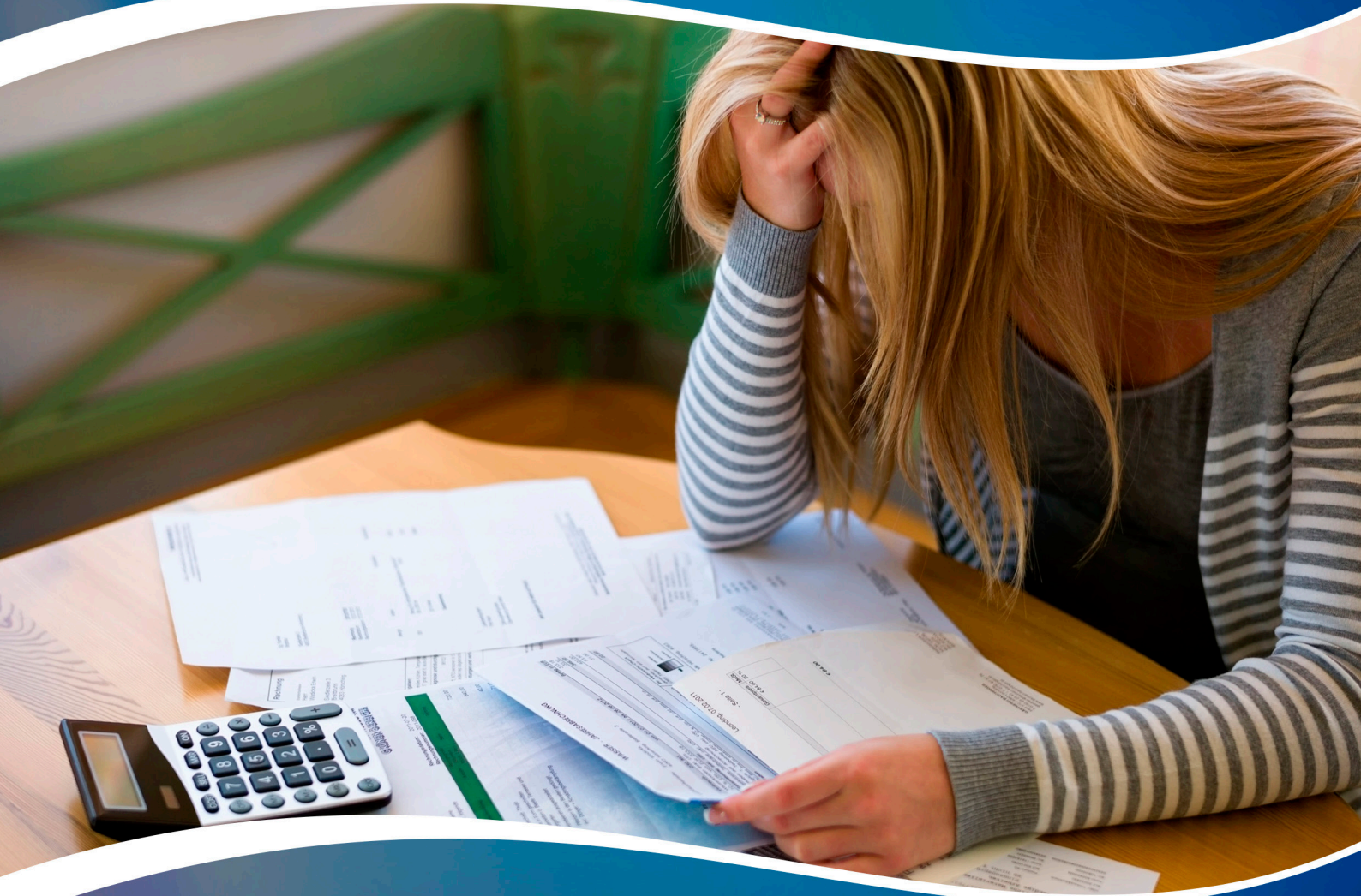


Medewerkers met schulden

oplossen en voorkomen



Financieel inzicht met de digitale loonstrook



We verkeren wereldwijd in een financiële crisis. Deze economische situatie heeft z'n weerslag op ieder persoonlijk. Mensen hebben steeds meer moeite hun financiële situatie rond te breien. Ongeveer 720.000 mensen in Nederland hebben schulden. Dat zijn niet alleen mensen die geen baan meer hebben, want vier op de vijf organisaties worden momenteel geconfronteerd met medewerkers die hun financiële zaken privé niet op orde hebben. Dat blijkt uit onderzoek dat HR–kiosk.nl uitvoerde in opdracht van AFAS Software.

