

Op weg naar effectieve schuldhulp

Schuldhulp- verlening in bedrijf

Financiële
problemen op de
werkvloer

Nibud, 2012

Voorwoord

De schuldhulpverlening is flink in beweging. Door de economische crisis raken meer mensen in financiële problemen en veranderen aard en omvang van de schulden. Schuldhulpverlening wordt hierdoor complexer, terwijl de uitvoering vaak beter kan en gemeenten naar verwachting de komende jaren over minder middelen beschikken. Zij staan voor de uitdaging om meer te doen met minder.

Schulden zijn de afgelopen jaren hoger geworden en het aantal schuldeisers per schuldenaar is gestegen. Waren het voorheen vooral mensen met lage inkomens of een uitkering die tot de risicogroep behoorden, nu treft het ook hogere inkomensgroepen waarin mensen hun baan verliezen terwijl ze een hoge hypotheek hebben. Omdat meer dan 20% van de schuldenaren ouders met kinderen zijn, is de kans op sociale uitsluiting van kinderen groter geworden. Daar komt bij dat uit onderzoek is gebleken dat de uitvoering van schuldhulpverlening in veel gevallen voor verbetering vatbaar is. Al met al reden genoeg om schuldhulpverlening effectiever te maken. Tegen deze achtergrond is de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening ingediend. De wet omschrijft 'wat' gemeenten moeten realiseren, maar niet 'hoe': het laat de vaststelling en de uitvoering van lokaal beleid over aan gemeenten. Zij zijn regisseur van het beleid en bepalen met ketenpartners wie welke rol heeft in de uitvoering. Een van die ketenpartners zijn de werkgevers in de gemeente.

Om schuldhulpverlening effectiever te maken is het programma 'Op weg naar effectieve schuldhulp' gestart. In het programma werken Nibud, VNG, Divosa, MO-groep, NVVK, Wijzer in geldzaken en SZW samen. Deze organisaties vertegenwoordigen het brede werkveld van gemeentelijke schuldhulpverlening.

Het programma wil gemeenten en haar partners ondersteunen bij het ontwikkelen, vaststellen, uitvoeren en bijstellen van beleid. Daarvoor zijn onder meer handreikingen en onderzoeken beschikbaar.

Het programma 'Op weg naar effectieve schuldhulp' brengt alle producten en activiteiten en verdere relevante informatie voor gemeenten en haar partners over schuldhulpverlening bij elkaar op de portal www.effectieveschuldhulp.nl. In de maandelijkse nieuwsbrief is ruimte voor opinie, inspiratie en nieuws rondom effectievere schuldhulpverlening en de voortgang van de behandeling van het wetsvoorstel. U kunt zich abonneren via de portal.

Auteurs

Tamara Madern
Jasja Bos
Daisy van der Burg

Projectleider

Renate van Mil

Redactie

Marijke van Ewijk

Copyright

Nibud

Een uitgave van Nibud, in samenwerking met Divosa, Margriet Jongerius, Management en Advies en Peter Wesdorp, WhatWorksBV

November 2012

Inhoud

Voorwoord	2
1 Inleiding	5
2 Ontwikkelingen financiële problemen	8
3 Oorzaken, signalen en gevolgen van financiële problemen bij werknemers	11
4 Beleid ten aanzien van financiële problemen	13
5 SW-bedrijven	19
6 Conclusies	23

1

Inleiding

Financiële problemen van werknemers vormen een risico voor organisaties en zijn een extra belasting voor de organisatie. Financiële problemen bij werknemers leveren extra kosten op en maken de werknemers kwetsbaar. Steeds vaker krijgt het Nibud vragen van werkgevers hoe ze hiermee om moeten gaan en hoe ze problemen kunnen voorkomen. In hoeverre organisaties bereid zijn om de werknemers te ondersteunen, zal verschillen net als de manier waarop deze ondersteuning wordt aangepakt.

In dit rapport is onderzocht welke acties bedrijven ondernemen om hun werknemers te ondersteunen en in hoeverre financiële problemen daadwerkelijk een probleem vormen voor de werkgevers. Dit is gedaan door het houden van een peiling die is uitgezet onder een diverse organisaties. Medewerkers van de P&O-afdeling of salarisadministratie zijn vragen voorgelegd over financiële problemen bij werknemers.

1.1 Doelstelling

De afgelopen jaren hebben steeds meer huishoudens te maken gekregen met financiële problemen. In 2011 vroegen 76.000 huishoudens een schuldregeling aan bij schuldhelpverleningsinstellingen aangesloten bij de NVVK (Vereniging voor schuldhelpverlening en Sociaal bankieren). Niet alleen huishoudens met een laag inkomen komen in de problemen; de NVVK signaleert een verandering in de samenstelling van de groep schuldenaren. Uitkeringsgerechtigden lopen een grotere kans op financiële problemen¹, maar de problematiek bij werkenden neemt steeds verder toe. Zo meldden zich in 2011 voor het eerst meer werkenden dan uitkeringsgerechtigden² aan voor schuldhelpverlening bij schuldhelpverleningsinstellingen aangesloten bij de NVVK. Gezien de economische situatie in Nederland, is de verwachting dat het probleem de komende tijd in elk geval niet zal afnemen en dat huishoudens met een inkomen van modaal of hoger steeds vaker in de problemen komen.

P&O-professionals komen in aanraking met dit soort problemen, omdat werknemers ze 'meenemen' naar het werk. Loonbeslag is vaak het eerste signaal dat er iets grondig mis is. Het

is belangrijk dat P&O-professionals weten hoe zij de werknemer in zo'n geval kunnen helpen, maar ook wat zij kunnen doen om financiële problemen bij werknemers te voorkomen. Werknemers moeten vooral weten dat en hoe zij hun financiële problemen bespreekbaar kunnen maken op het werk.

Niet alleen de werkgever is betrokken bij financiële problemen van een werknemer. Sinds 1 juli 2012 zijn gemeenten wettelijk verplicht om schuldhelpverlening en preventie van schulden te faciliteren. Hierbij staat integrale schuldhelpverlening centraal. Voor het vroegtijdig opsporen en aanpakken van schulden zijn verschillende partners in de gemeente essentieel. Steeds vaker wordt ook met werkgevers in de gemeente overlegd over intensivering van de samenwerking. Werkgevers hebben in een vroeg stadium zicht op de problematiek en kunnen ondersteunen bij de oplossing. Zo heeft bijvoorbeeld de gemeente Spijkenisse een traject opgezet waarin werkgevers een centrale rol spelen³. Steeds meer gemeenten zijn geïnteresseerd in de samenwerking met bedrijven in hun gemeente.

Vanwege de toegenomen financiële problemen bij werkenden, de toenemende schuldgerelateerde vragen van werkgevers en de wens van gemeenten om meer samen te werken met werkgevers, zijn het Nibud en Divosa samen gaan kijken hoe zij gemeenten en bedrijven kunnen ondersteunen. Dit heeft geresulteerd in deze peiling, die deels een herhaling van de peiling van het Nibud in 2009 is, aangevuld met actuele vraagstukken. Daarnaast is er een handreiking 'Schuldhelpverlening in bedrijf' geschreven door Margriet Jongerius en Peter Wessdorp, in opdracht van Divosa. Door de peiling en de handreiking te combineren en de intensieve samenwerking tussen Divosa en Nibud, ontvangen werkgevers en gemeenten handvatten om financiële problemen van werknemers aan te pakken. De samenwerking met Divosa maakt de aansluiting met gemeenten sterker.

In dit rapport worden de uitkomsten van de peiling beschreven die als basis dienen voor de handreiking 'Schuldhelpverlening in bedrijf'. Het is de doelstelling van deze peiling om een actueel beeld te schetsen van hoe vaak organisaties geconfronteerd worden met financiële problemen bij werknemers, welke impact dat heeft op de organisatie en welk beleid organisaties

hebben ten aanzien van deze problematiek. Ook worden er praktische handvatten gegeven om met werknemers met financiële problemen aan de slag te gaan.

Voor de handreiking is een aantal werkgevers geïnterviewd over de vraag om welke reden(en) zij actief beleid voeren op het gebied van financiële problemen van werknemers en hoe zij schuldenproblematiek onder werknemers ervaren. De interviews vormen een verdieping op de resultaten van de peiling. De handreiking, die is bestemd voor gemeenten en werkgevers, bevat een stappenplan voor gemeenten én werkgevers om tot een aanbod voor werknemers met problematische schulden te komen.

1.2 Werkwijze

In september 2012 hebben het Nibud en Divosa een oproep doen uitgaan via diverse koepelorganisaties, brancheverenigingen en andere type organisaties die veel contacten met werkgevers hebben. Onder andere salaris- en personeelsadministrateur ADP, het UWV, werkgeversservicepunten, regionale platforms arbeidsmarkt van gemeenten hebben hun relaties gevraagd de vragenlijst in te vullen. STOOFF heeft aandacht aan de peiling besteed op hun website.

