

**MINDER GELDSTRESS, MEER WELZIJN OP HET
WERK**

Signalen van geldzorgen en gespreksopeners

Training voor leidinggevenden : Evaluatie en impact

Inhoud

1. SIGNALLEN VAN GELDZORGEN EN GESPREKSOPENERS : ALGEMEEN OVERZICHT VAN DE TRAINING	4
1.1. Inhoud van de training	4
1.2. Materiaal	4
1.2.1. Powerpoint slides voor live of online sessie	4
1.2.2. Flankerend materiaal	4
2. EVALUATIE VAN DE TRAINING	5
2.1. Design	5
2.2. Subjectieve evaluatie van de training	6
2.2.1. Globaal	6
2.2.2. Inhoudelijke aspecten	7
2.2.3. Praktische aanpak	10
2.2.4. Conclusie evaluatie	11
2.3. Impact van de training	11
2.3.1. Subjectieve impact	11
2.3.2. Impact van de training	12
2.3.2.1. <i>Sensibilisering</i>	12
2.3.2.2. <i>Signalen van geldzorgen opvangen</i>	14
2.3.2.3. <i>Actie ondernemen</i>	16
2.3.2.4. <i>Doorverwijzen</i>	17
2.3.2.5. <i>Geldzorgen bij werknemers en leidinggevenden</i>	19
2.3.3. Conclusie impact	19
3. BIJLAGE: INFOGRAPHIC	21

Lijst met tabellen

Tabel 1. Totaal aantal deelnemers die een vragenlijst invulden na afloop van de training.	5
Tabel 2. Verdeling van respondenten volgens design.	6

Lijst met figuren

Figuur 1. Globale evaluatie van de training, N = 96.	7
Figuur 2. Verdeling van de antwoorden op de inhoudelijke evaluatie van de training. N = 96	7
Figuur 3. Verdeling van de antwoorden op de vraag 'ik vond dat er iets ontbrak aan deze sessie', N = 95.	8

Figuur 4. Verdeling van de antwoorden voor de stelling 'Het oefenen met casussen vond ik een meerwaarde' , N = 12.	8
Figuur 5 : Verdeling van de antwoorden voor de stellingen die peilen naar de ervaring van leerwinst, N = 24	12
Figuur 6. Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond bewustzijn voor (T0) en na (T1) de training, N = 54:	13
Figuur 7. Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond bewustzijn voor de groep die geen training volgde (Geen WS, N = 90) en de groep die wel een training volgde (WS,N = 33).	14
Figuur 8. Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond signalen (her)kennen voor (T0) en na (T1) de training,N = 54,	15
Figuur 9. Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond signalen (her)kennen voor de groep die geen training volgde (Geen WS, N = 90) en de groep die wel een training volgde (WS,N = 33).	15
Figuur 10. Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond actie ondernemen voor (T0) en na (T1) de training,N = 54,	16
Figuur 11. Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond actie ondernemen voor de groep die geen training volgde (Geen WS, N = 90) en de groep die wel een training volgde (WS,N = 33).	17
Figuur 12 Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond doorverwijzen voor (T0) en na (T1) de training,N = 54.	18
Figuur 13. Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond doorverwijzen voor de groep die geen training volgde (Geen WS, N = 90) en de groep die wel een training volgde (WS,N = 33).	18

1. Signalen van geldzorgen en gespreksopeners: algemeen overzicht van de training

5 jaar... zolang duurt het gemiddeld voordat een gezin professionele hulp zoekt bij geldzorgen. Dat zijn vijf lange jaren waarin de zorgen groter kunnen worden, de problemen ernstiger en de oplossing steeds verder zoekt lijkt. Dit heeft natuurlijk een impact op het privéleven van een persoon, maar vaak nemen ze deze problemen ook mee naar de werkvloer, met misschien ook wel gevolgen op hun functioneren. Daarom is het belangrijk om te zorgen dat mensen de stap eerder (durven) zetten en tijdig hulp vinden.

In deze training worden leidinggevend(en) bewust(er) gemaakt van de problematiek van financieel welzijn op het werk en leren ze de signalen van geldzorgen herkennen, hoe het gesprek best aangaan en hoe werknemers gericht doorverwezen kunnen worden om hen verder te helpen.

1.1. Inhoud van de training

Tijdens de training maken de deelnemers kennis met de huidige stand van zaken rond onderzoek in Belgische en Nederlandse context rond financieel welzijn op het werk. Er wordt ingezoomd op de impact van geldzorgen op de werkvloer met beschikbare cijfermateriaal. De rol van leidinggevend(en) in het detecteren van geldzorgen komt aan bod. Er wordt getoond welke de signalen zijn die kunnen wijzen op geldstress en hoe deze te herkennen. Wanneer er signalen van geldstress worden opgevangen is het belangrijk om hierover het gesprek aan te gaan, hierbij worden algemene tips gegeven en do's en don'ts om een gesprek aan te gaan met een medewerker bij wie je geldstress vermoedt. Ten slotte is er een luik doorverwijzing met aandacht voor het afbakenen van de rol van leidinggevende, tot waar kan betrokkenheid gaan en welke kanalen voor doorverwijzing zijn er binnen en buiten de organisatie.

1.2. Materiaal

1.2.1. Powerpoint slides voor live of online sessie

Voor deze training werd een Powerpointpresentatie ontwikkeld. Afhankelijk van de specifieke setting werden tijdens het uittesten ervan iets andere accenten gelegd of de terminologie aangepast aan de organisationele context. Zo werd in maatwerkbedrijven bijvoorbeeld gesproken over de rol van werkbegeleiders i.p.v. leidinggevend(en).

1.2.2. Flankerend materiaal

Voor deze sessie werd ook een flyer 'signaalkaart' en flyer 'gespreksgids' ontwikkeld, deze werden na afloop van de trainingen aan de deelnemers meegegeven of online ter beschikking gesteld.

2. Evaluatie van de training

“Fijn dat via deze sessie de problematiek bespreekbaar wordt gemaakt en er wordt nagedacht om er beter mee om te gaan”

Tussen mei 2023 en mei 2024 werd deze training voor zes partnerorganisaties ingericht. Binnen één organisatie konden meerdere sessies doorgaan, hieronder tonen we een schematisch overzicht van de verschillende sessies. Het totaal aantal deelnemers in de sessies lag in sommige gevallen aanzienlijk hoger, deze aantallen zijn gebaseerd op de deelnemers die na afloop een vragenlijst invulden.

Organisatie	aantal sessies	totaal aantal deelnemers*
FC	3 (2 live sessies, 1 online sessie)	8
VO	5 (2 live sessies, 3 online sessies)	27
C	1 (live)	12
K	1 (live)	12
L	1 (live)	12
N	1 (live)	25
Totaal		96

Tabel 1. Totaal aantal deelnemers die een vragenlijst invulden na afloop van de training.

De eerste twee organisaties betreffen respectievelijk een privaat productiebedrijf en een overheidsdienst, de vier laatste organisaties waren maatwerkbedrijven.

2.1. Design

Om de **impact** van de training te kunnen evalueren, hebben we in de mate van het mogelijke zowel vooraf als na afloop van de training een vragenlijst afgenomen bij de deelnemers. Hierbij beschikken we dus over pre-post data zonder controlegroep, die we kunnen analyseren als herhaalde metingen. In totaal betrof dit een groep van iets meer dan zestig respondenten (waarvan helaas wel enkele zeer onvolledig ingevulde vragenlijsten).

Omdat een pre-post design niet in elke setting mogelijk bleek hebben we waar mogelijk ook vragenlijsten afgenomen bij de doelgroep van leidinggevers binnen elke organisatie die

- ofwel de vragenlijst invulden voordat de training georganiseerd werd en die vervolgens niet deelnamen aan de training of geen bevraging achteraf invulden. In totaal vulden 92 leidinggevers dergelijke bevraging in;
- ofwel de vragenlijst invulden na afloop van het bijwonen van de training zonder dat zij vooraf een vragenlijst invulden. In totaal betrof dit 40 deelnemende leidinggevers.

