

Financiële problemen bij werknemers voorkomen



Financiële problemen en schulden zijn een breed maatschappelijk probleem. Er is dan ook een reële kans dat je als werkgever geconfronteerd wordt met werknemers met schulden. Een organisatie is uiteraard niet verantwoordelijk voor het financiële gedrag van de werknemers. Maar gezien de negatieve effecten die schulden met zich (kunnen) meebrengen, is het verstandig om hier toch (tijdig) bij te helpen.

Een werknemer met schulden is gebaat bij hulp bij het op orde brengen van zijn financiën. Bijvoorbeeld door het vinden van een goede schuldhulpverlener of door het mogelijk te maken dat de werknemer zijn hart kan luchten bij een vertrouwenspersoon. Hiermee help je ook je organisatie. Financiële problemen zijn namelijk niet alleen een privéprobleem van de werknemer; hij neemt ze ook mee naar het werk.

Een werknemer met schulden is doorgaans gevoeliger voor stress en meldt zich vaker ziek. Dit heeft een lagere arbeidsproductiviteit tot gevolg en kosten voor de organisatie om de afwezigheid van de werknemer op te vangen. Ook kan een werknemer met financiële problemen eerder in de verleiding komen om te stelen of fraude te plegen.

En als het uiteindelijk tot een loonbeslag komt, komen er allerlei verplichtingen om de hoek kijken die de organisatie extra tijd en geld kosten. Voor de werknemer kan het feit dat alles wat hij verdient boven de beslagvrije voet naar de deurwaarder (of invorderingsambtenaar) gaat, erg demotiverend werken. Door die demotivatie kan de werknemer slecht(er) gaan presteren en zijn baan op het spel zetten. Tot slot kan een loonbeslag averechts werken: doordat de werknemer inkomen mist, kunnen er nieuwe schulden ontstaan.

Hoe eerder de werknemer uit zijn benarde positie komt, hoe beter. Maar dat is makkelijker gezegd dan gedaan. Geldproblemen zijn doorgaans taboe en omgeven door schaamte, waardoor ze vaak pas in een vergevorderd stadium aan het licht komen. Met de juiste kennis vergroot je de kans op vroegtijdige signalering van geldzorgen.

Signalen van financiële problemen herkennen

Werknemers praten niet snel over geldproblemen. Soms zijn er duidelijk geldgerelateerde signalen, maar dan zijn de geldproblemen vaak al in een vergevorderd stadium. Denk bijvoorbeeld aan:

- het niet meebetalen aan cadeautjes;
- vragen over de data van loonbetaling;
- regelmatig vragen om meer uren te werken;
- verzoeken om vakantiedagen uit te betalen;
- vragen om een loonvoorschot;
- een loonbeslag.

Vroegtijdig

Het is belangrijk dat je geldzorgen en eventuele financiële problemen bij werknemers vroegtijdig weet te herkennen. Signalen hiervoor kunnen zijn:

- concentratieproblemen en stressgevoeligheid;
- toenemend verzuim;
- niet meedoen met sociale activiteiten;
- moeheid en slapeloosheid;
- boosheid of prikkelbaarheid;
- gewichtsverlies of -toename;
- ongezond leven (roken, alcohol);
- grote levensgebeurtenissen (zoals een echtscheiding, ziekte of overlijden).

Train leidinggevenden en vertrouwenspersonen in het tijdig herkennen van de signalen, maar ook in gespreksvoering en het wegnemen van belemmeringen bij werknemers om gevoelige zaken te bespreken. Een [goed gesprek kan de start zijn van een oplossing \(tool\)](#).

Risicofactoren voor financiële problemen

Bepaalde factoren kunnen een rol spelen bij de kans om in de financiële problemen te raken. Een huishouden met een lager inkomen bijvoorbeeld loopt een hoger risico om in de schulden te raken dan een huishouden met een hoger inkomen. Hetzelfde geldt voor mensen tot 35 jaar; zij geven vaak meer geld uit dan de (zuinigere) oudere generaties.

Ook geldstress bij bovenmodaal huishouden

Steeds meer huishoudens met een bovenmodaal inkomen lijken te kampen met financiële problemen die hen boven het hoofd groeien en waarbij ze hulp nodig hebben. Deze huishoudens komen vaak in de problemen doordat ze een maatschappelijke tegenslag te verwerken krijgen, bijvoorbeeld door gebeurtenissen als arbeidsongeschiktheid of echtscheiding.

