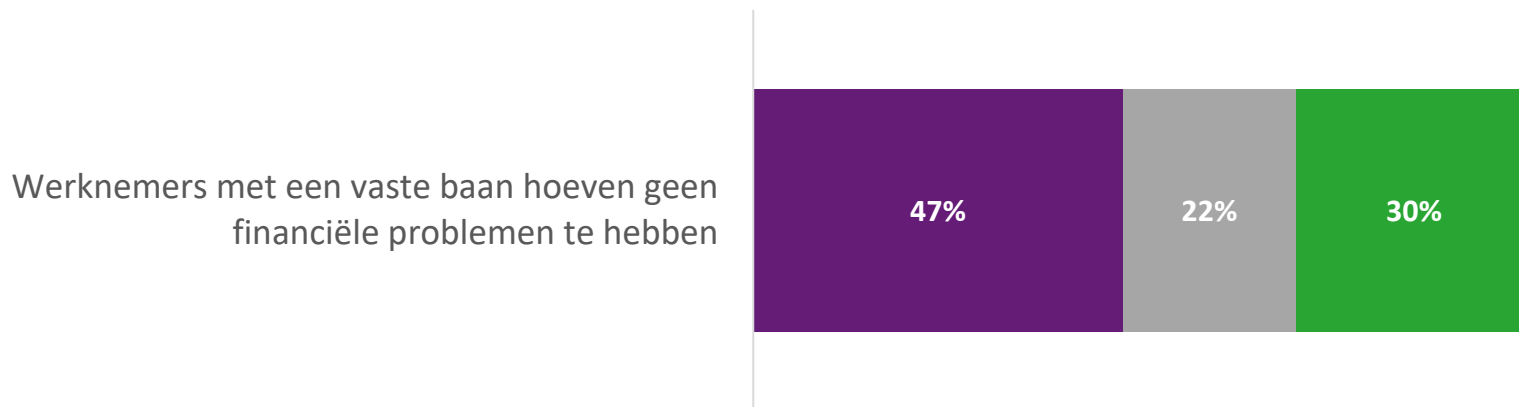
Significante verschillen tussen de subgroepen

Aantal werknemers:

Leidinggevenden die verantwoordelijk zijn voor 1-10 werknemers zien het minder goed functioneren in teamverband vaker als een risico (57%) dan leidinggevenden van 11-2000 werknemers (49%).

30% denkt dat werknemers met een vaste baan geen financiële problemen hoeven te hebben, terwijl 47% het oneens is met de stelling

Opvattingen van leidinggevenden over werknemers met financiële problemen



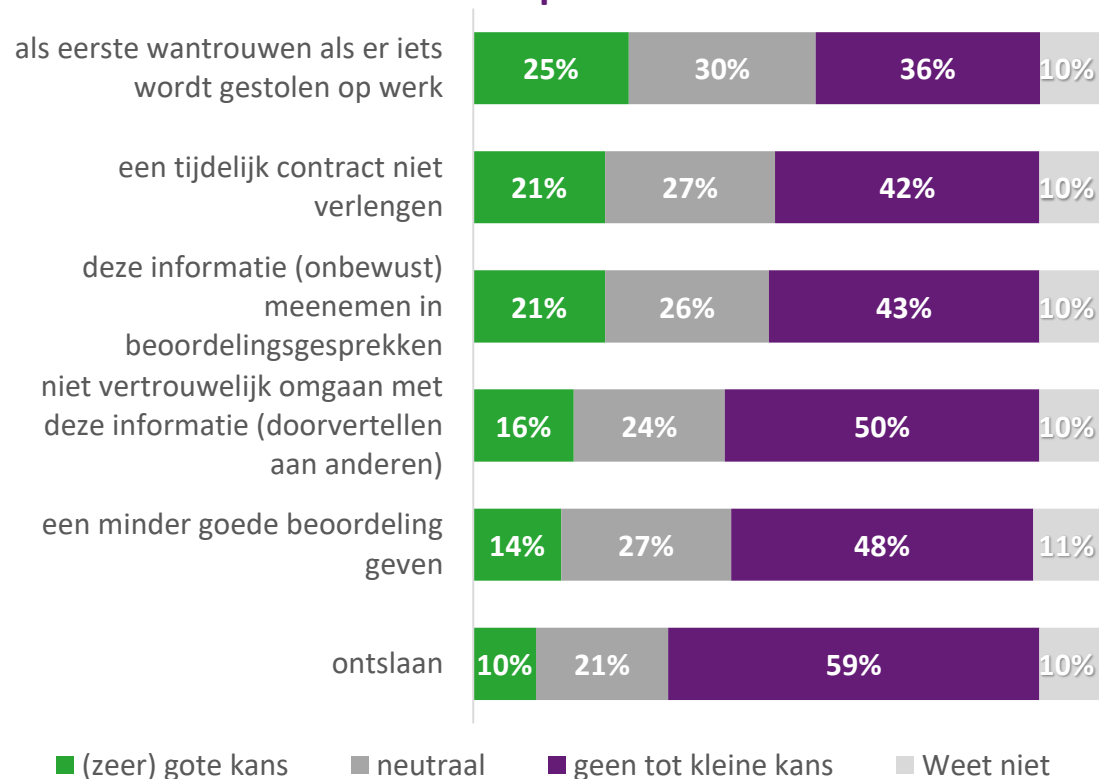
■ (Helemaal/beetje) mee oneens ■ Neutraal ■ (Helemaal/beetje) mee eens

Significante verschillen tussen de subgroepen

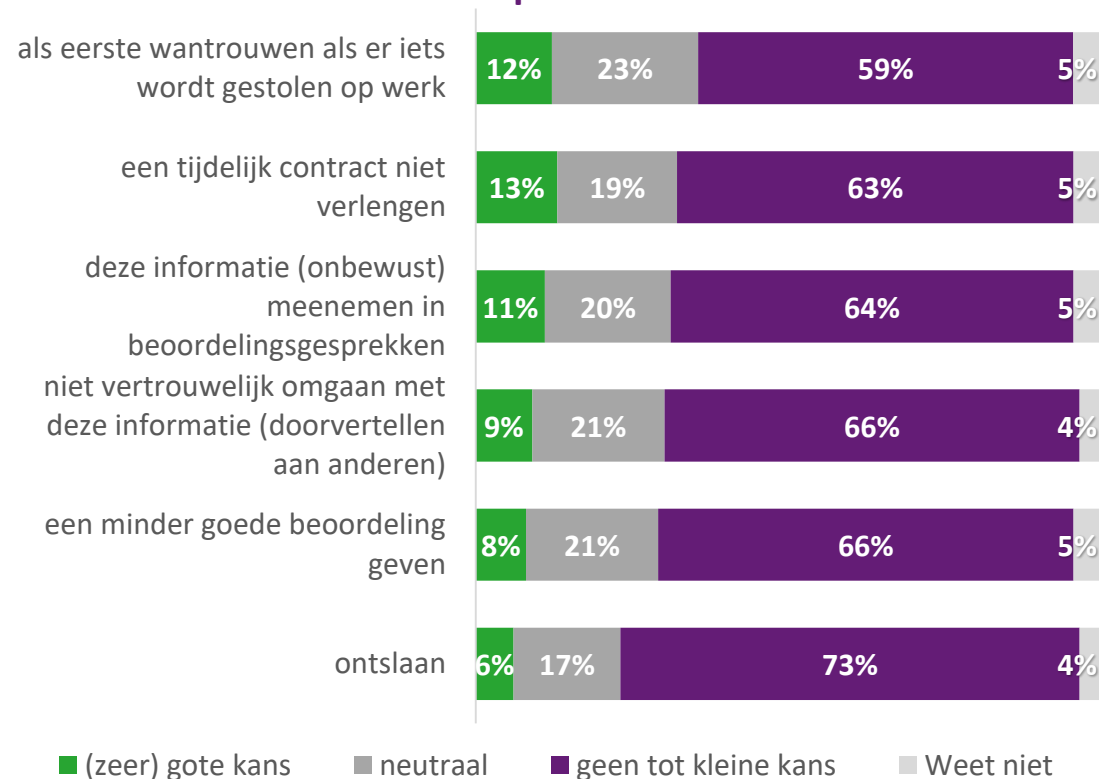
Ervaring: Leidinggevenden die geen ervaring hebben met werknemers met financiële problemen zijn vaker eens met deze stelling in vergelijking met leidinggevenden die wel te maken hebben gehad met personeel met schulden (32% versus 25%).

