

# Wat doen schulden met werknemers en hun werk?



**Door de hoge energie- en benzineprijzen en inflatie hebben steeds meer werknemers moeite om het hoofd financieel boven water te houden. Sommige werknemers komen hierdoor zelfs in ernstige problemen. Dit heeft niet alleen negatieve gevolgen voor de werknemer. Ook werkgevers hebben er last van en zijn daarom gebaat aan een vroegtijdige aanpak van geldproblemen bij werknemers.**

Uit een onderzoek van Deloitte, SchuldenlabNL en VNO-NCW blijkt dat steeds meer werknemers schulden hebben. In 2022 had 80% van de werkgevers werknemers met geldzorgen. Dat is een aanzienlijke stijging; in 2017 was dit nog 67%.

Inmiddels heeft vier op de vijf werkgevers te maken met werknemers met financiële problemen. Dit is zorgwekkend, omdat mensen met geldzorgen;

- een 20% lagere concentratie en arbeidsproductiviteit hebben door slechter functioneren;
- minder toegewijd zijn aan de doelstellingen van het bedrijf
- gemiddeld zeven dagen per jaar extra ziek zijn;
- extra vatbaar voor fraude en diefstal.

Het (vroegtijdig) aanpakken van geldproblemen bij werknemers is dus essentieel voor uw onderneming en het getuigt van goed werkgeverschap. Tegelijkertijd is het in een krappe arbeidsmarkt een goed middel om werknemers te behouden. Een gezonde financiële situatie bij werknemers leidt uiteindelijk tot meer betrokkenheid, minder ziekteverzuim, een hogere productiviteit en minder kans op fraude.

## Op de hoogte raken van schulden

Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers via verschillende wegen te weten komen dat een werknemer problematische schulden heeft. De werkgevers die zijn uitgevraagd voor het onderzoek gaven aan dat de signalering kwam via:

- de salarisadministratie (loonbeslag) - 62%
- het melden van de werknemer bij de werkgever of een collega - 36%
- personeelszaken - 29%
- het gedrag van de werknemer - 17%
- collega-werknemers - 11%

## Financiële problemen

Wat de oorzaak en de ernst van de financiële problemen bij werknemers is, kan uiteraard erg verschillen. Datzelfde is dus het geval voor de manier waarop u de werknemers in zo'n situatie kunt (en wilt) helpen.

### Werkgever is pas op de hoogte bij loonbeslag

Vaak zijn werkgevers pas laat op de hoogte van de problemen bij hun werknemers. Dit speelt bijvoorbeeld pas bij loonbeslag. De belangrijkste belemmeringen voor werkgevers om de financiële gezondheid van hun werknemers te bevorderen, zijn zorgen rondom privacy en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Een schuld is een openstaand bedrag dat betaald moet worden. Het kan hierbij om een lening gaan of om een te betalen bedrag voor een geleverde dienst, zoals huurkosten of de kosten voor gas, water of licht. Een schuld kan ook ontstaan als een persoon ten onrechte iets heeft gekregen en dat dus moet terugbetalen. Hierbij kunt u denken aan de situatie van het ten onrechte of te veel ontvangen van huurtoeslag.

Onder een betalingsachterstand vallen bijvoorbeeld achterstallige rekeningen, een krediet of een lening – behalve hypotheek en afbetalingsregelingen – maar bijvoorbeeld ook rood staan bij een bank en creditcardschulden. Deze hoeven niet per se een probleem te vormen, maar kunnen wel een indicatie zijn van het feit dat er iets aan de hand is met de financiën van de werknemer.

Schulden kunnen ook te kwader trouw ontstaan. Dit is bijvoorbeeld het geval als een persoon een boete heeft gekregen of heeft gefraudeerd met zijn uitkering. Deze schulden hebben te maken met strafbare feiten.

Schulden die te kwader trouw ontstaan worden anders afgehandeld dan de hiervoor genoemde schulden die ‘te goeder trouw’ zijn ontstaan. Door de aard van de schulden is het niet de bedoeling dat ze anders dan door volledige betaling worden opgelost. Andere schulden kunnen in een schuldhelpverleningstraject worden kwijtgescholden, maar bij schulden die te kwader trouw zijn ontstaan, is dat in principe niet het geval.

## Oorzaken van schulden

Armoede is één van de oorzaken waardoor schulden kunnen ontstaan. Het klinkt misschien niet logisch dat personen met een inkomen in armoede verkeren, maar dat gebeurt zeker wel en ook steeds vaker. Een grote rol daarbij speelt de stijgende kosten van het normale levensonderhoud. Deze groep zogeheten ‘werkende armen’ loopt een groter risico om in de financiële problemen te raken. Het is bovendien een groep die steeds groter wordt.

### Stijging klachten van mensen met geldproblemen

Maar liefst 8% van de huishoudens heeft problematische schulden. Bijna de helft van de huishoudens met geregistreerde schulden heeft een werkende kostwinner. Vaak gaat het om mensen met een laag inkomen dat op allerlei manieren wordt aangevuld met voorzieningen vanuit gemeenten of de rijksoverheid.

Naast armoede zijn er uiteraard nog andere oorzaken van geldproblemen onder werknemers te benoemen. Denk aan:

- financiële onwetendheid;
- lichamelijke, psychische of verstandelijke beperkingen;
- een verandering in de levensfase;
- inkomensterugval of uitgavenstijging;
- psychische of relationele problemen;
- verslavingsproblematiek;
- een lange doorlooptijd moeten overbruggen bij de aanvraag van een uitkering of toeslag, of het moeten terugbetalen van uitkeringen of toeslagen.