Parttimers of werknemers met een flexibele arbeidsrelatie hebben doorgaans ook een grotere kans om in de schulden te raken dan werknemers met een voltijdscontract. Hierbij kan het belangrijk zijn of het parttime werken een bewuste of 'gedwongen' keuze is. Zo is het voor een mantelzorgende werknemer vaak geen serieuze mogelijkheid om het inkomen te verhogen door meer uren te werken.

Gebeurtenissen in het leven van een werknemer kunnen allerlei gevolgen hebben, ook financieel. Zo is de geboorte van een kind niet alleen iets wat gevierd kan worden; het brengt voor de werknemer ook een (nieuw) kostenplaatje met zich mee. Of denk aan de situatie dat de partner van de werknemer zonder werk komt te zitten. In veel gevallen valt het mee, maar dit soort momenten vragen wel om een bepaalde alertheid om mogelijke financiële problemen bij werknemers (tijdig) te signaleren en aan te pakken.

Ook het soort huishouden kan een extra risico op financiële problemen met zich meebrengen. Hierbij worden de volgende soorten huishoudens onderscheiden:

- alleenstaanden zonder kinderen;
- alleenstaanden met kinderen;
- gehuwden/samenwonenden zonder kinderen;
- gehuwden/samenwonenden met kinderen.

Alleenstaanden met kinderen hebben vaker betalingsachterstanden en schulden dan de overige huishoudens. Ook zijn die betalingsachterstanden vaker groter, vergeleken met de overige huishoudens.

Hoger risico in bepaalde sectoren

In sommige sectoren hebben werknemers een hoger risico op financiële problemen. Dit komt omdat daar meer parttimebanen en flexibele arbeidsverhoudingen voorkomen. Voorbeelden hiervan zijn de horeca, schoonmaakbranche, uitzendbranche en de zorg.

In deze sectoren is het vaak lastig voor werknemers om het aantal werkuren uit te breiden of door te groeien naar beter betaalde werkzaamheden. Deze sectoren bieden veel laaggekwalificeerde werkzaamheden. Werknemers in deze sectoren hebben vaak door persoonlijke omstandigheden of mogelijkheden geen andere keuze dan erin te blijven werken, vanwege de lage instapdrempel en flexibiliteit.

Helpen bij financiële problemen

Het is in principe aan de werknemer zelf om de ontstane financiële problemen op te lossen en een loonbeslag te voorkomen. Maar je kunt wel helpen; samenwerken met de werknemer om tot een oplossing van de problemen te komen, is een onderdeel van 'goed werkgeverschap'. Het treffen van preventiemaatregelen en het doen van inspanningen ter ondersteuning van een gezonde financiële huishouding van werknemers is de moeite waard, voor alle betrokken partijen.

De werknemer zelf kan afspreken dat hij een deel van zijn recht op salaris overdraagt aan zijn schuldeiser(s), [looncessie](#) genoemd. Een loonbeslag is mogelijk ook te voorkomen (of af te ronden) door middel van [een voorschot](#) op de vakantiebijslag, het reguliere salaris of een dertiende maand, of met een personeelslening. Het is zaak om de afspraken over deze financiële helpende hand heel goed vast te leggen en fiscaal correct af te handelen. Hoe je dat goed regelt, lees je in het verdiepingsartikel [Afspraken over een voorschot correct regelen](#).

Je kunt werknemers ook op niet-financiële manieren helpen. Namelijk door:

- regelmatig aandacht te besteden aan geldzaken, bijvoorbeeld in een workshop of via tools of e-learning;
- werknemers financiële gezondheids-checks aan te bieden, al dan niet via een (externe) budgetcoach;
- te verwijzen naar gespecialiseerde instanties of websites met informatie over geldzaken, zoals nibud.nl;
- de collectieve financiële fitheid van werknemers te peilen (zie hieronder).
- Het is aan te raden om schuldenproblematiek niet ad hoc aan te vliegen, maar hiervoor beleid te maken. Dat schept duidelijkheid voor alle partijen en voorkomt willekeur in de aanpak van schulden.

Financiële fitheid van werknemers peilen

Om een indruk te krijgen van de algemene 'financiële fitheid' van de werknemers, kun je als werkgever bij de salarisafdeling het volgende navragen:

- het aantal loonbeslagen;
- het aantal inhoudingen op het salaris vanwege betalingsachterstanden bij de zorgpremie;
- het aantal verzoeken om voorschotten.

Een andere optie is om door middel van een enquête of medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) de werknemers anoniem te vragen naar hun financiële fitheid en naar hun behoefte aan ondersteuning. Sommige budgetcoaches bieden zo'n peiling op maat aan.

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl