



Hoe help je personeel met geldzorgen?

Inhoud

Geldzorgen bij personeel: nóg een taak voor de werkgever?

Geldzorgen bij medewerkers: komt dat veel voor?

Waarom merk je als werkgever dat een medewerker geldzorgen heeft?

Wat kan je doen voor medewerkers met geldzorgen?

Welke hulp is er beschikbaar voor medewerkers?

Geldzorgen bij personeel: nóg een taak voor de werkgever?

Eerst was er corona, dan de energiecrisis, en daarna stijgende loonkosten en prijzen... Die financiële uitdagingen houden iedereen wakker, jou als ondernemer maar ook je medewerkers. Steeds meer Belgen hebben moeite om rond te komen of ervaren financiële zorgen. Het gaat daarbij niet alleen over medewerkers met een minimumloon. Ook huishoudens met een (boven)gemiddeld inkomen ervaren soms onzekerheid over het kunnen betalen van alle rekeningen.

Geldzorgen blijven helaas niet achter aan de ontbijttafel, maar verhuizen mee naar de werkvloer. Onderzoek toont dat medewerkers met geldzorgen minder goed functioneren omdat hun mentale ruimte wordt beperkt. Wie geldzorgen heeft, is sneller afgeleid, kan zich minder goed concentreren op het werk, maakt meer fouten en is wel 7 tot 10 werkdagen meer afwezig per jaar. Daarnaast blijkt dat medewerkers met financiële zorgen mentaal uitgeput zijn en heel wat negatieve emoties ervaren waardoor ze vaker gedrag vertonen dat ingaat tegen het belang van je onderneming, zoals te laat komen of klantenvriendelijk reageren.¹

Als je medewerker geldzorgen heeft, wil je hem in de eerste plaats uiteraard helpen. Maar ook met het oog op een gezonde onderneming heb je er als werkgever baat bij om aandacht te hebben voor financieel welzijn op de werkvloer.² Op die manier kan je als werkgever geldzorgen bij je medewerkers in de mate van het mogelijke helpen voorkomen, vroegtijdig detecteren en helpen aanpakken. Financieel welzijn definiëren we daarbij als *kunnen voldoen aan financiële verplichtingen, vertrouwen hebben in je financiële toekomst en kunnen kiezen voor dingen die je plezier brengen in het leven.*³

Geldzorgen bij medewerkers: komt dat veel voor?

Hoeveel medewerkers hebben geldzorgen? Belgische werkgevers gaan ervan uit dat dit wel meevalt: een bevraging bij 731 kmo-bedrijfsleiders⁴ toont aan dat volgens hen ongeveer 1 op de 5 Belgische en 1 op de 10 Vlaamse medewerkers financiële problemen heeft.

Maar als we het vragen aan medewerkers zelf is het beeld anders.

- Uit een bevraging⁵ in 2022 bleek dat **61,5% van de Belgen zich financiële zorgen maakt**. Dat aandeel ligt nog hoger voor vrouwen (70,2%), arbeiders (69,7%), -45-jarigen (70,2%) en huishoudens met thuiswonende kinderen (69,7%).
- Deloitte⁶ kwam in 2023 tot gelijkaardige cijfers: **64% van de ondervraagde Belgen blijkt financieel ongezond of kwetsbaar**. Dat betekent dat ze niet of moeilijk kunnen rondkomen, geen of slechts een beperkte spaarbuffer hebben en geen vertrouwen hebben in hun financiële toekomst.

- Uit cijfers van **Liantis Sociaal Secretariaat** blijkt dat in april 2024 **2.700 medewerkers van hun klanten** te maken hadden met **loonbeslag of loonoverdracht**. Dit houdt in dat in deze maand bij 6,91% van het klantenbestand van Liantis minstens één werknemer loonbeslag of loonoverdracht had.

Waaraan merk je als werkgever dat een medewerker geldzorgen heeft?

Aanhoudende geldzorgen veroorzaken stress. Daarom zijn sommige gevolgen ook gekende stressklachten, zoals prikkelbaar zijn of concentratieproblemen ervaren. Andere signalen wijzen nadrukkelijk op geldzorgen, zoals vragen over loon. Daarnaast hebben bepaalde levensgebeurtenissen een financiële impact en kunnen die geldzorgen uitlokken, zoals een scheiding of de aankoop van een woning.

