

Werknemers met financiële problemen ondersteunen



Zeker nu door de oorlog in Oekraïne de energiekosten enorm zijn toegenomen, hebben veel werknemers moeite om het hoofd financieel boven water te houden. Sommigen bouwen hierdoor zelfs ernstige schulden op.

Dat is niet goed voor hen en niet goed voor uw werkgever. Verzuim ligt op de loer. Als arboadviseur kunt u hier zeker iets bij betekenen.

Van de werkgevers met vijf of meer medewerkers heeft twintig procent weleens loonbeslag meegemaakt. Een loonbeslag bij een modale werknemer kost de werkgever rond € 13.000, aldus het Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (Nibud).

Maar jaren vóór het loonbeslag blijken mensen al grote financiële problemen te hebben. Het begint vaak met gebeurtenissen die mensen niet echt in de hand hebben: gezondheidskwesties, overlijden van een naaste of echtscheiding.

Maar ook iets 'simpels' als een laat opgemerkt verlies van bankpasjes waarbij niet alle schade vergoed wordt, kan het begin zijn van financiële problemen. Denk verder aan de werknemer die elke maand nét rondkomt: minder loon bij langdurige ziekte kan dan problemen geven.

Het Nibud ondervroeg werkgevers en HR-mensen. Die merken dat schulden van werknemers leiden tot ziekteverzuim. De helft van hen schat het op zeven dagen per jaar, de andere helft op twee tot drie keer meer! Experts wijzen op verdere consequenties: stress en concentratieproblemen, productiviteitsverlies en risico's als omkoping, fraude en diefstal.

Signalen van geldproblemen

Werkgevers horen vaak pas van financiële problemen van medewerkers als er sprake is van loonbeslag of een informatieverzoek van een deurwaarder. Dan zijn de problemen al uitgegroeid tot flinke schulden en volgen er jaren met zware aflossingsverplichtingen. Werkgevers doen er goed aan eerder alert te zijn.

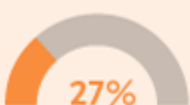
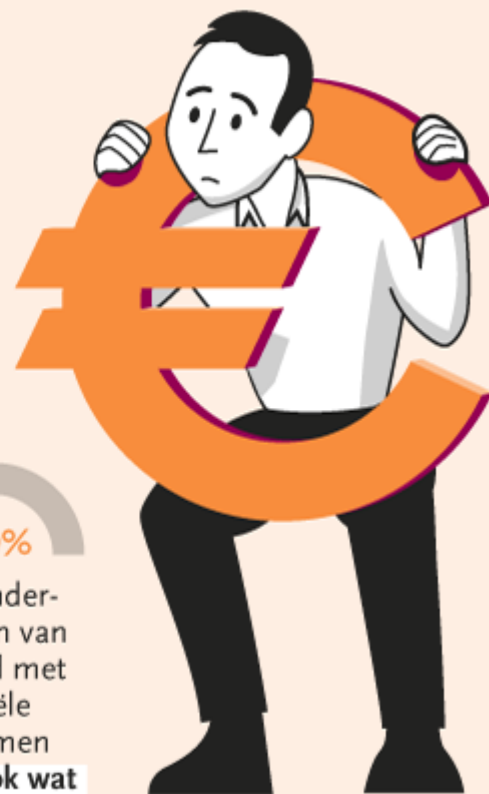
Nibud heeft een 'Signaalkaart' met aanwijzingen die op mogelijke geldproblemen duiden. Bijvoorbeeld een verzoek om het vakantiegeld alvast uitbetaald te krijgen of om te mogen overwerken. Ook signalen als mindere werkprestaties en veel privételefoontjes kunnen reden zijn voor alarmbellen.

Omgang werkgever met schulden werknemer

Onderzoeksbureau Panteia ondervroeg in 2020 werkgevers en werknemers voor het rapport 'Werknemers met schulden'. Zo antwoordden de werkgevers:



'We hebben personeel in dienst dat zich **grote zorgen** maakt over hun financiële situatie'.



'Die financiële problemen zijn een **privézaak**, daar wil ik niets mee te maken hebben'.



'**Ondersteuning** bij financiële problemen is een kwestie van goed werkgeverschap'.



'Ik heb **beleid** voor daadwerkelijke ondersteuning'.



'Het ondersteunen van iemand met financiële problemen **mag ook wat kosten**'.

Let op het gedrag: betaalt iemand nooit mee aan cadeaus of uitjes, of leent hij geld van collega's? Zo iets als de geboorte van een kind van een medewerker is een blijde, maar dure gebeurtenis. Zelden tot nooit op vakantie gaan, is ook een indicatie, net als werkloosheid of inkomensdaling van de partner. Verder is ziekteverzuim een belangrijk gegeven; veel werkgevers hebben al de gewoonte ingesteld dat de directe chef een gesprek voert met de werknemer die vaak kort verzuimt.

Werknemers zelf zijn vaak terughoudend. Ze vinden geldzorgen privé, iets waar de werkgever niet over gaat. Ze willen het zelf oplossen. Ze hebben zelden een concreet beeld van de hulp en oplossingen die een werkgever kan en wil bieden. Ze zijn over het algemeen angstig voor de gevolgen van openheid. Werkgever en werknemer zijn vaak in een surplace: de een vindt dat de ander de kwestie bespreekbaar moet maken.

Tools en hulpmiddelen

Werkgevers hebben dus allerlei opties om al in een vroeg stadium iets te doen aan (het voorkomen van) geldzorgen bij hun werknemers. Diverse grote bedrijven trainen hun leidinggevenden in vroegsignalering, het tijdig herkennen van signalen bij werknemers.

