

Problematiek is sterk in opmars en vaak desastreus voor de prestaties

SCHULD EN WERK

Werknemers met schulden: veel werkgevers vinden dat het hun probleem niet is. Tot zo'n medewerker niet meer aan werken toekomt en schuldeisers beslag laten leggen op het loon. Dan blijkt dat tijdig ingrijpen veel ellende en kosten had kunnen voorkomen.

tekst ROEL VAN DOOREN ~ beeld SHUTTERSTOCK

VAN HET ENE OP HET ANDERE MOMENT is het gebeurd: een productmanager verschijnt niet op zijn werk omdat hij die dag uit zijn huis is gezet. Schulden blijken zich te hebben opgestapeld, de oplopende huurachterstand vormt uiteindelijk de spreekwoordelijke laatste druppel. En nu hebben werknemer en werkgever een acuut probleem. Een irreëel scenario? Was het maar waar, zegt Gonny Driessen, schuldhelpverlener bij Grip – een onderdeel van Zorg van de Zaak. Schuldproblematiek is door de voortdurende economische crisis sterk in opmars op de werkvloer. En hoewel werkgevers er niet altijd zo acuut mee worden geconfronteerd als in bovenstaand voorbeeld, lijden ze volgens Driessen altijd schade. 'Werkgevers kunnen het maar beter onder ogen zien: dit komt voor in iedere organisatie, speelt zich af op alle mogelijke niveaus en heeft altijd consequenties voor het werk.'

Onbetaalbaar

De toename van schuldproblematiek verloopt snel en lijkt door het uitblijven van structureel economisch herstel voorlopig niet te

stuitten. Volgens onderzoek van het ministerie van SZW, het Nibud en de NVVK, de vereniging voor schuldhelpverlening en sociaal bankieren, hebben tussen de 373.000 en 531.000 huishoudens problematische schulden. Dit betekent dat zij niet in staat zijn die binnen drie jaar op eigen kracht af te lossen, bijvoorbeeld omdat baanverlies en verminderde inkomsten de vaste lasten onbetaalbaar hebben gemaakt. Nog eens tussen de 719.000 en 961.000 huishoudens lopen het risico in dezelfde situatie te belanden, een stijging van ruim 12 procent ten opzichte van 2009. De gemiddelde schuld per huishouden bedraagt maar liefst 40.000 euro. Het onheil treft zeker niet alleen werklazen of werknemers in de laagste salarisschalen. De helft van de werkenden met schulden heeft een modaal tot bovenmodaal inkomen. Bijna 80 procent van de werkgevers heeft een of meer werknemers met schulden in dienst; 75 procent heeft te maken met loonbeslagen.

Ijsberg

'Werkgevers moeten beseffen dat schulden ook in hun organisatie voorkomen en iedereen kunnen treffen, van de jongste bediende tot de ►



‘Schulden kunnen iedereen treffen: van de jongste bediende tot de hoogste manager’

hoogste manager', zegt Driessen. 'Maar ook dat zij vrijwel altijd schade lijden door verminderd functioneren, ruim vóór de situatie acuut wordt door bijvoorbeeld een uithuiszetting of loonbeslag.' Volgens haar hebben veel werkgevers te laat in de gaten dat er iets mis is. 'Loonbeslag is vaak het topje van de spreekwoordelijke ijsberg.

Een werknemer die worstelt met een knagend onrustgevoel of voortdurende geldzorgen is afgeleid en presteert dus minder. Ook ziekteverzuim, ongevallen, stressklachten en depressie komen veel voor.' In veel organisaties ontbreekt het volgens Driessen aan adequaat beleid op het gebied van schulden. Hier lijkt een taak weggelegd voor arboprofessionals. 'Vaak zijn er wel signalen, maar worden die niet opgepikt of geeft de werkgever er onvoldoende gevolg aan. Bijvoorbeeld doordat de leidinggevende twijfelt of hij zich ermee mag bemoeien. Of doordat alarmsignalen niet verder komen dan het hoofd HRM of de bedrijfsmaatschappelijk werker. Het is natuurlijk ook complex, werknemers hebben recht op privacy. Maar de werkgever die wél een beleid heeft, duidelijk positie kiest en het gesprek aangaat, kan groot verschil maken. Voor de werknemer in kwestie, maar zeker ook voor zijn organisatie.'