Leidinggevenden denken dat andere bedrijven in dezelfde branche strenger optreden tegen medewerkers met financiële problemen dan zij doen

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

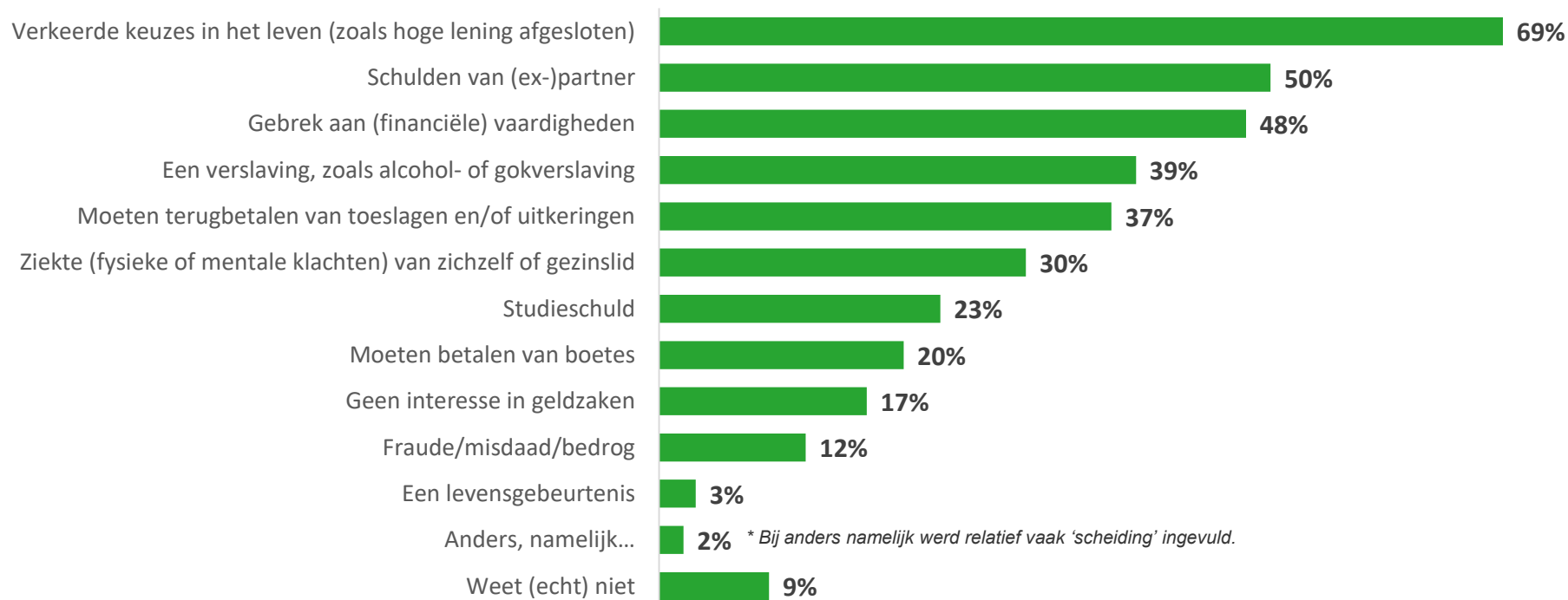


Geschatte kans van acties van eigen organisatie tegen medewerkers met financiële problemen



Diverse vermoedelijke oorzaken aangewezen voor financiële problemen van werknemers

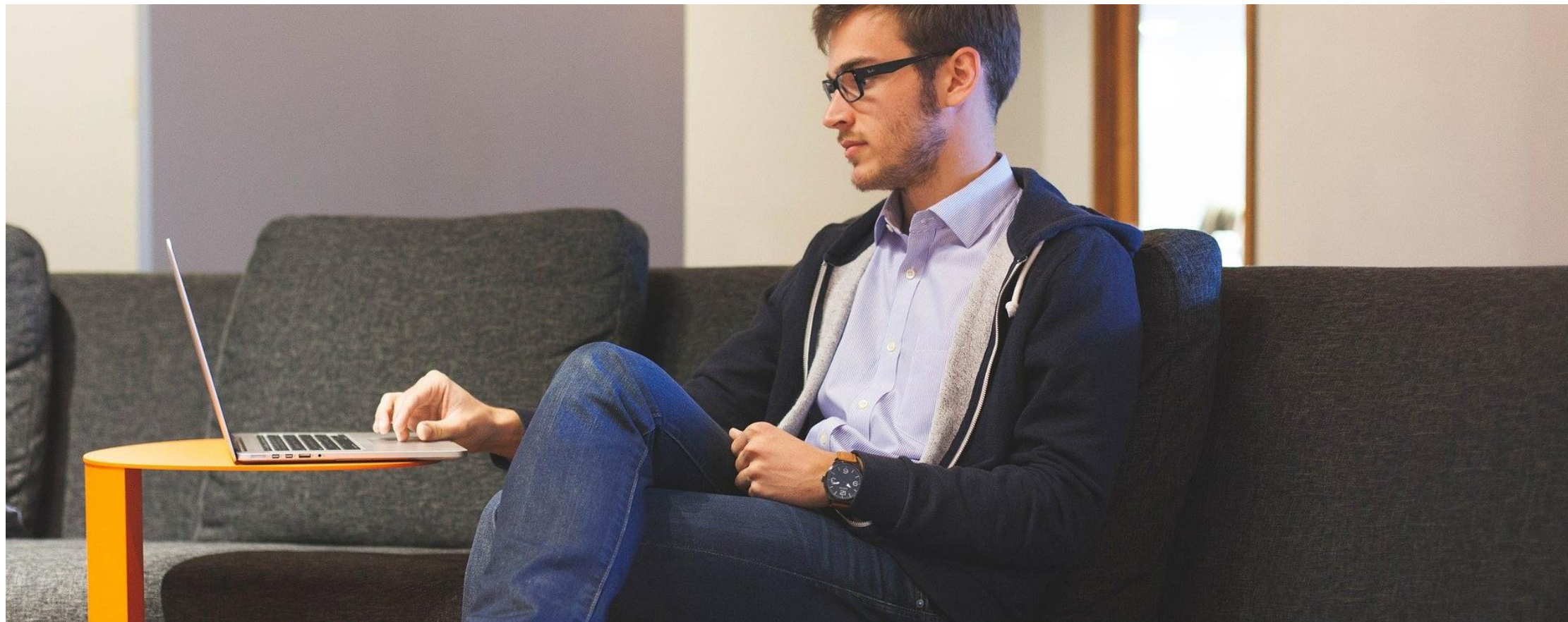
Oorzaken van financiële problemen van de werknemers volgens de leidinggevenden