De vragenlijst is ook verspreid onder de aangesloten bedrijven van Cedris, de brancheorganisatie van sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie en Locus, werkplaats van bedrijven, gemeenten en sociale werkplaats-bedrijven (SW-bedrijven), om de situatie in SW-bedrijven te vergelijken met reguliere bedrijven.

Daarnaast heeft de link op de site van het Nibud en Divosa gestaan. De vragenlijst kon worden ingevuld van 12 september tot en met 16 oktober 2012. De vragenlijst is grotendeels gebaseerd op eerdere onderzoeken die het Nibud in 2006 en 2009 heeft uitgevoerd naar financiële problemen op de werkvloer (Nibud, 2006; Nibud, 2009), maar bevatte ook een aantal nieuwe vragen die met name ingaan op het beleid en de acties in organisaties die problemen ondervinden.

In de oproep werden werkgevers en P&O'ers gevraagd om de vragenlijst in te vullen, om op die manier hun ervaringen met werknemers met geldproblemen en het beleid van hun organisatie te delen.

De vragenlijst is door 547 werkgevers (dan wel P&O'ers) ingevuld, waarvan 394 respondenten de vragenlijst in zijn geheel

hebben ingevuld. Omdat er geen representatieve steekproef is getrokken uit alle organisaties in Nederland, kunnen de uitkomsten ook niet als algemeen geldend worden geïnterpreteerd voor het algemene beeld bij organisaties in Nederland. De uitkomsten van deze peiling dienen daarom alleen ter indicatie.

De vragenlijst is daarnaast ingevuld door 80 SW-bedrijven, waarvan 61 respondenten de vragenlijst helemaal hebben ingevuld. Deze resultaten worden apart beschreven in hoofdstuk 5. Hoofdstuk 2 tot en met 4 gaan over de 547 bedrijven die geen SW-bedrijf zijn.

De vragenlijst is voor 95 procent ingevuld door (financieel of HR) managers/-directeuren, personeelsfunctionarissen en salarisadministrateurs. Ruim twee derde van de ondervraagden van reguliere bedrijven werkt bij organisaties met minder dan 200 werknemers (tabel 1.1).

Tabel 1.1: Aantal werknemers in de organisatie (n=394)

Minder dan 50	35%
50-200	34%
200-1000	18%
Meer dan 1000	13%

Noot: van enkele ondervraagden was de totale organisatie groter dan de omvang van hun vestiging. Voor deze ondervraagden is uitgegaan van de totale omvang van de organisatie.

De respondenten van SW-bedrijven werken bij grotere organisaties dan de andere respondenten. Van de 61 respondenten die deze vraag ingevuld hebben, werkt er niemand in een organisatie tot 50 werknemers, 2 procent in een organisatie van 50 tot 200 werknemers, 48 procent bij een organisatie van 200 tot 1000 werknemers en 50 procent van de organisaties heeft meer dan 1000 werknemers.

1.3 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken worden de resultaten van de peiling uiteengezet. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op het aantal keer dat organisaties geconfronteerd worden met werknemers met financiële problemen en loonbeslag. In hoofdstuk 3 wordt gekeken naar de oorzaken en gevolgen van financiële problemen van werknemers binnen de organisatie. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op het beleid dat organisaties

hebben ten aanzien van financiële problemen bij werknemers, welke acties zij ondernemen en waar informatie wordt gezocht. In hoofdstuk 5 staan de analyses op de SW-bedrijven. Deze zijn niet meegenomen in de hoofdstukken daarvoor, omdat hun doelgroep te veel verschilt van de reguliere werknemers. Tot slot worden in hoofdstuk 6 de conclusies beschreven.

¹ Zie: Madern, T. en Schors, A. van der (2012) Kans op financiële problemen, Utrecht: Nibud.

² Zie: Jaarverslag NVVK (2012) Den Haag: NVVK.

³ Zie: Dudink, I en Loeven, M. (2011) Van schuldhulpverlening naar schuldbemiddeling. Een toekomstbestendige kijk op begeleiding bij schulden. Spijkenisse: Gemeente Spijkenisse.

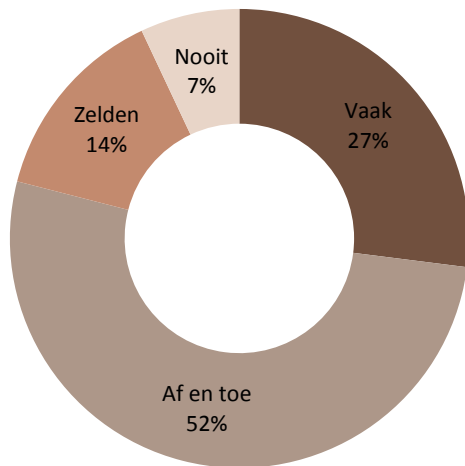
2

Ontwikkelingen financiële problemen

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag hoe vaak de deelnemers aan de peiling geconfronteerd worden met werknemers met financiële problemen en loonbeslag.

2.1 Financiële problemen bij werknemers

Veel ondervraagden zeggen geconfronteerd te worden met werknemers met financiële problemen. 79 procent heeft hier vaak of af en toe mee te maken. Slechts 14 procent heeft zelden te maken met werknemers met financiële problemen en 7 procent geeft aan hier nooit mee geconfronteerd te worden. Zie figuur 2.1.



Figuur 2.1: Heeft u wel eens te maken met werknemers met financiële problemen? (n=547)

Naast de vraag of men wel eens te maken heeft met werknemers met financiële problemen, is aan de respondenten gevraagd te schatten hoe vaak zij hier per jaar mee te maken krijgen. De vraag of de respondenten wel eens met financiële problemen te maken hebben, is gekoppeld aan de geschatte aantallen. Negen op de tien ondervraagden die zelden te maken krijgen met werknemers met financiële problemen, heb-

ben hier hooguit 3 keer per jaar mee te maken. 'Af en toe' laat zich vertalen naar hooguit 10 keer per jaar.

De helft van de ondervraagden die aangeven dat ze vaak te maken hebben met werknemers met financiële problemen, heeft dat tot 10 keer per jaar. Voor een kwart is dat 10 tot 25 keer per jaar en nogmaals een kwart 25 tot 100 keer per jaar.

Tabel 2.1: Frequentie financiële problemen en omvang organisatie (n=394)

	<50	50-200	200-1000	>1000
Vaak	12%	40%	37%	29%
Af en toe	48%	47%	54%	67%
Zelden	25%	11%	6%	2%
Nooit	15%	2%	3%	2%

Ondervraagden die werkzaam zijn bij een organisatie met minstens 50 werknemers, worden vaker geconfronteerd met werknemers met financiële problemen dan ondervraagden bij kleinere organisaties.

Bij meer dan de helft van de ondervraagden (67 procent) bestaat de indruk dat het aantal werknemers met financiële problemen is gestegen ten opzichte van twee jaar geleden (tabel 2.2). Ook in de peiling van 2009 en 2006 gaven veel respondenten een stijging van het aantal werknemers met financiële problemen aan. In 2009 gaf de helft van de respondenten een stijging aan, in 2006 was dat zelfs 72 procent.

Tabel 2.2: Ontwikkeling van het aantal werknemers met financiële problemen ten opzichte van twee jaar geleden

	2006 (n=290)	2009 (n=460)	2012 (n=424)
Sterk gestegen	20%	14%	24%
Licht gestegen	52%	36%	43%
Gelijk gebleven	25%	46%	29%
Licht gedaald	3%	2%	3%
Sterk gedaald	0%	1%	1%

2.2 Loonbeslag

Ook is er gevraagd hoe de ontwikkeling van het aantal loonbeslagen is ten opzichte van twee jaar geleden, zie tabel 2.3. Een kwart van de ondervraagden ziet dat het huidige aantal loonbeslagen sterk is gestegen ten opzichte van twee jaar geleden. Slechts 3 procent zag een sterke dan wel lichte daling van het aantal loonbeslagen.

