



Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting

consortium

verborgen  
armoede

## Verborgen armoede op de werkvloer

Kwalitatief onderzoek onder werkgevers en opdrachtgevers

Corinne van Gaalen, Julia Delhaas

# Verborgen armoede op de werkvloer

## Kwalitatief onderzoek onder werkgevers en opdrachtgevers

*Corinne van Gaalen*  
*Julia Delhaas*

---

Nibud, mei 2021

*Dit onderzoek is gefinancierd door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) met betrokkenheid van het ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het kader van de NWA ronde Schulden en Armoede. Deze publicatie weerspiegelt de mening/onderzoekresultaten van de publicerende partij(en). Het NWO is niet aansprakelijk voor enig gebruik dat gemaakt zou kunnen worden van de daarin opgenomen informatie.*

## Voorwoord

Het Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (Nibud) is een onafhankelijk kennis- en adviescentrum op het gebied van huishoudfinanciën. Al meer dan 40 jaar ontwikkelen, verzamelen en vertalen we kennis met het doel te laten zien wat financieel kwetsbare situaties zijn en hoe die verbeterd kunnen worden.

We bieden actuele cijfers over hoe Nederlanders met geld omgaan en hun financiële mogelijkheden. We passen deze kennis toe door voorlichting en ondersteuning van professionals in de praktijk. Dit zijn onder andere functionarissen uit de maatschappelijke hulp- en dienstverlening, het financieel bedrijfsleven en sectoren van het onderwijs. Het Nibud ondersteunt deze groepen met eigen publicaties (Budgethandboek, Prijzengids) en door deskundighedsbevordering in de vorm van opleidingen en trainingen.

Onze missie is een Nederland zonder geldproblemen. Ondersteuning van huishoudens met een laag inkomen is daarvoor onontbeerlijk. Dat het daarbij niet alleen gaat om mensen met een uitkering laat dit onderzoek zien. Ook werkenden met een laag inkomen hebben in veel gevallen ondersteuning nodig.

Dit onderzoek geeft inzicht in de rol en verantwoordelijkheid die werkgevers en opdrachtgevers voor zichzelf zien ten opzichte van medewerkers die te maken hebben met verborgen armoede. Het onderzoek maakt deel uit van het project 'Vindplaatsen verborgen armen; naar effectievere wegen om huishoudens met een laag inkomen te ondersteunen', dat wordt uitgevoerd door een consortium bestaande uit de Hogeschool van Amsterdam, het Nibud, de Universiteit van Amsterdam, INK., Stichting Lezen en Schrijven, Over Rood en de gemeenten Almere, Amsterdam, Amersfoort, Hoeksche Waard, Kapelle (Zeeland), Krimpenerwaard, Lelystad, Nijmegen, Schiedam en Vlaardingen.

Dit onderzoek is gefinancierd door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) met betrokkenheid van het ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het kader van de NWA ronde Schulden en Armoede. Deze publicatie weerspiegelt de mening/onderzoeksresultaten van de publicerende partij(en). Het NWO is niet aansprakelijk voor enig gebruik dat gemaakt zou kunnen worden van de daarin opgenomen informatie.

Utrecht, mei 2021

# Inhoud

Voorwoord.....	3
1. Inleiding .....	5
1.1 Plaats van het onderzoek .....	5
1.2 Onderzoeksmethode .....	5
1.3 Leeswijzer.....	7
2. Inzicht in de problematiek.....	8
3. Verantwoordelijkheid.....	13
3.1 Verantwoordelijkheid voor ondersteuning.....	13
3.2 Verantwoordelijkheid voor toereikende arbeidsvoorwaarden .....	15
3.3 Rol en verantwoordelijkheid ten opzichte van zelfstandigen .....	18
4. Mogelijkheden (extra) ondersteuning .....	21
4.1 Wat gebeurt wel?.....	21
4.2 Welke verbeteringen zien werkgevers ten aanzien van de ondersteuning van werknemers met geldzorgen? .....	22
4.3 Welke rol kan de gemeente spelen in het ondersteunen van werkgevers bij het bieden van hulp aan werknemers met geldzorgen?.....	23
5. Conclusies.....	25
Bijlage 1   Itemlijst interviews .....	27

# 1. Inleiding

## 1.1 Plaats van het onderzoek

Gemeenten hebben een belangrijke taak in het ondersteunen van mensen met een inkomen op of rond het minimum. Het bereik van deze groepen is voor veel gemeenten echter een uitdaging. Een belangrijke groep die door gemeenten te weinig bereikt wordt is de groep werkende armen. Uit onderzoek van het SCP bleek dat in 2017 werkenden één derde van de totale groep arme volwassenen vormen. Iets meer dan de helft van deze groep was werkend in loondienst en een ruime 40 procent was werkend als zzp. Afgezet tegen het totaal aantal werkenden in loondienst of zzp'ers is twee procent van alle werknemers en acht procent van alle zzp'ers arm.<sup>1</sup> De werkplek is zodoende een belangrijke vindplaats voor verborgen armoede.