Significante verschillen tussen de subgroepen

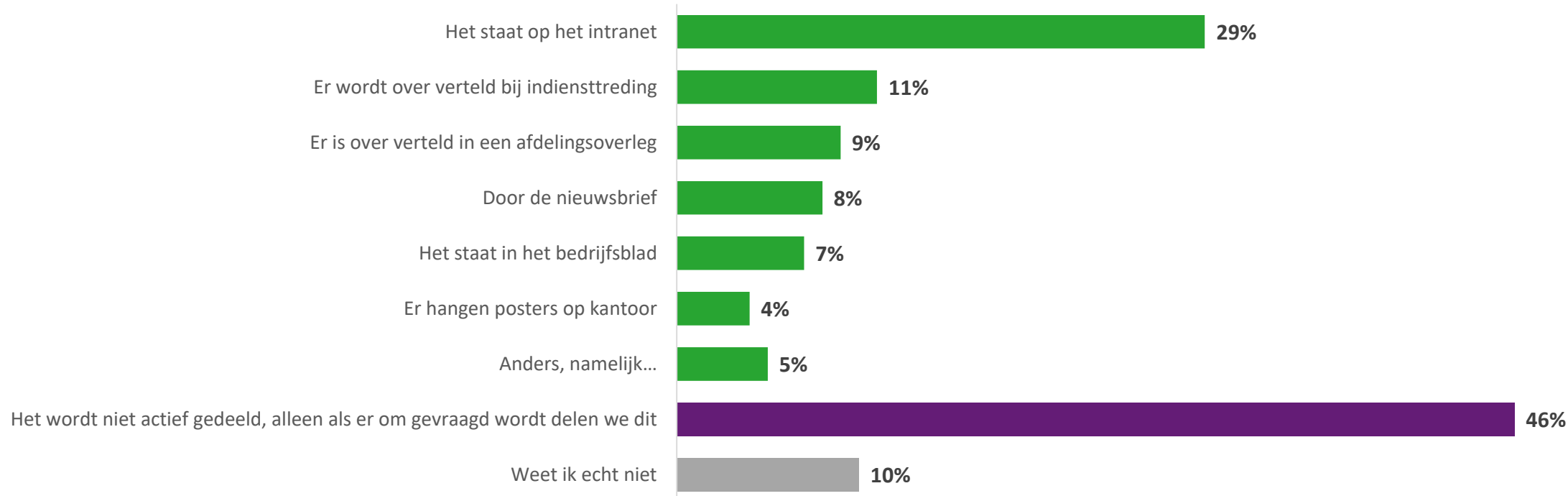
Ervaring: Leidinggevenden die financiële problemen bij medewerkers hebben meegemaakt, denken vaker dat gebrek aan (financiële) vaardigheden een oorzaak is van deze problemen, dan leidinggevenden die hier geen ervaring mee hebben (61% vs. 43%).

Openheid over hulp aan werknemers met financiële problemen



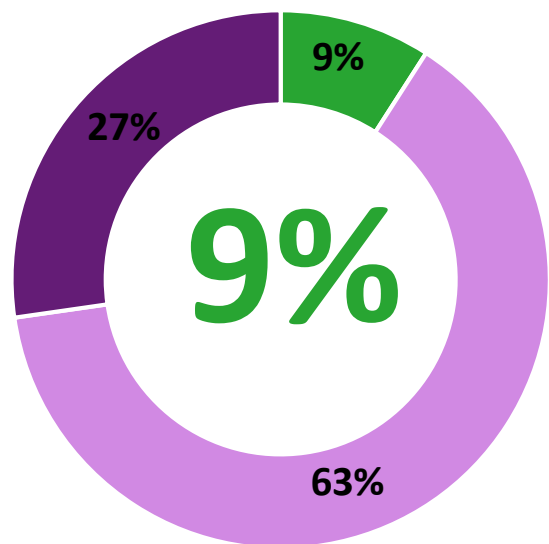
Bekendheid binnen bedrijf: circa de helft (46%) van de leidinggevenden die zeggen dat werknemers met financiële problemen worden ondersteund, zegt dat dit niet actief wordt gedeeld in de organisatie

Kanaal waarop mogelijkheden voor medewerkers met financiële problemen wordt gedeeld (gesteld aan leidinggevenden die een officiële aanpak hebben om medewerkers te helpen of die geen officiële aanpak hebben, maar wel reageren als medewerkers zich melden)



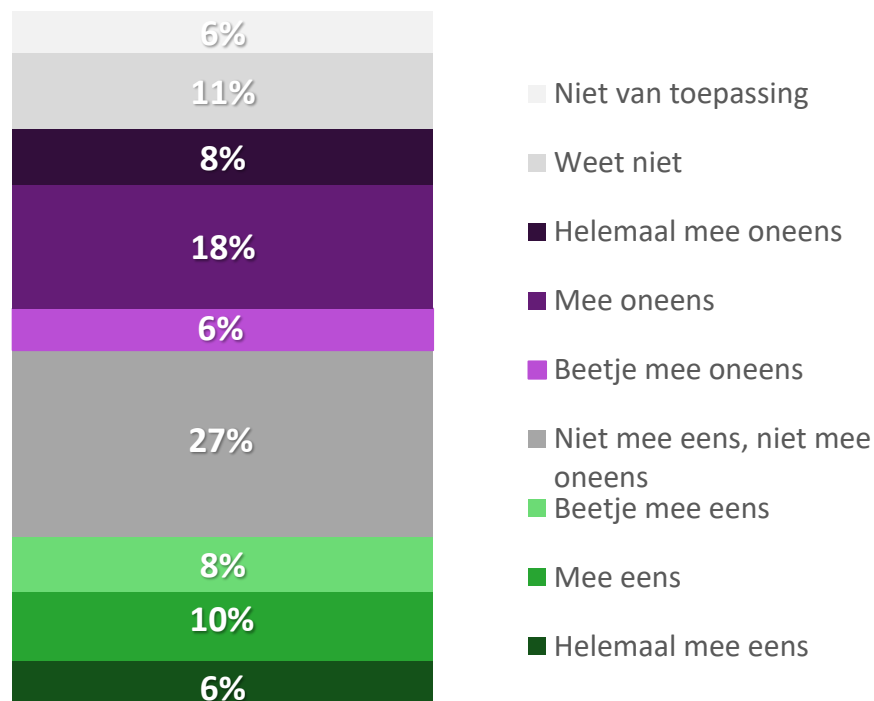
Bekendheid buiten bedrijf: Een kwart van de organisaties wil niet dat de buitenwereld weet dat zij werknemers met financiële problemen in dienst zouden hebben