De oorzaak van een schuld bepaalt van welk type schuld er sprake is. Op basis van onderzoek uit de jaren tachtig en negentig naar de achtergrond van het veelvuldig ontstaan van betalingsproblemen en schulden, zijn er vier typen schulden te onderscheiden:

- **Aanpassingsschulden:** dit type schulden ontstaat als een persoon plotseling moet rondkomen van een lager inkomen of te maken krijgt met hogere uitgaven en in de nieuwe financiële situatie niet rondkomt. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren bij werkloosheid of een echtscheiding. Maar ook bij gewenste keuzes – zoals het gaan samen wonen of de geboorte van een kind – kunnen er aanpassingsschulden ontstaan. Dit kan als de persoon de gevolgen van zijn keuzes niet volledig overziet en daarom niet de nodige aanpassingen maakt.
- **Compensatieschulden:** deze schulden ontstaan als een persoon kosten maakt om een gevoel van tekortkoming ten opzichte van zijn omgeving goed te maken. Denk bijvoorbeeld aan ouders die willen dat het hun kinderen aan niets ontbreekt, terwijl zij zich dat eigenlijk niet kunnen veroorloven.
- **Overbestedingsschulden:** dit type schulden ontstaat als een persoon meer uitgeeft dan er binnenkomt, terwijl zijn inkomen feitelijk voldoende moet zijn om van rond te komen. Hierbij kunt u bijvoorbeeld denken aan het afsluiten van een persoonlijke lening om een nieuwe auto te kopen, terwijl de oude auto nog niet vervangen hoeft te worden.
- **Overlevingsschulden:** deze schulden ontstaan als een werknemer gedurende een langere periode een inkomen heeft dat te laag is om in zijn noodzakelijke bestaanskosten te voorzien. Deze schulden komen vooral voor bij huishoudens met een zeer geringe vrije bestedingsruimte.

Onderzoek van het Nibud laat zien dat financiële problemen op de werkvloer met name te maken hebben met twee typen schulden: overbestedingsschulden, gevolgd door aanpassingsschulden. Opvallend is dat aanpassingsschulden vooral spelen bij ondernemingen met meer dan tweehonderd werknemers.



Veelvoorkomende schulden zijn betalingsachterstand van de vaste lasten (zoals huur, energie, en verzekeringen), belastingschulden, een studieschuld en boetes.

## **Gevolgen van geldproblemen**

Dat er iets mis is met de financiën van een werknemer wordt voor u het meest duidelijk als u met een loonbeslag te maken krijgt. Maar ook het verzoek van de werknemer om vervroegde uitbetaling van de vakantiebijslag, een voorschot op zijn salaris of een personeelslening kan een indicatie zijn dat hij financiële problemen heeft.

Geldproblemen zullen zich echter niet alleen op financieel gebied – zoals hiervoor aangegeven – uiten. Ook de werkzaamheden van de werknemer kunnen hieronder lijden. Zo kan de werknemer concentratieproblemen vertonen, slechter presteren dan voorheen, zich vaker ziekmelden of zelfs fraude plegen. Wees dus alert op signalen van geldproblemen bij werknemers. Zorg dat er beleid bestaat om werknemers met financiële problemen te ondersteunen en begeleiden. Dat is immers ook in het belang van de onderneming.



Ondanks dat steeds meer mensen geldproblemen hebben, heerst er op de werkvloer nog altijd een taboe hierop. U kunt veel meer doen om dit taboe te doorbreken. Op de website van het Platform Wijzer in geldzaken ([financieelfittewerknemers.nl](https://financieelfittewerknemers.nl)) vindt u handige hulpmiddelen.

### Halvering werknemers met financiële problemen in 2023

De [Nationale coalitie financiële gezondheid \(NCFG\)](#) zet zich de komende jaren in voor het verbeteren van de financiële gezondheid van werknemers. Eén van de doelen is het halveren van het aantal werknemers in 2030 dat financieel ontoereikend of financieel ongezond is, doordat werkgevers het bewustzijn in hun organisaties vergroten in 2025 en daardoor:

- 50% minder loonbeslagen hebben in 2030.
- 50% minder werknemers hebben zonder voorzieningen voor morgen en later in 2030.

Wees wel voorzichtig bij eventuele acties die uw onderneming richting de werknemer onderneemt. Als de werknemer fraude pleegt ligt ontslag voor de hand. Maar het ontslaan van een werknemer omdat er beslag op zijn loon is gelegd, is bijvoorbeeld niet mogelijk. Dit ondanks dat het loonbeslag u ongewenst extra administratief werk bezorgt.

Bijkomende omstandigheden kunnen uiteraard wel een gegronde reden vormen voor ontslag van de werknemer. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat de werknemer met financiële problemen zijn werkzaamheden voortdurend niet naar behoren uitvoert.



U heeft ook de mogelijkheid om regels af te spreken voor de situatie dat een werknemer geldproblemen heeft. Zo kan het een oplossing zijn om hem – tijdelijk of blijvend – een andere, minder fraudegevoelige functie te geven om hem minder aan potentiële verleidingen bloot te stellen.

## Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris 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. Salaris 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 Salaris 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](http://www.rendementuitgeverij.nl)