Het blijkt veel medewerkers aan financieel inzicht te ontbreken. Mensen die opgegroeid zijn in de tijd dat de bomen tot in de hemel groeiden, hebben vaak geen idee van budgetteren. Zij weten slechts bij benadering wat erin komt en wat eruit gaat. Terwijl inzicht hebben in de financiën de eerste stap is op weg naar de oplossing van financiële problemen. Wist u bijvoorbeeld dat mensen met een hoger inkomen net zoveel kans hebben als mensen die minder verdienen om in de schulden te komen als zij niet weten of hun inkomsten en uitgaven in balans zijn?

De manier waarop salarisstroken zijn opgebouwd, draagt niet bij aan het ontstaan van inzicht. Daar ligt dan ook een belangrijke sleutel tot het oplossen van de schuldenproblematiek op de werkvloer.

Private problem, public issue

Financiële zorgen hebben invloed op de gemoedsrust van de werknemer. Wie zich zorgen maakt, kan zich niet tegelijkertijd voor de volle honderd procent inzetten voor zijn werkgever. Zorgen leiden tot stress en zijn soms letterlijk

ziekmakers. Niet alleen de inzetbaarheid van de werknemer leidt eronder als hij zijn financiën thuis niet op orde heeft. Ook zijn HR–afdelingen meer tijd kwijt aan de desbetreffende medewerkers. Bedrijven besteden doorgaans veel tijd aan de salarisproblematiek van de werknemer; zo beantwoorden salarisafdelingen bijvoorbeeld vaak vragen over de loonstrook en de jaaropgaven. Ook doen werknemers steeds vaker een beroep op de werkgever bij financiële problemen. Deze maakt dan kostbare HR–capaciteit vrij voor het uitkeren van voorschotten, het vervroegd uitkeren van vakantiegeld, het uitvoeren van loonbeslag en het voeren van gesprekken met betrokken externe instanties. Er zijn voorbeelden van grotere bedrijven die op dit moment diverse fte's vrij maken voor deze problematiek. En natuurlijk voor gesprekken met de medewerker zelf; het hoort bij goed werkgeverschap om niet alleen een helpende hand maar ook een luisterend oor te bieden. Het spreekt vanzelf dat aan de tijd die met dit alles gemoeid is, ook een kostenplaatje vastzit. Kortom: private problem, public issue.

Volgens budgetvoorlichter Nibud voert slechts 13% van de Nederlandse bedrijven op dit moment een preventief beleid ten aanzien van de schuldenproblematiek onder zijn werknemers. Denk hierbij aan voorlichting, het aanbieden van trainingen en het beschikbaar stellen van – persoonlijke – financiële planningsinstrumenten. Om schulden structureel aan te pakken, zijn deze maatregelen echter wel nodig. U wilt dezelfde werknemer niet voortdurend met dezelfde problematiek aan uw bureau hebben, want dat kost u tijd en geld. Alleen een strategische, preventieve aanpak zorgt voor een structurele oplossing. Aan de HR-afdeling daarom de uitdaging en de taak een cruciale rol te spelen in de aanpak van financiële problemen

bij werknemers. “Met het versterken van de financiële vaardigheden en het bieden van inzicht in de financiële huishouding van werknemers geven bedrijven inhoud aan het begrip ‘goed werkgeverschap’ en werken ze tevens aan enkele van de belangrijkste HR-topics van dit moment: meer effectiviteit genereren en kosten besparen op de HR-afdeling.” Dat zegt Peter Rooze van HR-kiosk.nl, de kennisbank voor arbeid en wetgeving, dat in opdracht van AFAS Software onderzoek deed naar manieren om schulden op de werkvloer de baas te worden.


***“Medewerkers met schulden:
Alleen een strategische,
preventieve aanpak
zorgt voor een
structurele oplossing”***

 tweet dit

Het onderzoek

Uit het onderzoek van HR-kiosk.nl blijkt dat 82% van de organisaties minder tijd kwijt wil zijn aan medewerkers die te kampen hebben met schulden. 85% van de organisaties ervaart

“82% van de organisaties wil minder tijd kwijt zijn aan medewerkers die te kampen hebben met schulden.”

 tweet dit

dat medewerkers die hun financiële zaken op orde hebben, minder beroep doen op HR-capaciteit dan medewerkers die hun zaken niet op orde hebben. 55% denkt dat de loonstrook als communicatiemiddel beter ingezet kan worden dan nu gebeurt en 61% vindt dat het wenselijk is om extra informatie toe te voegen aan de loonstrook.

Getuige de resultaten uit het onderzoek van HR-kiosk.nl is het verbeteren van de informatievoorziening voor de werknemer een voor de hand liggende maatregel om de schuldenproblematiek op de werkvloer te verlichten. De sleutel hiertoe is gelegen in de loonstrook, zoals eveneens blijkt uit het onderzoek.