Om meer inzicht te krijgen in deze groep werkende armen en om een antwoord te vinden op de vraag waarom deze groep door gemeenten zo moeilijk wordt bereikt, voert het Nibud drie deelonderzoeken uit:

1. kwalitatief onderzoek onder werkgevers en opdrachtgevers
2. kwantitatief onderzoek onder werknemers en zzp'ers
3. kwalitatief onderzoek onder werknemers en zzp'ers

Deze rapportage beschrijft de resultaten van het kwalitatieve onderzoek onder werkgevers en opdrachtgevers: hoe kijken zij aan tegen medewerkers met geldproblemen, hoe zien zij hun eigen verantwoordelijkheid hierin en wat zijn mogelijke verbeterpunten?

Dit onderzoek maakt deel uit van het project 'Vindplaatsen verborgen armen; naar effectievere wegen om huishoudens met een laag inkomen te ondersteunen', dat wordt uitgevoerd door een consortium bestaande uit de Hogeschool van Amsterdam, het Nibud, de Universiteit van Amsterdam, INK., Stichting Lezen en Schrijven, Over Rood en de gemeenten Almere, Amsterdam, Amersfoort, Hoeksche Waard, Kapelle (Zeeland), Krimpenerwaard, Lelystad, Nijmegen, Schiedam en Vlaardingen.

Het project richt zich op het identificeren van vindplaatsen van mensen die leven in verborgen armoede om zo gemeenten en andere relevante actoren te helpen bij het verminderen van die verborgen armoede.

## 1.2 Onderzoeksmethode

Voor dit onderdeel van het onderzoek zijn twintig interviews gehouden onder werkgevers, arbeidsmarktintermediairs en opdrachtgevers.<sup>2</sup> Er is gesproken met directeurs, leidinggevenden, HR-/P&O-adviseurs of -managers en medewerkers/ leidinggevende van de salarisadministratie.

Hierbij is onderscheid gemaakt tussen vier categorieën werkgevers: werkgevers die voornamelijk werken vanuit een commerciële doelstelling, werkgevers van ondernemingen die een meer sociale verantwoordelijkheid voelen (bijvoorbeeld leerwerkbedrijven), de (lokale) overheid als werkgever en uitzendbureaus/ of bemiddelingsbureaus en opdrachtgevers die zzp'ers inhuren.

---

<sup>1</sup> Hoff, van Hulst & Wildeboer Schut, 2019

<sup>2</sup> Waar in dit rapport wordt gesproken over werkgevers, wordt ook verwezen naar arbeidsmarktintermediairs en opdrachtgevers

Daarnaast is variatie aangebracht in de omvang van de organisaties: klein (5 tot 50 werknemers), midden (50 tot 250 werknemers) en groot (250 of meer werknemers).

De uiteindelijke verdeling van werkgevers en opdrachtgevers naar bovengenoemde kenmerken is weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 1: Kenmerken respondenten

Respondent	Sector	Bedrijfsomvang	Contractsoorten
1	Horeca	30 tot 35 medewerkers	Hoofdzakelijk fulltime in loondienst
2	Kinderopvang	120 medewerkers	Hoofdzakelijk parttime in loondienst
3	Haven- en chemische industrie	220 medewerkers	Hoofdzakelijk fulltime zzp'ers
4	Uitzendbureau verschillende sectoren	20 medewerkers	Hoofdzakelijk uitzendkrachten
5	Transport en logistiek	90 medewerkers	Hoofdzakelijk uitzendkrachten
6	Recreatie en entertainment	150 tot 200 medewerkers	Mix van fulltime loondienst en seizoenswerk
7	Schoonmaakbranche	20 medewerkers	Hoofdzakelijk fulltime in loondienst
8	Technische bedrijven	3.500 medewerkers	80% in loondienst 20% flexibel
9	Ouderenzorg	250 medewerkers	Hoofdzakelijk flexibel
10	Horeca	70 (nu door de coronacrisis) 140 (normaliter) medewerkers	50% vast in loondienst 50% flexibel
11	Groothandel	12 medewerkers	Allemaal fulltime in loondienst (vast contract)
12	Sociale werkplaats	100 medewerkers	Zeer variërend nul uren contracten en gesubsidieerde banen
13	Internationaal transport	160 medewerkers	Hoofdzakelijk fulltime in loondienst
14	Onderwijs en onderzoek	3.000 medewerkers	Hoofdzakelijk loondienst (fulltime en parttime) en gedeelte zzp in ondersteunende functies
15	Overheid en semi-overheid	450 medewerkers	Loondienst en een grote flexibele schil
16	Catering en horeca	17 medewerkers en 12 zzp'ers	Hoofdzakelijk vast in loondienst en zzp
17	Werkleerbedrijf	140-150 medewerkers	Volledig loondienst
18	Horeca	110 medewerkers	Tijdelijke contracten
19	Detailhandel	600 medewerkers	80% loondienst 20% zzp
20	Uitzendbranche	8.000 medewerkers	Volledig zzp