Op basis van deze data kunnen we een vergelijking maken tussen deelnemers die de training wel of niet volgden. Dit is een minder ideaal onderzoeksdesign om conclusies over de impact van de interventie uit af te leiden omdat we weinig controle hebben over de mate waarin de twee groepen op het baseline moment al van elkaar verschillen. Het is mogelijk dat de mensen die een training volgen een ander profiel hebben en andere attitudes, vaardigheden en zelfvertrouwen hebben dan mensen die deze training niet volgen¹.

¹ Om zicht te krijgen op hoe de groepen op het baseline niveau verschillen gingen we na in welke mate de groep deelnemers met herhaalde metingen op T0 (dus voorafgaand aan de training) afweek van de groep deelnemers die nooit deelnemen aan de training. Hieruit bleek dat slechts voor een van de beoordeelde stellingen, namelijk : “Als

Desondanks kan het indicaties geven over de mate waarin mensen die de training volgden anders naar dingen kijken dan mensen die de training niet volgden.

	aantal respondenten met voor-na meting	aantal respondenten zonder training	aantal respondenten met training
FC	0	0	9
VO	19	38	12
C	8	5	4
K	12	6	0
L	10	40	5
N	15	3	10
totaal	64	92	40

Tabel 2. Verdeling van respondenten volgens design.

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers aan de bevraging bedroeg 45.4 jaar (SD = 9.70). Gemiddeld werken de deelnemers iets meer dan 9 jaar bij de organisatie (SD = 8.73), met een mediane anciënniteit van 6 jaar. Een kwart van de respondenten werkt 14 jaar of langer bij de organisatie.

Iets minder dan een derde van de leidinggevendenden had een diploma hoger secundair onderwijs (derde of vierde graad), iets minder dan twee derde behaalde een diploma hoger onderwijs. De overgrote meerderheid van de respondenten heeft het Nederlands als moedertaal (90%).

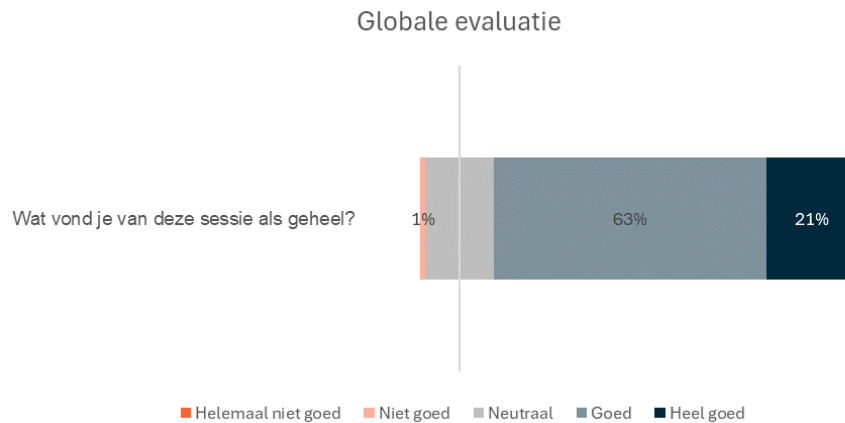
Er is een aantal deelnemers aan de bevraging die zeggen niet rechtstreeks leiding te geven (13%). Respondenten die leidinggeven hebben tussen 1 en 180 mensen waaraan ze leiding geven. Het mediaan aantal medewerkers waaraan ze leiding geven is 9, en 25% van de respondenten heeft meer dan 20 medewerkers onder zich. In de maatwerkbedrijven zien we dat ongeveer twee derde van de respondenten coaches/werkbegeleiders zijn, de overige deelnemers zijn zeer divers (o.a. administratieve medewerkers, medewerkers sociale dienst, HR, payroll, stafmedewerkers, preventieadviseur, stagiaires, ...). Voor het private productiebedrijf en de overheidsdienst zien we vooral teamhoofden/afdelingshoofden en operationeel leidinggevendenden, evenals een aantal bedienden (medewerkers van payroll, HR, staf, ...).

2.2. Subjectieve evaluatie van de training

2.2.1. Globaal

De globale evaluatie van de inhoud van de training was **goed**, met een gemiddelde score van 4.03 (SD = .64) op een schaal van 1 (helemaal niet goed) tot 5 (heel goed).

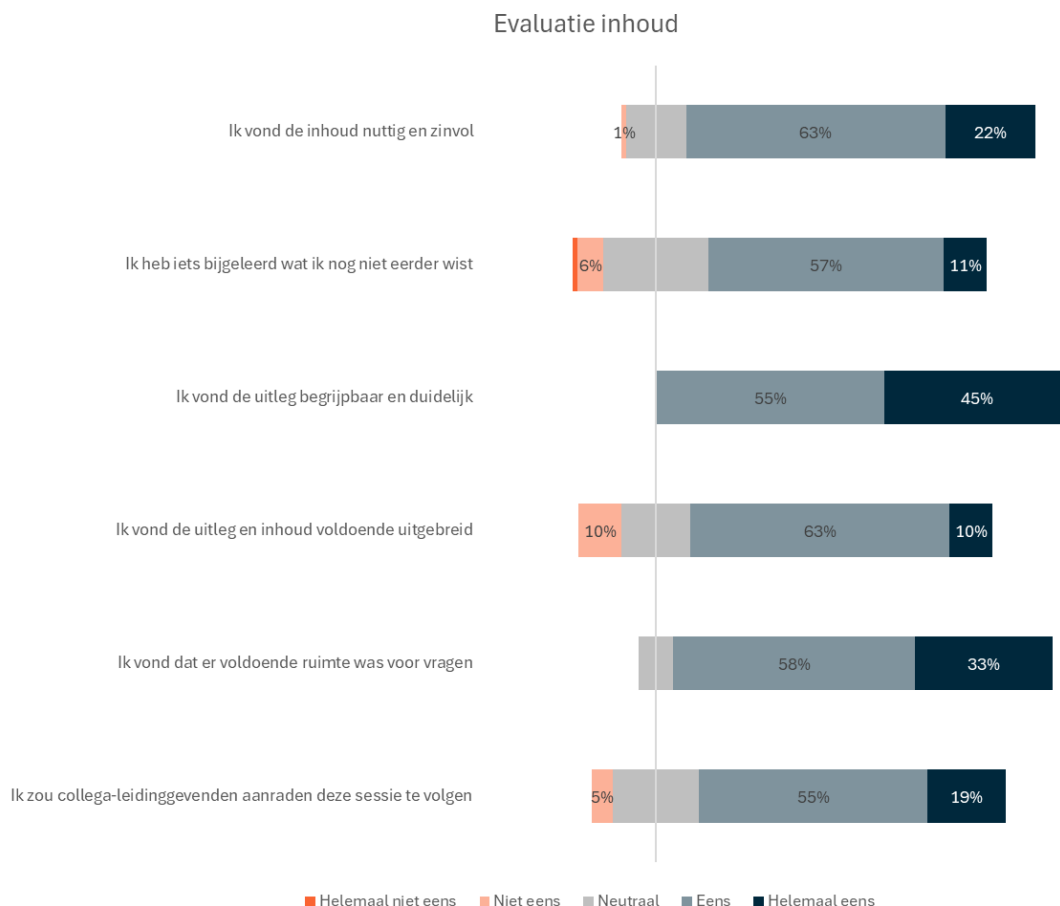
leidinggevende is het belangrijk om oog te hebben voor geldzorgen bij mijn medewerkers' er een klein verschil was in de mate waarin respondenten akkoord gaan, waarbij leidinggevendenden die geen training zullen volgen iets lager scoorden (M = 3.8, SD = .80, N = 90) dan respondenten die uiteindelijk wel een training zullen volgen (M = 4.11, SD = .84, N = 64).