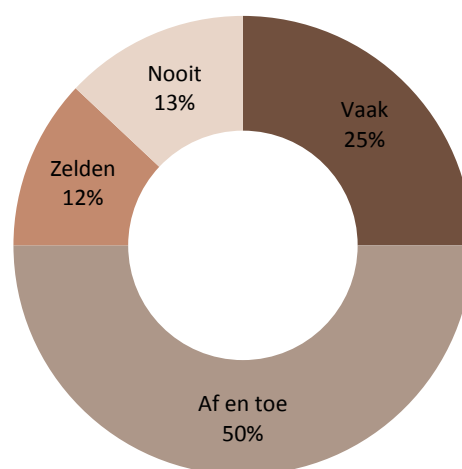
Tabel 2.3: Ontwikkeling van het loonbeslagen ten opzichte van twee jaar geleden (n=388)

Sterk gestegen	25%
Licht gestegen	39%
Gelijk gebleven	27%
Licht gedaald	2%
Sterk gedaald	1%
Weet niet	6%

Behalve de vraag of de ondervraagden een stijging van het aantal loonbeslagen zien, is ook gevraagd hoe vaak dit voorkomt binnen de organisatie. Bij drie kwart van de ondervraagden komt loonbeslag voor binnen de organisatie (figuur 2.2). Bij 25 procent gebeurt dat vaak en bij 50 procent af en toe. Bij een kwart van de ondervraagden komt loonbeslag zelden of nooit voor.

Deze cijfers zijn vergelijkbaar met de percentages uit de peiling van 2009. Toen gaf 23 procent van de ondervraagden aan vaak met loonbeslag te maken te hebben, 50 procent af en toe, 12 procent had daar zelden mee te maken en 13 procent nooit. Dit lijkt in contrast met tabel 2.3, maar dit kan komen doordat er is gevraagd naar een waardeoordeel en niet naar een absoluut aantal. Iemand kan 10 loonbeslagen veel vinden en dus 'vaak' invullen, maar als dat er nu 20 zijn, dan is het antwoord nog steeds 'vaak', maar is het aantal beslagen wel gestegen.

Mede daarom is ook bij het loonbeslag gevraagd naar een schatting van het aantal binnengekomen loonbeslagen in het afgelopen jaar. Deze schattingen zijn gekoppeld aan hoe vaak de ondervraagden aangeven dat loonbeslagen voorkomen, om te kunnen interpreteren welke aantallen als 'vaak', dan wel 'af en toe' of 'zelden' beschouwd worden. Wat als 'vaak' wordt ervaren heeft ook te maken met de omvang van de organisatie.



Figuur 2.2: Komt er wel eens loonbeslag voor binnen uw organisatie? (n=547)

Negen op de tien ondervraagden die zelden te maken krijgen met werknemers met loonbeslag, hebben hier hooguit 3 keer per jaar mee te maken. Af en toe laat zich vertalen naar hooguit 10 keer per jaar.

Bij de helft van de ondervraagden die aangeven dat ze vaak te maken hebben met werknemers met financiële problemen, komt dat tot 20 keer per jaar voor. Bij een kwart is dat 20 tot 50 keer per jaar en bij nogmaals een kwart 50 tot 100 keer per jaar.

Deze aantallen zijn vergelijkbaar met die uit de peiling van 2009. Toen gebeurde dat bij de helft van de ondervraagden die zeiden vaak in aanraking te komen met financiële problemen, tot 25 keer per jaar. Voor een kwart was dat 25 tot 50 keer per jaar en nogmaals een kwart 50 tot 200 keer per jaar.

Ruim de helft van de ondervraagden (59 procent) geeft aan dat zij geen zicht hebben op de juistheid van de berekening van de hoogte van het loonbeslag. Hierbij maakt het niet uit welke functie de respondent heeft. Ruim een derde (36 procent) is dat wel en daarvan geeft de overgrote meerderheid aan dat de berekening meestal wel klopt.

“Wij gaan ervan uit dat het klopt. Wij beschikken over te weinig info, om een goed oordeel te vormen.”

“Bij twijfel licht ik de werknemer in en adviseer hem/haar om contact op te nemen met incasso bureau.”

Tabel 2.4: Berekening van het loonbeslag (n=413)

Ik heb geen zicht op de berekening van de hoogte van het loonbeslag	59%
Ja, deze berekening klopt meestal	32%
Ja, maar deze berekening klopt vaak niet.	3%
Anders	5%

“Meestal wordt een naam, bedrag een rente genoemd, maar of de bedragen juist zijn berekend?”

3

Oorzaken, signalen en gevolgen van financiële problemen bij werknemers

Vaak wordt pas bekend dat een werknemer financiële problemen heeft als er een loonbeslag. In dit hoofdstuk worden de oorzaken, signalen en gevolgen van financiële problemen van werknemers besproken.

3.1 Oorzaken van financiële problemen

De belangrijkste oorzaak van financiële problemen bij werknemers is volgens de ondervraagden een verandering in de relationele sfeer, bijvoorbeeld een echtscheiding (tabel 3.1). Twee derde geeft aan dit als belangrijkste oorzaak te zien. Andere belangrijke oorzaken zijn het op te grote voet leven (60 procent), slordig zijn met de financiële administratie (55 procent) en gebrek aan financiële vaardigheden (53 procent).

Iets minder vaak worden als oorzaken van financiële problemen genoemd dat werknemers in het verleden verkeerde keuzes hebben gemaakt, bijvoorbeeld een te hoge lening hebben afgesloten (48 procent), men moeite heeft om bij een laag inkomen rond te kunnen komen (36 procent), een daling van het inkomen (34 procent) of psychologische problemen (30 procent).

Tabel 3.1: Oorzaken van financiële problemen (n=410) (meerdere antwoorden mogelijk)

Een verandering in de relationele sfeer	67%
Op te grote voet leven	60%
Slordig in de administratie	55%
Gebrek aan financiële vaardigheden	53%
Verkeerde keuzes in het verleden	48%
Moeite om met een laag inkomen rond te komen	36%
Als gevolg van een verandering in inkomen	34%
Door psychologische problemen	30%
Niet begrijpen van brieven van instanties	25%
Problemen met de verkoop van het huis	23%
Geen interesse in geldzaken	13%
Ziekte	10%

De meeste ondervraagden zijn op de hoogte van de oorzaken van de financiële problemen bij hun werknemers. Slechts 4 procent weet geen oorzaken te noemen.

In de peiling van 2009 was de meeste genoemde oorzaak nog op te grote voet leven; twee derde van de ondervraagden gaf dit toen aan.

3.2 Signalen die worden opgevangen door de organisatie

Veel respondenten merken pas dat een werknemer financiële problemen heeft, als er beslag op het loon wordt gelegd. In 45 procent van de gevallen is het binnenkrijgen van het loonbeslag het eerste signaal.

Een ander belangrijk signaal is een verzoek om een voorschot of lening. 27 procent van de respondenten ziet dat als het eerste signaal van financiële problemen. Andere signalen die worden genoemd, zijn ziekteverzuim, stressgevoeligheid, concentratieproblemen of het verzoek om meer uren te mogen werken.

Na dit eerste signaal zijn er meer signalen die erop wijzen dat een werknemer financiële problemen heeft. Deze staan weergegeven in tabel 3.2. Vaak voorkomende signalen zijn onder andere het verzoek om een voorschot of een lening, ziekteverzuim, stressgevoeligheid, het verzoek om meer uren te mogen werken en concentratieproblemen. Bij overig werd een combinatie van signalen genoemd.

Tabel 3.2: Verdere signalen van financiële problemen (n=425) (meerdere antwoorden mogelijk)

Verzoek om een voorschot of lening	56%
Loonbeslag	45%
Ziekteverzuim	33%
Werknemer is stressgevoelig	28%
Verzoek om meer uren	28%
Concentratieproblemen	26%
Werknemer leent geld van collega's	19%
Vraag om hulp bij het oplossen van de problemen	18%
Fraude of diefstal bij personeel	14%
Werknemer belt met schuldeisers, deurwaarders	13%
Ik heb het niet door	5%
Overig	4%

3.3 Gevolgen voor de organisatie

Financiële problemen bij werknemers kunnen meerdere gevolgen hebben voor de organisatie. Ziekteverzuim, stressgevoeligheid, concentratieproblemen zijn hier voorbeelden van.

Daarnaast kost het tijd en energie om werknemers mogelijk te helpen of om een loonbeslag te verwerken en is de werknemer mogelijk minder productief.

Op de vraag wat het meeste tijd en energie kost van de organisatie, antwoorden de meeste ondervraagden dat loonbeslag en ziekteverzuim de meeste tijd en energie kosten (respectievelijk 67 en 48 procent), zie tabel 3.3. Andere gevolgen van financiële problemen bij werknemers die veel tijd en energie kosten, zijn onder andere een vraag om een voorschot op het salaris, concentratieproblemen, stressgevoeligheid en fraude en diefstal door het personeel. Bij anders worden voornamelijk gesprekken met de werknemer en het minder functioneren van de werknemer genoemd.

