

Tips voor uw organisatie

Met de onderstaande tips kunt u de financiële fitheid van uw medewerkers stimuleren.

Tip 1

Financieel fitte werknemers: ook uw belang

Één op de vijf huishoudens in Nederland heeft geldzorgen en bij 62% van de werkgevers komt personeel met geldzorgen voor. Een medewerker neemt geldzorgen mee naar zijn werk. Hij is sneller afgeleid door geldstress, minder productief en de kans is groter dat hij zich ziek meldt (gemiddeld 7 dagen per jaar extra), zo blijkt uit [Nibud onderzoek](#). Daarom is het ook in uw belang om medewerkers te stimuleren om financieel fit te worden en te blijven.

Iedereen maakt tijdens zijn leven gebeurtenissen mee en dat raakt de werkgever ook. Uw medewerker koopt een huis, krijgt een kind, gaat scheiden, wil minder werken vanwege zorgtaken of gezondheid, of gaat met pensioen. U kunt ook te maken krijgen met loonbeslag of verzoeken om voorschotten of leningen. Door attent te zijn op deze signalen kunt u grotere geldzorgen bij medewerkers helpen voorkomen.

Tip 2

Onderneem zo snel mogelijk actie bij signalen

Neem contact op met uw medewerker zodra u een loonbeslag krijgt van een schuldeiser, of een informatieverzoek voorafgaand aan loonbeslag. Vanwege de AVG is het raadzaam dat dit gebeurt door degene in uw organisatie die het loonbeslag heeft ontvangen. Vraag of uw medewerker al hulp heeft bij geldzaken, geef onze [flyer loonbeslag](#) en bied de mogelijkheid om hulp te zoeken tijdens werktijd (veel instanties zijn alleen tijdens kantooruren open). Lees meer op onze pagina over [loonbeslag](#).

Vaak is een loonbeslag hoger dan nodig. Laat uw medewerker daarom de beslagvrije voet controleren op www.uwbeslagvrijevoet.nl, of bied hulp aan bij het controleren.

Ook een melding van het CAK, dat uw medewerker zes maanden betalingsachterstanden heeft bij zijn zorgverzekeraar, is een belangrijk signaal. Vaak zijn er ook achterstanden elders. Geef hem/haar de [flyer achterstanden bij zorgverzekering](#), en vraag of hij/zij al hulp heeft. Meer informatie kunt u vinden op onze pagina over [achterstanden bij de zorgverzekering](#).

Wanneer een medewerker vaak ziek is zonder duidelijke oorzaak, dan bestaat de kans dat geldzorgen meespelen. Naast leidinggevenden en HR is het wenselijk dat ook uw arbo-arts en bedrijfsmaatschappelijk werk attent zijn op deze mogelijkheid.

Andere veelvoorkomende signalen kunt u vinden in onze [signaaltool](#), zoals verzoeken om voorschotten of leningen of extra uren werk en levensgebeurtenissen.

Tip 3

Verwijs naar hulp

Diverse werkgevers bieden personeel met geldzorgen een budgetcoach aan. Die kan snel helpen met het op orde brengen van inkomsten, uitgaven, nagaan welke betalingsachterstanden er zijn en hoe deze aangepakt kunnen worden.

Mensen met grote betalingsachterstanden kunt u verwijzen naar de gemeente voor gratis schuldhulp. Veel gemeenten hebben ook loketten of inlooppreekuren voor geldzaken of formulierenbrigades en bieden budgetbeheer voor de betaling van vaste lasten.

Heeft uw medewerker geen overzicht in inkomsten en uitgaven, moeite met het begrijpen van brieven of moeite met de administratie? Dan kunt u verwijzen naar lokale vrijwilligers, zoals www.Schuldhulpmaatje.nl en [Humanitas](#), of naar de [Fikks app](#) (voor geldbuddies op afstand).

Via de website www.geldfit.nl en hun telefoonnummer 0800- 8115 kunnen mensen zoeken welke hulp er in hun woonplaats beschikbaar is, van vrijwilligers en de gemeente.

Voor [juridische vragen](#) kunnen mensen terecht bij het Juridisch loket en Sociaal raadslieden.

Lees meer op onze pagina over [verwijzen naar hulp](#).

Tip 4

Laat ook anoniem weten waar mensen terecht kunnen

Er is veel schaamte rondom geldzorgen; mensen praten hier liever niet over en sommigen zijn bang voor ontslag. Maak daarom ook via anonieme routes duidelijk wie binnen uw organisatie aanspreekpunt is bij geldzorgen. Dit kan bijvoorbeeld uw HR-adviseur, maatschappelijk werker, vertrouwenspersoon, uw sociaal fonds of een budgetcoach zijn.

Maak een pagina op uw intranet 'Waar kun je terecht met geldzorgen' en geef aan waar medewerkers intern en extern hulp kunnen krijgen. Plaats deze informatie ook regelmatig in uw personeelsblad of nieuwsbrief voor medewerkers of voeg het toe aan de salarisstrook. U kunt een interview met een hulpverlener (zoals een budgetcoach of vrijwilliger) op intranet plaatsen of op uw YouTube kanaal, indien u dat heeft.