De interviews zijn online afgenomen, de transcripties van de gesprekken zijn aan de geïnterviewden voorgelegd en akkoord bevonden.

De interviews focussen specifiek op medewerkers met een laag inkomen, die moeilijk rond kunnen komen. Van de werkgevers willen het volgende weten:

- Weten werkgevers of hun medewerkers goed rond kunnen komen (en waarom wel/ waarom niet)?
- Wat doen zij met deze informatie: gaan zij een gesprek aan en wanneer gaan zij het gesprek aan?
- Wat doen werkgevers verder voor medewerkers die moeilijk rond kunnen komen?
- Voelen werkgevers zich verantwoordelijk voor het uitbetalen van een toereikend loon?
- Voelen werkgevers zich verantwoordelijk voor het aanbieden van voldoende werkuren per week?
- Waar ligt naar hun mening de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf?
- Welke verbeterpunten zien werkgevers ten aanzien van de ondersteuning van hun medewerkers die moeilijk rondkomen?
- Hoe zien werkgevers hun verantwoordelijkheid ten aanzien van zelfstandigen zonder personeel?
- Zijn werkgevers op de hoogte van inkomensondersteunende voorzieningen vanuit de gemeenten en is er sprake van doorverwijzing naar, c.q. samenwerking met de betreffende gemeenten?

De volledige itemlijst van de interviews is opgenomen in bijlage 1.

### **1.3 Leeswijzer**

Het rapport is als volgt opgebouwd: In hoofdstuk 2 wordt bekeken in hoeverre werkgevers en opdrachtgevers op de hoogte zijn van de financiële situatie van hun medewerkers. Hoofdstuk 3 gaat in op de vraag in hoeverre werkgevers en opdrachtgevers zich verantwoordelijk voelen voor medewerkers die moeilijk rond kunnen komen. Hoofdstuk 4 kijkt naar mogelijkheden om de ondersteuning aan medewerkers met geldzorgen te verbeteren.

Het geheel wordt afgesloten met conclusies.

## 2. Inzicht in de problematiek

De meeste werkgevers zijn op de hoogte van het feit dat armoede ook onder werkenden voorkomt. Echter, in het eigen bedrijf wordt de thematiek niet altijd herkend. Bovendien bleek uit de interviews dat 'moeilijk rond kunnen komen' vaak gelijk werd gesteld aan het hebben van schulden. Op de vraag "wat is jouw beeld bij verborgen armoede op de werkvloer?" antwoordt een werkgever:

*"Als ik dan even bij ons ga kijken, dan zie ik veel mensen in de schoonmaak, in de productie, in de asbest, heel veel hebben loonbeslagen, zitten in de schulden en door de ene schuld af te lossen bouwen ze weer een andere schuld op dus dat zie ik bij ons heel erg voorbij komen." (Vestigingsmanager, uitzendbranche)*

Schulden zijn concreet en, zeker als er sprake is van loonbeslag, voor werkgevers herkenbaar. Of en in hoeverre medewerkers moeite hebben om de touwtjes aan elkaar te knopen, is bij werkgevers minder bekend.

### **Werkgevers weten wat hun personeel verdient maar niet of zij hier ook daadwerkelijk van rond kunnen komen**

Over het algemeen genomen weten werkgevers dus niet of hun personeel goed kan rondkomen. Zij weten wat hun medewerkers verdienen, maar niet of dit voldoende is om de maandbegroting rond te krijgen.

*"Nul, helemaal nul. Want ik kan niet in iedereens financiële gegevens kijken. (...) ... ik weet niet wat die man aan huur moet betalen of wat zijn vaste lasten zijn, of dat hij boven zijn stand leeft en nee ik zou niet de financiële situatie van die man thuis willen weten. Ik hoor het als er iets aan de hand is, en dan proberen we daar een oplossing voor te vinden." (Directeur, internationaal transport)*

*"Ik zeg altijd je kan niet in andermans portemonnee kijken. Want ze kunnen een salarisje van 'niks' hebben, maar ze kunnen daarnaast een man hebben die redelijk wat binnenbrengt, of een erfenis hebben gehad. Je hebt geen idee, je weet alleen het salaris van diegene op je werk en verder weet je het niet." (Teamleider HR, ouderenzorg)*

Bovendien zijn sommige werkgevers van mening dat zij niet perse op de hoogte hoeven te zijn van de financiële situatie van hun medewerkers. Zij vinden dat de werkgever hier pas een verantwoordelijkheid in heeft op het moment dat de financiële zorgen een negatief effect hebben op het werk.

*"Als werkgever zijnde moet je niet alles willen weten, ben ik van mening. Want er is een relatie, werkgever-werknemer relatie natuurlijk en dat gaat tot op een bepaalde hoogte [...] Ja ik wil ook niet weten wat iemand zijn thuissituatie is, of die een koop of huurwoning heeft, dus ik vind dat veel meer privé dan werk gerelateerd. Zolang het geen effect heeft op het werk en je merkt er niks van, dan kun je ook moeilijk erachter komen." (HR-adviseur, onderwijs en onderzoek)*



### **Financiële problemen worden vaak in een (te) laat stadium opgemerkt**

We zien dus dat werkgevers veelal op de hoogte zijn van medewerkers met schulden. Echter, als het gaat om de financiële situatie van hun medewerkers, de vraag of zij goed rond kunnen komen, dan blijkt daar veel minder zicht op te zijn. Werkgevers merken financiële problemen vaak pas op als het te laat is.

*"Weinig, echt heel weinig. Pas als er zich wat voordoet, dan staan wij vaak stil bij de financiële situaties. Als er een incassobureau komt of iemand zegt van ik kan niet op vakantie gaan, dan komt het aan het licht, maar nee we hebben weinig zicht van tevoren." (HR-manager, horeca)*

Toch geven de meeste werkgevers desgevraagd aan dat zij daadwerkelijke financiële problemen liever vóór zouden zijn, bijvoorbeeld door het verstrekken van voorlichting.

*"Het is lastig in te schatten voor wie het relevant is, liever zou ik dan segmenteren voor mensen voor wie het relevant is, zonder ze te beledigen. Nu kan ik dat pas als het eigenlijk al te laat is, dat ik voor iemand een informatieverzoek krijg, dan weet ik goh diegene zou wel wat hebben aan voorlichting maar op dat moment is het al te laat en werkt het niet meer preventief." (Recruiter, horeca)*

De wens preventief op te treden wordt vaak ingegeven vanuit het belang van de organisatie zelf. Het afhandelen van een loonbeslag, hoog ziekteverzuim of concentratieverlies bij de werknemers is niet iets waar een werkgever op zit te wachten. Op de vraag of de organisatie eerder (lees: vóór het loonbeslag) op de hoogte zou moeten zijn van de financiële situatie van hun werknemers, antwoordt een werkgever:

*"Dat is een gewetensvraag, als bedrijf zeg ik: nee maakt mij niet zoveel uit. Dat klinkt misschien heel hard. Anderzijds, als het heel veel invloed heeft op het functioneren van die medewerker en ik kan door een simpele doorverwijzing daar iets aan doen, dan zou je het eerder willen weten." (Directeur, werkleerbedrijf)*

### **Privacyoverwegingen kunnen werkgevers tegenhouden het gesprek over geld aan te gaan**

Als het gaat om het vroegtijdig opmerken van signalen die kunnen duiden op geldzorgen, zijn werkgevers vaak terughoudend omdat zijn bang zijn daarmee de privacy van hun medewerkers te schenden. Werkgevers vinden dit niet altijd passend in de werkgever-werknemer relatie.

*"Daar [vroegsignalering] ben ik vanaf gestapt omdat ik dacht ik ga altijd eerst even kijken van hoe ik dat zelf zou vinden en ik zou het ook niet fijn vinden als mijn werkgever inzage heeft in mijn privé. Wat dat betreft is er toch wel enige afstand, we zijn geen gemeente of iets dus ik moet dat ook niet willen als werkgever." (HR-manager, sociale werkplaats)*

Daarom gaan veel werkgevers het gesprek pas aan als daar een duidelijke aanleiding voor is, zoals loonbeslag, een brief van een bewindvoerder of een (regelmatig) verzoek om voorschotten op het salaris of vakantiegeld.