Een goede leidinggevende is ervaren in [gespreksvoering \(tool\)](#) en het wegnemen van belemmeringen bij werknemers om gevoelige zaken te bespreken. Grotere organisaties bieden hun werknemers middelen voor preventie van schulden, zoals voorlichting en budgetcoaching.

Via de arbodienstverlening kunt u vaak de vertrouwelijke diensten van het bedrijfsmaatschappelijk werk contracteren. Ook weten HR-medewerkers naar welke gespecialiseerde hulpverleners ze kunnen verwijzen. Vanwege de privacy mag de bedrijfsarts de werkgever niet informeren over personen die zich

ziek melden met geldzorgen, maar hij mag werknemers wel vertellen of de werkgever iets doet qua ondersteuning bij financiële vraagstukken en wat dan precies.

Er zijn allerlei tools en hulpmiddelen beschikbaar voor mensen die hun financiën in goede banen willen leiden. [Financieelfittewerknemers.nl](https://www.financieelfittewerknemers.nl) geeft een overzicht van hulp voor werkgevers. Daarnaast vindt u veel informatie op de sites van gemeenten, Nibud, Kredietbank Nederland en Wijzer in Geldzaken.

Er zijn financiële en budgetcoaches op de markt met diverse keurmerken. Uw brancheorganisatie heeft mogelijk ervaring met coaching. Zoeken via de genoemde organisaties leidt naar betrouwbare hulpverlening.

Wat elke werkgever kan doen in het geval van schulden bij een werknemer

Maatregelen lijken soms alleen voor het grootbedrijf haalbaar, maar kleinere organisaties hebben evengoed mogelijkheden.

- In de praktijk proberen veel werkgevers intern te helpen. Een werkgever kan bijvoorbeeld iemand (betaalde) overuren of beter betaalde diensten laten draaien of een voorschot geven.
- Belangrijk is een goede sfeer, waarin mensen zich veilig voelen om lastige kwesties ter sprake te brengen. Het kleinbedrijf scoort vaak al goed qua onderlinge verhoudingen. Hang ook eens een poster op van bijvoorbeeld de gemeentelijke schuldhulpverlening. Het is af te raden om na signalen direct financiële problematiek te bespreken. Beter is een gesprek op een apart moment.
- De werkgever moet niet zelf schulden af gaan betalen, behalve in een noodgeval. Hij kan werknemers beter doorverwijzen naar deskundigen die hulp bieden.
- De Panteia-onderzoekers stellen: de werkgever hoeft geen hulpverlener te zijn, maar is liefst wel een goed verwijzer. Het is nuttig dat werkgevers 'de sociale kaart' met hulpinstanties kennen voor verwijzing op het moment dat een werknemer een probleem meldt of er een loonbeslag plaatsvindt. Geldfit.nl kan daarbij helpen: invullen van een korte vragenlijst geeft inzicht in de ernst van de problematiek, en contactgegevens en openingstijden van instellingen nabij de opgegeven postcode.

Bij de hand nemen

Mensen met financiële problemen zijn niet altijd zelfredzaam. Sommigen hebben weinig digitale vaardigheden of zijn laaggeletterd. Persoonlijke begeleiding kan wel verstandig zijn. Als de werkgever een werknemer met problemen wil helpen, is het wel erg mager om alleen naar een website of een instantie te verwijzen.

Het kan voor uw werkgever aan te raden zijn om vóór de verwijzing te informeren of de instantie of hulpverlener de mensen actief bij de hand neemt, en of er voorbeelden van een geslaagde aanpak zijn. Dat kan immers de motivatie van de werknemer vergroten.

Na enige tijd is bij de werknemer voorzichtig te informeren naar het verloop van het hulptraject. Het uiteindelijke doel is dat de hulpverlener mensen helpt weer zelfstandig grip op hun financiën te hebben.

Een goede werkgever weet de weg voor een werknemer met geldzorgen

Schuldhelpverlening via gemeente

Het is goed te weten dat gemeenten een wettelijke plicht hebben tot schuldhelpverlening. Dat begint met een gesprek binnen vier weken met de aanmelder. Snellere hulp komt er bij zaken als ontruiming van een woning, afsluiten van energie/water en stopzetten van de zorgverzekering.

De schuldeisers moeten dit melden bij de gemeente. Een ambtenaar of een ingehuurde private helpverlener nodigt de betrokkene uit voor een gesprek en onderzoekt de noodzaak van schuldhelpverlening. Vaste lasten zijn tijdelijk over te nemen en de betrokkene krijgt een weekgeld.

In een zogeheten minnelijk schuldentraject wordt geprobeerd afspraken te maken met de schuldeisers. In drie tot vijf jaar betaalt de schuldenaar zo veel mogelijk af.

Dwangakkoord voor schuldeisers

De rechter kan een 'dwangakkoord' opleggen aan de schuldeisers, bijvoorbeeld als die zonder goede reden een betalingsvoorstel weigeren. Wat na zulke trajecten aan schuld overblijft, hoeft men vaak niet meer te betalen: dit heet een schone lei.

De naweeën van corona, de kosten van de klimaatcrisis, de prijsstijgingen door de oorlog in Oekraïne: het kan financiële problemen van werknemers verder in de hand werken. Een goede werkgever zorgt dat hij in ieder geval de weg weet voor een werknemer met geldzorgen.

Dit is een artikel van de redactie van Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kun je een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

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

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Arbo 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