



**Drs. C.C. (Clairette) van der Lans**  
Projectleider Financieel fitte werknemers bij Wijzer in geldzaken.

## VAN WERKVLOER NAAR LOKALE HULPROUTE:

# Vroegtijdig signaleren en aanpakken van geldzorgen via werkgevers

**Steeds meer bedrijven zien werknemers met geldzorgen en zijn bereid om hen een helpende hand te bieden. Voor gemeenten biedt dit een extra kans om geldzorgen vroegtijdig te signaleren en aan te pakken, voordat problematische schulden ontstaan. Hoe kunnen gemeenten deze mogelijkheid benutten en hoe kunnen zij bedrijven ondersteunen?**

### **Omvang, oorzaken en gevolgen van geldzorgen op de werkvloer**

Bij veel bedrijven komen medewerkers met geldzorgen voor. Volgens onderzoek van het Nibud<sup>1</sup> had in 2017 ongeveer 62% van de werkgevers medewerkers met geldzorgen. Dat leidt tot extra ziekteverzuim (een medewerker met geldzorgen is gemiddeld 7 dagen per jaar extra ziek) en 20% lagere productiviteit/concentratievermogen. Door de hoge prijzen komen geldzorgen nu nog vaker voor: volgens een rapport van Deloitte<sup>2</sup> in 2022 raakt het inmiddels 80% van de werkgevers.

Als oorzaken worden door werkgevers onder andere genoemd: levensgebeurtenissen (zoals een scheiding), een laag of veranderend inkomen, verkeerde keuzes en een gebrek aan financiële vaardigheden. Soms speelt laaggeletterdheid ook een rol: zo bleek uit onderzoek<sup>3</sup> van de Universiteit Groningen dat ongeveer de helft van de mensen met betalingsachterstanden moeite heeft met lezen en schrijven.

Werkgevers kunnen geldzorgen op verschillende manieren opmerken, zoals loonbeslagen, verzoeken om voorschotten of leningen of meer uren werk. Maar ook door hoger ziekteverzuim en stressgevoeligheid. Dat scheelt een werkgever duizenden euro's per jaar; werkgevers hebben daardoor ook een belang bij het aanpakken van geldzorgen.

Omdat prijsstijgingen iedereen raken en niemand's 'eigen schuld' is, lijkt het onderwerp ook iets makkelijker bespreekbaar te worden<sup>4</sup>. Toch vinden veel werkgevers het moeilijk om werknemers te verwijzen naar passende hulp. Gemeenten kunnen hen daarbij de weg wijzen.

In dit artikel deel ik een aantal voorbeelden en ervaringen, die ik de afgelopen 5 jaar heb verzameld in gesprekken met werkgevers en gemeenten voor het project Financieel fitte werknemers.

### **Wat kunnen werkgevers doen?**

Er zijn diverse manieren waarop werkgevers medewerkers een helpende hand kunnen geven. Ten eerste: hulp aan individuele medewerkers die geldzorgen hebben, zoals een budgetcoach op kosten van het bedrijf, of een eigen sociaal fonds wat leningen, giften en andere hulp geeft. Ten tweede: leidinggevenden en HR trainen in het herkennen, bespreken en verwijzen bij geldzorgen. Ten derde: medewerkers attenderen op Geldfit, Nibud geldplannen, handige websites over geld of het Geldvinder financieel fit platform. Ten vierde: medewerkers een cursus of e-learning aanbieden, om meer grip te krijgen op geldzaken.

Maar niet alle werkgevers hebben budget voor dit soort maatregelen. Ook worstelen werkgevers vaak met privacyregels, twijfelen ze over hun rol en vinden ze het moeilijk om in gesprek te gaan over een gevoelig onderwerp.