U kunt ook posters ophangen in de gang of lift, flyers neerleggen bij HR en bedrijfsmaatschappelijk werk en de bedrijfsarts, en informatie neerleggen op centrale plekken in het gebouw. Er zijn ook werkgevers die alle medewerkers een brief sturen over wat te doen bij geldzorgen, of die hun medewerkers een [geldkrant op maat](#) aanbieden.

Ook voor leidinggevenden en HR is het belangrijk om te weten waar men terecht kan, intern en extern. Neem het daarom mee in uw nieuwsbrieven voor leidinggevenden en HR.

Tip 5

Bespreek regelmatig hoe het gaat met uw medewerker

Vraag (bijvoorbeeld in het functioneringsgesprek) naar de plannen van uw medewerker en wat er speelt in diens leven. Indien er grote gebeurtenissen zijn, zoals een scheiding, ziekte, mantelzorg, verlies van inkomen, ontslag of overlijden van de partner, 18 worden of bijvoorbeeld de geboorte van een kind, dan kunt u helpen met onze [checklists](#) of een gesprek met een budgetcoach of financieel adviseur aanbieden. Ook kunt u kijken of tijdelijk meer of minder uren werken tot de mogelijkheden behoort.

Mocht u medewerkers hebben die laaggeletterd zijn, dan lopen zij een grotere kans op geldzorgen. Meer informatie en tips kunt u vinden op onze pagina over [laaggeletterde medewerkers](#).

Wilt u geldzorgen bij medewerkers eerder herkennen of vindt u het moeilijk om dit te bespreken? U kunt hiervoor onze [Signaaltool](#) of de signaalkaart gebruiken, onze [gesprekstips](#) bekijken of een gratis e-learning volgen (zie onze [toolbox](#)). U kunt ook uw leidinggevenden en HR-medewerkers een training laten volgen: het [Nibud](#) en diverse budgetcoaches bieden trainingen aan om geldzorgen te herkennen en bespreken.

Tip 6

Preventie binnen uw organisatie

Om een eerste indruk te krijgen hoe financieel fit uw medewerkers zijn, kunt u bij de salarisadministratie navragen hoeveel loonbeslagen en CAK-meldingen er zijn en verzoeken om voorschotten. Of u kunt bijvoorbeeld een [Nibud Peiling op maat](#) laten doen.

Om geldzorgen te voorkomen, kunt u op intranet handige sites voor medewerkers vermelden: zoals [www.wijzeringeldzaken.nl](#), [www.geldfit.nl](#), de vraagbaak [www.kandoor.nl](#) en de website [www.berekenuwrecht.nl](#) (over toeslagen). Een andere mogelijkheid is om een tool op intranet plaatsen, bijvoorbeeld de [Nibud geldplannen](#).

Daarnaast kunt u het onderwerp meenemen tijdens de introductie voor nieuwe medewerkers. U kunt ook uw medewerkers een workshop of een e-learning aanbieden over geld, een inlooppreekuur instellen over geldzaken of het onderwerp kort bespreken in een afdelingsoverleg. U kunt ook een periodieke financiële gezondheidscheck bij een budgetcoach of financieel adviseur opnemen in uw HR-beleid. Lees verder op onze pagina met meer informatie over [preventiemogelijkheden](#).

Verder kunt u op verschillende momenten aandacht vragen voor geldzaken, zoals de week van het geld (in maart), belastingaangifte (april), betaling van het vakantiegeld of dertiende maand, feestdagen, overstappen van zorgverzekering (december), en goede voornemens in januari. Sommige werkgevers houden een december-actie, waarbij collega's en leidinggevendenden iemand kunnen voordragen voor een kleine gift. Bekijk ook de handige [jaarkalender](#).

Tip 7

Verankeren

Het kan helpen om de aanpak van geldzorgen in uw organisatie vast te leggen in uw beleid. Bijvoorbeeld een stappenplan 'wat te doen bij loonbeslag of CAK melding'. Dat maakt het voor leidinggevendenden en HR makkelijker om medewerkers aan te spreken.

Ook kan uw beleid over [duurzame inzetbaarheid](#) (fysiek, mentaal en financieel fit op korte en lange termijn), goed werkgeverschap of uw MVO-beleid aanknopingspunten bieden om financiële fitheid te verankeren in uw organisatie. Bij sommige werkgevers is het risico op ziekte, veiligheid, fouten, fraude of diefstal een aanknopingspunt voor beleid. In sommige bedrijfstakken wordt financiële fitheid meegenomen in de CAO.

In het Panteia-rapport [schulden en werk](#) staan suggesties voor verankering in uw beleid.

Tip 8

Meer weten? Neem contact met ons op

Wilt u meer weten over dit onderwerp of brainstormen over wat past bij uw organisatie? Neem dan contact met onze projectleider Clairette van der Lans via info@wijzeringeldzaken.nl.