Figuur 1. Globale evaluatie van de training, N = 96.

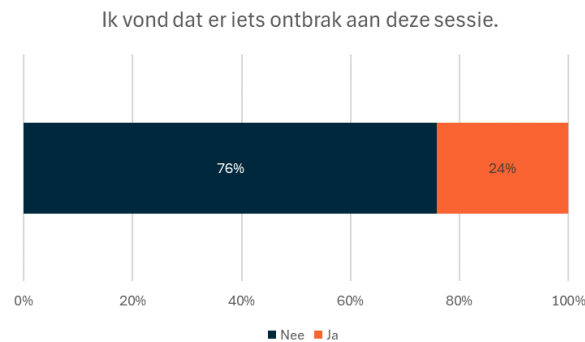
2.2.2. Inhoudelijke aspecten

Verder werd na afloop van de training ook gepeild naar een aantal meer specifieke inhoudelijke aspecten. Deelnemers waren gemiddeld het **meest positief** over de **duidelijkheid en begrijpbaarheid van de uitleg**, de **ruimte** die er was **voor vragen** en de **nuttigheid en zinvolheid** van de inhoud. Sommige deelnemers ervoeren wel dat ze **niet echt iets bijleerden wat ze nog niet wisten** waardoor dit gemiddeld het minst positief beoordeeld werd, tegelijk was er ook een groep die op zijn honger bleef zitten en vond dat de uitleg onvoldoende uitgebreid was.



Figuur 2. Verdeling van de antwoorden op de inhoudelijke evaluatie van de training. N = 96

Ongeveer een kwart van de deelnemers gaf ook aan dat er nog iets ontbrak aan de training.



Figuur 3. Verdeling van de antwoorden op de vraag 'ik vond dat er iets ontbrak aan deze sessie', N =95.

De vrije antwoorden van de deelnemers die aangaven dat zij nog iets misten in de sessie vallen globaal uiteen in deze grote lijnen:

- Meer ruimte om zelf een gesprek te oefenen, aan de slag te gaan, rollenspel, ...
- Meer concrete voorbeelden van aanpakken van bepaalde problemen, praktijkvoorbeelden van begeleidingen
- Nog meer informatie over waar precies mensen terecht kunnen, zowel lokale adressen als aanbod sociale dienst, ...
- Impact van geldzorgen op het team, mogelijkheid voor preventieve maatregelen vanuit de organisatie

Om tegemoet te komen aan een deel van deze suggesties werd in één van de latere sessies ook **geoefend met casussen**. Dat dit niet per se gezien wordt als een meerwaarde blijkt uit onderstaande beoordeling.



Figuur 4. Verdeling van de antwoorden voor de stelling 'Het oefenen met casussen vond ik een meerwaarde', N = 12.

Tenslotte werden de deelnemers ook gevraagd of ze ons nog iets wilden meegeven naar aanleiding van deze sessie. In totaal 40 respondenten hebben hier een reactie ingevuld. Hieronder bundelen we zowel de positieve en negatieve reacties als de suggesties ter verbetering.

Suggesties voor de toekomst

Dieper ingaan op het onderwerp

De sessie is beter geschikt voor mensen van de sociale dienst. Net omdat ik dichterbij de maatwerkers sta, verlopen deze gesprekken beter met sociaal assistenten. Het opmerken van de signalen is mijn taak maar daar stopt het voor mij. Ben in het verleden al eens in een situatie terechtgekomen dat de medewerker agressief reageerde toen ik het gesprek aanging ivm persoonlijke problematieken. Het gebruikte filmpje is enkel van toepassing als de medewerker zelf erkent dat er een probleem is, en daar zit vaak het probleem. Medewerkers zullen zeer lang ontkennen. Ik stuur ze gewoon door naar de Sociale dienst! Als werkbegeleider hebben wij amper tijd voor zulke gesprekken. Productie primeert en met een lokaal van ongeveer 30 medewerkers met meerdere verschillende opdrachten die gelijktijdig in productie moeten, ontbreekt mij de tijd om ook dat nog te managen!

Een overzicht van financiële tegemoetkomingen door de sociale dienst

Een schematisch overzicht van stappen die je als leidinggevende kan nemen of kan gebruiken in geval je met dergelijke situatie geconfronteerd wordt.

Er zou meer aansluiting moeten gemaakt worden met een beschutte werkplaats

Het filmpje dat werd getoond misschien toch wat realistischer maken :-). Een aanpasbare invulbare loonkalender ter beschikking stellen?

Het is een thema dat iedereen aanbelangt, ook omkadering van L kan wel eens in financiële problemen geraken, dat is niet alleen bij maatwerkers het geval vermoed ik. Het zou interessant geweest zijn om in debatgroepjes enkele zaken te bespreken zoals bv. wat is de rol van L bij het detecteren en helpen oplossen van financiële problemen, wat behoort tot de taak van werkbegeleider en vanaf wanneer worden experts sociale dienst ingeschakeld, ...

In kleinere groep zou dit beter binnenkomen denk ik.

Ingaan op concrete fases die vooraf misschien gevraagd worden. Dat maakt het nog concreter, wel anoniem natuurlijk.

Link met Sociale Dienst mag nog meer gelegd worden

Meer concrete voorbeelden

Misschien kan een bespreking van concrete cases (anoniem uiteraard) nuttig zijn

Misschien nog iets meer ingaan op / tips geven over hoe je een (delicaat, moeilijk) gesprek aangaat met medewerker over geldstress.

Nog interactiever maken

Onderwerp mag uitgebreider besproken worden

Positieve reacties

Duidelijk uitgelegd

Eenvoudig en duidelijk gebracht

Fijn dat via deze sessie de problematiek bespreekbaar wordt gemaakt en er wordt nagedacht om er beter mee om te gaan

Gestructureerd en duidelijk

Goed en duidelijk gegeven

Goed en leerrijke sessie

Goed gedaan ;)

Goed gedaan ! Heel duidelijk en op maat gemaakt van onze doelgroep. Merci

Heldere infosessie ! Perfect als aanvulling voor opleiding tot budgetcoach

Het was compleet goede sessie

Ik vond het goed niet te lang, bondig.

Sessie is goed zoals het nu is!

Veel doen! Belangrijk.

Vlot gegeven

Ze was heel duidelijk en op een goede manier uitgelegd

Zeer goede spreker, weet duidelijk over wat hij spreekt en met gedrevenheid

Zeer interessant

Zeer interessant, heb er iets van opgestoken waar ik verder mee op weg kan

Zeer relevant!

Negatieve reacties

Aandacht voor armoede is belangrijk, maar op deze manier kunnen leidinggevendenden allesbehalve aan de slag. Dit was een gemiste kans.

Ik vond het een beetje langdradig. Vele zaken zijn herhaling over hoe een moeilijk gesprek aangaan.

Ik vond het niet duidelijk wat er kan geboden worden

Komt nu over alsof we niet weten hoe we met mensen moeten praten over (geld) problemen. Ikzelf heb hier niet echt een meerwaarde aangehad. Wel een vlotte en sympathieke presentator :-)

2.2.3. Praktische aanpak

In een aantal organisaties² peilden we ook naar de praktische modaliteiten van de gevolgde trainingssessie. Globaal blijkt daaruit dat deelnemers algemeen:

- de **timing** van de sessie zeer geschikt vonden (98% bevestigend geantwoord). Dat geldt zowel voor deelnemers bij wie de sessie buiten de werkuren (FC) als tijdens de werkuren georganiseerd werd (VO, C en L). Omdat het hier een beoordeling betreft van deelnemers aan de training is dit natuurlijk wel gekleurd door het gegeven dat diegenen voor wie het tijdstip niet paste ook niet aanwezig geweest zullen zijn.
- 78% meent dat deze sessie **prima ook online** gevolgd kan worden. Van de deelnemers die de sessie ook daadwerkelijk online volgden is iedereen akkoord met deze stelling, van de deelnemers die de sessie live volgde meent 70% dat dit ook geschikt is voor een online versie.
- Ongeveer evenveel deelnemers menen dat deelname aan een dergelijke training eigen keuze moet zijn (45%) als deelnemers die vinden dat het volgen van de training verplicht moet zijn voor leidinggevendenden (40%). De overige respondenten hadden hier geen mening over.
- Ten slotte werd ook gepeild naar de ideale groepsgrootte: hoewel de groepen wel degelijk in realiteit verschilden, blijkt meer dan vier op vijf van de deelnemers de eigen groepsgrootte als geschikt te beoordelen.