Afwezigheid

- Meer of afwijkend ziekteverzuim
- Vaker afwezig op het einde van de maand
- Afwezig door gebrek aan kinderopvang of door mobiliteitsproblemen

Gedrag

- Gespannen en prikkelbaar
- Minder of niet deelnemen aan betalende activiteiten (afterworkdrink, traktatie bij verjaardag, ...)
- Stiller of luider dan gebruikelijk
- Vermoeid en vergeetachtig
- Luncht niet
- Vraagt collega's om geld te lenen

Loongerelateerd

- Voorschot vragen
- (Renteloze) lening vragen
- Meer uren willen werken
- Vooruitbetaling van loon vragen
- Loonbeslag
- Contact opnemen als het loon later dan gebruikelijk wordt betaald

Werkprestaties

- Concentratieproblemen
- Lagere productiviteit
- Meer fouten maken
- Meer risico's nemen
- Frequente pauzes om te bellen

Privésituatie

- Extra (flexi)job
- Gewijzigde gezinssituatie (bijv. kindje, nieuw-samengesteld gezin, samenwonen, ...)
- Scheiding of overlijden van partner
- Gezondheidsproblemen (zelf of gezinslid)
- Inkomensdaling (zelf of partner)
- Eigen woning, net verhuisd of uithuiszetting

Herkenbaar?

Herken je signalen bij een collega? Ga het gesprek aan met behulp van de volgende gesprekstechnieken.



Wat kan je doen voor medewerkers met geldzorgen?

Geld is nog steeds een taboeonderwerp. Weet dus het voor werknemers zeer moeilijk is om hulp te vragen. Wacht dus niet tot je medewerker naar jou toekomt, maar bied actief je hulp aan. Belangrijk is vooral dat jij als werkgever het initiatief durft nemen als je enkele van de signalen hierboven herkent. Wie geldzorgen heeft, schaamt zich. Meestal is de stap om dit uit te spreken tegenover collega's of een werkgever te groot. Negeer daarom ook loonbeslag nooit. Het is het ultieme signaal dat er financiële moeilijkheden zijn, maar veel werkgevers durven ook dan de medewerker niet aanspreken. Doe dat toch maar, je helpt de medewerker er echt mee.



Overwin je schroom en zet zelf de eerste stap

Neem de collega apart. Je wil niet dat andere collega's dit gesprek opvangen. Als het niet gebruikelijk is dat medewerkers een gesprek met jou hebben, zorg dan dat de medewerker een goede reden heeft.



Ga het gesprek aan vanuit de signalen die je opmerkt

Bijvoorbeeld: "Ik merk dat je vaak pauze neemt om te bellen en dat je er wat gespannen bijloopt." Of: "Ik merk dat je vaker afwezig bent." Of: "Je vertelde laatst dat je aan het scheiden bent." Of: "Je zei dat je partner geen werk meer heeft."

Geef dan aan: "Mag ik je daarover iets vragen? Het ligt misschien gevoelig, maar ik heb de indruk dat er iets scheelt. We weten dat dit mogelijke signalen kunnen zijn van geldzorgen en dat gebeurtenissen zoals een scheiding of werkloosheid geldproblemen kunnen veroorzaken. Als dat zo is, denken we graag mee na over mogelijke oplossingen. Je bent niet de enige en het zou spijtig zijn als je onnodig blijft rondlopen met zorgen."



Benadruk keuzevrijheid en creëer veiligheid en vertrouwen

Bijvoorbeeld: *“Je hoeft niet te antwoorden op de vraag als je dit liever (nog) niet doet. Maar weet dat je antwoord op geen enkele manier gevolgen kan hebben voor jouw job en dat je antwoorden tussen ons twee blijven.”*



Maak duidelijk wat jij hierin kan betekenen

Bijvoorbeeld: *“We proberen onze werknemers met geldzorgen te ondersteunen. Wat weet je hierover misschien al? Is het oké voor jou als ik kort toelicht wat deze ondersteuning juist kan zijn?”*



Erken de gevoeligheid van het onderwerp, maar benadruk de mogelijkheden

Bijvoorbeeld: *“Vaak vinden collega's met geldzorgen het eerst spannend om op het werk hierover open te zijn. Maar achteraf zijn ze meestal blij dat ze het toch deden. Wat denk je dat deze hulp voor jou kan betekenen?”*



Geef erkenning

Bijvoorbeeld: *“Bedankt voor je openheid. Ik merk dat je al van alles hebt geprobeerd en er echt over nagedacht hebt. Dat vind ik zeer sterk van je!”*



Maak hulp concreet en laagdrempelig

Bijvoorbeeld: *“Zal ik samen met jou langsgaan bij de sociale dienst? Of zullen we samen bellen voor een afspraak?”*

Do's?