*"Ik ga niet maandelijks met iedereen in gesprek over hoe de thuissituatie is dus je moet of iets meekrijgen of een beslaglegging en dan kom je er pas achter wat er speelt bij iemand en dan heb je het er natuurlijk wel over met elkaar van hoe komt dit en kan ik met je mee denken." (Eigenaar, Horeca)*

### **De meeste werkgevers zijn wel op de hoogte van huishoudsamenstelling**

Hoewel veel werkgevers aangeven huiverig te zijn om zich ongevraagd te mengen in de privé-situatie van hun medewerkers, zien we wel dat veel werkgevers op de hoogte zijn van de huishoudsamenstelling van werknemers. In sommige gevallen geeft dit ook inzicht in de financiële positie van die werknemers.

*"Ik ken ook van alle mensen die bij mij werken de partners wel dus ik ken ze ook wel persoonlijk." (Directeur, schoonmaak)*

*"Ja, vaak wel. Vaak weten we wel dat ze zes kinderen hebben en in een klein appartementje wonen. Meestal niet gelijk bij het eerste gesprek maar wij vinden het heel belangrijk om een band op te bouwen met de uitzendkrachten." (Vestigingsmanager, uitzendbranche)*

Maar inzicht in de gezinssituatie kent ook zijn grenzen. Ook dit wordt vaak gezien als een privéaangelegenheid, waar je je als werkgever niet te veel in kan mengen.

*"Ik denk dat het heel moeilijk is als werkgever om in het huishouden van de medewerker te kijken. Je kan maar tot zekere hoogte in de privé en gezinssituatie kijken." (HR-manager, technische bedrijven)*

### **Ook levensgebeurtenissen worden gedeeld maar zijn niet altijd een reden tot een gesprek over de financiële situatie**

Levensgebeurtenissen worden vaak gedeeld binnen het bedrijf. In enkele gevallen wordt dit aangegrepen om het naast de emotionele en sociale veranderingen ook over de financiën te hebben. Eén van de werkgevers geeft bijvoorbeeld wel aan mee te willen denken over het uitbreiden of juist het verminderen van het aantal werkuren.

*"Ja, absoluut. Of als iemand met pensioen gaat, dat zijn life events en met name scheiden is ook wel een situatie waarin er vaak iets met een huis moet gebeuren, dus scheiden is ook wel echt een onderwerp waarbij we met de medewerker in gesprek gaan en vooral mee willen denken en ik blijf erbij, dat ik wel vind dat een medewerker daar zelf een verantwoordelijkheid in heeft. Maar als werkgever, wij willen ook dat iedereen goed in zijn vel zit, want dan presteert die ook het best. [...] En dat geldt bijvoorbeeld ook als mensen in die specifieke afdelingen minder willen gaan werken omdat ze zwanger worden, kindje krijgen, en dan zie je vaak dat dat een enorme puzzel is, dus dat mensen die 36 uur werken dan terug willen naar 34 uur zodat ze net iets minder kinderopvang hoeven te betalen" (HR-manager, recreatie en entertainment)*

Andere werkgevers geven aan dat dergelijke gebeurtenissen wel ter sprake komen, maar niet een directe reden zijn om het gesprek over geld aan te gaan.

*"Nee, eigenlijk niet. De reden waarom wij dan een gesprek aangaan zijn de praktische zaken, dus bij scheiding en adresverandering, bij trouwen de vrije dagen die je ervoor krijgt, bij een baby de verlofuren, dat soort dingen. En tuurlijk ga je met de leuke dingen even met elkaar in gesprek en met de minder leuke dingen ga je ook erover in gesprek en dat is wat lastiger en dan moet je ook even afwachten wat diegene zelf erover vertelt. Maar dat heeft in ieder geval in mijn situatie nog nooit geleid tot een gesprek over financiën." (HR-adviseur, uitzendbranche)*

Soms leidt een levensgebeurtenis op een meer indirecte manier tot een gesprek over geld.

*"Ja dat wordt altijd wel verteld, ook als ze een huis willen kopen, vragen ze om een werkgeversverklaring natuurlijk, die komen ze ook netjes halen. En een enkeling komt dan ook van; mag ik drie maanden wat meer werken zodat ik wat meer hypotheek kan krijgen?" (Manager, kinderopvang)*

En ook hier speelt opnieuw bij een aantal werkgevers de werk-privé balans. Hoever meng je, je als werkgever in de privé situatie van je werknemers?

