

Voor wie is deze handreiking?

Voor iedereen die als werkgever, leidinggevende of vanuit een andere ondersteunende rol dagelijks contact heeft met werkenden. Of je nu directeur, teamleider, HR-manager, adviseur P&O, of bedrijfsmaatschappelijk werker bent.

EEN GOED GESPREK OVER GELD, ZO DOE JE DAT!

Als leidinggevende zie je soms collega's worstelen met financiële problemen.

Hoe maak je dit bespreekbaar?

Hoe voer je een goed gesprek over geld?

Waar kun je medewerkers naar doorverwijzen?

In deze handreiking helpen we je op weg.

Stap 1: Zo kun je financiële problemen signaleren

We weten dat er ook binnen onze organisatie mensen zijn die moeite hebben om rond te komen. Geldproblemen hebben vaak grote invloed op het dagelijks functioneren, privé en op het werk. Ook voor de organisatie heeft dit gevolgen. Denk aan kosten die samenhangen met productiviteitsafname en verzuim maar ook de eventuele integriteitsrisico's.

Welke signalen kunnen wijzen op geldproblemen?

Er zijn verschillende momenten waarop je geldproblemen kunt signaleren. Het vroegtijdig herkennen van geldproblemen kan veel ellende voorkomen.

In dit overzicht zie je een selectie van de meest belangrijke en meest voorkomende signalen. (bron: Signalenkaart Nibud)

Basissignalen

- Regelmatige verzoeken om meer uren te werken
- Structureel (willen) overwerken
- Hoog (en vaak kort) ziekteverzuim
- Verzoek uitbetaling vakantiedagen

Bij onderstaande signalen is er vaak sprake van ernstige betalingsachterstanden en echte geldproblemen:

- Loonbeslag
- Regelmatige verzoeken om een voorschot op het salaris of het vakantiegeld
- Fraude of diefstal

Signalen op de werkvloer

Als je in direct contact staat met medewerkers, kun je naast de basissignalen ook nog enkele andere signalen opvangen. Deze signalen spelen zich vooral af op de werkvloer en in interactie met anderen. De volgende signalen kunnen aanleiding zijn om het gesprek over geld aan te gaan:

- Signalen werkprestaties
- Concentratieproblemen of stressgevoeligheid
- Vermindering productiviteit
- Oververmoeidheid en vergeetachtigheid
- Vaak te laat komen
- Afspraken niet nakomen
- Veel privégesprekken onder werktijd
- Chaotisch en slordig
- Signalen houding en gedrag
- Snel geprikkeld
- Onverzorgd uiterlijk
- Stillere of meer teruggetrokken houding
- Weinig tot niet op vakantie gaan
- Ziek melden in de vakantie, vanwege...
- Omgang met collega's
- Geen bijdrage aan cadeaus/uitjes
- Geld lenen van collega's

Signalen privésituatie

Daarnaast kunnen ingrijpende privégebeurtenissen het begin zijn van geldzorgen, de zogenaamde kruispunten in je leven die leiden tot hogere lasten of minder inkomsten zoals:

- Geboorte van kinderen
- Scheiding
- Overlijden partner
- Ernstige of langdurige ziekte (van de medewerker zelf of van kind of partner)
- Werkloosheid partner
- Langdurig mantelzorg moeten geven aan ouders of andere familieleden
- Grote inkomensdaling (van de medewerker zelf of van partner)

Stap 2: Zo ga je goed in gesprek

Bij een gesprek over geld is het soms zoeken naar een geschikt moment om het gesprek te beginnen. Je kunt zelf een gesprek aangaan, als reactie op een of meer signalen. En het is uiteraard ook mogelijk dat een medewerker zelf naar je toe komt. Voor beide gevallen geven we een aantal tips voor een goed gesprek.

Zelf het gesprek aangaan

Om de openheid te bevorderen is het goed om bij de start van het gesprek te benadrukken dat alle informatie discreet en vertrouwelijk wordt behandeld. Kijk aan de hand van onderstaande voorbeelden en tips welke aanpak het beste past bij jou, de organisatie en bij de mensen met wie je werkt.

Dit kan door eens in de zoveel tijd een bericht te verspreiden, of door op specifieke momenten persoonlijk in gesprek te gaan, bijvoorbeeld:

- als een medewerker iets meemaakt dat invloed kan hebben op de financiële situatie, zoals een scheiding, ziekte of andere ingrijpende levensgebeurtenis;
- bij het periodiek individueel werkoverleg;
- tijdens een functioneringsgesprek.