- Wees empathisch: plaats je in de schoenen van de ander.
- Durf stiltes te laten vallen: soms zoeken mensen naar de juiste woorden, of naar de moed om iets uit te spreken.
- Vraag door op vage uitspraken zoals altijd, nooit, niets, alles, moeilijk ...
- Geef aan dat je wil luisteren en helpen.
- Durf de gevoelens van de andere te benoemen en te erkennen.
- Bied je hulp of andere opties aan en maak dat concreet: doe bijvoorbeeld een datumvoorstel of breng de medewerker in contact met iemand die kan helpen.

Don'ts?

- Wees niet grof en benadruk niet de eigen schuld. Zeg bijvoorbeeld niet: *“Je had maar wat zuiniger moeten omgaan met je loon.”*
- Oordeel niet want je kent de context of thuissituatie niet. Zeg bijvoorbeeld niet: *“Je had kunnen voorkomen om in deze situatie te belanden.”*

Meer weten over gesprekstechnieken?

Bekijk dan eens de video's van het Nederlandse Wijzer in Geldzaken:

- [Open vragen](#)
- [Reflecteren](#)
- [Activerende vragen](#)
- [Effectief informeren](#)



Quick wins

- Beperk werkgerelateerde kosten, zoals traktaties bij verjaardagen en speciale gelegenheden.
- Bespreek randvoorwaarden (mobiliteit, kinderopvang,...) al tijdens sollicitatiegesprekken.
- Ontwikkel indien mogelijk een loonkalender: een jaaroverzicht met alle uitbetalingsdata.
- Vereenvoudig indien mogelijk administratieve processen om bijvoorbeeld vakantiedagen op te nemen, verlofstelsels aan te vragen, afwezigheid door ziekte te melden.
- Denk met medewerkers mee na over de financiële consequenties van bepaalde beslissingen. Wat betekent het als een medewerker meer of minder uren werkt of een verlofstelsel opneemt?
- Verwittig indien mogelijk medewerkers bij langdurige ziekte-uitkering, gedeeltelijke werkhervatting of tijdelijke werkloosheid over de impact op hun personenbelasting.

Meer weten of zelf aan de slag?
Check www.finwel.be.

Vraag raad aan je sociaal secretariaat⁷

Mag ik extra voorschotten geven op de uitbetaling van loon? En hoe garandeer ik mijn rechten?

Ja, je mag extra voorschotten geven op de uitbetaling van het loon. Twee bedenkingen zijn daarbij belangrijk. Ten eerste keer je met een voorschot een vergoeding uit voor prestaties die nog geleverd moeten worden. Meestal houden werkgevers dit voorschot in een of meerdere keren in op de volgende vergoedingen (loon, vakantiegeld, eindejaarspremie, ...). Maar, als de medewerker de bijhorende prestaties niet kan leveren, tijdelijk door afwezigheid of definitief bij einde van de arbeidsovereenkomst, blijf jij als werkgever met lege handen achter. Je vermijdt dit door in de in de arbeidsovereenkomst of een ad hoc overeenkomst, een clause op te nemen waarin de medewerker zich ertoe verbindt om in die situatie de ontvangen voorschotten terug te betalen. Door die clause kan je bovendien gerechtelijk invorderen indien de medewerker dit niet doet.

Een tweede bedenking die jij je als werkgever moet maken, is de mate waarin het voorschot de financiële problemen van je medewerker oplost. Door het geven van dit voorschot help je mogelijk een acuut geldprobleem oplossen, maar beperk je ook de financiële middelen die de medewerker in de volgende maand(en) ontvangt. Je medewerker moet ook met dat lagere loon kunnen rondkomen, anders ontstaan er opnieuw financiële moeilijkheden. Durf dit bespreken, en verwijst een medewerker indien nodig door naar professionele budget- of schuldhulpverlening.

Mag je als werkgever een lening geven aan een medewerker? En mag je een onderscheid maken tussen medewerkers?

Ja, je mag een lening toestaan aan een werknemer. Onthoud dat hierdoor een *voordeel in hoofde van de medewerker ontstaat, waarop RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing verschuldigd zijn. Dit voordeel is gelijk aan het verschil tussen de door de werkgever aangerekende rente en de marktrente.*

Je wil natuurlijk niet discrimineren als werkgever. Wees daarom transparant en hanteer objectieve criteria om al dan niet in te gaan op het verzoek voor een lening. Stel een goede overeenkomst op waarin de terugbetaling van de lening wordt geregeld. Doe dat voor het scenario waarin je medewerker actief aan de slag blijft, en voor het scenario waarin je medewerker (tijdelijk of definitief) geen prestaties levert.

Welke hulp is er beschikbaar voor medewerkers?

