

MEER WERKNEMERS MET FINANCIËLE PROBLEMEN

# Doorbreek taboe op schulden



Een meerderheid van de werkgevers heeft regelmatig te maken met personeel met financiële problemen. Plotselinge veranderingen, zoals een echtscheiding, zijn vaak een oorzaak van geldzorgen. Dit leidt veelal tot stress, concentratieverlies en zelfs verzuim. Wat kan HR doen?

**Tekst** Hedwig Wiebes



Dertienduizend euro per jaar. Zoveel kost een werknemer met schulden een bedrijf al gauw. Het is een van de klinkende cijfers uit het rapport dat het Nibud in mei publiceerde, gebaseerd op een peiling onder ruim duizend leidinggevend en HR-professionals. Meer dan de helft van hen (57 procent) ziet personeel met schulden als een groot risico voor de organisatie. Opvallend is dat driekwart van de ondervraagden de financiële gezondheid van personeel een belangrijk onderwerp vindt binnen het HR-beleid – hoe privé ook.

### Verborgen kosten

“Geldzorgen vormen een issue, en dat is de laatste jaren alleen maar toegenomen”, beaamt Olaf Simonse van platform Wijzer in geldzaken, opgezet door het ministerie van Financiën. Hij benadrukt dat organisaties het thema maar beter serieus kunnen nemen, want het gebeurt vaker wel dan niet dat ze voor vervelende verrassingen komen te staan. Simonse: “Er zijn de directe kosten die bijvoorbeeld een loonbeslag met zich meebrengt. Maar de verborgen kosten die daarmee gepaard gaan, zijn nog vele malen groter. Geschat wordt dat de arbeidsproductiviteit met minstens twintig procent daalt, vanwege concentratieproblemen en zelfs ziekteverzuim.”

### Passende rol voor HR

‘Financiële fitheid’ moet op de kaart komen en voor HR-medewerkers ligt een passende rol weggelegd om hierbij een helpende hand te bieden, aldus het Nibud. Simonse is het daar mee eens. Volgens hem spelen iemands persoonlijke financiën net zo’n grote rol bij duurzame inzetbaarheid als bijvoorbeeld fysieke fitheid en bijscholing. “Als jij je zorgen maakt

over geld, levert dat ongelooflijk veel stress op. Dan kun je als HR nog zo hard proberen mensen lekker in hun vel te laten zitten, maar als je dit onderwerp laat liggen, schiet het nog niet op.”

Daarbij zit je als personeelszaken met je neus bovenop belangrijke levensgebeurtenissen: van het kopen van een huis of een scheiding tot iemand die parttime gaat werken vanwege gezinsuitbreiding. Hierbij betrokken zijn, is niets anders dan goed werknemerschap, vindt Olaf Simonse.

### Preventieve aanpak

Een van de manieren waarop al te grote problemen worden voorkomen, is door mensen met financiële problemen zo vroeg mogelijk in beeld te krijgen en te helpen, zo adviseert het Nibud. En inderdaad: een groeiend aantal bedrijven richt zich op preventieve aanpak. Dat vertelt Renske Rietbergen, directeur HR-innovatie en marketing bij ‘s lands grootste werkgeversvereniging AWWN. “Op het moment dat er sprake is van loonbeslag, kom je terecht in een vervelende en moeizame situatie die jaren kan duren. We zien dat steeds meer organisaties snappen dat, als ze dit onderwerp laten liggen, ze simpelweg het risico nemen dat mensen minder geconcentreerd zijn op hun werk en mogelijk uitvallen. Als HR-professional moet je dus over je rol nadenken. En die rol uitbreiden als dat nodig blijkt.”

Tegelijkertijd is er geen enkele sprake van verplichting, vindt Rietbergen. “Financiële schulden zijn wel echt heel privé en daar wil je je zo min mogelijk mee bemoeien. Aan de andere kant kan het wel de inzetbaarheid van mensen in gevaar brengen.” Hoe ga je daar in de praktijk »

- » mee om? Stel personeel in ieder geval op de hoogte van het gegeven dat ze via hun gemeente recht hebben op gratis schuldhulpverlening. Begin daarnaast met vroegtijdig signaleren, tipt Rietbergen. Is er iemand die relatief vaak om overwerk vraagt? Of een vervroegde uitbetaling van het salaris?

## Wel of niet te privé?

Nibud-directeur Gerjoke Wilmink erkent dat HRM'ers worstelen met de vraag of bemoeienis met persoonlijke financiële problemen geen schending van privacy is. "We vinden ook niet dat een HR-medewerker zelf de rol van financieel adviseur op zich moet nemen, maar hij of zij moet wel tijdig hulp kunnen inschakelen of kunnen doorverwijzen."

