



Schulden bij werknemers ‘PAK DE BRON VAN HET PROBLEEM AAN EN GEEF GEEN DOEKJES VOOR HET BLOEDEN’

Schrik niet. Maar liefst 79 procent van de bedrijven in Nederland heeft te maken met werknemers die schulden hebben. Dat kost bedrijven veel geld. Daarom is zorgvuldige begeleiding van die werknemers van het grootste belang. Of nog veel beter: preventie.

‘Kille cijfers maken het probleem van werknemers met schulden goed duidelijk. Onderzoek van het Nibud in 2012 onder 547 P&O-professionals wijst uit dat 79 procent van de bedrijven een of meer werknemers heeft met financiële problemen. Annemarie Koop, persvoorlichter van het Nibud, vult aan: ‘Onder de 80 SW-bedrijven die hebben deelgenomen aan het onderzoek was dit percentage zelfs 100. Verder geeft 75 procent van alle ondervraagde bedrijven aan dat zij ooit met een loonbeslag (zie kader, red.) te maken hebben gehad.’ Het probleem is dus levensgroot. En hoewel het onderzoek al weer wat jaren geleden plaatsvond, heeft het Nibud niet de indruk dat het probleem is afgenomen. Koop: ‘De afgelopen jaren merkten we een enorme vraag vanuit werkgevers naar hulpmiddelen om met deze kwestie om te gaan. Hoe het komt dat schulden bij werknemers zo’n trend lijken te zijn? Er zijn tal van redenen aan te wijzen waarom mensen in de financiële problemen komen. Dat varieert van

dubbele woonlasten door tegenvallende verkoop van een huis, via problemen door een echtscheiding tot aan bijvoorbeeld gokverslaving.’

Grote kostenpost

Schulden bij een werknemer vormen niet alleen een probleem voor die werknemer zelf, maar zeker ook voor de werkgever. Koop: ‘Het is vooral een grote kostenpost, in allerlei opzichten. Neem om te beginnen dat loonbeslag. Een werkgever is verplicht dat te verwerken. Ons onderzoek heeft uitgewezen dat veel werkgevers daar zeker een uur mee bezig zijn, maar sommige zelfs meer dan drie uur. En dan hebben we het over één loonbeslag, terwijl veel werkgevers met meer loonbeslagen van verschillende werknemers te maken krijgen. Verder is aangetoond dat de productiviteit van werknemers met schulden sterk afneemt, tot wel 20 procent. Ook komt ziekteverzuim onder deze groep veel meer voor.’ Dat werkgevers met veel kosten te maken krijgen, kan Bert de Jonge, HR-manager van KwikFit, beamen: ‘De link tussen ziekteverzuim en schulden zie ik bij KwikFit niet, maar feit is wel dat schulden niet alleen ellendig zijn voor de werknemer, maar zeker ook voor de werkgever. Het kost veel tijd en geld, en dat is eigenlijk te gek voor woorden: werkgevers horen geen last te hebben van de schulden van hun werknemers. In mijn ogen faalt de overheid door dit onderwerp ook op



het bordje van de werkgever te laten belanden.’

Goede communicatie

Het mag duidelijk zijn: het is in het belang van werknemer én werkgever om schulden scherp te signaleren, en de betreffende werknemer(s) zorgvuldig te begeleiden. Hoe kun je echter aan een werknemer zien dat hij in financiële nood zit? Koop: ‘Uiteraard is een loonbeslag het duidelijkste teken. Maar dat betekent in feite dat die werknemer al een tijdlang met financiële problemen kampt. In het stadium daarvoor kun je het aan een werknemer merken doordat deze zich bijvoorbeeld frequenter ziek meldt, door concentratieproblemen, door vermoeidheid op het werk die te wijten is aan slechter slapen, maar ook door

De productiviteit van werknemers met schulden neemt sterk af

fraude of diefstal. Natuurlijk kunnen al deze verschijnselen ook een andere oorzaak hebben. Daarom is het van belang om goed met de werknemer te communiceren. Dat is niet altijd gemakkelijk, zeker omdat ook schaamte een rol speelt bij deze problematiek.' KwikFit probeert inderdaad via communicatie het onderwerp op tafel te krijgen. De Jonge: 'Je kunt als werkgever pas handelen als je weet dat iemand schulden heeft. Om dit bespreekbaar te maken, moet de relatie tussen werknemer en werkgever veilig zijn. Wij willen graag dat de leidinggevende ook de financiële privésituatie bespreekbaar maakt, bijvoorbeeld tijdens een beoordelingsgesprek. Regelmatig wordt uit dergelijke gesprekken inderdaad duidelijk dat een werknemer financiële problemen heeft. Wat we vervolgens doen, is een van de HR-adviseurs in gesprek laten gaan met deze medewerker. Een enkeling vindt dan dat de werkgever niets met zijn privésituatie te maken heeft en wil dat gesprek niet aangaan. Meestal is een medewerker echter juist opgelucht. De HR-adviseur verwijst vaak naar Startpunt Geldzaken (www.startpuntgeldzaken.nl), een samenwerking van het Nibud, Vereniging Eigen Huis, beleggersvereniging VEB en financieel planners FPSB NL, red.) als mogelijk hulpmiddel. Maar soms is de problematiek complex en gaat het bijvoorbeeld over veel en langdurige schulden. Daarvoor schakelen we dan een financieel adviseur in die concrete hulp op maat biedt. Door deze tussenpersoon halen we het probleem tegelijkertijd uit de werkgever-werknemersfeer.'



LOONBESLAG EN BESLAGVRIJE VOET

Als een van je werknemers zijn financiële verplichtingen niet nakomt, dan kan de deurwaarder loonbeslag aanvragen bij de rechter. Als de rechter dit goedkeurt, moet je als werkgever een deel van het inkomen van de werknemer (het deel dat boven de beslagvrije voet ligt) overmaken aan die deurwaarder. De deurwaarder vraagt bij het UWV de gegevens van de werkgever op en benadert deze.

Welke plichten heeft een werkgever bij loonbeslag? Om te beginnen moet je de deurwaarder informeren over de periodieke betalingen aan de werknemer. Verder ben je verplicht om binnen vier weken na het loonbeslag de verklaring derdenbeslag in te vullen en deze terug te sturen naar de deurwaarder. Daarnaast moet je alles bewaren wat je aan de werknemer verschuldigd bent en wat door het beslag wordt geraakt. Ook dien je bij elke salarisbetaling alles boven de beslagvrije voet over te maken aan de deurwaarder totdat de totale vordering voldaan is.

Tot slot nog over de beslagvrije voet en de hoogte ervan. Meestal is die 90 procent van de toepasselijke bijstandsnorm. De beslagvrije voet kan verder ook bestaan uit een verhoging voor woonkosten, een verhoging voor ziektekostenpremie en een compensatie voor het kindgebonden budget. De beslagvrije voet wordt (maximaal voor de helft) verlaagd met eventueel ander inkomen van de werknemer of inkomen van de partner.

Bron en meer informatie: de gratis factsheet Loonbeslag, Nibud

Stappenplan loonbeslag

PostNL heeft een andere, bijzondere manier om met werknemers met schulden om te gaan. Elly de Vries is manager PV PostNL, waarbij 'PV' staat voor Personeelsvoorzieningen. 'PV PostNL is ontstaan vanuit het personeelsfonds uit de crisisjaren in de vorige eeuw, waarbij collega's elkaar financieel hielpen. Nog steeds is financiële hulpverlening een van de belangrijkste pijlers van PV PostNL. Om een voorbeeld te geven: medewerkers van PostNL kunnen er vrijwillig voor kiezen om maandelijks 1 euro of meer van hun salaris te doneren. Met dat geld worden onder meer collega's met schulden geholpen. Van de ongeveer 50.000 werknemers doen er zo'n 22.000 een dergelijke donatie. Werknemers in financiële problemen kunnen vervolgens een aanvraag doen voor hulp, rechtstreeks bij ons of via HR. Dat zijn er jaarlijks zo'n 250. Die aanvragen honoreren we niet allemaal, want soms zijn de schulden zo problematisch dat we de betreffende werknemer niet zelf kunnen helpen. Die verwijzen we dan bijvoorbeeld door naar de gemeente.' Wat PostNL opviel, was dat het aantal aanvragen niet in verhouding bleek met het aantal loon-

beslagen. Er waren meer loonbeslagen dan aanvragen. Bovendien wees onderzoek uit dat werknemers met een loonbeslag vaker en langduriger ziek waren. De Vries: 'Dat was voor ons een teken om proactiever om te gaan met werknemers met een loonbeslag. Om het ziekteverzuim terug te dringen, en de werknemers duurzamer inzetbaar te maken. Met HR hebben we ervoor gekozen het onderwerp uit de anonimiteit te halen. Bij een loonbeslag brengt de HR-adviseur de leidinggevende van die medewerker op de hoogte. We zijn momenteel bezig met scripts voor elke leidinggevende om het gesprek met de medewerker goed aan te kunnen gaan. Uiteindelijk willen we ermee bereiken dat een werknemer echt iets aan zijn probleem gaat doen. Een belangrijke tool wordt een stappenplan op ons intranet waarin werknemers wordt uitgelegd wat ze precies allemaal kunnen doen in geval van een loonbeslag.'

Wel of geen voorschot?

Een andere manier waarop een werkgever zou kunnen helpen is het verlenen van een voorschot. Voorbeeld: een werknemer heeft een groot financieel probleem en vraagt zijn werkgever



vriendelijk om het loon iets eerder dan gebruikelijk uit te betalen. Hoe raadzaam is dat? Koop: 'Zeker als het structureel gebeurt, vinden wij dat niet handig. Je kunt immers beter de bron van het probleem aanpakken dan telkens doekjes voor het bloeden te geven. Incidenteel zou het best een keer kunnen, mits je erg goede afspraken maakt en deze ook vastlegt. Spreek af waar de werknemer het voorschot voor wil gebruiken, wanneer hij of zij het terugbetaalt en wat de consequenties zijn als dit onverhoopt niet lukt. Een voorschot kan nooit vrijblijvend zijn!' Ook PostNL en KwikFit geven slechts incidenteel voorschotten. De Vries: 'Bij PostNL zien we een verzoek om een voorschot als een signaal waarbij alle alarmbellen moeten gaan rinkelen. Wij willen werknemers structureel helpen, en niet hapsnap. Daarom verstreken we liever een renteloze lening dan een voorschot.' De Jonge: 'In prin-

cipe doen we het bij KwikFit ook niet. Maar in heel bijzondere situaties en na een uitvoerig gesprek kunnen we ertoe besluiten. We betalen dan wel alleen vakantiedagen uit of we geven een voorschot op het vakantiegeld. Met het maandelijkse salaris doen we niets.'

Preventiebeleid

Jammer van het cliché, maar het is toch echt het beste advies voor een werkgever: voorkomen is beter dan genezen. Het Nibud raadt HR-afdelingen dan ook aan om een goed preventiebeleid op te zetten, om te voorkomen dat werknemers met financiële problemen te maken krijgen. Koop: 'In het onderzoek geeft meer dan de helft van de werkgevers aan dat ze het idee hebben dat werknemers op te grote voet leven, slordig zijn met hun financiële administratie of een gebrek aan financiële vaardigheden hebben. Zo zouden ze bijvoorbeeld niet goed kunnen plannen of geen geld reserveren voor onverwachte uitgaven, denk aan plotselinge ziekte of een onverwacht probleem met de auto. De werkgever kan de werknemer hierbij helpen. Zo zijn er allerlei workshops en trainingen die aan werknemers kunnen worden aangeboden. Er is bijvoorbeeld een cursus *Omgaan met geld*. Een andere laagdrempelige oplossing is het meesturen van informatiefolders over het onderwerp financiën met bijvoorbeeld het loonstrookje. Of denk aan het neerleggen van informatiemateriaal of een geldkrant bij het koffie-apparaat op de werkvloer. Er zijn voldoende praktische handvatten waarmee werkgevers hun personeel

kunnen faciliteren. Het Nibud helpt werkgevers daar graag bij. Een laatste advies dat ik zou willen geven is de Nibud-coach. Dat is een financiële coach die door bedrijven kan worden ingeschakeld voor allerlei doeleinden: van het eenmalig in gesprek gaan met een werknemer met schulden tot aan het langduriger begeleiden in de vorm van een coachingstraject. Zo'n coach leert een werknemer hoe hij met zijn financiën moet omgaan. Hij kan preventief worden ingezet, maar ook als er al sprake is van loonbeslag. Groot voordeel van deze aanpak is dat een werkgever uit de privé sfeer van de werknemer blijft, maar die werknemer toch adequate hulp biedt en er bovendien zelf ook baat bij heeft wanneer erger kan worden voorkomen.'

Contact met gemeente

Ervaring met coaches heeft KwikFit ook en de autoserviceketen doet daarnaast op zijn eigen manier aan preventie. De Jonge: 'Om een voorbeeld te geven: wij nemen regelmatig jonge bbl'ers aan, jongens van 16, 17 jaar. In hun introductieperiode nemen we heel specifiek op hoe ze met hun eerste salaris kunnen omgaan. We wijzen ze op – om maar wat te noemen – de hoge kosten van hun mobiele telefoon en de voordelen van sparen, en we verwijzen naar de site *Beter rondkomen*. Op deze manier proberen we helemaal aan het begin van hun loopbaan geldzaken bespreekbaar te maken.' PostNL ten slotte heeft aan de wieg gestaan van het Startpunt Geldzaken, dat een belangrijk preventief oogmerk heeft. De Vries: 'De module *Beter rondkomen* is een goed middel om financiële problemen te voorkomen. Deze is bedoeld voor werknemers die chronisch een klein bedrag tekortkomen om rond te komen. De module bevat adviezen om financieel inzicht en overzicht te krijgen, en tips om te besparen. Wij hebben deze samen met de gemeente Rotterdam ontwikkeld en gefinancierd. En dat is iets dat ik bij veel bedrijven nogal eens mis, dat ze contact zoeken met de gemeente over dit thema. De combinatie bedrijf en gemeente kan veel betekenen voor werknemers met schulden. Hopelijk gaan steeds meer bedrijven deze kans zien!' ◀

CHECKLIST: WAT MOET JE MET DE WERKNEMER BESPREKEN?

1. Wat er allemaal onder het beslag valt, dus vakantiegeld, overwerk, winstuitkering et cetera.
2. Hoe lang het beslag ongeveer gaat duren.
3. Welke informatie de werknemer aan de deurwaarder moet geven om de beslagvrije voet correct vast te stellen:
 - a. zijn of haar leeftijd
 - b. de woonsituatie (alleenstaand, gehuwd enzovoort)
 - c. woonkosten (de hoogte van de huur of hypotheek, huurtoeslag et cetera)
 - d. ziektekosten (premie zorgverzekering, zorgtoeslag)
 - e. ontvangen kindgebonden budget
 - f. eventueel ander inkomen of inkomen van de partner.