Tabel 3.3: Wat kost het meeste tijd en energie? (n=423) (maximaal 3 antwoorden)

Loonbeslag	67%
Ziekteverzuim	48%
Vraag om voorschot op salaris	17%
Concentratieproblemen	16%
Werknemer is stressgevoelig	15%
Fraude of diefstal door personeel	12%
Anders	10%
Vraag om voorschot op vakantiegeld of eindejaarsuitkering	9%
Werknemer belt met schuldeisers, deurwaarders	8%
Verzoek om lening (personeelsfonds)	5%

Aan de respondenten is gevraagd in te schatten hoelang zij gemiddeld bezig zijn met de verwerking van een loonbeslag. De helft van de respondenten is maximaal een uur kwijt aan de verwerking van een loonbeslag. Een kwart van de respondenten is er tussen de 1 en de 3 uur mee bezig en nog een kwart geeft aan er minimaal 3 uur mee bezig te zijn.

Naast een inschatting van de hoeveelheid tijd dat een loonbeslag in beslag neemt, is ook gevraagd naar een schatting van het percentage dat een werknemer minder productief wordt als gevolg van financiële problemen. De helft van de ondervraagden schat in dat een werknemer met financiële problemen maximaal 20 procent minder productief is. Een kwart schat het verlies tussen de 20 en de 25 procent en nog een kwart schat het verlies aan productiviteit zelfs in op 25 procent of meer.

De helft van de ondervraagden schat het aantal ziekte gerelateerde verzuimdagen per jaar als gevolg van financiële problemen bij werknemers, in op maximaal 9 dagen per jaar. Een kwart schat het aantal ziekte gerelateerde verzuimdagen in tussen de 9 en de 14 dagen. En nog een kwart schat dat het zelfs in op meer dan 14 dagen per jaar.

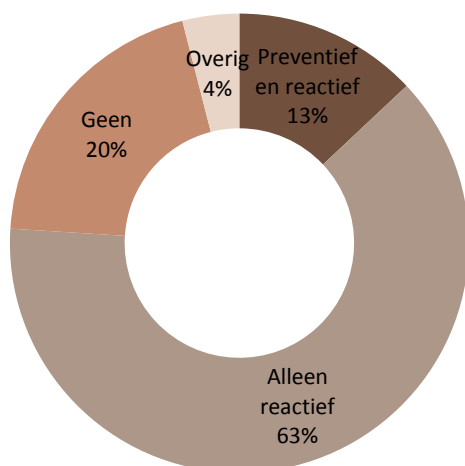
4

Beleid ten aanzien van financiële problemen

Financiële problemen van werknemers zijn vervelend voor het bedrijf. Naast administratieve kosten brengen ze ook productieverlies en ziekteverzuim met zich mee. Twee derde van de ondervraagden vindt dan ook dat financiële problemen bij werknemers een groot risico vormen voor het bedrijf. In dit hoofdstuk wordt gekeken of bedrijven beleid voeren om financiële problemen te verminderen.

4.1 Preventief beleid ten aanzien van financiële problemen

Bedrijven kunnen expliciet of impliciet beleid voeren ten aanzien van financiële problemen van werknemers. Als er expliciet beleid is, dan hoeft dit nog niet te betekenen dat er veel gedaan wordt aan preventie van financiële problemen. Het kan ook betekenen dat er bepaalde afspraken zijn gemaakt over hoe omgegaan wordt met werknemers met financiële problemen. Bijvoorbeeld of er leningen worden verstrekt, informatie wordt verstrekt, enzovoorts.



Figuur 4.1: Beleid t.a.v. financiële problemen bij werknemers (n=547)

Uit de peiling komt naar voren dat een beperkt deel (13 procent) van de organisaties een preventief beleid voert ten aanzien van financiële problemen van werknemers (figuur 4.1). In 2009 was dit nog 8 procent.

In het merendeel van de organisaties wordt er wel gereageerd op financiële problemen bij werknemers als die zich voordoen (63 procent). In 20 procent van de gevallen wordt er nauwelijks aandacht besteed aan financiële problemen van werknemers.

In de organisaties die preventieve activiteiten ondernemen wordt vaak een adviesgesprek aangeboden, zie tabel 4.1. Ook wordt vaak informatie aangeboden over omgaan met geld. Andere activiteiten betreffen het aanbieden van hulp van maatschappelijk werk, het aanbieden van een cursus of training over omgaan met geld, of het onderwerp aan bod laten komen in het personeelsblad.

Tabel 4.1: Preventieve activiteiten van organisaties (n=73) (meerdere antwoorden mogelijk)

Aanbieden van een adviesgesprek	64%
Aanbieden van informatie over omgaan met geld	41%
Aanbieden van maatschappelijk werk	36%
Aanbieden van een cursus of training	19%
Aandacht voor het onderwerp in personeelsblad	14%

Bij organisaties waar werknemers met financiële problemen vaak voorkomen, wordt relatief vaak preventief beleid gevoerd. Evenzo voeren organisaties die ten opzichte van twee jaar geleden een stijging hebben waargenomen van het aantal werknemers met financiële problemen, vaker een preventief beleid dan bij organisaties die geen stijging hebben waargenomen.

In 20 procent van de organisaties met meerdere vestigingen verschilt het beleid per vestiging.

De respondenten is gevraagd naar wat motieven zouden zijn om (nog) actiever aan de slag te gaan met schuldhulpverlening aan werknemers. Een deel van de ondervraagden geeft aan hier de noodzaak niet van in te zien. Redenen die vooral genoemd worden daarvoor is dat het geen taak is van de werk-

gever om dit te doen, of dat zij al vinden dat hun beleid al actief genoeg is. Een groot deel van de ondervraagden noemt wel redenen om actiever aan de slag te gaan. Veel genoemde antwoorden zijn:

- om het ziekteverzuim terug te dringen
- als er meer werknemers met financiële problemen zijn
- als het de kosten kan verminderen
- als teken van goed werkgeverschap het welzijn van je werknemers zo hoog mogelijk proberen te houden.

Een aantal ondervraagden zouden meer activiteiten ondernemen op dit gebied als zij hiervoor een financiële tegemoetkoming ontvangen.

“Wanneer het probleem nog groter wordt en er een verdubbeling van het aantal loonbeslagen zou zijn of wanneer het een sterke stijging van het ziekteverzuim zou veroorzaken”

“Een kosten-baten analyse waaruit blijkt dat het meer geld kost door niets te doen.”

“Wij willen hier geen tijd in steken, problemen liggen bij de werknemer, wij als werkgever willen daar geen bemoeienis mee.”

4.2 Acties als gevolg van financiële problemen

Beleid ten aanzien van werknemers met financiële problemen kan zeer verschillend zijn; variërend van actief negeren en het zo snel mogelijk afstoten van de werknemer tot het helpen van de werknemer om de problemen op te lossen.

In het merendeel van de gevallen (92 procent) wordt er op enig moment wel actie ondernomen als werknemers financiële problemen hebben.

Vaak worden in een persoonlijk gesprek de problemen besproken, zie tabel 4.2. In bijna de helft van de gevallen (48 procent) wordt de werknemer doorverwezen naar bijvoorbeeld schuldhulpverlening, maatschappelijk werk of de arbodienst.

Tabel 4.2: Acties bij financiële problemen van werknemers (n=467) (meerdere antwoorden mogelijk)

Een persoonlijk gesprek	62%
Doorverwijzen	48%
Problemen bespreken met leidinggevende	38%
Een combinatie van verschillende acties	37%
Voorschot op salaris	34%
Voorschot op vakantiegeld / eindejaarsuitkering	32%
Verstrekking van een lening	21%
Aanbieden van informatie over omgaan met geld	15%
Toekennen van extra uren of meer uren met toeslag	13%
Overige acties	11%
Aanbieden van een cursus over omgaan met geld	4%

Aan de respondenten is een aantal stellingen voorgelegd over de ondersteuning van hun werknemers. 30 procent van de ondervraagden is het eens met de stelling ‘Ik wil werknemers wel ondersteunen, maar ik weet niet hoe en wanneer ik erover moet beginnen’. Zie tabel 4.3.

Iets meer dan de helft van de ondervraagden (53 procent) is het eens met de stelling ‘Er is te weinig tijd om aandacht te besteden aan financiële problemen van werknemers’.

27 procent van de ondervraagden is het eens met de stelling ‘Als werkgevers zich bemoeien met de financiële problemen van de werknemers, dan is dat schending van de privacy’.

Tabel 4.3: Stellingen (n=435)

	Helemaal mee eens	Meer eens	Meer eens	Helemaal mee eens	Geen mening
Ik wil werknemers wel ondersteunen, maar ik weet niet hoe en wanneer ik erover moet beginnen	25%	35%	23%	7%	11%
Er is te weinig tijd om aandacht te besteden aan financiële problemen van werknemers	10%	28%	33%	20%	9%
Als werkgevers zich bemoeien met de financiële problemen van de werknemers, dan is dat schending van de privacy	24%	41%	17%	10%	8%

4.2.1 Doorverwijzen

In de meeste gevallen waarin werknemers met financiële problemen worden doorverwezen (tabel 4.4), wordt doorverwezen naar andere instanties zoals gemeentelijke schuldhulpverlening of kredietbank (74 procent) of maatschappelijk werk (34 procent).