Oplossing

Gemeentelijke schuldhulpverlening is gratis, maar kent veel beperkingen. Daarom betekent hulp via de werkgever in de praktijk vaak het verschil tussen verder oplopen de schulden en zicht op een blijvende oplossing (zie kader, *red.*). Zulke hulp

kan volgens Driessen allerlei vormen aannemen. 'Ik ga als hulpverlener altijd eerst met de werkgever in gesprek: wat is gezien de situatie en het beschikbare budget haalbaar en wenselijk?' Het vervoltraject kan bijvoorbeeld bestaan uit onderzoek en gericht advies, een praktische optie als de werkgever geen volledig overzicht heeft over de situatie. Maar ook een aanvullende analyse van de schulden, gevolgd door het opstellen en uitvoeren van een plan van aanpak is mogelijk. Driessen: 'Vaak onderzoeken we wat nodig is om de zaak met voorrang bij de gemeente onder de aandacht te brengen en daar met succes een beroep te doen op verdere hulpverlening. Maar ordening van de financiële administratie, budgetbeheer en coaching behoren ook tot de mogelijkheden. Of preventieve maatregelen, zoals een cursus "Hoe haal ik meer uit mijn geld" voor werknemers, of "Schuldproblemen herkennen en bespreekbaar maken" voor de leidinggevende.'

Loonbeslag

Net als bij veel andere arboknelpunten genieten bij schuldproblematiek preventie en vroeg ingrijpen de voorkeur. Toch vindt Driessen het van belang dat werkgevers ook actie ondernemen om herhaling te voorkomen als de zaken al wél uit de hand zijn gelopen. Arboprofessionals kunnen volgens haar bijvoorbeeld beleid ontwikkelen voor situaties waarin het tot loonbeslag komt: 'Uit steekproeven blijkt dat de deurwaarder de beslagvrije voet in liefst acht van de tien gevallen te laag berekent. Toch nemen werkgevers diens aanwijzingen meestal zonder controle over. Met alle gevolgen van dien: de werknemer houdt te weinig over voor zijn vaste lasten, terwijl de beslagvrije voet daar nou juist voor is bedoeld. Dit geeft dan weer nieuwe schulden en verlenging van de bijbehorende problemen. Dit kun je voorkomen door werkgever, deurwaarder en werknemer standaard om de tafel te zetten. Laat hen samen een beslagvrije voet berekenen die wél realistisch is.'

HULP VAN DE BAAS TELT!

- Veel mensen met schuldproblemen gaan voor gratis hulp naar de gemeente, maar vaak is het budget beperkt en de wachtlijst lang.
- Gemeenten weigeren hulp als er kans is op nieuwe schulden doordat de financiële huishouding of woonsituatie niet op orde is. In de praktijk volgt vaak doorverwijzing naar vrijwilligersorganisaties.
 - Blijft door al deze beperkingen een oplossing uit, dan lopen de schulden verder op – en de kosten van de werkgever dus ook.
- Werkgevers die zelf hulp organiseren, kunnen daarom een groot verschil maken. Omvang en kosten kunnen variëren.
- Een groot voordeel is dat de hulpverlener het werkgeversbelang meeweegt, met goed kunnen functioneren op het werk als belangrijk doel.
- Mooi voorbeeld is een chauffeur wiens rijbewijs was ingevorderd omdat het CJIB een boete niet kon innen. Snel overleg met deze instantie voorkwam een acuut werkprobleem. Op www.zorgvandezaak.nl staat een whitepaper met praktische tips.