² Enkel bij FC, VO, C en L afgenomen uit tijdsoverwegingen.

2.2.4. Conclusie evaluatie

De evaluatie van de training toont aan dat de deelnemers de sessies over het algemeen als positief en nuttig hebben ervaren. De gemiddelde score duidt op een hoge tevredenheid onder deelnemers. De inhoudelijke aspecten van de training, zoals de duidelijkheid van de uitleg en de ruimte voor vragen, werden ook goed beoordeeld. Ondanks enkele kritieken dat er niet veel nieuws werd geleerd, gaven veel deelnemers aan dat de training hen motiveerde om verder aan de slag te gaan met het onderwerp en om de problematiek bespreekbaar te maken. Enkele suggesties voor verbetering omvatten het bieden van meer praktische voorbeelden en ruimte voor rollenspellen, wat aangeeft dat er een nood is aan interactie en toepassing van de geleerde kennis in de praktijk.

2.3. Impact van de training

Hier hebben we allereerst bij een aantal deelnemers gepeild naar de **eigen ervaring van leerwinst**, dit wordt weergegeven in sectie 2.3.1.

Daarnaast werd bij een vijftigtal deelnemers **zowel voor aanvang van de training als na afloop ervan** een vragenlijst afgenomen die peilde naar een aantal aspecten die in de training aan bod kwamen. Het gaat dan onder meer over:

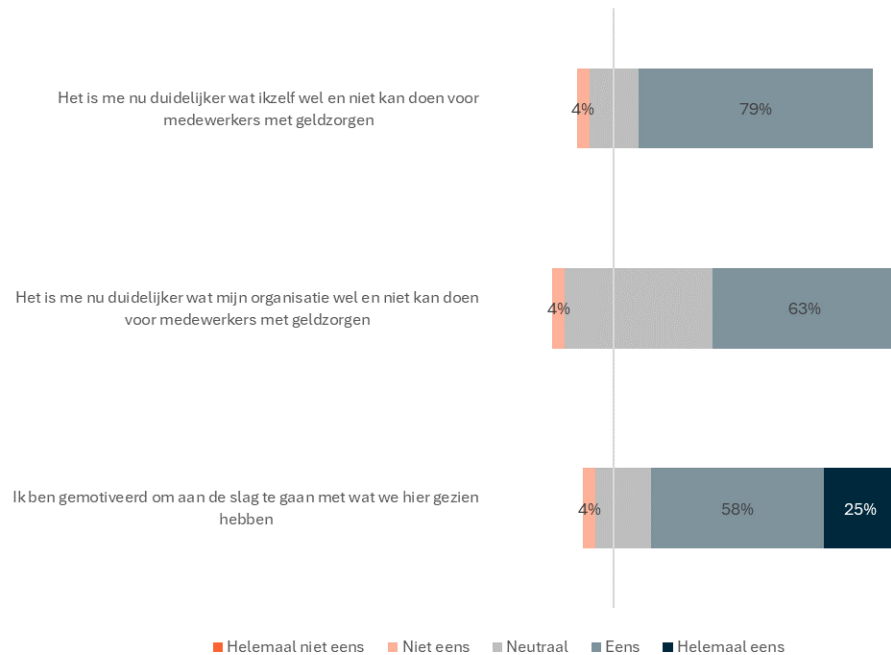
- Bewustzijn van de mogelijke impact van geldzorgen op de werkvloer en de eigen rol hierin, mate waarin dit onderdeel zou moeten vormen van HR of welzijnsbeleid
- Het kennen en herkennen van signalen van geldzorgen, vertrouwen in de eigen vaardigheden om geldzorgen te herkennen
- De bereidheid en mogelijkheid om actie te ondernemen en geldzorgen te bespreken, eigen vertrouwen hierin
- De kennis om gericht door te verwijzen, eigen aanspreekpunten kennen en vertrouwen om medewerkers door te verwijzen

Deze herhaalde metingen laten ons toe om voor een groep deelnemers in te schatten of de interventie, namelijk het volgen van de training, impact heeft op de hogergenoemde aspecten. We bespreken de bevindingen van deze analyses in de sectie 'impact van de training'.

Ten slotte kunnen we ook nog **twee onafhankelijke groepen** vergelijken. Enerzijds is er een groep werknemers die ofwel enkel de vragenlijst voorafgaand aan de training invulden en vervolgens ofwel niet deelnamen aan de training of mogelijk nadien wel deelnamen maar geen bevraging achteraf invulden (N = 94). De beoordelingen van deze groep kunnen we vergelijken met een groep deelnemers die wel deelnamen aan de training en achteraf de bevraging invulden (maar waarvoor we dus geen baseline-gegevens hebben, N = 38).

2.3.1. Subjectieve impact

Bij een beperkte groep deelnemers werd na afloop van de training gepeild naar de eigen ervaren leerwinst. Hier zagen we dat de **deelnemers vooral ervaren dat de training hen motiveert** om verder aan de slag te gaan met wat er besproken werd. Omdat leidinggevendenden in de training vooral aangesproken werden op het belang van vroegsignalering en hun eigen rol hierin is het niet verwonderlijk dat ze ervaren na de training dat dit ook duidelijker is dan de rol van hun organisatie als geheel hierin.



Figuur 5 : Verdeling van de antwoorden voor de stellingen die peilen naar de ervaring van leerwinst, N = 24

2.3.2. Impact van de training

2.3.2.1. Sensibilisering

Respondenten werd gevraagd naar de mate waarin ze akkoord gingen met de volgende statements:

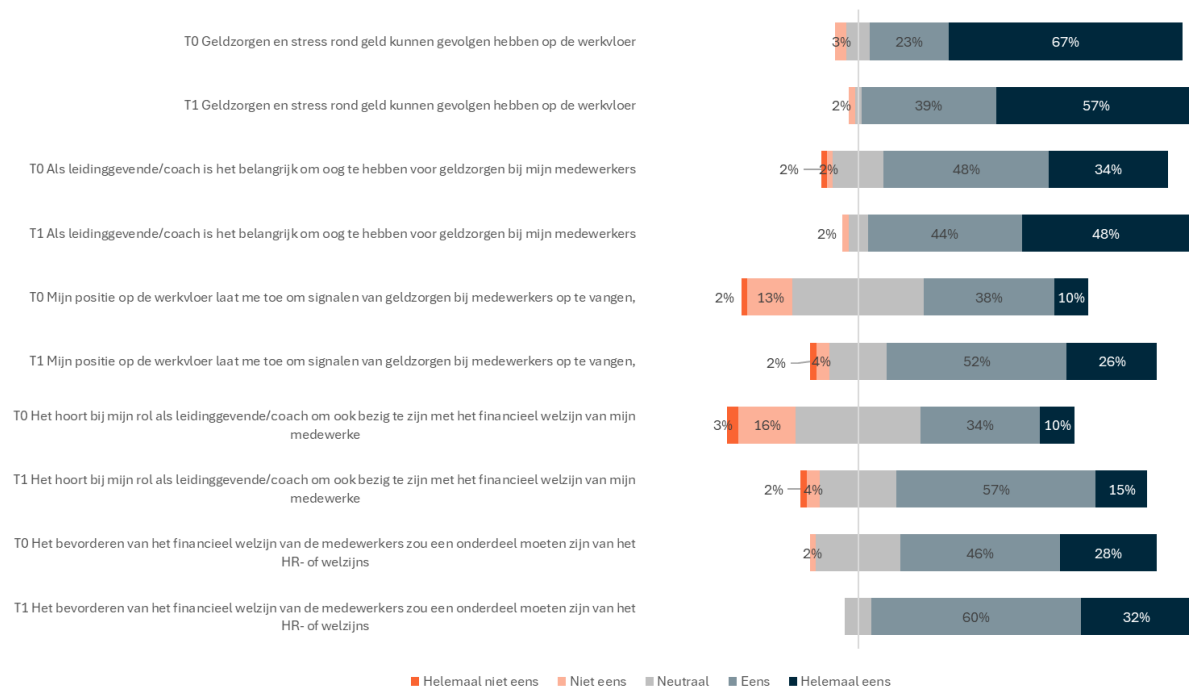
- Geldzorgen en stress rond geld kunnen gevolgen hebben op de werkvloer
- Als leidinggevende is het belangrijk om oog te hebben voor geldzorgen bij mijn medewerkers
- Mijn positie op de werkvloer laat me toe om signalen van geldzorgen bij medewerkers op te vangen
- Het hoort bij mijn rol als leidinggevende om ook bezig te zijn met het financieel welzijn van mijn medewerkers)
- Het bevorderen van het financieel welzijn van de medewerkers zou een onderdeel moeten zijn van het HR- of welzijnsbeleid van mijn organisatie

De antwoorden op de **eerste vier statements** bleken matig samen te hangen (Cronbach alpha = .70 op T0 en .79 op T1, interitem r tussen .20 en .58 op T0 en tussen .22 en .66 op T1. Voor de volgende analyses bekijken we deze vier items eerst als schaa score.

HERHAALDE METING BIJ DEZELFDE GROEP VOOR EN NA DE TRAINING

De gemiddelde beoordeling voor deze items NA afloop van de training blijkt significant hoger te zijn ($M = 4.16$; $SD = .59$) dan de beoordeling voor de training door dezelfde respondenten ($M = 3.82$; $SD = .68$); $d_{av} = .54$. Met andere woorden, respondenten schuiven gemiddeld iets meer dan een half schaalpunt op na het volgen van de training.

Voor het statement '*Het bevorderen van het financieel welzijn van de medewerkers zou een onderdeel moeten zijn van het HR- of welzijnsbeleid van mijn organisatie*' zien we ook hier dat de beoordeling na afloop van de training significant hoger ligt ($M = 4.25$, $SD = .59$) dan voor de training ($M = 3.89$; $SD = .79$), $d_{av} = .49$. Deze verschuivingen zijn ook zichtbaar in de verdeling van de antwoorden op de statements op respectievelijk T0 (voor de training) en T1 (na de training).



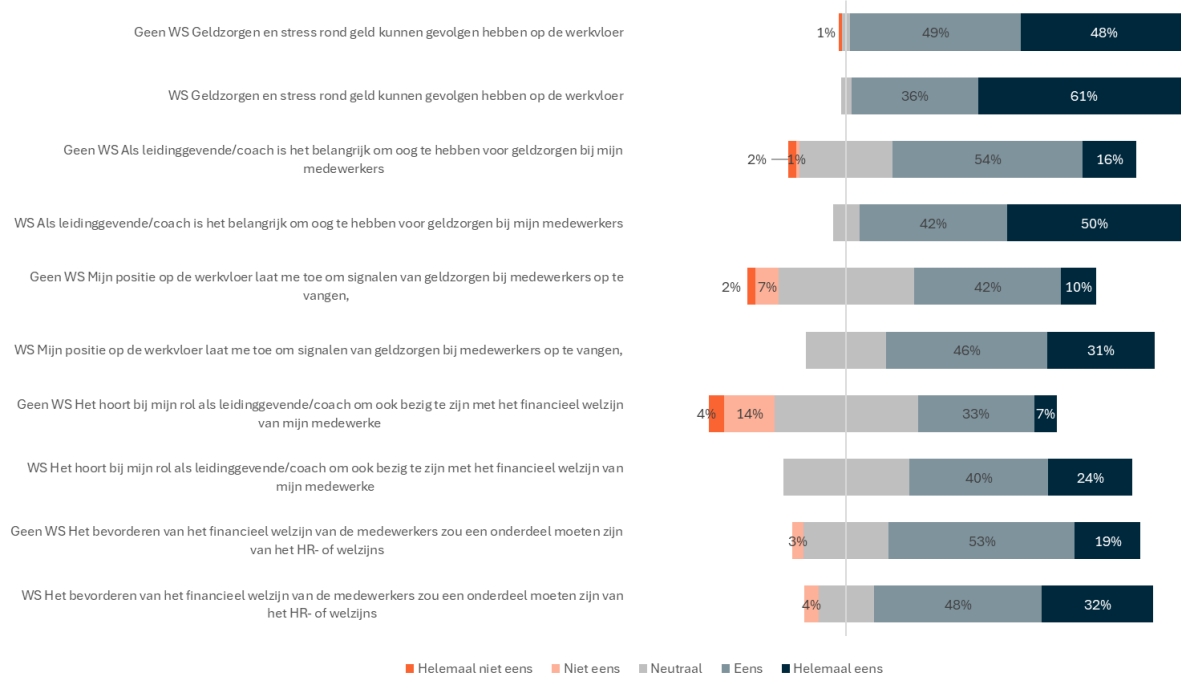
Figuur 6. Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond bewustzijn voor (T0) en na (T1) de training, N = 54:

Het is dus aannemelijk om ervan uit te gaan dat de waargenomen veranderingen in bewustzijn van de problematiek, vooral met betrekking tot de eigen rol hierin, toe te schrijven zijn aan het volgen van de training.

VERGELIJKING VAN EEN GROEP DIE DE TRAINING NIET VOLGDE MET EEN GROEP DIE DE TRAINING VOLGDE

Wanneer we de eerste vier statements combineren tot een schaalscore blijkt er een significant verschil ($p < .001$) tussen de groep zonder training ($M = 3.74$, $SD = .58$) en de groep met training ($M = 4.36$, $SD = .60$), $d_{\text{Cohen}} = 1.059$.

Respondenten die de training niet volgden bleken niet significant anders ($M = 3.88$, $SD = .75$) te scoren op het statement “Het bevorderen van het financieel welzijn van de medewerkers zou een onderdeel moeten zijn van het HR- of welzijnsbeleid van mijn organisatie” in vergelijking met respondenten die de training wel volgden ($M = 4.08$, $SD = .82$; $F = 1.38$, ns).



Figuur 7. Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond bewustzijn voor de groep die geen training volgde (Geen WS, N = 90) en de groep die wel een training volgde (WS, N = 33).