Bekendheid buiten organisatie dat medewerkers met financiële problemen ondersteuning ontvangen (gesteld aan leidinggevenden die een officiële aanpak hebben om medewerkers te helpen of die geen officiële aanpak hebben, maar wel reageren als medewerkers zich melden)



- 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

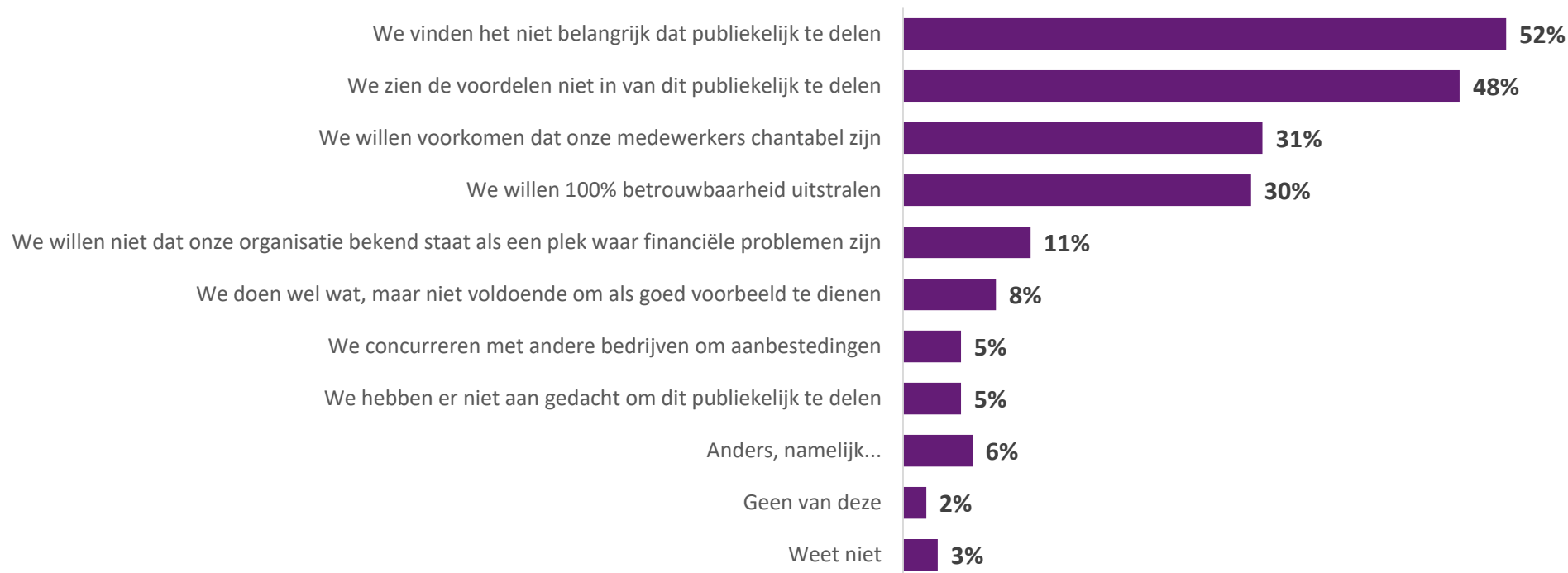
Significante verschillen tussen de subgroepen

Branche: leidinggevenden werkzaam in de financiële dienstverlening (34%) of de overheid en zorg (19%) geven vaker aan dat het openbaar bekend is dat werknemers met financiële problemen worden ondersteund t.o.v. het gemiddelde (9%).

Geslacht: Mannen (26%) geven vaker aan dan vrouwen (18%) dat ze liever niet willen dat het bekend wordt dat de organisatie werknemers met financiële problemen heeft.

Bekendheid buiten bedrijf: de meest genoemde reden voor organisaties om niet open te zijn over ondersteuning van medewerkers met financiële problemen is dat het onbelangrijk wordt gevonden om dit publiekelijk te delen (52%)

Redenen om niet open te zijn over medewerkers met financiële problemen (gesteld aan leidinggevenden die liever niet hebben dat bekend wordt dat zij medewerkers met financiële problemen in dienst hebben)



Significante verschillen tussen de subgroepen

Geslacht:

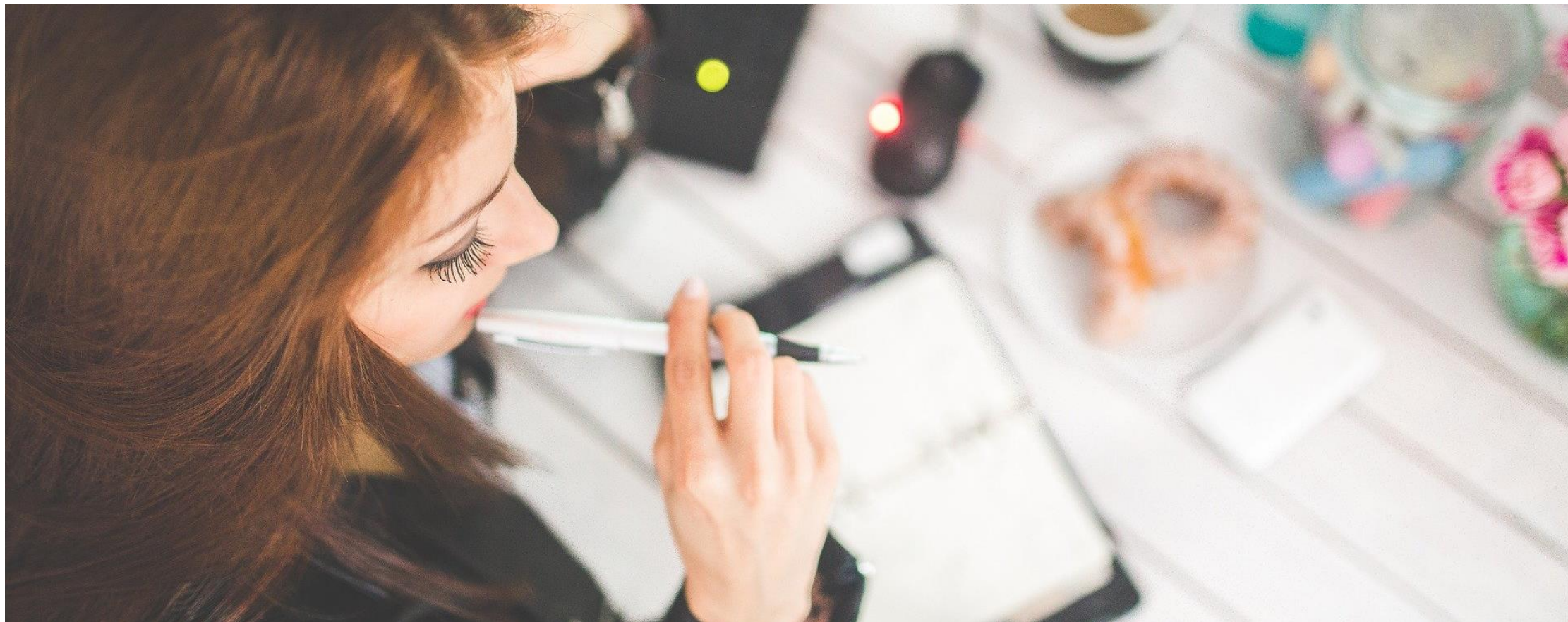
Vrouwen (67%) geven vaker aan dat ze de voordelen er niet van inzien om dit publiekelijk te delen dan mannen (43%).