Voor veel medewerkers is de ouderwetse loonstrook een niet-inzichtelijke brei aan getallen; slechts 39% van de organisaties die HR-kiosk.nl bevroeg, denkt dat werknemers de loonstrook begrijpen. In werkelijkheid zou dat

cijfer wel eens drastisch lager kunnen liggen. Als het bedrag onder de streep ongeveer klopt, zijn mensen over het algemeen niet geneigd zich uitgebreid in de opbouw van de strook te verdiepen. Zij hebben vaak geen idee uit welke componenten hun loon bestaat en waarom ze netto overhouden wat ze overhouden. Dat ze aan de belasting en voor hun pensioen moeten betalen, weten ze wel, maar daar houdt hun kennis zo'n beetje op. Een zorgwekkend gebrek aan interesse, zeker gezien tegen de achtergrond van de huidige crisis en de schuldenproblematiek bij werknemers.

De oplossing van het probleem

De loonstrook verdient een hogere plek op de agenda. Met de ouderwetse, papieren strook

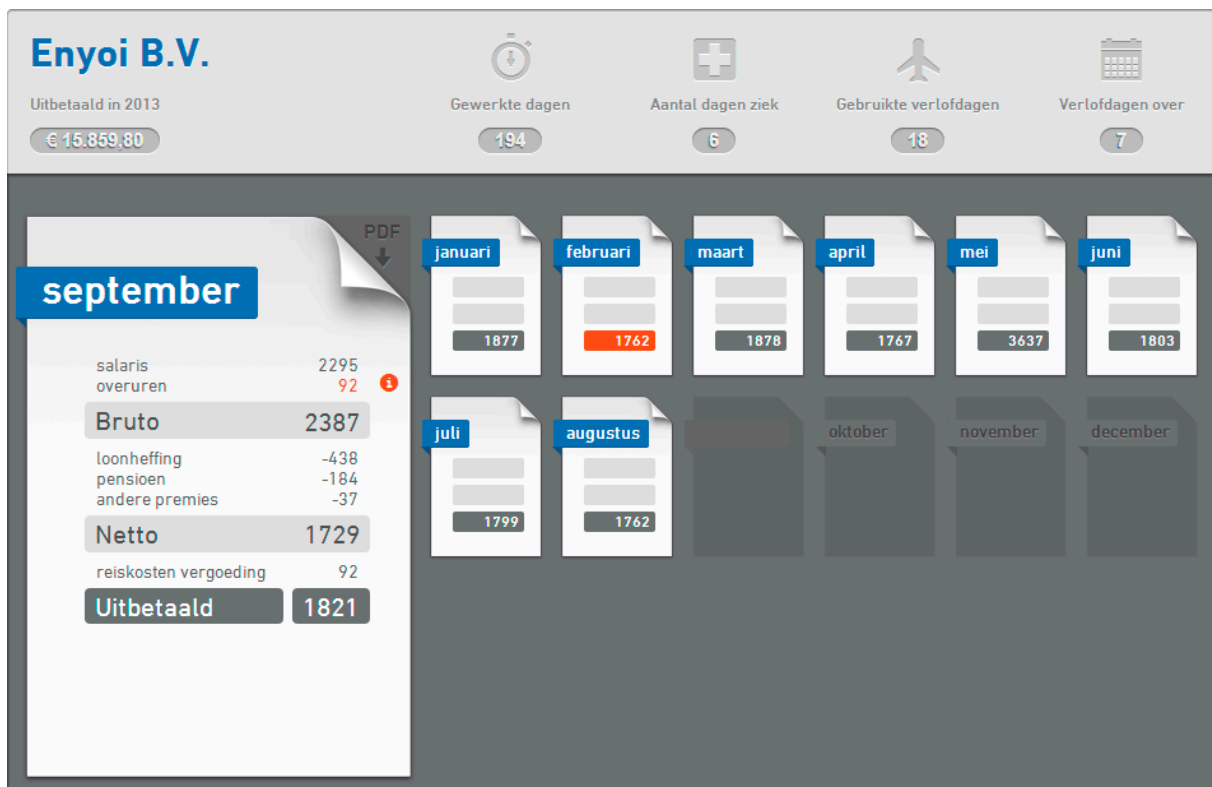


is dat echter makkelijker gezegd dan gedaan. De digitale loonstrook biedt wat dat betreft gelukkig veel meer mogelijkheden die bedrijven kunnen benutten om de informatievoorziening aan medewerkers te optimaliseren. De digitale loonstrook is inmiddels bij 70% van de organisaties beschikbaar en kan een goede basis zijn voor een beter overzicht in inkomsten en uitgaven. Bovendien kan de werkgever extra informatie toevoegen over bijvoorbeeld opleidingsbudget, opgebouwd pensioen en vakantie- en verzuimgegevens. Zo'n compleet beeld vormt een uitstekende basis voor een gedegen financiële planning en – huishouding van de werknemer.

