

‘Hoog tijd om op de werkvloer over geldzaken te praten’

TEKST: THOMAS LAUREYS

Werknemers presteren slechter als ze lijden onder financiële stress en dat heeft ook een negatieve impact op bedrijven en de maatschappij. Daarom pleit Els Lagrou voor meer financiële educatie op de werkvloer.

Daartoe schreef ze het boek ‘waarom we meer over geld moeten praten’. “Mensen die goed kunnen omgaan met geld, zijn gelukkiger en weerbaarder. En voor bedrijven zijn het veel betere werkkrachten.” Want ook op de werkvloer heerst vaak nog een taboe rond praten over geldzaken. “Er wordt op de werkvloer nog te weinig gesproken over geldzaken en er is te weinig aandacht voor de impact van financiële stress op het werk. Daar wil ik verandering in brengen.”

LET’S TALK ABOUT MONEY MONEY

Met haar boek wou Els Lagrou ook aantonen dat er heel veel financiële stress heerst onder werknemers. Uit een onderzoek in samenwerking met de KU Leuven bleek dat werknemers van alle leeftijden kampen met financiële stress. “Dit treft niet enkel starters, we zagen dat geldstress doorheen de hele carrière blijft wegen. Want mensen worden in hun leven keer op keer geconfronteerd met nieuwe financiële uitdagingen als trouwen, een huis bouwen en kinderen krijgen.”

Maar welke concrete impact heeft dit op bedrijven? “Volgens een studie uit het Verenigd Koninkrijk loopt de kost van financiële stress enkel en alleen al voor de privé-sector jaarlijks op tot 6,2 miljard pond.” Getroffen werknemers zijn minder productief omdat ze afgeleid worden door financiële zorgen. Bovendien zorgt deze geldstress

voor meer absentisme. “Sommige werknemers gaan niet naar hun werk omdat ze te gestresseerd zijn. En dan hebben we het nog niet over de maatschappelijke kost op vlak van sociale zekerheid en gezondheidszorg.”

Financiële stress is ook een van de oorzaken van burn-out. “Hier heerst nog een taboe over. Mensen zullen de oorzaak eerder bij een teveel aan werk of een moeilijke baas leggen. Nochtans speelt geldstress vaak een belangrijke rol.”

EEN BREDE GROEP

Veel mensen denken hierbij vooral aan mensen met schulden, loonbeslag of werknemers die om een voorschot op hun loon vragen. “Er is echter nog een veel grotere groep die geen signalen vertoont. Het gaat om mensen die op de lange termijn beter af zouden zijn als ze bewuster met geld zouden omgaan. Want vaak zijn ze weinig weerbaar bij financiële tegenvallers zoals onverwachte kosten.”

Hoe omvangrijk is die groep dan? “Een onderzoek van Deloitte naar de financiële gezondheid van de Belg toonde aan dat twee op de drie Belgen financieel ongezond zijn. Bovendien bleek 25% van de onderzochte groep echt ongezond te zijn.” Daarnaast is er een grote groep (39%) financieel kwetsbare mensen die wel toekomen, maar moeilijk een onverwachte factuur of onvoorziene kost aankunnen. Ten slotte verkeert zowat een vierde in goede financiële gezondheid. “Maar daar zie je dat het dan vooral over de korte termijn gaat. Vaak plannen die mensen niet genoeg op de langere termijn, zoals voor hun pensioen. Dat is slechts voor twaalf procent van de Belgen weggelegd.”



Els Lagrou

FUNCTIE

Experte financiële geletterdheid en financiële educatie & Medeoprichtster Dagelijks Geld



‘Twee op de drie Belgen zijn financieel ongezond’

WIE IS ELS LAGROU?

::

- Werkte voor de FSMA (Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten), en de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling).
- Medeoprichtster van de start-up ‘Dagelijks Geld’, waarmee ze bedrijven en werkgevers helpt bij het bevorderen van financiële gezondheid.
- Auteur van het boek ‘Waarom we meer over geld moeten praten’.

Els Lagrou legt nog uit dat het niet alleen om mensen gaat met een laag inkomen of weinig geld. “Je ziet evengoed zeer vermogende mensen die met geldstress kampen.” Heel wat groepen zijn kwetsbaar. “Jongeren hebben bijvoorbeeld nog niet veel geleerd over geld. Hoewel ze digitaal vaardig zijn, blijken jongeren ook kwetsbaar voor bedenkelijke digitale content. Ook alleenstaanden zijn natuurlijk een kwetsbare groep, net als ouderen, flexi-jobbers en anderstaligen.”

STAPJE PER STAPJE

“Door in financiële educatie te investeren, kunnen bedrijven dus een waardevolle bijdrage leveren aan het welzijn van hun medewerkers. Dat komt hen ook weer ten goede, want gelukkige werknemers zijn productiever en vallen minder snel uit.” Els wijst er verder op dat mensen die dit soort opleidingen mogen volgen ook loyaler zijn naar hun werkgever toe. “Werknemers waarderen dit soort ondersteuning echt en dat bindt hen meer aan het bedrijf.”

Daarbij is een geleidelijke benadering het best. “Vergelijk het met sporten, je gaat ook niet meteen een marathon lopen. Als je klein begint en dan verder opbouwt, zal je betere resultaten bekomen en het langer volhouden. Je moet ook niet ineens beginnen beleggen. Start liever eerst met budgetteren en sparen en neem zo stapjes naar dat doel.” Bovendien kunnen zeer veel onderwerpen aan bod komen. “Veel werknemers begrijpen hun loonbrief niet goed, je kan daarmee dan starten. Denk maar aan hoe de afhoudingen voor de sociale zekerheid werken en wat de impact van extralegale voordelen op je loon is.”

Ook voor bedrijven zelf is een stapsgewijze aanpak vaak nuttig. “Je hoeft niet direct een heel curriculum uit te rollen, begin al eens met één sessie. De meeste bedrijven onderschatten het aantal geïnteresseerden. Eens ze zien dat er veel interesse is, volgt de klik en kan hier verder op gebouwd worden.” Dit gaat makkelijker als bedrijven al een welzijnsbeleid voeren. “Want als je al yoga, mindfulness en sportmogelijkheden aanbiedt, waarom dan ook geen financiële educatie? Want het is duidelijk dat dit ook absoluut bijdraagt aan het welzijn van je medewerkers.” ¶