2.3.2.2. Signalen van geldzorgen opvangen

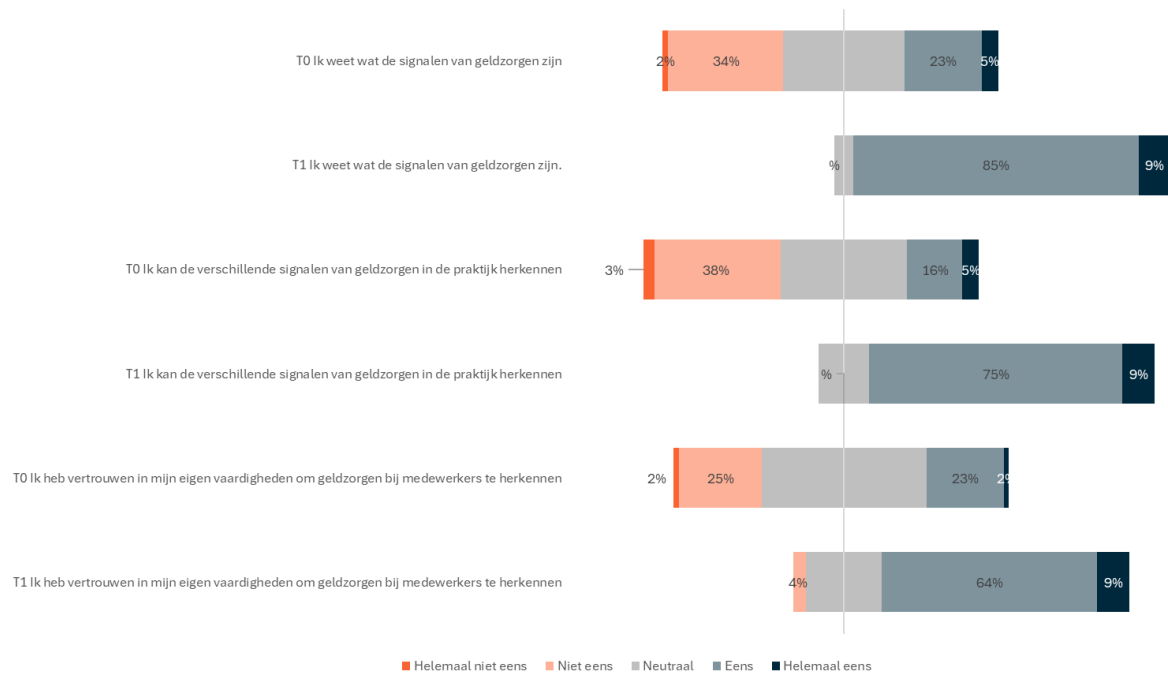
Hier werden respondenten gevraagd naar de mate waarin ze akkoord gingen met de volgende statements:

- Ik weet wat de signalen van geldzorgen zijn.
- Ik kan de verschillende signalen van geldzorgen in de praktijk herkennen.
- Ik heb vertrouwen in mijn eigen vaardigheden om geldzorgen bij medewerkers te herkennen.

De items voor weten wat de signalen van geldzorgen zijn, de verschillende signalen in de praktijk kunnen herkennen en vertrouwen hebben in de eigen vaardigheden om geldzorgen te herkennen, blijken sterk samen te hangen (Cronbach alpha = .85 op T en .77 op T1, interitem r tussen .55 en .78 op T0 en tussen .52 en .65 op T1). Voor het vervolg zullen we daarom in eerste instantie de schaalscore hiervoor bekijken.

HERHAALDE METING BIJ DEZELFDE GROEP VOOR EN NA DE TRAINING

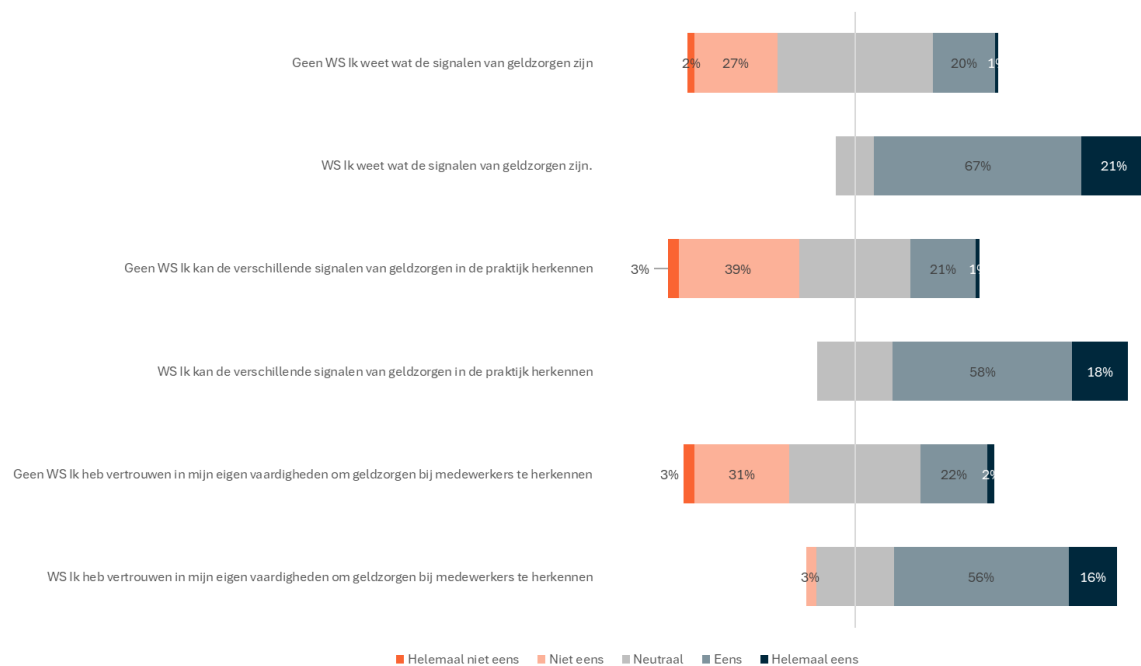
Omdat een deel van de training expliciet focust op het **herkennen van signalen van geldzorgen** is het niet verwonderlijk dat hier **duidelijke evoluties** vast te stellen zijn tussen de beoordeling vooraf (2.89, SD = .80) en de beoordeling nadien (M = 3.93, SD = .41; $d_{av} = 1.72$; $F = 100.61$, $p < .001$). We zien de grootste effecten voor een vooruitgang voor het kennen van signalen, gevolgd door herkennen en vertrouwen om deze te herkennen (effect sizes van $d_{av} = 1.78$; $d_{av} = 1.49$ en $d_{av} = 1.11$ respectievelijk). Deze evoluties blijven ook duidelijk uit de onderstaande figuur.



Figuur 8. Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond signalen (her)kennen voor (T0) en na (T1) de training, N = 54,

VERGELIJKING VAN EEN GROEP DIE DE TRAINING NIET VOLGDE MET EEN GROEP DIE DE TRAINING VOLGDE

Ook hier zie we een **impact van de training op de mate waarin leidinggevendenden de signalen kunnen (her)kennen**. Respondenten die de stellingen beoordelen na afloop van de training scoren gemiddeld significant hoger ($M = 3.96$, $SD = .57$, $N = 33$) dan respondenten die de training niet gevolgd hebben ($N = 2.86$, $SD = .71$, $N = 90$), $F = 64.51$, $p < .001$; $d_{\text{Cohen}} = 1.65$. Dit verschil is ook te zien in de onderstaande figuur.



Figuur 9. Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond signalen (her)kennen voor de groep die geen training volgde (Geen WS, N = 90) en de groep die wel een training volgde (WS, N = 33).

2.3.2.3. Actie ondernemen

We peilden bij de respondenten naar de mate waarin zij al dan niet eens zijn met de volgende uitspraken:

- Als er een werknemer is met geldzorgen in mijn team dan is het belangrijk dat ik hier iets mee doe.
- Ik durf een gesprek aangaan met iemand waarbij ik geldzorgen vermoed.
- Ik heb vertrouwen in mijn eigen vaardigheden om een gesprek te hebben met medewerkers met geldzorgen.

De antwoorden op deze stellingen bleken matig samen te hangen, met een Cronbach alpha = .67 op T0 en Cronbach alpha = .77 op T1. Vooral op T0 bleek de eerste stelling die niet expliciet verwijst naar het aangaan van een gesprek minder sterk samen te hangen met de overige twee uitspraken (interitem $r = .36$ en $.24$).