Optimaliseren is echter iets anders dan maximaliseren. Het is bij het inrichten van de loonstrook wel van belang dat u de werknemer

voorop plaatst. Aan extra informatie die voor verwarring zorgt, heeft hij geen behoefte. Kijk daarom ook kritisch naar alle posten die er standaard al op staan. Die zijn niet allemaal verplicht en van toegevoegde waarde. 'Less is more', ook hier.

Ook een online huishoudboekje biedt inzicht in financiële zaken. Het hebben van inzicht biedt handvatten om problemen te voorkomen of op te lossen. De combinatie van beide: een digitale loonstrook én een online huishoudboekje geeft medewerkers voldoende tools om hun financiën in de hand te houden en schuldenproblematiek te voorkomen. Omdat werkgevers hier veel baat bij hebben, ligt het op hun pad om hun rol te pakken hierin. Door het geven van voorlichting hierover, maar ook door het beschikbaar maken van een digitale loonstrook.



AFAS Personal Salariswijzer







De mogelijkheden van AFAS

Werkt u met AFAS en verstrekt u de loonstroken aan uw medewerkers digitaal, dan kunnen zij hun loonstrook vanaf nu zonder extra kosten ontvangen in de Salariswijzer van AFAS Personal, de gratis online huishoudtool voor consumenten. Dit salarisoverzicht is eenvoudig en overzichtelijk en voldoet toch aan de wettelijke eisen. Het voorziet medewerkers daadwerkelijk van inzicht met behulp van iconen en begrijpelijke benamingen.

In de AFAS Personal Salariswijzer staan de loonstroken overzichtelijk bij elkaar. En dat blijft ook zo, ze raken nooit kwijt. Hierdoor hoeft de HR-afdeling niet onnodig belast te worden met het opnieuw uitgeven van loonstroken en jaaropgaves die zoek zijn geraakt. Bijkomend voordeel is dat de huishoudtool uitgaven van uw medewerkers ook in kaart brengt. Want daar draait het uiteindelijk om: om inkomsten en uitgaven die in balans zijn.

Alle gegevens, zowel de loonstroken als de gegevens over uitgaven, zijn alleen voor de medewerker zelf inzichtelijk achter een beveiligde inlog, zijn privacy is gewaarborgd.

De voordelen nogmaals op een rij

-  De Salariswijzer is een salarisoverzicht met daarop alleen de belangrijkste onderdelen, duidelijke iconen en begrijpelijke benamingen.
-  Deze loonstrook–nieuwe–stijl is leuk om te bekijken en heeft een grote communicatiewaarde.
-  De Salariswijzer voldoet aan de eisen van geldende wet- en regelgeving.
-  Werkgevers die de Salariswijzer verstrekken in plaats van de ouderwetse loonstrook, denken mee met hun medewerkers; zij geven invulling aan het goed werkgeverschap.
-  De Salariswijzer scheelt de HR-afdeling vragen én extra werk. Daarmee bespaart u kosten.
-  De Salariswijzer wordt standaard en zonder extra kosten meegeleverd met de HRM/Payroll software van AFAS. Bent u al klant van AFAS? Dan kunt u direct met de salariswijzer aan de slag.

Conclusie

Het is de moeite waard u te verdiepen in de mogelijkheden van een digitale loonstrook–nieuwe–stijl in combinatie met een online huishoudboekje. Hiermee voorziet u uw medewerkers van inzicht in hun financiële situatie en helpt u hen problemen voorkomen. U stimuleert financiële zelfredzaamheid en geeft invulling aan het goed werkgeverschap. Als gevolg daarvan zullen werknemers minder een beroep doen op ondersteuning door de organisatie bij schuldenproblematiek. Daarmee bespaart u tijd en kosten.

Deze whitepaper delen? Maak gebruik van de onderstaande knoppen.



Meer weten?

Wilt u als HR–professional weten hoe het gesteld is met de schuldpreventie van uw werknemers? Doe dan de test die hoort bij het gezamenlijke project ‘Medewerkers met schulden – beleid en verbeterpunten’ van AFAS Software en HR–kiosk.nl. Na het invullen van de test krijgt u op basis van de uitkomsten direct aanbevelingen waarmee u op korte termijn stappen kunt zetten om financiële problemen onder werknemers te voorkomen.

Meer informatie over de inhoud van deze whitepaper kunt u vinden op www.afas.nl/schuldenvoorkomen

Wilt u naar aanleiding van deze whitepaper contact met AFAS Software? Laat u terugbellen door een medewerker van AFAS.

[Neem contact met mij op](#)