Gratis hulproutes vanuit de gemeente en vrijwilligersorganisaties zijn welkom, maar zijn vaak niet zo bekend bij werkgevers. Werkgevers hebben ook vaak geen tijd om uit te zoeken welke mogelijkheden er zijn, en het verschilt per gemeente welke hulp waar beschikbaar is. Het is daarom nuttig als gemeenten zelf contact zoeken met lokale werkgevers en werkgeversverenigingen. Ook is het belangrijk dat gemeentelijke hulp goed vindbaar is via verwijswebsites zoals Geldfit.

Voor werknemers is meer bekendheid van lokale hulp-routes bij geldzorgen ook nodig. Veel mensen beseffen niet dat gemeenten en vrijwilligers gratis hulp kunnen bieden. Of ze weten niet met welk type geldzorgen ze waar terecht kunnen.

Hulp vragen via hun werkgever ligt voor veel werkenden ook niet voor de hand, bleek uit onderzoeken<sup>5</sup> van Wijzer in geldzaken. Naast het idee dat je je eigen problemen hoort op te lossen en dat je faalt als dat niet lukt, willen medewerkers liever niet dat op hun werk bekend wordt dat er geldzorgen zijn. Ze zijn bijvoorbeeld bang dat dit gevolgen heeft voor hun baan of beoordeling, ze zijn bang voor andermans mening (zoals een oordeel over hun bestedingspatroon) of dat er over hen gepraat wordt op de werkvloer. Dat maakt het belangrijk dat de werkgever zelf het gesprek aangaat (en niet wacht op de werknemer) en dat er veel bekendheid wordt gegeven aan interne en externe hulproutes.

### Wat kunnen gemeenten doen?

Wat kunt u vanuit een gemeente doen om werkgevers en werknemers hierbij te ondersteunen?

- Zowel werkgevers als werknemers willen graag weten welke gratis hulproutes er zijn. Waar kan men precies terecht met een loonbeslag, betalingsachterstanden en schulden? Welke hulp is er bij moeilijke brieven, stapels post? Waar kun je energietoeslag en andere lokale regelingen aanvragen?  
Het is belangrijk om daarbij niet alleen de loketten in de eigen gemeente maar ook in buurgemeenten te vermelden; werknemers wonen immers verspreid.  
Maak het werkgevers makkelijk om dit intern te delen, door bv. een flyer aan te bieden, een tekst voor intranet of nieuwsbrieven te maken of bv. posters aan te bieden.
- U kunt ook 1 aanspreekpunt voor werkgevers (zoals een werkgeversdesk) inrichten, waar lokale werkgevers terecht kunnen met vragen over hulp bij geldzorgen.
- U kunt een bijeenkomst voor lokale bedrijven organiseren over de aanpak van geldzorgen bij werknemers. Door het te koppelen aan een bestaande activiteit van een lokale ondernemersvereniging wordt de drempel om te komen lager en hoeven bedrijven niet toe te geven dat er geldzorgen in hun bedrijf zijn. Laat bedrijven ook elkaar uitnodigen, betrek lokale afdelingen van VNO-NCW, MKB-NL, de KvK en het werkgeversservicepunt, of vraag een lokale bank of verzekeraar om medewerking.  
Het onderwerp gaat meer leven als enkele bedrijven vertellen over hun aanpak van geldzorgen. In diverse sectoren zijn voorbeelden van actieve werkgevers te

vinden, zoals in de schoonmaak, beveiliging, uitzendbureaus, zorginstellingen en SW-bedrijven. Op de praktijkvoorbeelden pagina van [Financieelfittewerknemers.nl](https://Financieelfittewerknemers.nl) staan ca. negentig voorbeelden door heel Nederland. Een andere mogelijkheid is om een ervaringsdeskundige te vragen om zijn/haar verhaal te delen en te vertellen wat geldstress met iemand doet.