HERHAALDE METING BIJ DEZELFDE GROEP VOOR EN NA DE TRAINING

We stellen hier duidelijk een **impact van de training** vast. De gemiddelde beoordeling voor deze items na afloop van de training blijkt significant hoger te zijn ($M = 4.01$; $SD = .61$) dan de beoordeling voor de training door dezelfde respondenten ($M = 3.55$; $SD = .72$; $d_{av} = 0.69$).

In de onderstaande figuur is duidelijk te zien dat de impact van de training **het duidelijkst te zien is voor de algemene bereidheid om actie te ondernemen** ($F = 39.50$, $p < .001$, $d_{av} = .68$), en in de mate waarin men **vertrouwen heeft in de eigen vaardigheden** om een gesprek te durven aangaan hierrond ($F = 24.69$, $p < .001$, $d_{av} = .72$), en in mindere mate in de mate waarin men een **gesprek durft aangaan** rond geldzorgen ($F = 7.97$, $p < .01$, $d_{av} = .37$).



Figuur 10. Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond actie ondernemen voor (T0) en na (T1) de training, $N = 54$,

VERGELIJKING VAN EEN GROEP DIE DE TRAINING NIET VOLGDE MET EEN GROEP DIE DE TRAINING VOLGDE

We zien een duidelijk **verschil tussen mensen die de training wel en niet volgen**. Wanneer we de drie statements combineren tot een schaalscore blijkt er een significant verschil ($p < .001$) tussen de groep

zonder training ($M = 3.56$, $SD = .64$) en de groep met training ($M = 4.14$, $SD = .52$), $d_{\text{Cohen}} = 0.97$; $F = 21.88$, $p < .001$). Dit verschil tussen mensen die al dan niet de training volgen is duidelijk voor elk van de aparte uitspraken, zoals ook hieronder zichtbaar is.



Figuur 11. Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond actie ondernemen voor de groep die geen training volgde (Geen WS, $N = 90$) en de groep die wel een training volgde (WS, $N = 33$).

2.3.2.4. Doorverwijzen

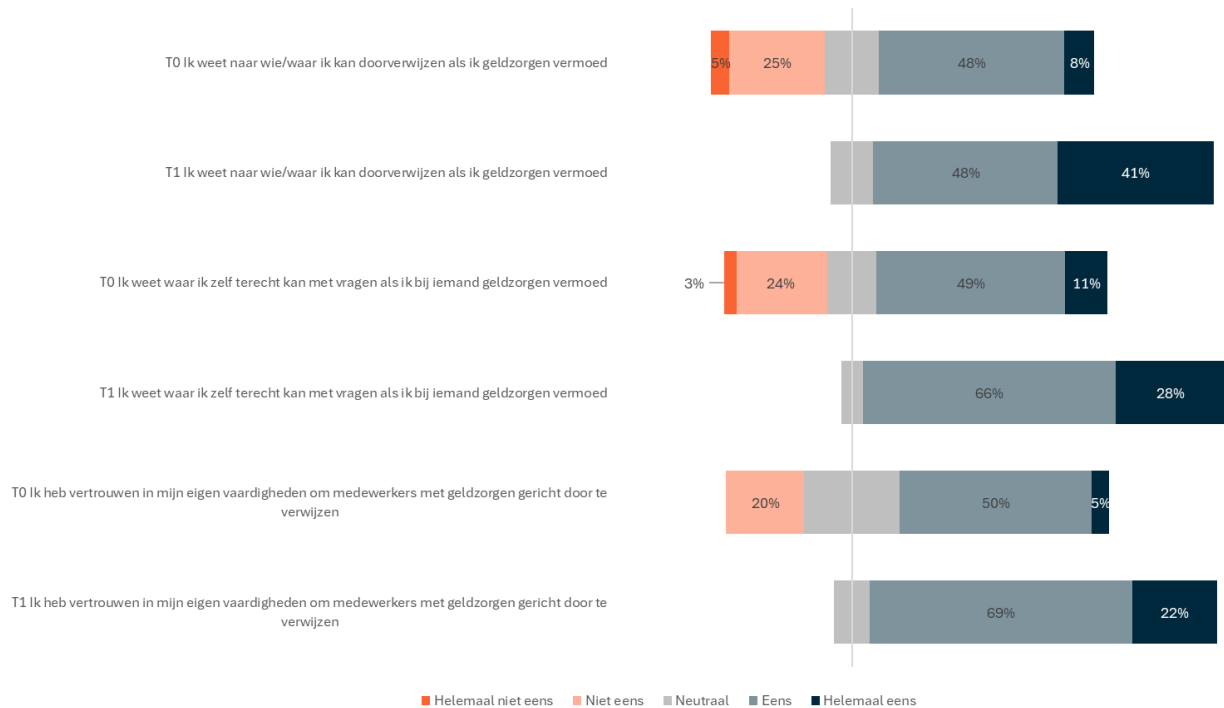
Een van de onderwerpen die vrij uitvoerig aan bod komt in deze training is het gericht doorverwijzen en overdragen van medewerkers met geldzorgen. Er waren drie vragen die peilden naar het effect hiervan, zowel kennis van mogelijke aanspreekpunten voor de medewerker of de leidinggevende zelf als het zelfvertrouwen om dit te doen.

- Ik weet naar wie/waar ik kan doorverwijzen als ik geldzorgen vermoed.
- Ik weet waar ik zelf terecht kan met vragen als ik bij iemand geldzorgen vermoed.
- Ik heb vertrouwen in mijn eigen vaardigheden om medewerkers met geldzorgen gericht door te verwijzen.

Deze stellingen bleken goed samen te hangen (Cronbach Alpha $T0 = .79$, en Cronbach alpha $T1 = .83$; interitem r tussen $.43$ en $.71$ op $T0$ en tussen $.56$ en $.74$ op $T1$) en worden voor het vervolg gecombineerd tot een schaalscore voor kennis en vertrouwen voor doorverwijzing.

HERHAALDE METING BIJ DEZELFDE GROEP VOOR EN NA DE TRAINING

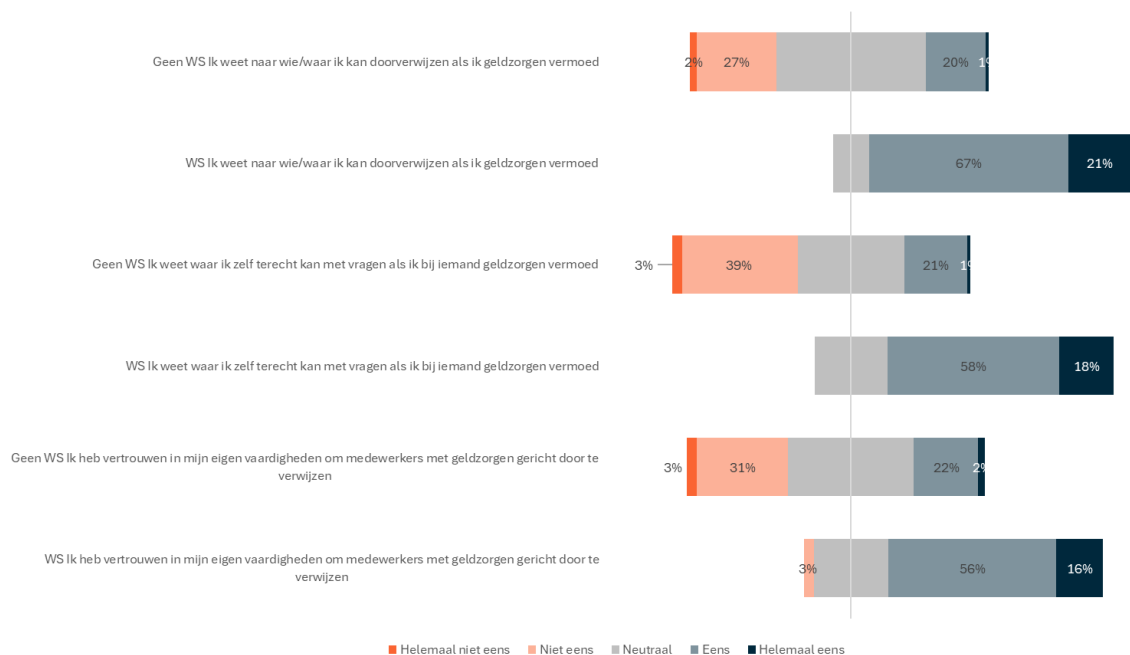
Leidinggevendenden scoorden na afloop van de training significant hoger op kennis en zelfvertrouwen voor doorverwijzing ($M = 4.21$, $SD = .51$) dan dat ze dit voor de training deden ($M = 3.40$, $SD = .85$); $F = 60.83$, $p < .001$, $d_{\text{av}} = 1.19$. Voor kennis naar wie men de medewerker kan doorverwijzen zien we respondenten een volledig schaalpunt opschuiven.