Bekendheid buiten bedrijf: de meest genoemde redenen van organisaties die wel open zijn over ondersteuning van medewerkers met financiële problemen: het laten zien van goed werkgeverschap (66%) en het doorbreken van het taboe (43%)

Redenen om wel open te zijn over medewerkers met financiële problemen (gesteld aan leidinggevenden die het niet erg vinden dat bekend wordt dat zij medewerkers met financiële problemen in dienst hebben)



Behoeften leidinggevenden om werknemers met financiële problemen te ondersteunen



Leidinggevenden zijn vooral gebaat bij een duidelijk overzicht voor doorverwijzen en externe hulp

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

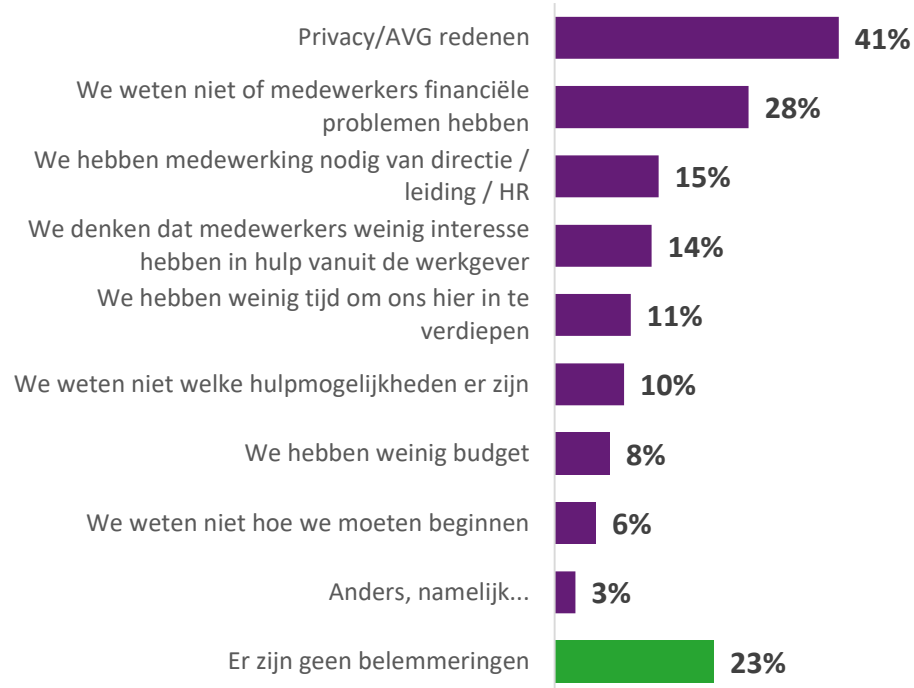


Significante verschillen tussen de subgroepen

Geslacht: Vrouwen (55%) geven vaker aan dat ze een duidelijk overzicht willen naar wie ze kunnen doorverwijzen voor hulp dan mannen (41%).

De grootste belemmering voor leidinggevenden om meer hulp te bieden, is de privacy

Belemmeringen die leidinggevenden ervaren om meer hulp aan te bieden aan werknemers met financiële problemen



Significante verschillen tussen de subgroepen

Branche: Mensen werkzaam in de bouw (31%) denken vaker dat medewerkers weinig interesse hebben in hulp van hun leidinggevende ten opzichte van het gemiddelde (14%).

Ervaring: Leidinggevenden die weinig ervaring hebben met werknemers met financiële problemen (31%) geven vaker aan niet te weten of medewerkers financiële problemen hebben dan leidinggevenden die wel ervaring hebben (21%).

48% van de leidinggevenden beschouwt financiële problemen als een privéaangelegenheid en 38% vindt het ongemakkelijk om hierover te beginnen met zijn/haar medewerkers