Preventief inzetten op financieel welzijn doe je door externe bronnen bekend te maken bij medewerkers. Medewerkers die zelfstandig aan de slag kunnen met hun vragen en budget, kan je doorverwijzen naar deze bronnen:

- www.budgetwijzer.be
- www.financieelredzaam.be
- www.wikifin.be

TIP!

Maak deze websites bekend via je interne communicatiekanalen (beeldschermen, nieuwsbrieven, toiletcommunicatie, posters, ...).

Op www.finwel.be vind je heel wat communicatietips.

Heb je medewerkers die al concretere vragen of moeilijkheden hebben, dan kan je hen doorverwijzen naar het OCMW van hun gemeente of het CAW in hun regio. Deze organisaties bieden een brede waaier aan ondersteuning aan.

Het **OCMW** biedt gratis hulp voor vragen over o.a. financiële en psychosociale hulp, huisvesting, thuiszorg, schuldbemiddeling, rechtsbijstand. De meeste OCMW's werken op afspraak. De informatie daarover is te vinden op de gemeentelijke website, op <https://desocialekaart.be> of in deze [video](#).

Het **CAW** biedt gratis hulp bij alle welzijnsvragen, en dus ook over thema's zoals administratie, geld en op eigen benen staan. Meer info is te vinden op www.caw.be of in deze [video](#).

Colofon

© Expertisecentrum Budget en Financieel Welzijn (CEBUD), Thomas More en UNIZO

De snelwijzer Personeel met geldzorgen werd ontwikkeld in samenwerking met Liantis.

De snelwijzer is een resultaat uit het project *Minder geldstress*. Meer welzijn op het werk. Het project werd gefinancierd door het TETRA-subsidieprogramma van **VLAIO**, en uitgevoerd door het **Expertisecentrum Budget en Financieel Welzijn** van Thomas More en het **BUSI-departement** van de Vrije Universiteit Brussel.

Bij de samenstelling van deze uitgave is uiterste zorgvuldigheid nagestreefd. Toch kan het Expertisecentrum of UNIZO voor eventuele (druk) fouten of onvolledigheden geen aansprakelijkheid aanvaarden.

www.finwel.be



Eindnoten

- 1 Dirkx, I., & Schreurs, B. (2023, May). *The detrimental effects of financial worry on customer-directed counterproductive performance*. Paper presented at the Bi-Annual Conference for the European Association of Work and Organizational Psychology, Katowice, Poland.
Jawahar, I.M., Mohammed, Z.J., & Schreurs, B. (2022). Effects of financial anxiety and employability on emotional exhaustion and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 137, 103761. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103761>
- 2 Meuris, J., & Leana, C. (2018). The price of financial precarity: Organizational costs of employees' financial concerns. *Organization Science*, 29(3), 398-417. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1187>
- 3 Meuris, J., & Gladstone, J. (2023). Contextual inequality in the performance costs of financial precarity. *Journal of Management*, 01492063231153136. <https://doi.org/10.1177/01492063231153136>
- 4 Abedini, M., Schreurs, B., Jawahar, I.M., & Hamstra, M.R.W. (forthcoming). Does worrying about money motivate counterproductive work behavior? A time-lagged study. *Journal of Managerial Psychology*.
- 5 Lebel, R.D., Yang, X., Parker, S.K., & Kamran-Morley, D. (2023). What makes you proactive can burn you out: The downside of proactive skill building motivated by financial precarity and fear. *Journal of Applied Psychology*, 108(7), 1207-1222. <https://doi.org/10.1037/apl0001063>
- 6 Kaur, S., Mullainathan, S., Oh, S., & Schilbach, F. (2021). *Do financial concerns make workers less productive?* (No. w28338). National Bureau of Economic Research
- 7 Consumer Financial Protection Bureau (2015). Financial well-being: The goal of financial education. <https://www.consumerfinance.gov/data-research/research-reports/financial-well-being/>
- 8 SD Worx (2023). Een op vijf werknemers in financiële problemen. Online: <https://www.sdworx.be/nl-be/over-sd-worx/pers/2023-07-13-een-op-viif-werknemers-financiele-problemen>
- 9 Securex (15/12/2023). Bijna twee op drie werkende Belgen maken zich zorgen over hun financiële situatie. Online: <https://press.securex.be/bijna-twee-op-de-drie-werkende-belgen-maken-zich-zorgen-over-hun-financiele-situatie>
- 10 Deloitte (2023). Financiële gezondheid in België. Samen werken aan meer financiële weerbaarheid voor iedereen. Online: <https://www2.deloitte.com/be/en/pages/financial-services/articles/financial-health.html>
- 11 Met dank aan Liantis voor het juridisch advies.