- U kunt trainingen aanbieden voor leidinggevenden en HR, om hen te helpen geldzorgen te herkennen, bespreken en te verwijzen. Zo kunnen ze er eerder bij zijn dan loonbeslag, bv. door te letten op levensgebeurtenissen, laaggeletterdheid, laag inkomen of andere signalen. U kunt daarvoor ook tools en materialen gebruiken in de toolkit van [Financieelfittewerknemers.nl](https://Financieelfittewerknemers.nl), zoals een gratis e-learning, een signaaltool, gesprekstips en herken/verwijskaarten voor leidinggevenden en HR.
- U kunt werknemers helpen met het aanvragen van de energietoeslag, lokale regelingen, invullen van belastingen en toeslagen en andere geldzaken. Bijvoorbeeld via een inloopspreekuur bij grote bedrijven, een budgetbus die langs bedrijven rijdt of een jaarlijks inlooppunt (zoals de week van het geld, eind maart 2023).
- Besteed ook aandacht aan jongeren en jonge werknemers. Zoals: wat moet je regelen rondom geldzaken als je 18 wordt? Regelmatig geldlessen geven op scholen helpt daarbij. Als gemeente kunt u dit faciliteren, zowel in de week van het geld als gedurende het jaar. Op [www.geldlessen.nl](https://www.geldlessen.nl) staan lesmaterialen en gastlessen van vele aanbieders. Of attendeer jongeren in uw gemeente op handige websites, zoals de digidingendesk.nl.

### Voorbeelden van andere gemeenten

De afgelopen jaren zijn er in diverse gemeenten initiatieven ondernomen om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij de aanpak van geldzorgen. Wat bij deze initiatieven opvalt, is dat het vaak door werkgevers is georganiseerd, samen met een gemeente. Dat maakt het voor andere bedrijven makkelijker om aan te haken.

Een aantal voorbeelden daarvan zijn:

- Brainport Eindhoven: sinds 2 jaar is een groep bedrijven gezamenlijk aan de slag met geldzorgen, via het partnerfonds Brainport Eindhoven<sup>6</sup> samen met de gemeente. Zij stimuleren elkaar en andere bedrijven in de regio om in actie te komen.
- In Utrecht is in 2019 door McDonalds, de Rabobank en de gemeente een project gestart, waarbij workshops voor werkgevers werden gegeven en een e-magazine werd gemaakt<sup>7</sup>.
- In diverse gemeenten zijn Moedige Dialogen<sup>8</sup> gestart,

waarin bedrijven en de Rabobank samenwerken. Zij organiseren bijeenkomsten voor lokale werkgevers, om voorlichting te geven over de aanpak van geldzorgen.

- De gemeente Amsterdam organiseert workshops voor lokale werkgevers en heeft een eigen website<sup>9</sup>, waarop materialen en aankondigingen voor bijeenkomsten staan. De gemeente Den Haag biedt workshops voor werkgevers op locatie of samen met andere bedrijven.<sup>10</sup>
- In eerdere jaren heeft Fikks<sup>11</sup> (initiatief van de ADG-groep) diverse lokale bijeenkomsten georganiseerd voor werkgevers, samen met gemeenten.

## Voordelen voor gemeenten en aandachtspunten

Gemeenten kunnen via werkgevers meer werkenden met geldzorgen bereiken, die anders soms buiten beeld blijven (zoals bij de aanvraag van de energietoeslag). Ook kunnen geldzorgen in een eerder stadium worden herkend, bijvoorbeeld bij een loonbeslag of een inhouding van de zorgpremie op het salaris, voordat problematische schulden ontstaan.

Daarbij is het belangrijk om aandacht te besteden aan drempels die werkgevers ervaren, zoals:

- Werkgevers hebben behoefte aan een snelle oplossing bij geldzorgen, zonder te hoeven vragen naar welke geldzorgen er precies zijn, waar iemand woont of waar welke hulp wordt aangeboden. Ze willen ook dat hun medewerkers zo snel mogelijk worden geholpen, zodat ze inzetbaar blijven.
- Werkgevers hebben vaak weinig zicht op hoeveel medewerkers geldzorgen hebben. Sommige werkgevers weten hoeveel loonbeslagen er zijn, maar dat is niet overal het geval. Vanwege de AVG mag informatie over loonbeslag ook niet zomaar worden gedeeld met leidinggevenden; dat maakt het voor werkgevers ook lastig om in gesprek te gaan wanneer er loonbeslagen zijn.
- Werkgevers en werknemers worstelen ook met het taboe op praten over geldzorgen; ze hopen dat de ander het gesprek begint (wat meestal niet gebeurt).
- Er is een veelheid aan betaalde aanbieders van bv. budgetcoaching, trainingen en andere initiatieven. Werkgevers zien door de bomen het bos niet meer en krijgen keuzestress.
- Vaak komen werkgevers pas in actie als er veel loonbeslagen zijn, want de werkgever is dan pas officieel op de hoogte. Levensgebeurtenissen worden vaak niet herkend als oorzaak van geldstress. Bij bedrijven met weinig loonbeslagen mist soms het besef dat er toch geldzorgen kunnen zijn, door gebeurtenissen zoals een scheiding, ziekte/ontslag/overlijden van de partner, minder kunnen werken vanwege gezondheid of

zorgtaken. Ook laaggeletterdheid wordt vaak vergeten als oorzaak van geldzorgen.

- Sommige bedrijven vermoeden wel dat er geldzorgen zijn, maar ze zijn bang dat praten over geldzorgen leidt tot verzoeken om loonsverhoging. Of ze zijn bang dat dit het imago van hun bedrijf schaadt. Er zijn veel bedrijven die wel aanbod hebben voor medewerkers, maar daarover niet naar buiten communiceren. Er is ook vaak weinig interne communicatie over hulpmogelijkheden bij geldzorgen, blijkt uit onderzoek onder leidinggevenden<sup>12</sup>.

## Hoe nu verder?

Voor werkgevers en gemeenten die hen op weg willen helpen, staan er veel tips en tools op de website [www.financieelfitewerknemers.nl](http://www.financieelfitewerknemers.nl). Daarop staat o.a. informatie over herkennen/bespreken /verwijzen bij geldzorgen, informatie over levensgebeurtenissen en loonbeslagen. Ook worden daarop bijeenkomsten voor werkgevers aangekondigd, voorbeelden van werkgevers gedeeld en zijn er regelmatig nieuwe initiatieven, onderzoeken en tools, die worden aangekondigd op de nieuwspagina van die website en via een linkedin groep. <https://www.linkedin.com/showcase/financieel-fitte-werknemers/>

Voor werknemers staat veel informatie op de website van [Wijzeringeldzaken.nl](http://Wijzeringeldzaken.nl), waarvan de materialen ook gratis te gebruiken zijn door gemeenten.

Mocht u vragen hebben, aan de slag gaan met dit onderwerp, nieuws willen delen of goede voorbeelden hebben, dan horen we graag van u!

## Noten

- 1 Personeel met schulden (Nibud, 2017), 2017
- 2 Werkgevers en de financiële gezondheid van hun werknemers (Deloitte Nederland, 2022)
- 3 Lezen ≠ Begrijpen (Universiteit Groningen, Syncasso en Stichting lezen & schrijven, 2019)
- 4 Eind november 2022 publiceert Wijzer in geldzaken de uitkomsten van een nieuwe enquête onder HR en leidinggevenden, o.a. over wat zij herkennen en bespreken aan geldzorgen op de werkvloer.
- 5 Rapportage financieel fitte werknemers (Wijzer in geldzaken, 2019) en geldgesprekken met werknemers (Wijzer in geldzaken, 2021). Eind november verschijnt een nieuwe versie van het geldgesprekken rapport.
- 6 Partnerfonds Brainport Eindhoven
- 7 Alliantie ondersteunt werkgevers
- 8 Lokale Netwerken | Moedige Dialogoog
- 9 werkgeverschap (amsterdam.nl)
- 10 Den Haag - Trainingen en workshop
- 11 Fikks
- 12 Personeel met financiële problemen (Wijzer in geldzaken, 2021)