Opvattingen van leidinggevenden over werknemers met financiële problemen

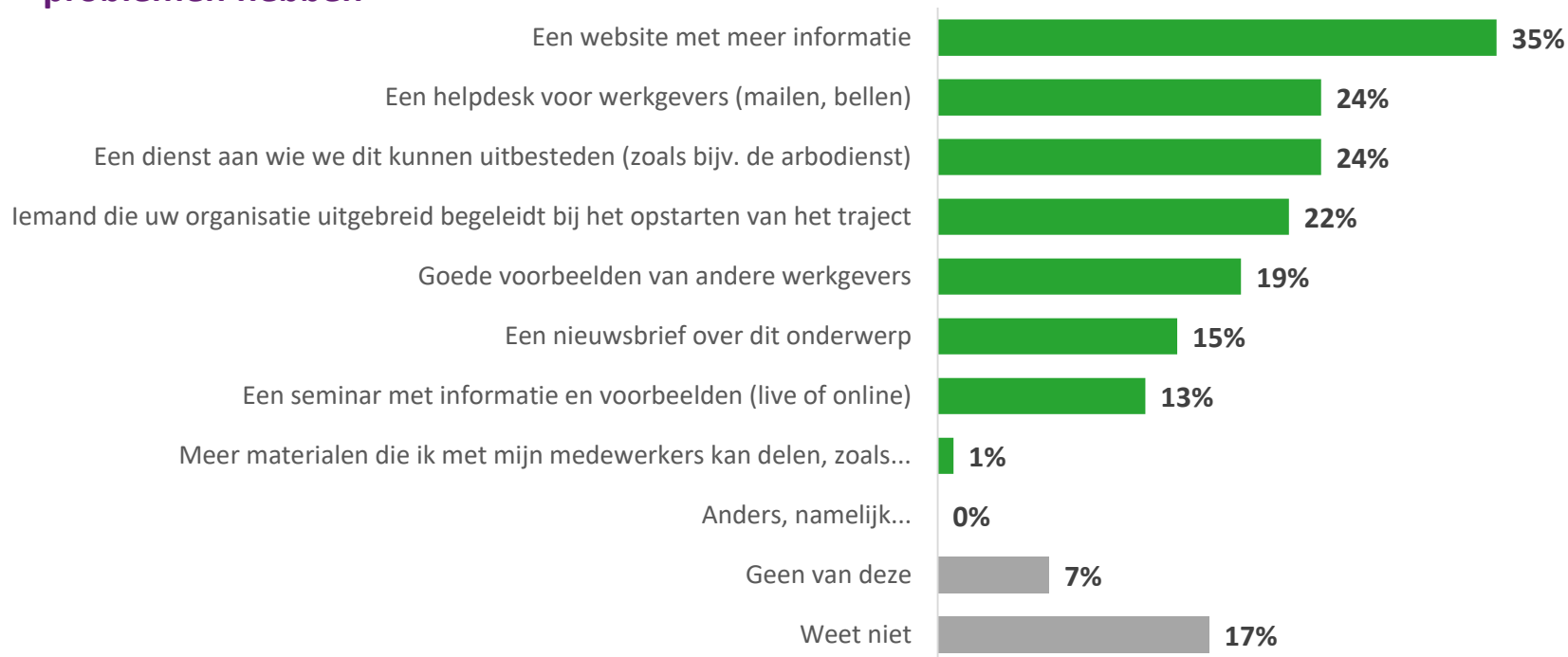


Significante verschillen tussen de subgroepen

Ervaring: Leidinggevenden die nog nooit financiële problemen bij medewerkers meemaakten, vinden het vaker ongemakkelijk om over financiële problemen te beginnen (43% vs. 25%) en vinden het vaker een privé aangelegenheid (53% vs. 34%) dan leidinggevenden die hier wel eens mee te maken hebben gehad.

1 op de 3 leidinggevenden 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



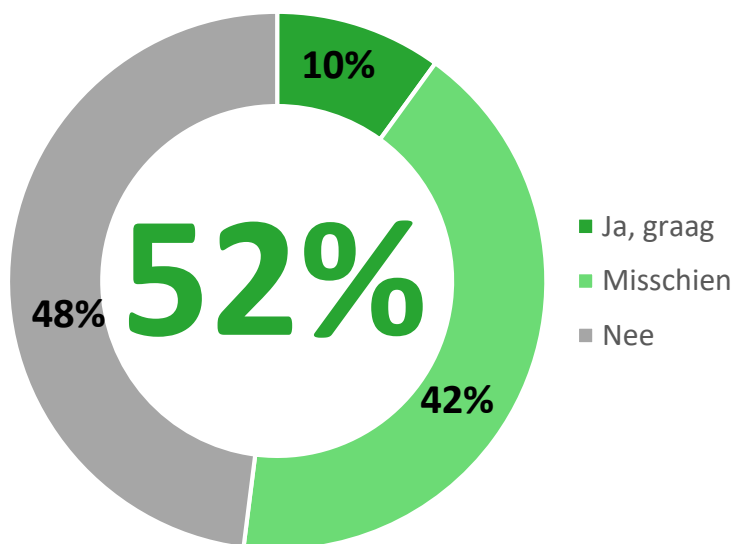
Significante verschillen tussen de subgroepen

Branche: Mensen werkzaam in de bouw (42%) geven vaker aan dat ze geholpen zijn met een dienst aan wie ze dit kunnen uitbesteden ten opzichte van het gemiddelde (24%).

Ervaring: Leidinggevenden die ervaring hebben met werknemers met financiële problemen geven vaker aan dat ze geholpen zouden zijn met een helpdesk (31%) en een nieuwsbrief (19%) dan leidinggevende die weinig ervaring hebben (22%; 13%).

De helft van de leidinggevenden geeft aan (misschien) interesse te hebben in meer informatie. Voor de ruime meerderheid is de HR afdeling verantwoordelijk voor werknemers met financiële problemen

Interesse in meer informatie over het onderwerp financiële problemen onder werknemers



Significante verschillen tussen de subgroepen

Aantal mensen leiding geven:

Leidinggevenden die aan 11 mensen of meer leiding geven (13%) willen vaker graag informatie ontvangen dan mensen die leiding geven aan een team met 10 mensen of minder (8%).

Ervaring: Leidinggevenden die ervaring hebben met werknemers met financiële problemen (60%) willen vaker informatie ontvangen dan leidinggevendende die weinig ervaring hebben (49%).

Verantwoordelijke persoon binnen organisatie voor werknemers met financiële problemen



Bijlage



Onderzoeksspecificaties



Doelgroep

De steekproef bestaat uit leidinggevenden in middelgrote en grote bedrijven (minimaal 50 werknemers). De steekproef is representatief getrokken naar branche en grootte van de organisatie.



Steekproefbron

De steekproef is getrokken uit ons onderzoekspanel NIPObase.



Respons

Bruto zijn n= 2.101 respondenten uitgenodigd. Uiteindelijk hebben n= 1.108 respondenten deelgenomen (respons 53%).



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 11 minuten.



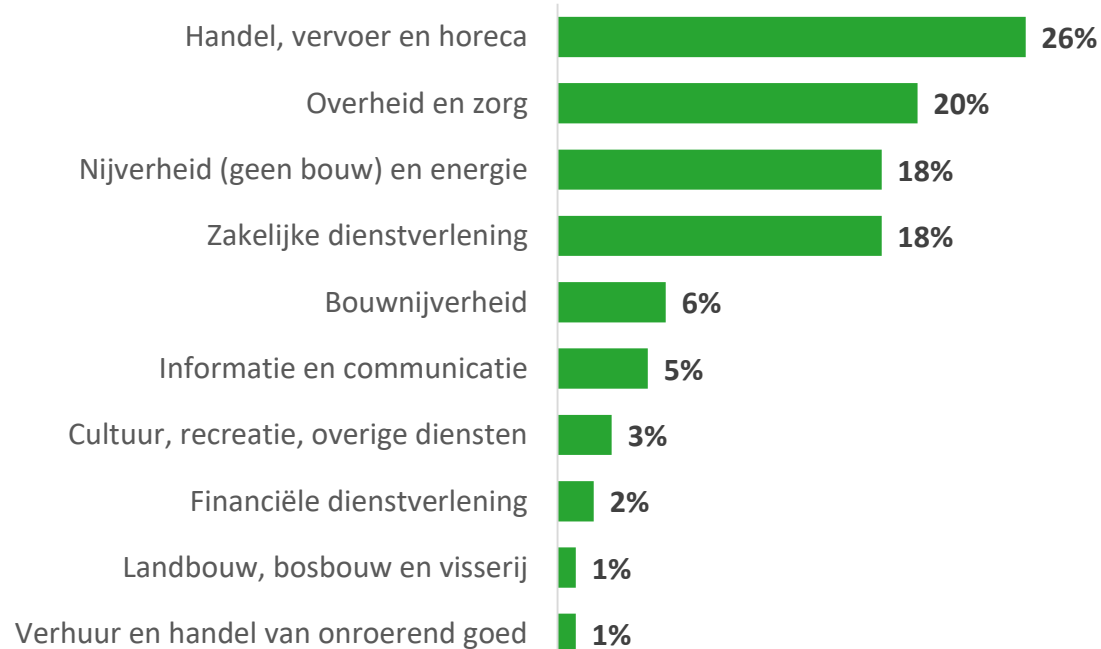
Veldwerkperiode

Het veldwerk heeft gelopen van 3 t/m 11 augustus 2021.