Een kwart van de respondenten verwijst werknemers door naar een leidinggevende, een vertrouwenspersoon binnen de organisatie of het bedrijfsmaatschappelijk werk.

Andere instanties waar naar wordt doorverwezen zijn private schuldhulpverlening (17 procent) en de deurwaarder (8 procent).

Tabel 4.4: Doorverwijzen van werknemers met financiële problemen (n=226) (meerdere antwoorden mogelijk)

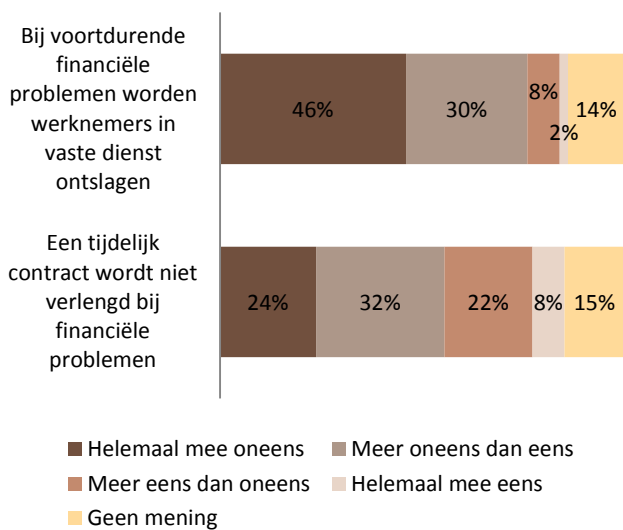
Gemeentelijke schuldhulpverlening of kredietbank	74%
Maatschappelijk werk van de gemeente	34%
Eigen leidinggevende	24%
Vertrouwenspersoon binnen de organisatie	23%
Bedrijfsmaatschappelijk werk	22%
Private schuldhulpverlening	17%
Arbodienst	16%
Overig	10%
Deurwaarder	8%
Vrijwilligersorganisatie	4%

4.2.2 Verstrekking van een voorschot of lening

Iets meer dan de helft van de ondervraagden (54 procent) is het eens met de stelling dat werkgevers nooit een lening moeten verstrekken aan werknemers. Toch komt het regelmatig voor dat er een voorschot wordt verleend of een lening wordt verstrekt. In een derde van de situaties waarbij een werknemer financiële problemen heeft, wordt een voorschot verleend en in 20 procent van de gevallen wordt een lening verstrekt.

4.2.3 Ontslag

Financiële problemen kunnen gevolgen hebben voor de arbeidsparticipatie. De risicoperceptie van financiële problemen bij werknemers heeft wellicht tot gevolg dat deze werknemers worden ontslagen of hun contract niet wordt verlengd. Uit de antwoorden op de stelling 'Werknemers met een tijdelijk contract en financiële problemen krijgen geen contractverlenging', blijkt dat 30 procent het eens is met deze stelling.



Figuur 4.2: Een tijdelijk contract wordt niet verlengd bij financiële problemen (n=435)

Voor werknemers met een vast contract is de kans op ontslag lager. 10 procent van de ondervraagden is het eens met de stelling dat bij voortdurende financiële problemen werknemers in vaste dienst ontslagen worden.

Aan de respondenten is gevraagd wat redenen zijn om het tijdelijk contract van een werknemer niet te verlengen of om een werknemer in vaste dienst te ontslaan. De twee redenen die het vaakst genoemd worden, zijn het slechter functioneren van de werknemer en het risico voor het bedrijf. Diefstal van contante betalingen en fraude worden als risico genoemd. Een kleiner aantal ondervraagden geeft de hoge kosten en grote hoeveelheid tijd die het in beslag neemt, aan als reden voor ontslag.

“Spanningen op de werkvloer beïnvloeden kwaliteit en kwantiteit geleverde prestaties van betreffende medewerker en andere medewerkers. Dit is onwenselijk.”

“Als ze er zelf niets aan doen en ik met 9 deурwaarders te maken heb, dan houdt het op.”

4.3 Schuldhulpverlening

Bijna twee derde van de ondervraagden (65 procent) is het eens met de stelling ‘Werkgevers worden onterecht belast met schulden van werknemers’.

De meest voorkomende vorm van schuldhulpverlening die werknemers met financiële problemen hebben ontvangen, is volgens de respondenten gemeentelijke schuldhulpverlening (tabel 4.5). Daarnaast heeft bijna een derde hulp via maatschappelijk werk gehad en heeft 20 procent particuliere schuldhulpverlening ontvangen. In 7 procent van de gevallen is schuldhulpverlening ingekocht door de organisatie. Dit kan bijvoorbeeld een budgetcoach zijn. 18 procent van de ondervraagden weet niet welk type schuldhulpverlening werknemers ontvangen. 6 procent geeft aan dat werknemers geen schuldhulpverlening hebben ontvangen. Bij overig wordt hulp van familie en hulp van de organisatie zelf genoemd.

Tabel 4.5: Type schuldhulpverlening dat werknemers hebben ontvangen (n=407) (meerdere antwoorden mogelijk)

Gemeentelijke schuldhulpverlening	52%
Maatschappelijk werk	31%
Particuliere schuldhulpverlening	20%
Overig	9%
Schuldhulpverlening ingekocht door de organisatie	7%

Aan de ondervraagden met werknemers die particuliere schuldhulpverlening hebben ontvangen, is gevraagd waarom hiervoor gekozen is. In 58 procent van de gevallen was dit vanwege de goede ervaringen van de organisatie met particuliere schuldhulpverlening. 42 procent gaf aan dat dit de keus van de werknemer zelf was.

Van de respondenten die weten welk type schuldhulpverlening hun werknemers met financiële problemen hebben ontvangen, heeft 28 procent zelf geen ervaring met minimaal één type schuldhulpverlening. In tabel 4.6 staan de ervaringen van werkgevers weergegeven met gemeentelijke schuldhulpverlening en maatschappelijk werk. De ervaringen met ingekochte en particuliere schuldhulpverlening staan niet weergegeven omdat het respondentenaantal te klein is.

Tabel 4.6: Ervaring met verschillende vormen van schuldhulpverlening

	Positief	Negatief	Neutraal
Gemeentelijk (n=210)	42%	16%	42%
Maatschappelijk werk (n=125)	49%	13%	38%

Ervaringen met schuldhulpverlening zijn vaker positief dan negatief. In totaal heeft 15 procent van de werkgevers negatieve ervaringen met minimaal één type schuldhulpverlening. De vaakst genoemde negatieve ervaring met schuldhulpverlening is dat de respondenten het traject erg lang vinden duren. De meest genoemde positieve ervaringen met schuldhulpverlening zijn dat de problemen van de werknemer worden opgelost en dat de werknemer weer wat rust krijgt omdat de problemen worden aangepakt. De genoemde positieve en negatieve ervaringen verschillen niet per type schuldhulpverlening.

“Er zit over het algemeen weinig vaart in een traject, mensen moeten soms lang wachten, uitleg over werkwijze/verwachtingen/mogelijkheden is erg beperkt. Er is geen tijd voor.”

“Schuldhulpverlening heeft de middelen en de informatie, ervaring om medewerkers te begeleiden, en medewerkers voelen zich gehoord, geholpen en zien dat er meer mensen met financiële problemen zijn, wat helpt om het taboe te doorbreken.”

“We horen er weinig over. De werkgever wordt toch vaak ver buiten dat traject gehouden.”

4.4 Benodigde informatie ter ondersteuning van werknemers

Er is bij de ondervraagden een grote behoefte aan voorlichtingsmateriaal om werknemers met financiële problemen te kunnen helpen (tabel 4.7). 38 procent vindt voorlichtingsmateriaal voor de P&O-afdeling over wat te doen bij financiële problemen op de werkvloer een vereiste. Hier gaat het dus om materiaal voor de P&O-medewerkers zelf. 23 procent heeft behoefte aan dergelijk materiaal voor medewerkers van de salarisadministratie. 37 procent heeft behoefte aan voorlichtingsmateriaal over

omgaan met geld voor werknemers met financiële problemen. Een lijst met organisaties die behulpzaam kunnen zijn bij het behandelen van werknemers met financiële problemen zodat goed doorverwezen kan worden, wordt door 23 procent van de ondervraagden aangekruist.