*"Eigenlijk niet want je merkt dat dat als werkgever een lastig verhaal is want het is natuurlijk iemand zijn privésituatie dus daar heb je geen rol in, we zien het maar je kan er eigenlijk niks mee en dat is ook als werkgever heel lastig want het speelt zich natuurlijk in privésfeer af en je kunt daar heel moeilijk een rol in pakken." (HR-manager, haven- en chemische industrie)*

### **Factoren die van invloed zijn op het al dan niet aangaan van een gesprek over geld zijn de frequentie en aard van het contact en de bedrijfscultuur**

Welke factoren zijn van invloed op het wel of niet herkennen van signalen en het hiernaar handelen? Als het gaat om inzicht in de financiële situatie van werknemers, valt op dat de frequentie en de aard van het contact met de werknemer vaak bepalend zijn.

*"Ik ken ze allemaal persoonlijk, de een iets beter dan de andere, ik ken vaak hun kinderen ook en dat geeft ook wel een soort vertrouwen denk ik. (...) Ik help met de toeslagen en dat soort dingen en ze weten dat ze daarvoor bij mij terecht kunnen" (Manager, kinderopvang)*

Met name intercedenten geven aan signalen moeilijk op te kunnen vangen, aangezien het hoofdzakelijk de opdrachtgever is die het persoonlijke contact met de werknemer voert. Maar ook in andere sectoren kan er sprake zijn van weinig contact met het personeel, bijvoorbeeld in de transportsector:

*"Nee, wij hebben eigenlijk een afstand tot het personeel. (...) Die mensen zijn onderweg en als ze thuiskomen van een rit dan is het heel goed mogelijk dat er op kantoor niemand is, dat die mensen thuis zijn. En die chauffeur komt rond 9 uur s' avonds binnen, dan zien wij die mensen niet." (Directeur, internationaal transport)*

Ook de bedrijfscultuur speelt een rol. Veel werkgevers geven aan dat vertrouwen en een open bedrijfscultuur belangrijke factoren zijn in het bespreekbaar maken van financiële problemen. Er heerst volgens hen vaak veel schaamte bij de werknemers om problemen op dit thema te delen, zowel naar collega's als naar de werkgever toe.

*"Onder collega's is het een lastig onderwerp omdat over het algemeen kom je er pas achter als mensen om een voorschot gaan vragen of als het eigenlijk al te laat is en iemand onder bewind staat, want dan moet die een deel salaris afdragen, en dat zien wij, dat er een blokkade op de loonbetaling is. Ga je dan met iemand in gesprek? Met sommige mensen ga je in gesprek met sommige mensen is dat wat lastiger. Onder collega's is dat ook wel een ding, het is een beetje taboe, mensen schamen zich ook." (HR-adviseur, uitzendbranche)*

### **Als signalen die kunnen duiden op moeilijk rondkomen wel worden opgemerkt, wordt dit veelal pragmatisch opgelost**

Hoewel werkgevers dus vaak niet weten of hun medewerkers goed rond kunnen komen, krijgen zij wel degelijk signalen die kunnen wijzen op financiële zorgen.

Loonbeslag is een concrete aanwijzing dat er sprake is van schulden, maar dan zijn de financiële problemen eigenlijk al uit de hand gelopen. Andere concrete signalen die veelvuldig werden genoemd zijn het vragen om een voorschot op het salaris of vakantiegeld of om uitbetaling van vakantiedagen. Dergelijke verzoeken kunnen ook op schulden wijzen maar dit is niet per definitie het geval. Het laten uitbetalen van vakantiedagen bijvoorbeeld, kan ook betekenen dat werknemers moeite hebben met rondkomen en dat zij op deze wijze de huishoudportemonnee (moeten) aanvullen. Er zijn ook werknemers die het geld van de uitbetaalde vakantiedagen gebruiken voor de (onverwachte) aankoop van een duur product, bijvoorbeeld (vervanging van) een wasmachine. Dergelijke signalen worden door werkgevers wel opgemerkt en in de meeste gevallen ook gehonoreerd.

*"Ik heb weleens dat mensen mij vragen van ik heb 1.000 euro nodig, is het goed als je dat wil voorschieten en 9 van de 10 keer doe ik dat wel..." (Directeur, schoonmaakbranche)*

*"....bijvoorbeeld als iemand krap bij kas zit, dan kunnen ze een keer per jaar een extra verzoek doen om hun vakantiegeld uit te laten betalen. Als dat niet het vaste moment is. Daar wordt wel gebruik van gemaakt. Mensen die hun uren laten aanvullen met vakantiedagen, zonder dat ze ook echt een vakantie opnemen, dat gebeurt ook wel, dat zijn handigheidjes om toch wat extra geld op de rekening te krijgen. Af en toe wordt er om een voorschot gevraagd." (Recruiter, horeca)*

Sporadisch werden ook andere signalen genoemd die erop (kunnen) wijzen dat medewerkers moeite hebben met rondkomen, zonder dat er daadwerkelijk sprake hoeft te zijn van schulden.