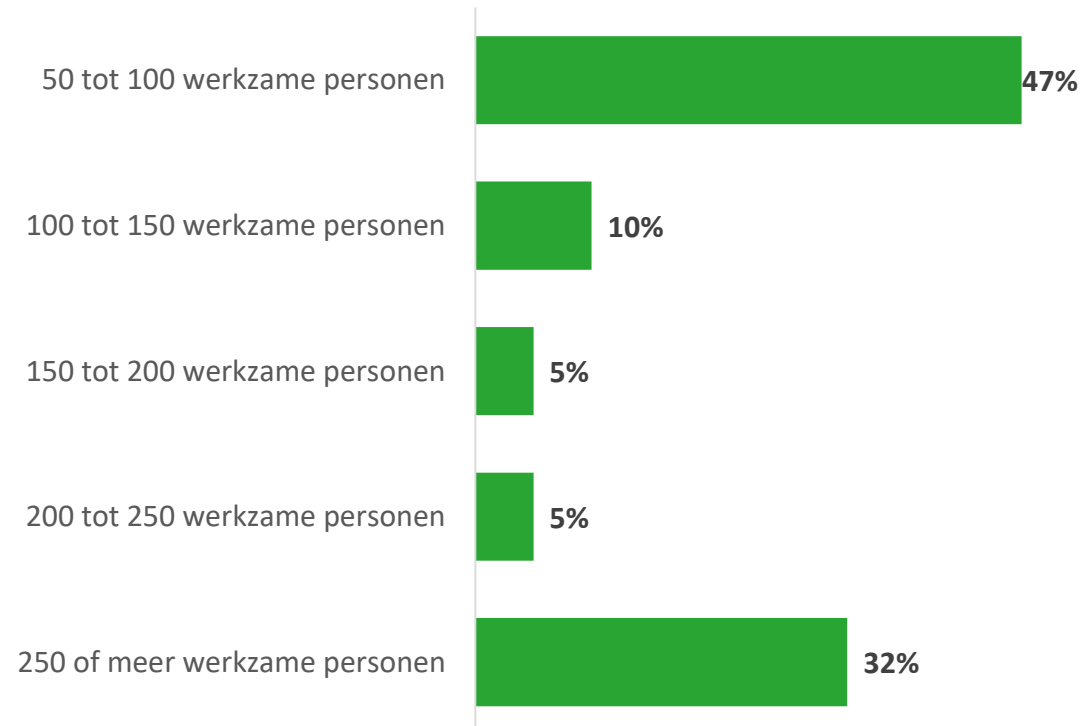
Samenstelling steekproef

- Bij het trekken van de steekproef is rekening gehouden met zowel branche als grootte van het bedrijf. Voor deze twee kenmerken is de steekproef representatief voor de groep leidinggevenden die werkzaam zijn in middelgrote en grote bedrijven. De verhouding in de steekproef (en dus ook de populatie) is als volgt:

Branche werkzaam:



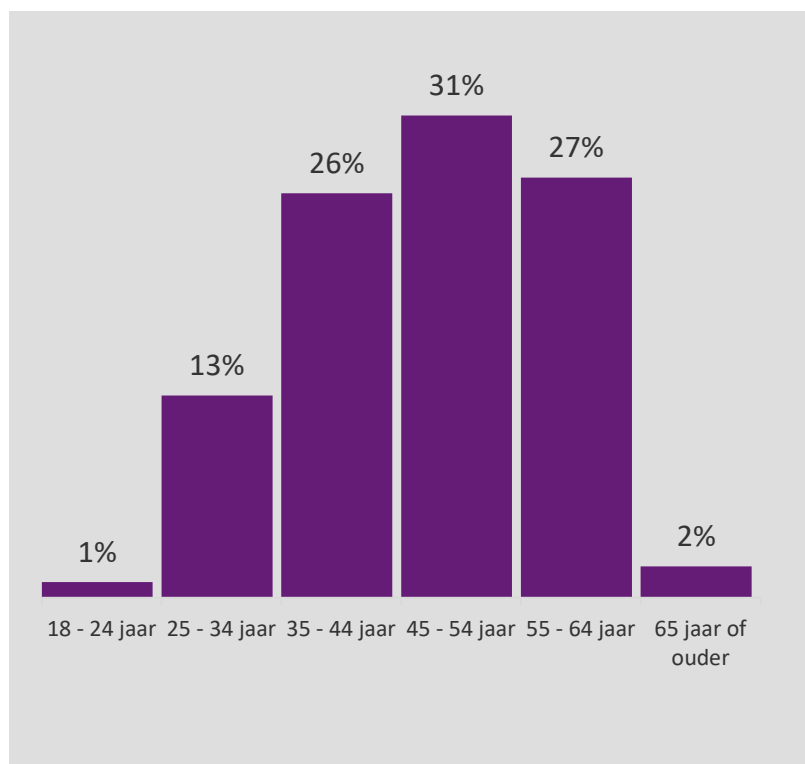
Grootte organisatie werkzaam:



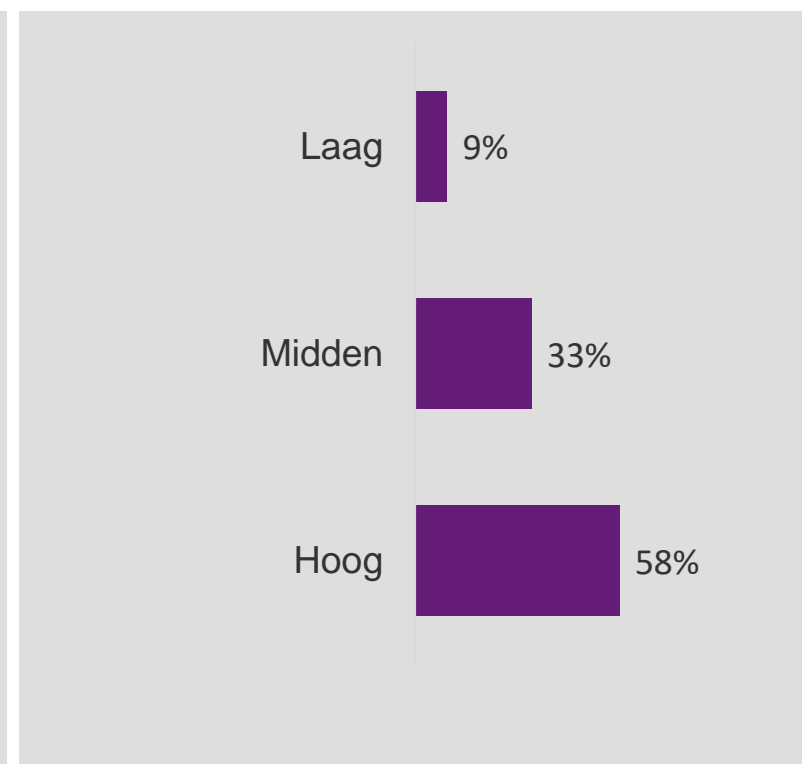
Achtergrondkenmerken respondenten

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

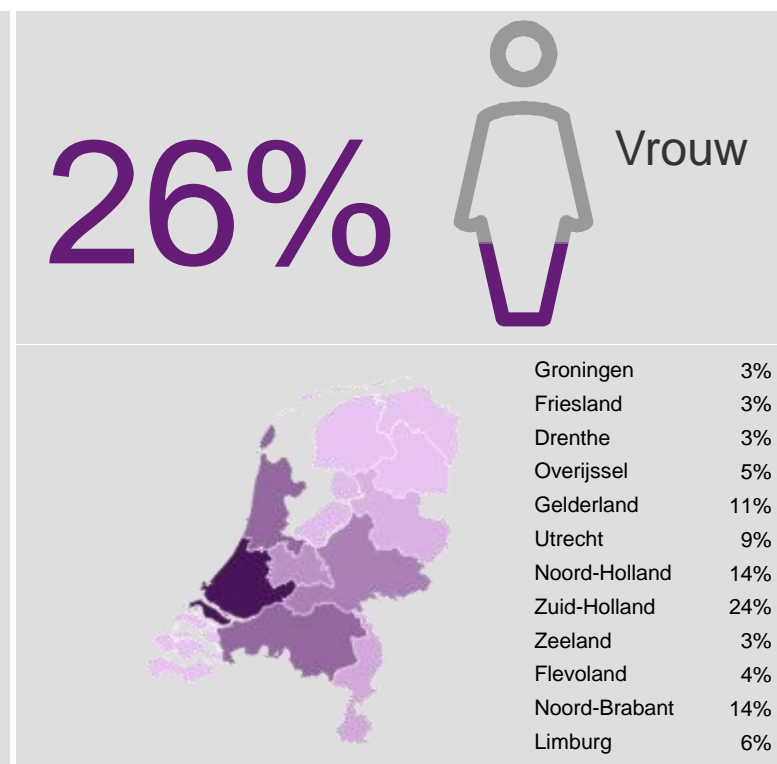
Leeftijd:



Opleiding:

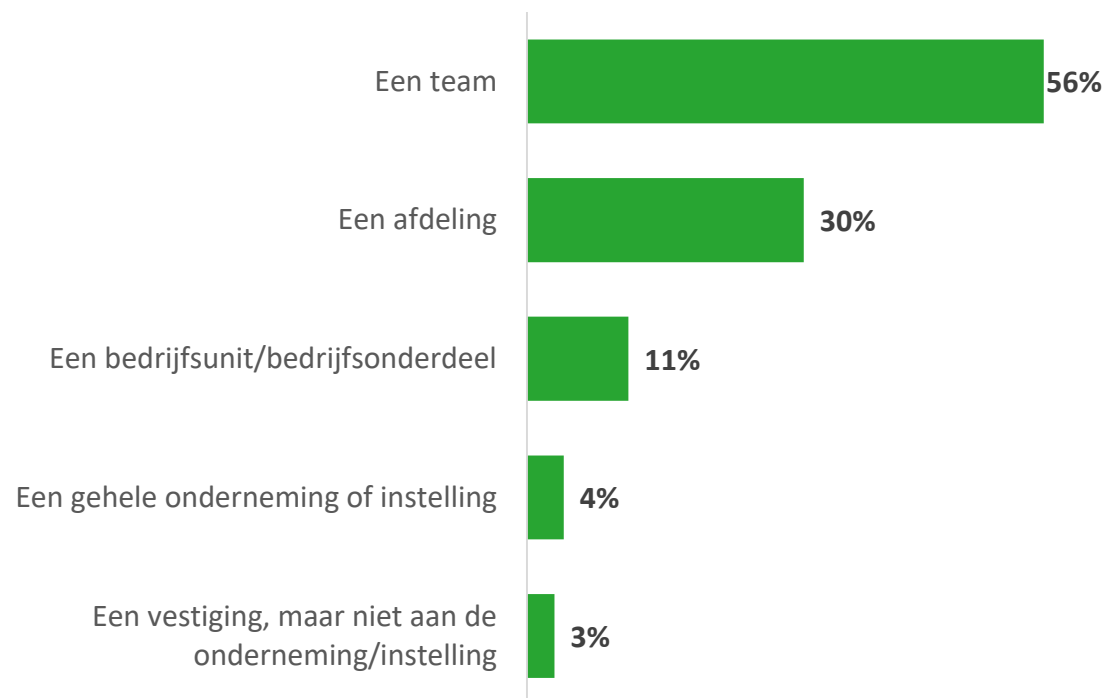


Geslacht | Regio:



Ruim de helft van de ondervraagden geeft leiding aan een team en gemiddeld geeft men aan 32 werknemers leiding

Geeft u in uw werk formeel leiding aan:



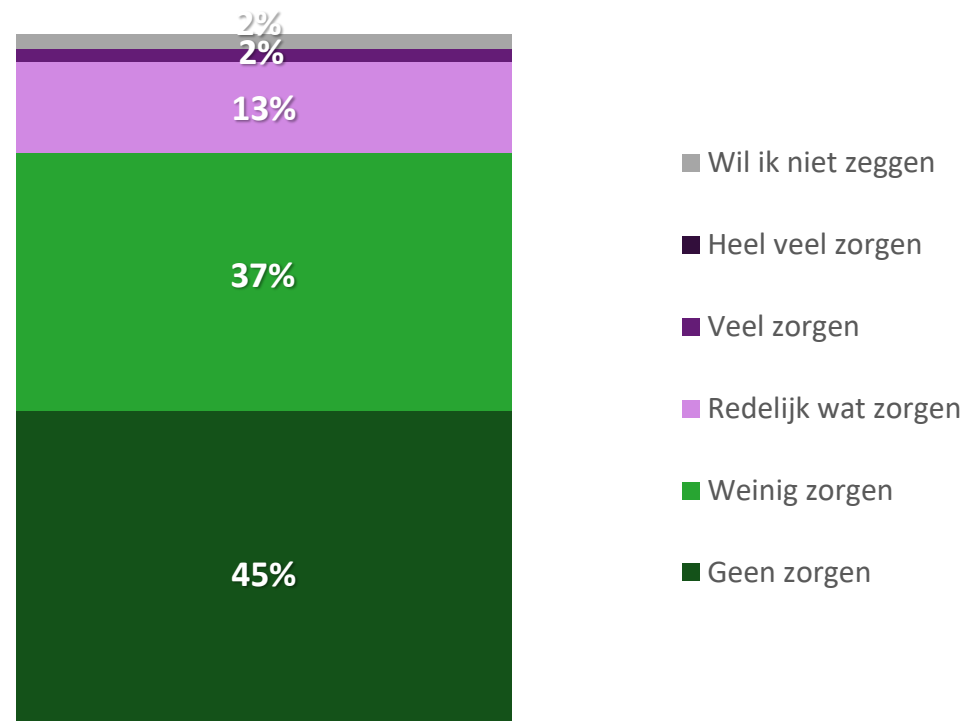
Aantal mensen waaraan leiding wordt gegeven:



32
werknemers

De ruime meerderheid van de leidinggevenden heeft weinig tot geen zorgen over de geldzaken van hun organisatie en over hun eigen financiële situatie

In hoeverre maakt u zich wel eens zorgen over geldzaken van uw organisatie als gevolg van de coronacrisis?



In hoeverre maakt u zich wel eens zorgen over uw eigen financiële situatie?