Digitale ondersteuning van werkgevers of werknemers wordt door ongeveer 20 procent van de ondervraagden aangegeven en scoort daarmee hoger dan trainingen voor werknemers met financiële problemen of medewerkers van de P&O-afdeling.

Tabel 4.7: Nodig om werknemers te kunnen ondersteunen (n=402) (meerdere antwoorden mogelijk)

Voorlichtingsmateriaal voor P&O afdeling wat te doen bij financiële problemen op de werkvloer	38%
Voorlichtingsmateriaal over omgaan met geld voor werknemers	37%
Doorverwijslijst van organisaties in de omgeving/sociale kaart	37%
Voorlichtingsmateriaal voor salarisadministratie wat te doen bij financiële problemen op de werkvloer	23%
Digitale ondersteuning voor werknemers	21%
Digitale ondersteuning voor werkgevers	19%
Training voor werknemers over omgaan met geld	15%
Training voor P&O afdeling wat te doen bij financiële problemen op de werkvloer	15%

Niet alle werknemers met financiële problemen staan open voor hulp van de werkgever. Bijna een derde (32 procent) is het eens met de stelling dat werknemers niet open staan voor hulp.

Werkgevers kunnen op verschillende manieren ondersteund worden in het omgaan met financiële problemen van werknemers. Wanneer zij geconfronteerd worden met financiële problemen van een werknemer en zij weten niet wat zij moeten doen, zullen zij op zoek gaan naar informatie. Aan de respondenten is gevraagd, waar zij op zoek gaan naar informatie wanneer zij met een vraag, gerelateerd aan financiële problemen, zitten.

41 procent van de ondervraagden geeft aan informatie te vinden op de website van het Nibud (tabel 4.8). 29 procent vindt deze informatie bij de gemeente. 16 procent vindt informatie op de website zelfjeschuldenregelen.nl en 13 procent bij het Juridisch Loket. Weinig respondenten (6 procent) gaan te rade

bij andere werkgevers. Andere hulpbronnen die genoemd worden, zijn kennis binnen de organisatie en zelf op zoek gaan via google.

Tabel 4.8: Waar wordt informatie gevonden (N=394) (meerdere antwoorden mogelijk)

Op Nibud.nl	41%
(Op de website van) de gemeente	29%
Op zelfjeschuldenregelen.nl	16%
Bij het Juridisch loket	13%
Anders	13%
Bij andere werkgevers	6%
Overige websites	5%

Naar aanleiding van de vorige peilingen naar schulden op de werkvloer in 2006 en 2009, heeft het Nibud aandacht aan het onderwerp geschonken en materiaal ontwikkeld om medewerkers van de P&O-afdeling te helpen. De vraag naar informatie over dit onderwerp is de afgelopen jaren dan ook toegenomen bij het Nibud. Het is daarom ook niet verwonderlijk dat de ondervraagden vaak aangeven om voor informatie naar de website van het Nibud te gaan. Daarnaast is een deel van de respondenten geworven via de website van het Nibud.

5

SW-bedrijven

Naast de peiling onder reguliere bedrijven is de vragenlijst ook ingevuld door salarisadministrateurs en HR/financieel managers/directeurs van SW-bedrijven, zoals beschreven in hoofdstuk 1. In dit hoofdstuk worden de verschillen tussen de peiling onder reguliere bedrijven en de peiling onder SW-bedrijven besproken. Deze resultaten worden apart vermeld, omdat werknemers van SW-bedrijven andere problemen hebben dan werknemers van reguliere bedrijven, en omdat het bedrijfsproces bij SW-bedrijven anders is ingericht. Door middel van zorgarrangementen worden werknemers van SW-bedrijven veel intensiever begeleid dan werknemers van reguliere bedrijven.

80 SW-bedrijven hebben de vragenlijst ingevuld, waarvan 61 volledig.

5.1 Ontwikkeling financiële problemen

Er bestaat een groot verschil tussen de frequentie waarmee ondervraagden van de reguliere bedrijven en SW-bedrijven in aanraking komen met financiële problemen van werknemers. In tabel 5.1 staan de percentages weergegeven. SW-bedrijven komen relatief vaak financiële problemen tegen. Toch geven maar 36 van de 64 respondenten aan dat financiële problemen van werknemers een groot risico voor het bedrijf vormen.

Tabel 5.1: Heeft u wel eens te maken met werknemers met financiële problemen?

	Reguliere bedrijven (n=547)	SW-bedrijven (n=80)
Vaak	27%	84%
Af en toe	52%	16%
Zelden	14%	0%
Nooit	7%	0%

Niet alleen rapporteren SW-bedrijven dat financiële problemen vaker voorkomen, ook ziet een groter deel dat het aantal werknemers met financiële problemen ten opzichte van twee jaar geleden gestegen is (tabel 5.2). Geen enkel SW-bedrijf geeft aan dat het aantal gedaald is.

Tabel 5.2: Ontwikkeling van het aantal werknemers met financiële problemen ten opzichte van twee jaar geleden

	Reguliere bedrijven (n=475)	SW-bedrijven (n=70)
Sterk gestegen	24%	41%
Licht gestegen	43%	48%
Gelijk gebleven	29%	11%
Licht gedaald	3%	0%
Sterk gedaald	1%	0%

Dat het aantal financiële problemen is toegenomen, valt ook terug te zien in de frequentie dat werkgevers een loonbeslag binnenkrijgen. De meeste SW-bedrijven geven aan dat loonbeslagen vaak voorkomen (80 procent). 55 van de 65 respondenten gaven ook aan dat zij hier een stijging (licht dan wel sterk) in zien. De helft van de SW-bedrijven die vaak te maken hebben met werknemers met financiële problemen, heeft dat tot 50 keer per jaar. Voor een kwart is dat 50 tot 120 keer per jaar en nogmaals een kwart meer dan 120 keer per jaar. Deze aantallen liggen een stuk hoger dan bij reguliere bedrijven. Dit kan deels worden verklaard doordat SW-bedrijven een stuk groter zijn dan de meeste reguliere bedrijven die mee hebben gedaan aan de peiling. Dit kan de toename echter niet volledig verklaren. Een mogelijke verklaring ligt ook in het type bedrijf en werknemers.

59 procent van de respondenten van de reguliere bedrijven, gaf aan geen zicht te hebben op de berekening van het loonbeslag. Bijna de helft van de SW-bedrijven geeft aan dat zij hier geen zicht op hebben. Van degenen die dat wel hebben, geeft het grootste gedeelte aan dat de berekening klopt.

5.2 Oorzaken, signalen en gevolgen

SW-bedrijven herkennen meer oorzaken bij hun werknemers met financiële problemen dan de andere respondenten. Respondenten konden uit een lijst met oorzaken kiezen, of de optie 'anders'. Alle oorzaken worden vaker genoemd en ook verschillen de meestgenoemde oorzaken. Dat alle oorzaken vaker genoemd worden, kan komen doordat SW-bedrijven vaker in aanraking komen met werknemers met financiële problemen en dus ook meer verschillende oorzaken hebben gezien (tabel 5.3).

Tabel 5.3: Oorzaken van financiële problemen (meerdere antwoorden mogelijk)

	Reguliere bedrijven (n=410)	SW-bedrijven (n=63)
Een verandering in de relationele sfeer	67%	78%
Op te grote voet leven	60%	72%
Slordig in de administratie	55%	76%
Gebrek aan financiële vaardigheden	53%	79%
Verkeerde keuzes in het verleden	48%	79%
Moeite om met een laag inkomen rond te komen	36%	78%
Als gevolg van een verandering in inkomen	34%	54%
Door psychologische problemen	30%	83%
Niet begrijpen van brieven van instanties	25%	83%
Problemen met de verkoop van het huis	23%	29%
Geen interesse in geldzaken	13%	25%
Ziekte	10%	37%

Psychologische problemen en het niet begrijpen van brieven van instanties worden het vaakst genoemd. Daarna worden gebrek aan financiële vaardigheden, verkeerde keuzes in het verleden, een verandering in de relationele sfeer, moeite om met een laag inkomen rond te komen en slordig zijn in de administratie ook vaak genoemd. Respondenten van reguliere bedrijven noemden een verandering in de relationele sfeer en op te grote voet leven het meest als oorzaak. Procentueel gezien worden deze oorzaken wel vaker genoemd door respondenten van SW-bedrijven, maar dit zijn niet de twee meest genoemde oorzaken.

Het eerste signaal van financiële problemen dat SW-bedrijven noemen, verschilt niet van dat van de werkgevers van reguliere bedrijven. Loonbeslag wordt het vaakst als signaal genoemd, daarna het verzoek om een voorschot of lening. Gedrag dat een werkgever daarna nog meer opvalt, verschilt niet sterk van de reguliere bedrijven. Bijna de helft van de werkgevers van SW-bedrijven geeft aan dat de werknemer om hulp komt vragen; dit percentage ligt een stuk lager in de peiling onder reguliere bedrijven.