*"Ja, of ziek zijn tijdens de zomervakanties of andere vakanties. De kinderopvang schijnt nogal een duur dingetje te zijn, ondanks de toeslag heb je ook een eigen bijdrage. Of mensen die niet op vakantie gaan naar het buitenland, dat zijn allemaal tekenen." (HR-manager, sociale werkplaats)*

*"...maar de directie is soms bijvoorbeeld wat later met betalen, de 29ste of de 30ste en dan hoor je eigenlijk wel dat medewerkers zeggen dat ze dat niet redden en dan de boodschappen niet meer kunnen doen. En dan is het eigenlijk voor medewerkers net op het randje dat ze het redden. Ze wachten echt op dat salaris dus ze hebben geen buffer, daar komt het eigenlijk op neer." (Manager, kinderopvang)*

Wanneer op dit soort signalen werd doorgevraagd, bleken veel werkgevers hier geen specifiek beleid op te hebben. Zo wordt een verzoek om een voorschot bijvoorbeeld wel ingewilligd, maar in de praktijk wordt weinig naar (eventuele) achterliggende problematiek gekeken.

De werkgever uit het laatste citaat antwoordde op de vraag wat zij met dit soort signalen doet, dat zij meer druk uitoefent om de salarissen op tijd te betalen.

## 3. Verantwoordelijkheid

### 3.1 Verantwoordelijkheid voor ondersteuning

In het vorige hoofdstuk is aangegeven dat werkgevers vaak pragmatisch reageren op signalen van hun medewerkers die erop kunnen wijzen dat deze medewerkers moeite hebben om de eindjes aan elkaar te knopen. Een verzoek om een voorschot of om uitbetaling van vakantiedagen wordt door de meeste werkgevers gehonoreerd, maar wat gebeurt er verder? In hoeverre voelen werkgevers zich verantwoordelijk voor de financiële situatie van hun medewerkers?

#### **De meeste werkgevers zijn terughoudend met het zichzelf de verantwoordelijkheid toebedelen voor het ondersteunen van werknemers**

Op de vraag of je als werkgever verantwoordelijk bent voor het bieden van ondersteuning aan personeel met geldproblemen reageren de meeste werkgevers ontkennend. Een verantwoordelijkheid voelt als een verplichting. De meeste werkgevers vinden niet dat zij vanuit hun werkgeversrol verplicht kunnen worden gesteld tot het ondersteunen van werknemers met geldzorgen:

*"Niet, ik vind dat ik als werkgever al veel te veel verantwoordelijkheden heb. En ik vind het helemaal niet dat ik verantwoordelijk ben voor wat zij aan schulden maken." (Eigenaar, groothandel)*

*"Wij zijn uiteindelijk er voor om het bedrijf op koers te houden, er ligt al heel veel op de schouders qua regelgeving van een werkgever en mensen moeten ook beseffen dat ze een bepaalde eigen verantwoordelijkheid hebben." (Eigenaar, horeca)*

Sommige werkgevers zien geen formele, maar wel een morele verantwoordelijkheid.

*"Officieel, als we het zakelijk gaan bekijken zijn wij verre van verantwoordelijk, maar wij willen hier op kantoor allemaal juist wel heel betrokken zijn." (Vestigingsmanager, uitzendbranche)*

*"Ik denk niet dat dat een verplichte verantwoordelijkheid is. Ik denk alleen dat als je een normale en sociale band hebt met je werknemers dan moet je daar te allen tijde over kunnen praten maar een echte verplichting bij een werkgever, ik denk niet dat hij of zij daar de aangewezen persoon voor is." (Eigenaar, horeca)*

#### **De meeste werkgevers zien wel een rol voor zichzelf als het aankomt op de ondersteuning van hun medewerkers die moeilijk rond kunnen komen, maar voornamelijk als doorverwijzer en informatieverstrekker en in mindere mate als hulpverlener**

Als werkgevers al een soort van morele zorgplicht voelen ten aanzien van hun medewerkers, dan zien zij zichzelf vooral in de rol van doorverwijzer. Hiermee vervullen zij dus een schakelfunctie tussen hulporganisaties en de werknemer.