Figuur 12 Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond doorverwijzen voor (T0) en na (T1) de training, N = 54.

VERGELIJKING VAN EEN GROEP DIE DE TRAINING NIET VOLGDE MET EEN GROEP DIE DE TRAINING VOLGDE

Ook bij twee groepen respondenten zien we een significant verschil van bijna een volledig schaalpunt tussen de respondenten die de training volgden ($M = 4.15$, $SD = .54$) in vergelijking met diegenen die de training niet volgden ($M = 3.27$, $SD = .83$, $F = 30.64$, $p < .001$, $d_{\text{cohen}} = 1.15$.)



Figuur 13. Verdeling van de antwoorden op de stellingen rond doorverwijzen voor de groep die geen training volgde (Geen WS, N = 90) en de groep die wel een training volgde (WS, N = 33).

2.3.2.5. Geldzorgen bij werknemers en leidinggevenden

Ten slotte rapporteren we ook nog de inschatting die leidinggevenden maken over de nood aan aandacht voor financieel welzijn onder de vorm van % van alle medewerkers bij hun organisatie die volgens hen het financieel moeilijk hebben om rond te komen? (van 0-100%). Daarnaast vroegen we ook aan leidinggevenden in welke mate ze zelf geldzorgen ervaren (op een schaal van 1: nooit, tot 5: altijd)

Globaal en zonder dat men de training volgde, **schatten leidinggevenden dat gemiddeld 43% van de medewerkers geldzorgen ervaart**. Er zit wel vrij **grote variatie tussen organisaties**: in de maatwerkbédrijven ligt de gemiddelde inschatting tussen 47% en 60%, in het overheidsbedrijf ligt de inschatting aanzienlijk lager (gemiddeld 23%).

Wat betreft het **zelf ervaren van geldzorgen** blijkt meer dan een kwart van de leidinggevenden (28%) zich nooit of zelden zorgen te maken over geld, 31% maakt zich soms zorgen over geld. Een vrij beperkte groep van 13% maakt zich vaak tot altijd zorgen over geld (N = 138). **Hoe meer geldzorgen leidinggevenden zelf ervaren, hoe hoger ook het % medewerkers waarvan zij inschatten dat deze ook geldzorgen hebben** (Spearman $r = .21$, $p < .05$).

HERHAALDE METING BIJ DEZELFDE GROEP VOOR EN NA DE TRAINING

Voor de zeer beperkte groep deelnemers waarover we hier een herhaalde meting beschikken, zien we ook op de ervaren noden rond geldzorgen een kleine impact van het volgen van de training: deelnemers geven gemiddeld een iets hogere inschatting van de proportie medewerkers met geldzorgen ($M = 54.38$, $SD = 17.69$) na de training dan vooraf ($M = 47.69$, $SD = 16.81$, $F = 6.07$, $p < .05$, $N = 16$, $d_{av} = .39$). Het volgen van de training heeft geen significante impact op de eigen ervaren geldzorgen.

VERGELIJKING VAN EEN GROEP DIE DE TRAINING NIET VOLGDE MET EEN GROEP DIE DE TRAINING VOLGDE

Leidinggevenden die de training niet volgden blijken niet significant andere inschattingen te maken van het aantal werknemers met geldzorgen in hun organisatie.

Er is geen verschil tussen respondenten die wel en niet de training volgen in de eigen ervaren geldzorgen.

2.4. Conclusie impact

De training "Signalen van geldzorgen en gespreksopeners" voor leidinggevenden kan een rol spelen in het creëren van een beleid dat aandacht heeft voor het financieel welzijn van werknemers. De training richt zich op het sensibiliseren van leidinggevenden over de impact van geldzorgen op de werkvloer, het herkennen van signalen van financiële stress en het bieden van ondersteuning aan medewerkers door hen gericht door te verwijzen.

De training heeft geleid tot een **verhoogd bewustzijn bij leidinggevenden** over de invloed van financiële problemen op de prestaties en het welzijn van werknemers. Uit de pre-post analyse blijkt een significante toename in het **bewustzijn over de eigen rol van leidinggevenden** bij het signaleren van geldzorgen. Na de training scoorden leidinggevenden gemiddeld hoger op de overtuiging dat aandacht voor financieel welzijn een **onderdeel** moet zijn van het **HR- of welzijnsbeleid** binnen hun organisatie.

Een belangrijk onderdeel van de training is het aanleren van vaardigheden om signalen van geldzorgen te herkennen. Leidinggevenden gaven na afloop van de training aan dat zij beter in staat zijn om subtiele signalen van financiële stress op te merken, zoals veranderingen in gedrag of prestaties van medewerkers. Dit **verbeterde vermogen om signalen te herkennen** kan cruciaal zijn voor het vroegtijdig ingrijpen en kan bijdragen aan een werkomgeving waarin financiële problemen bespreekbaar zijn. De significante **voortgang in kennis en vertrouwen** op dit gebied wijst erop dat de training effectief is geweest in het versterken van deze vaardigheden.

Naast het herkennen van signalen richtte de training zich op de praktische vaardigheden van leidinggevenden om gesprekken aan te gaan en medewerkers door te verwijzen naar passende hulp. Leidinggevenden voelden zich na de training **meer comfortabel om een gesprek over financiële zorgen te starten** en wisten beter naar wie ze medewerkers konden **doorverwijzen voor verdere ondersteuning**. Dit aspect van de training is van groot belang voor het duurzaam installeren van een beleid dat aandacht heeft voor financieel welzijn, omdat het leidinggevenden ondersteunt in het nemen van concrete stappen om werknemers te helpen.

Door leidinggevenden te trainen in het herkennen van signalen van geldzorgen en het bieden van ondersteuning en kennis rond doorverwijzing, kan een organisatiecultuur worden gecreëerd waarin financiële problemen meer bespreekbaar zijn en tijdig worden aangepakt.

3. Bijlage: infographic

WORKSHOP SIGNAALDETECTIE EN GESPREKSOPENERS

Evaluatie en impact

IN CIJFERS

Bereik tijdens het project

meer dan **300**
deelnemers en
96 evaluaties



9 organisaties

16 x
georganiseerd,
zowel live als
online

EVALUATIE

83%
van de deelnemers evalueert de
workshop als goed tot heel goed



SUBJECTIEVE IMPACT



83%
is gemotiveerd om aan de slag te
gaan met wat in de workshop aan
bod kwam

IMPACT

Impact op vlak van
sensibiliseren van
leidinggevenden



Impact op
signalen
(her)kennen,
een **gesprek**
durven en
kunnen
aangaan en
gericht kunnen
doorverwijzen



CONTACT

Expertisecentrum Budget en Financieel Welzijn
i.cornelis@thomasmore.be

VOLG ONS

<https://thomasmore.be/nl/exp-bfw>
#WeAreMore

THOMAS
MORE