Daarnaast kunnen volgens het Nibud werkgevers pas echt goed helpen als werknemers niet meer bang zijn om ontslagen te worden vanwege schulden. Wat goed kan helpen is financieel-inzichtgesprekken laten verankeren in cao's of arbeidsvoorwaarden. Of wijs werknemers op *Financieelgezondewerknemers.nl*, met verdere tips en checklists. Dit is een laagdrempelige wijze om werknemers financieel fit en daarmee duurzaam inzetbaar te houden.

## App op smartphone

Een andere manier om aan preventie te doen, is via de app die AWWN mede hiervoor heeft ontwikkeld: TipTrack. Medewerkers downloaden deze app op hun smartphone en kunnen zo, anoniem en onherleidbaar, in kaart brengen hoe ze ervoor staan op het gebied van onder andere geld, gezondheid en ontwikkeling. Niet alleen helpt de app met het creëren van eigen verantwoordelijkheid, de teruggekoppelde informatie kan op HR-gebied

# 'Een HRM'er moet niet de rol van financieel adviseur op zich nemen, maar moet tijdig hulp inschakelen'

voor belangrijke inzichten zorgen. Renske Rietbergen: "Lang werd gedacht dat geldproblemen vooral voorkomen onder lager opgeleiden, maar dankzij de app zien we dat ook een grote groep hogeropgeleiden aangeeft elke maand moeite te hebben om rond te komen."

## Externe hulp

Een volgende stap is het inzetten van budgetcoaches om verantwoord financieel gedrag bij werknemers te bevorderen. Steeds meer grote organisaties maken standaard gebruik van externe hulp op dit gebied. Bij KPN bijvoorbeeld maakt een financieel adviseur op kosten van de baas al onderdeel uit van het personeelsbeleid. Het bedrijf betaalt de helft van het advies, dat overigens vertrouwelijk is en niet zonder meer 'naar boven' wordt doorgespeeld. De werknemers bekostigen de andere helft uit het inzetbaarheidsbudget dat ze jaarlijks krijgen toegekend. Volgens Renske Rietbergen variëren de bedragen die organisaties ter beschikking stellen van tweehonderd tot zo'n vijfhonderd euro.

Pauline Mulder, medeoprichter van financieel coachingsbedrijf Sammen, is iemand die dit soort trajecten begeleidt. Ze werkt voor veel bekende organisaties, maar mag van de meeste geen naam noemen, "uit angst dat het hun imago vertroebelt".

## Niet populair

Nog steeds ervan overtuigd dat dit een probleem is dat niet in uw organisatie speelt? "Dat denken ze allemaal", lacht Mulder. "Door het taboe dat erop rust, is

het geen populair gespreksonderwerp onder HR-personeel".

Gelukkig zijn er óók bedrijven als Securitas, die er openlijk voor uitkomen dat ze met deze problemen te kampen hebben, vervolgt ze. "Zij zeggen juist: laten we expliciet benoemen dat het gebeurt. Door het te benoemen, kunnen we de eventuele gevolgen beter tot een minimum beperken. En weet je, echt iedereen kan in een fase van zijn leven komen waarin hij de grip verliest."

## Huishoudboekje

Vaak is de oplossing zelfs minder dramatisch dan je had verwacht, vertelt de financieel coach. "In veel gevallen helpt het al als we samen het huishoudboekje doornemen – of er eentje beginnen. Het gebeurt zelfs vaak genoeg dat de problemen minder erg blijken te zijn dan waar iemand aanvankelijk bang voor was." Daartegenover staan de ernstige gevallen, waarbij schulden al hoog zijn opgelopen. Onderschat deze niet, aldus Mulder. "Soms zie ik vorderingen van tienduizenden euro's voorbijkomen, waarvan zelfs ik me afvraag hoe dat zo hoog opgelopen kan zijn. Zelfs voor experts kan zo iets een slepend proces zijn. Moet je nagaan hoe dat is voor iemand die van het kastje naar de muur wordt gestuurd, en ook nog eens moet presteren op zijn werk." Financiën zijn volgens Mulder zo'n wezenlijk onderdeel van ieders leven; "Of je nu aan de productiebend staat of je zit in het bestuur. Daarom moeten we er met zijn allen voor zorgen dat dit een onderwerp wordt. Er valt heel wat te winnen als we opener over geld kunnen praten."