Een gesprek op initiatief van de medewerker

Het gesprek over geld kan natuurlijk ook op initiatief van jouw medewerker plaatsvinden. Het helpt als je hiervoor de voorwaarden schept. Bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat dat deze weet dat je beschikbaar bent om het gesprek over geld aan te gaan. En zelf een afspraak kan maken met jou, of de afdeling HR. Ook weet hij dat je voor een passende doorverwijzing kunt zorgen.

Deze route geeft medewerkers de mogelijkheid om zowel persoonlijk als anoniem ondersteuning te krijgen bij geldproblemen.

Het gesprek aangaan: de voorbereiding

Als je een signaal krijgt van mogelijke geldproblemen, is dat een goed moment om het gesprek over geld aan te gaan. Voordat je het gesprek aangaat is het goed om na te denken wat jouw boodschap, verwachtingen en het verloop van het gesprek zullen zijn. Probeer je te verplaatsen in de ander. Dat geeft een medewerker een gevoel van veiligheid als je het gesprek over een mogelijk gevoelige kwestie aansnijdt.

Het gesprek openen: ijsbrekers

Een gesprek over geld kan een positief effect hebben op het functioneren van een medewerker. Toch is het soms even zoeken naar hoe je erover begint. Je kunt voorbeeldvragen gebruiken als 'ijsbrekers' om het gesprek te openen:

- Vraag om toestemming: Ik zie [een of meer signalen], mag ik je daar iets over vragen?
- Gebruik een extern kader: Een onderwerp wat ik ook nog even wil aansnijden is je financiële situatie. Lukt het jou om rond te komen?
- Probeer het onderwerp te normaliseren: Ik spreek vaak met medewerkers over hun financiële situatie, hoe gaat het financieel met jou?
- Geef aan dat het gesprek vertrouwelijk is.

Het resultaat van dit gesprek: passende doorverwijzing

Een goede uitkomst van het gesprek is dat de medewerker zich door jou gehoord en gesteund voelt. Een doorverwijzing naar hulp kun je aanreiken door te zeggen:

- Mag ik je een suggestie geven voor...?
- Bedrijfsmaatschappelijk werk biedt ondersteuning bij...;
- Mag ik je in contact brengen met deze organisatie?
- Het Sociaal fonds biedt ondersteuning bij...;
- Wat zou je ervan vinden als ik een afspraak voor je regel met...

Het gesprek opvolgen: checkgesprek

Als je iemand hebt doorverwezen, dan is het belangrijk om nog eens terug te komen op het gesprek. Dat kun je doen met vragen als:

- We hebben het laatst gehad over mogelijkheden om financieel (beter rond te komen), hoe gaat het daarmee?
- Ik heb je destijds verteld over de mogelijkheid hulp te vragen. Heeft dat je geholpen?

Stap 3: Zo verwijst je medewerkers goed door

In onze organisatie zijn er verschillende afdelingen en instanties die medewerkers met financiële problemen kunnen helpen. Wij raden je aan om samen met de medewerker de verschillende opties te bespreken. Zo verwijst je zo goed mogelijk door naar passende hulp.

Bedrijfsmaatschappelijk werk

Als de vitaliteit of het werkplezier van een medewerker door de werk- of privé situatie onder druk komt te staan, kan Bedrijfsmaatschappelijk werk hulp bieden. De bedrijfsmaatschappelijk werker brengt eerst samen met de medewerker diens persoonlijke situatie in kaart, en kan vervolgens adviseren, begeleiden en eventueel doorverwijzen naar een meer specialistische instantie. Kijk voor meer informatie en de contactgegevens van de bedrijfsmaatschappelijk werkers [op intranet](#).

Financieel loket

Een van deze specialistische instanties op het gebied van financiën is het Financieel loket van Bedrijfszorg. Zij begeleidt, ondersteunt en adviseert medewerkers van de rijksoverheid met financiële hulpvragen. Met name voor schuldhulpverlening en budgetbegeleiding kunnen medewerkers goed terecht bij het Financieel loket. De medewerkers van het loket gaan met de collega's om tafel om samen de financiën weer op orde te krijgen. Zij kunnen als dat wenselijk is een aanvraag voor een renteloze lening bij het Sociaal fonds voorbereiden.

<https://www.ubrijk.nl/service/bedrijfszorg/gezondwerken/schuldhulpverlening>

Sociaal fonds

Het Sociaal fonds biedt medewerkers van de ministeries van BZK en AZ en de Hoge Colleges van Staat hulp bij het vinden van een oplossing voor financiële problemen. Het fonds is een onafhankelijke stichting voor en door collega's en biedt hulp in de vorm van renteloze leningen, giften en praktisch advies. Alle hulpvragen worden strikt vertrouwelijk behandeld en de werkgever wordt hierover niet geïnformeerd. Kijk voor de mogelijkheden en werkwijze op de externe website van het Sociaal fonds.

www.sociaalfondspersoneel.nl