Net als bij reguliere bedrijven, geven SW-bedrijven aan dat

loonbeslag en ziekteverzuim het meeste tijd en energie kosten. De vragen over een schatting van de hoeveelheid tijd dat het afhandelen van een loonbeslag kost, het productiviteitsverlies en het aantal ziekte-dagen per werknemer met financiële problemen zijn door te weinig respondenten van SW-bedrijven ingevuld om deze cijfers te kunnen vergelijken met die van de reguliere bedrijven.

5.3 Beleid ten aanzien van financiële problemen

SW-bedrijven hebben vaker een preventief beleid voor financiële problemen dan werkgevers uit de algemene peiling (tabel 5.4).

Tabel 5.4: Beleid ten aanzien van financiële problemen bij werknemers

	Reguliere bedrijven (n=547)	SW-bedrijven (n=80)
Preventief en reactief	13%	54%
Alleen reactief	63%	44%
Geen	19%	3%
Anders	4%	0%

Meer dan de helft van de SW-bedrijven heeft als preventieve activiteiten: het aanbieden van informatie over omgaan met geld, een adviesgesprek, maatschappelijk werk of een cursus of training over omgaan met geld of een combinatie hiervan.

Ondanks dat relatief veel SW-bedrijven aan preventie doen, vinden 34 van de 64 respondenten dat werkgevers onterecht belast worden met de financiële problemen van werknemers. 25 van de 64 respondenten vinden dat het geen taak van de werkgever is om zich bezig te houden met de financiële problemen van hun werknemers.

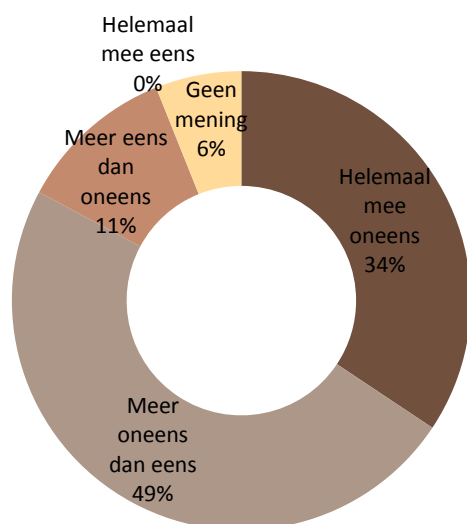
5.3.1 Ondernomen acties

SW-bedrijven ondernemen ten minste één soort actie als hun werknemer financiële problemen heeft. Toch geven 8 van de 64 respondenten aan dat werknemers niet openstaan voor hulp van hun werkgever. Dit percentage is een stuk lager dan

bij reguliere bedrijven.

Wanneer een werknemer in een SW-bedrijf financiële problemen heeft, dan verwijzen bijna alle werkgevers hem of haar door, voornamelijk naar de gemeentelijke schuldhulpverlening en het bedrijfsmaatschappelijk werk. Andere acties die vaak ondernomen worden, zijn een voorschot op vakantiegeld of eindejaarsuitkering en een persoonlijk gesprek. Het verstrekken van een lening wordt nauwelijks genoemd. 36 van de 64 respondenten zijn het eens met de stelling dat een werkgever nooit een lening moet verstrekken aan een werknemer.

Ondanks dat SW-bedrijven allemaal actie ondernemen, vinden 38 van de 64 respondenten dat er te weinig tijd is om aandacht te besteden aan de financiële problemen van werknemers. Werkgevers voelen zich veelal niet bezwaard om actie te ondernemen. Slechts 11 procent van de SW-bedrijven vindt het schending van de privacy als werkgevers zich bemoeien met de financiële problemen van werknemers (figuur 5.1).



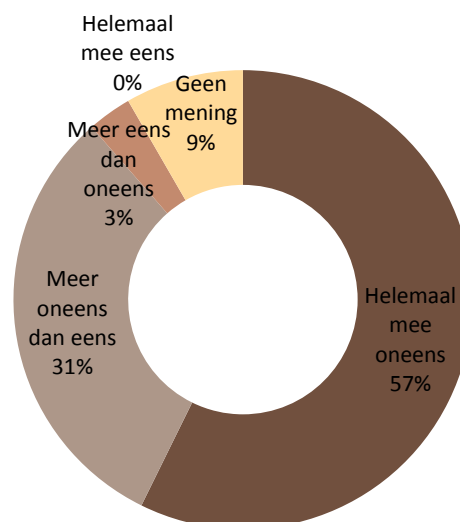
Figuur 5.1: Als werkgevers zich bemoeien met de financiële problemen van de werknemers, dan is dat schending van de privacy.

SW-bedrijven weten beter hoe zij de problemen van hun werknemer bespreekbaar kunnen maken, dan respondenten

van reguliere bedrijven. Slechts 2 van de 64 respondenten geven aan dat zij niet weten hoe zij erover moeten beginnen om hun werknemers ondersteuning aan te bieden.

5.3.2 Ontslag

Een werknemer met financiële problemen in vaste dienst bij een SW-bedrijf loopt minder risico op ontslag dan zijn lotgenoot in reguliere bedrijven. 51 van de 64 respondenten van SW-bedrijven zijn het helemaal oneens met de stelling dat bij voortdurende financiële problemen werknemers in vaste dienst ontslagen worden. Ook zijn financiële problemen bij de meeste SW-bedrijven geen reden om het contract van een werknemer niet te verlengen. Voor slechts 2 van de 64 werkgevers kan dit een reden zijn (figuur 5.2).



Figuur 5.2: Werknemers met een tijdelijk contract en financiële problemen krijgen geen contractverlenging.

5.3.3 Ervaringen met schuldhulpverlening

Alle respondenten weten welk type schuldhulpverlening hun werknemer ontvangen heeft. 56 van de 62 respondenten

geven aan dat hun werknemer(s) met financiële problemen gemeentelijke schuldhulpverlening heeft ontvangen. 52 van de 62 geven maatschappelijk werk aan en 26 van de 62 particuliere schuldhulpverlening. 8 SW-bedrijven hebben schuldhulpverlening ingekocht.

De ervaringen van SW-bedrijven met schuldhulpverlening komen sterk overeen met die van de werkgevers uit de algemene peiling. De ervaringen zijn overwegend positief, een aantal neutraal en een enkeling negatief. Werkgevers die neutrale ervaringen hebben, geven aan dat zij zowel positieve als negatieve ervaringen hebben en dat het verschilt per situatie, of dat de problemen wel opgelost worden, maar dat er vaak sprake is van terugval.

SW-bedrijven noemen dezelfde motieven als respondenten van reguliere bedrijven om meer aan schuldhulpverlening bij

werknemers te doen.

5.3.4 Benodigde informatie ter ondersteuning

SW-bedrijven hebben vooral behoefte aan informatie over omgaan met geld voor werknemers, in de vorm van voorlichtingsmateriaal of een cursus. Daarnaast is er een grote behoefte aan een doorverwijskaart in de gemeente. In mindere mate is er ook behoefte aan informatie voor de werkgevers en P&O-professionals zelf, om zelf beter te leren omgaan met financiële problemen van werknemers. Wanneer SW-bedrijven op zoek zijn naar informatie, dan zoeken zij dit vooral op de website van het Nibud en bij de gemeente.

6

Conclusies

Stijging financiële problemen

79 procent van de respondenten van reguliere bedrijven heeft vaak tot af en toe te maken met financiële problemen van werknemers. Een kwart van de ondervraagden geeft aan dat de financiële problemen sterk zijn gestegen ten opzichte van 2 jaar geleden; slechts 4 procent ziet een daling. Ook een kwart ziet een sterke stijging van het aantal loonbeslagen ten opzichte van 2 jaar terug. 59 procent heeft geen zicht op de berekening van dat loonbeslag en kan dus niet inschatten of de berekening klopt. De stijging van de schuldenproblematiek onder werkenden is ook terug te zien in de cijfers van de NVVK¹; het is dus niet verwonderlijk dat werkgevers meer financiële problemen bij hun werknemers ervaren. Ook de moeilijkheid om loonbeslagen te interpreteren is geen nieuw gegeven. In het rapport 'Paritas Passe'², wordt dit probleem besproken en blijkt het ook zeer lastig te zijn om het loonbeslag te controleren.

