



# Problematische schulden en verzuim

Uit onderzoek van de NVVK en de Hogeschool Utrecht blijkt dat 80% van de werkgevers te maken krijgt met een loonbeslag bij hun werknemers. Dit legt niet alleen een grote druk op de werknemer zelf, die gebukt gaat onder zijn schuldproblematiek, maar vraagt ook veel van de werkgever. Hoe signaleer je schuldproblematiek bij je werknemer? Wat doe je als de werknemer een loonbeslag opgelegd heeft gekregen? Hoe kun je de werknemer zo goed mogelijk ondersteunen?

In mei was het groot nieuws: steeds meer mensen doen een beroep op schuldhulpverlening, maar worden door gemeenten geweigerd. Met als gevolg dat degenen die ontzettend hard hulp nodig hebben om uit hun problematische schuldsituatie te komen, deze hulp niet krijgen. Nu gemeenten werknemers niet meer zonder meer toelaten in een schuldhulpverleningstraject, kan het zomaar zijn dat zij meer bij de bedrijven aankloppen voor gezamenlijke projecten. En dit legt extra druk en verantwoordelijkheid voor het financiële welzijn van de werknemers bij u als werkgever.

**'80% van de werkgevers krijgt te maken met loonbeslag'**

---

## Een beknopte situatieschets

Werknemer X heeft een loonbeslag opgelegd gekregen, maar omdat hij eigenlijk niet wil dat dit aan het licht komt, 'hopt' hij van werkgever naar werkgever. Tot het moment dat hij bij werkgever Y zo'n prettige baan heeft en daar langer blijft, dat de schuldeiser bij deze werkgever een loonbeslag op kan leggen. De werknemer is het hier eigenlijk niet mee eens, maar heeft geen andere keuze. Hij moet voldoen aan de verplichtingen van het loonbeslag. Door de hele situatie lijdt de kwaliteit van het werk eronder en de werkgever besluit het tijdelijke dienstverband niet voort te zetten. Met als gevolg dat werknemer X zich een paar weken voor de uitdiensttreding ziek meldt.

De werkgever zit nu met een nog veel groter probleem: nadat hij eerst veel tijd en energie in de begeleiding van de werknemer heeft gestoken om de situatie rond het loonbeslag goed te regelen, krijgt hij nu ook nog te maken met een hogere gedifferentieerde premie Ziektewet op zijn Whk-beschikking. Deze nasleep met nog meer financiële consequenties heeft hij als werkgever echter nooit gewild!

## Signalen voor schulden

Hoe merkt u als werkgever dat een werknemer te maken heeft met schulden, die al dan niet problematisch zijn? De meest voorkomende signalen zijn onder andere:

- De werknemer krijgt een loonbeslag opgelegd, die u in de administratie moet verwerken;
- U krijgt van de werknemer het verzoek om een voorschot, bijvoorbeeld vakantiegeld of een 13e maand, of de werknemer verzoekt om een lening;
- De werknemer is gestrest of verzuimt vaker;
- De werknemer verzoekt of hij/zij meer uren zou kunnen werken.



*'Een bewindvoerder kan  
zowel u als uw werknemer  
ondersteuning bieden'*

---

Het kan een combinatie van deze signalen zijn, feit blijft dat u hierdoor meer tijd en energie in de werknemer moet investeren. Niet alleen de problemen signaleren, maar ook actie durven ondernemen. Maak de financiële problemen bespreekbaar en zoek gezamenlijk met de werknemer naar oplossingen en ondersteuning vanuit u als werkgever.

Als werkgever kunt u een preventief beleid opstellen ten aanzien van schulden, bijvoorbeeld:

- Een adviesgesprek aanbieden, al dan niet met ondersteuning van een professional;
- Informatie of een cursus/training aanbieden.

### **De juiste ondersteuning bieden**

Een belangrijk aandachtspunt voor u als werkgever blijft: kunt u de werknemer met problematische schulden wel de juiste ondersteuning bieden? Wanneer de gemeente uw werknemer niet accepteert voor het schuldhelpverleningstraject, zijn er dan nog andere opties om toch ondersteuning te bieden aan de werknemer?

Die opties zijn er zeker. Sinds bewindvoering een beschermd beroep is geworden, mogen alleen bewindvoerders die door een rechtbank beoordeeld en geaccepteerd zijn als professioneel bewindvoerder worden aangewezen om de werknemer te ondersteunen in alle procedures. Een bewindvoerder kan zowel u als uw werknemer ondersteuning bieden.

Denk hierbij bijvoorbeeld aan het controleren van de hoogte van het loonbeslag dat aan de werknemer wordt opgelegd. Of aan het verwerken van een loonbeslag, dat gemiddeld toch tussen de 1 en 3 uur

per loonbeslag kost. Daarnaast is het ook belangrijk om te weten wat er allemaal valt onder het loonbeslag. Bijvoorbeeld: dient de uitbetaling van het vakantiegeld in de maand mei wel of niet te worden meegenomen in een loonbeslag?

De bewindvoerder kan u ook bijstaan in de gesprekken met de werknemer om tot een werkbare oplossing te komen. Is het bijvoorbeeld wel verstandig om meer uren te gaan werken, als dit leidt tot extra stress? Wellicht heeft de werknemer meer baat bij ondersteuning om het bestedingspatroon op orde te krijgen en hier ook begeleiding in te hebben, zodat enkel het hebben van schulden zich niet ontwikkelt tot ernstige schuldproblematiek.

### **Positieve ervaringen**

De ervaringen die werkgevers hebben met schuldhelpverleningstrajecten of particuliere trajecten zijn voor het grootste deel positief. De problemen worden voor en met de werknemer opgelost en de werknemer krijgt hierdoor meer rust. Desondanks zijn er nog steeds werkgevers die dit tijdrovende procedures vinden en is er grote behoefte aan meer informatie. Werkgevers willen graag houvast hoe zij dit soort situaties kunnen voorkomen, begeleiden of zelfs kunnen oplossen. Zij wensen ondersteuning in het proces zoals signaleren van de ernst van de problematiek, het betrekken van andere instanties bij het dossier of het berekenen van een loonbeslag of een beslagvrije voet. Hiervoor kunt u vertrouwen op de dienstverlening van de gecertificeerde bewindvoerder, die u ondersteunt in alle processen en veel werk van u overneemt om de werknemer weer zo goed mogelijk te laten functioneren en veel zorgen over de afwikkeling van de financiële situatie weg te nemen. ■