Gevolgen voor de werkgevers

Werkgevers ervaren werknemers met financiële problemen als een risico voor hun onderneming. Het kost de organisatie tijd en energie om de administratieve zaken af te handelen, maar ook de verminderde arbeidsproductiviteit van de werknemer zorgt voor overlast. Loonbeslag kost het meeste tijd en energie, gevolgd door ziekteverzuim. De kosten van ziekteverzuim liggen waarschijnlijk wel hoger dan die van loonbeslag. De verwerking van een loonbeslag schat de helft van de werkgevers op een uur, de rest op meer dan een uur. De werkgevers in de peiling schatten het aantal ziekte-gerelateerde verzuimdagen per jaar als gevolg van financiële problemen bij werknemers, op maximaal 9 dagen per jaar. Een kwart van alle ondervraagden schat het aantal dagen echter in op meer dan 14 dagen per jaar.

De helft van de ondervraagden schat dat de productiviteit van een werknemer met financiële problemen, met een vijfde daalt. Een kwart van de ondervraagden schat het verlies aan productiviteit zelfs op 25 procent of meer.

Gevolgen voor de werknemer

Ondanks dat werkgevers aangeven dat er veel tijd en energie in de financiële problemen van werknemers gaan zitten, zal

slechts 10 procent een werknemer in vaste dienst ontslaan als gevolg van aanhoudende financiële problemen. Echter 30 procent van de ondervraagden geeft aan dat financiële problemen een reden is om een tijdelijk contract niet te verlengen.

Het is daarom niet alleen van belang voor de werkgever om actief met de problemen van de werknemers aan de slag te gaan, maar ook de gemeente en het UWV hebben hier belang bij. Zij zijn immers verantwoordelijk voor de re-integratie van werklozen. Schulden staan de re-integratie in de weg.

Het beleid

Organisaties kunnen nog winst behalen bij de preventieve activiteiten en in het reactieve beleid. De meeste organisaties die deelnamen aan deze peiling, gaven wel aan dat zij reactief beleid voeren als het gaat om financiële problemen van werknemers, maar uit de antwoorden op de stellingen bleek dat dit vaak nog wel als lastig wordt ervaren. Zo gaf 30 procent van de ondervraagde werkgevers aan dat zij hun werknemers wel willen ondersteunen, maar niet weten hoe en wanneer zij daarover moeten beginnen. Een deel van de ondervraagden (27 procent) ziet bemoeienis van de werkgevers met de financiële problemen van hun werknemers als schending van de privacy. Toch bieden de meeste werkgevers wel hulp aan als een werknemer die problemen heeft. In de meeste gevallen wordt een persoonlijk gesprek aangeboden. Daarnaast wordt er veel doorverwezen naar andere instanties.

Slechts 13 procent van de werkgevers onderneemt preventieve activiteiten. Gezien de hoge kosten die financiële problemen bij werknemers met zich meebrengen, zou juist preventie van schulden veel ellende kunnen besparen, en kunnen kosten op die manier worden teruggedrongen. Een andere reden die werkgevers zelf noemen om de financiële problemen van werknemers aan te pakken, is goed werkgeverschap en het verhogen van het welzijn van de werknemers. Daarnaast wordt vaak genoemd dat een organisatie wel acties wil ontwikkelen als daar een financiële vergoeding tegenover staat, omdat preventie-activiteiten hoge kosten met zich meebrengen. Er zijn ook werkgevers die niet vanuit de kosten kijken, maar helemaal geen noodzaak zien om hun activiteiten op het ge-

bied van schuldhulpverlening aan werknemers te intensiveren. Een deel omdat zij vinden dat zij al heel actief zijn, maar een deel ook omdat zij het geen taak van de werkgever vinden om hier iets aan te doen. We zien echter dat ondanks dat veel werkgevers het geen taak van de werkgever vinden om werknemers met financiële problemen te ondersteunen, veel werkgevers onbewust toch actief zijn. Dit blijkt onder meer uit de acties die zij ondernemen, maar ook uit het feit dat de meeste werkgevers op de hoogte zijn van de oorzaken van de problemen en dat ruim de helft weet met welk type schuldhulpverlening de werknemers in aanraking zijn geweest.

Het is niet alleen in het belang van de werknemers en de werkgevers dat werkgevers betrokken zijn bij de situatie van de werknemers, ook de gemeenten hebben hier baat bij. Werkgevers beschikken over veel informatie over de werknemer en kunnen ondersteunen tijdens het proces en bij de vroegsignalering van problemen.

Ervaringen met schuldhulpverlening

De ervaringen die werkgevers met schuldhulpverlening hebben, zijn overwegend positief: zij zien dat de problemen worden opgelost en dat de werknemer meer rust krijgt. Tegelijkertijd is er ook een kleine groep werkgevers met negatieve ervaringen (15 procent). Zij vinden dat met name de gemeentelijke schuldhulpverlening zich te weinig op de toekomst richt (werknemers vallen vaak weer terug) en vinden dat het traject te veel tijd in beslag neemt. Werkgevers geven aan dat een vijfde van de werknemers te maken heeft gehad met particuliere schuldhulpverlening. Dit is meestal op initiatief van de werknemer.

Informatiebehoefte

Veel werkgevers ondernemen dus al actie naar aanleiding van financiële problemen, maar toch hebben veel van hen behoefte aan meer informatie. Werkgevers hebben voornamelijk behoefte aan informatie over wat te doen als zij geconfronteerd worden met financiële problemen en aan informatie die zij aan werknemers kunnen geven over omgaan met geld. Een derde van de werkgevers heeft behoefte aan een sociale kaart van instanties in de omgeving waar zij hun werknemers naartoe kunnen verwijzen. Het feit dat 59 procent geen zicht heeft op de berekening van de beslagvrije voet, kan betekenen dat werkgevers niet weten hoe ze dit uit kunnen rekenen.

SW-bedrijven

De uitkomsten van deze peiling laten zien dat SW-bedrijven vaker in aanraking komen met financiële problemen van werknemers dan werkgevers van reguliere bedrijven. Alle SW-bedrijven gaven aan te maken te hebben met werknemers met financiële problemen, 84 procent vaak en 16 procent af en toe. De SW-bedrijven gaven bovendien ook vaker aan een toename te zien van de financiële problemen bij de werknemers. 89 procent van de SW-bedrijven zag een stijging, bij 11 procent bleven de problemen gelijk en geen enkel bedrijf in de peiling zag een daling.

Reguliere bedrijven en SW-bedrijven verschillen niet alleen van elkaar in de frequentie waarmee zij met de financiële problemen van werknemers geconfronteerd worden; ook de oorzaken van de problemen verschillen en de manier waarop de werkgever daarmee omgaat. Als oorzaak van de problemen bij de werknemers van SW-bedrijven worden psychologisch redenen en het niet begrijpen van instanties het meest genoemd. Bij de reguliere bedrijven is een verandering in situatie en op te grote voet leven het meest genoemd.

SW-bedrijven geven minder vaak aan dat werknemers niet open staan voor hulp. De signalen van financiële problemen en wat een bedrijf het meeste tijd en energie kost, komen wel overeen met de resultaten van reguliere bedrijven. Ook komen genoemde motieven om meer aan schuldhulpverlening in het bedrijf te doen, overeen met de resultaten van reguliere bedrijven.

De SW-bedrijven in deze peiling hebben vaker preventief beleid dan de reguliere bedrijven. Dit kan onder andere komen doordat financiële problemen vaker voorkomen, of doordat de werknemers meer open staan voor informatie van hun werkgever. Een verklaring ligt waarschijnlijk ook in het feit dat SW-bedrijven werken met zorgarrangementen.

Aanbevelingen

Veel bedrijven worden geconfronteerd met financiële problemen van werknemers en dat kost de bedrijven veel tijd en energie. Aan de andere kant zien we dat veel bedrijven nog geen expliciet beleid hebben om problemen vroegtijdig op te sporen en aan te pakken. Dit kan zeker een besparing opleveren, doordat de werknemer beter functioneert zonder financiële problemen.

Een eerste stap die werkgevers kunnen zetten, is de ruimte creëren voor werknemers om hun problemen bespreekbaar te maken, en de werknemers doorverwijzen naar professionele schuldhulpverleners. Om werkgevers te ondersteunen, stelt het Nibud materiaal voor werkgevers als voor werknemers beschikbaar. Zie hiervoor www.nibud.nl/werkgevers. Hiermee kan de werkgever op een laagdrempelige wijze de werknemer ondersteunen. Ook is de verbinding met de gemeente belangrijk. In de handreiking 'Schuldhulpverlening in bedrijf' wordt hier aandacht aan besteed.

¹ Zie: Jaarverslag NVVK (2012) Den Haag: NVVK.

² Zie: Jungmann, N., Moerman, A.J., Schruer, H.D.L.M. en I. van den Berg (2012) Paritas passé, Debiteuren en crediteuren in de knel door ongelijke incassobevoegdheden. Hogeschool Utrecht, LOSR/MOgroep.