*"[...] Daar houdt de verantwoordelijkheid wel mee op. Als ik puur een doorgeefluik zou kunnen zijn naar plekken waar mensen goed worden geholpen dan zou dat goed zijn. Ik kan niet precies zeggen dit is voor dit en dit voor dat." (Eigenaar, schoonmaakbranche)*

*"Wij zeggen wij zijn van het werk, niet van de zorg, dus wij relateren alles aan werk, zelfstandig werk. [...] Dus wij hebben wel een stukje begeleiding daarin, maar meer in de begeleiding van het hulp zoeken." (Directeur, werkleerbedrijf)*

Werkgevers erkennen daarmee dat zij niet de expertise in huis hebben om hun werknemer de juiste hulpverlening te bieden. Zij laten de daadwerkelijke hulpverlening liever over aan gespecialiseerde hulporganisaties. Ook hier zijn gradaties in, het kan gaan om puur doorverwijzen tot het zelf inhuren van deze expertise:

*"Ik ga diegene niet adviseren om maandelijks een begroting te maken en dan punten in kaart te brengen van misschien is het een goed idee om te stoppen met roken, dat soort advies ga ik niet geven. [...] Ja, ik ben daar niet voor opgeleid ook, voor dat soort gesprekken. Dat laat ik liever aan de mensen die daarvoor geleerd hebben en ervaring mee hebben over." (Recruiter, horeca)*

*"Nou mijn twijfel is dus of HR daar de juiste persoon voor is. Of zelfs een extern bedrijf, dat er bijvoorbeeld een soort coach of hulpverlener is. Desnoods dat je je als bedrijf kan aanmelden, dat er een soort hulpverlener/coach bedrijfje is die informatie verstrekt [...]. Dat je iemand door kan sturen" (HR-manager, horeca)*

Ook de rol van informatieverstrekker of voorlichter wordt door meerdere werkgevers genoemd als passend.

*"Folders werken wel (...) wij prikken wat op de borden en wij presenteren het op onze website. (...) En wat wij ook vaak doen als we echt belangrijke informatie hebben dan geven we het de mensen zelf mee en we sturen het nog een keer naar hun postadres, zodat we weten dat ook de achterban het leest." (Directeur, werkleerbedrijf)*

Een enkele werkgever gaat een stap verder dan doorverwijzen of informatie verstrekken, door bijvoorbeeld hele praktische hulp te bieden:

*"We hadden ook iemand waarvan de telefoon kapot was, die was bij de winkel om die te laten repareren, dus toen heb ik hem een oude telefoon gegeven zodat hij wel bereikbaar was. Of met tanken bijvoorbeeld, dat ze het niet voor kunnen schieten dus dan schieten wij het voor. Of ze krijgen een auto mee, als hun auto bij de garage staat, dat ze tijdelijk een auto kunnen lenen. Dus op die manier proberen we dat wel, of met geld maar het liefst met tastbare dingen." (Vestigingsmanager, uitzendbranche)*

### **De aard van het bedrijf is geen doorslaggevende factor**

Omdat voor dit onderzoek interviews zijn gehouden met werkgevers uit diverse sectoren, is bekeken of en in hoeverre de aard van het bedrijf van invloed is op het herkennen van signalen en het in gesprek gaan hierover. Dit verband is in dit onderzoek niet gevonden: de sector of de omvang van het bedrijf bleken geen onderscheidende invloed te hebben op de mate van verantwoordelijkheid en de rol die de werkgever voor zich ziet. Wel zien we dat aandacht voor de thematiek binnen het bedrijf voornamelijk gebonden is aan de persoon (of personen) die in een HR- of leidinggevende functie zitten.

### Ook de werknemer heeft een rol en verantwoordelijkheid

Als het gaat om problemen met rondkomen, wijzen werkgevers ook vaak op de eigen verantwoordelijkheid van hun medewerkers. Is het niet in eerste instantie de werknemer zelf die aan de bel moet trekken?

*"[...] maar meestal is het ook een taboe. Dat ze het liever niet willen bespreken, dat ze het zelf al moeilijk vinden laat staan bespreken met een HR-collega. De meeste werkgevers verwachten van hun werknemers ook eigen initiatief als het aankomt op het bespreekbaar maken van geldzaken." (HR-adviseur, onderwijs en onderzoek)*

Een aantal werkgevers geeft aan dat het soort werknemers dat werkzaam is binnen het bedrijf in grote mate bepaalt of het gesprek over geld kan plaatsvinden. Als de bedrijfscultuur geen ruimte biedt voor een gesprek over geld, dan zijn de problemen vaak al hoog zijn opgelopen, voordat de werkgever op de hoogte is gebracht. Bovendien laten de meeste werknemers niet graag blijken dat zij financiële problemen hebben.

*"...het is echt een mannencultuur en het is ook niet echt stoer om daarvoor uit te komen." (HR-manager, haven- en chemische industrie)*

*"Dit soort dingen zijn vaak een groot geheim daar kom je pas achter op het moment dat je het te horen krijgt of een beslaglegging krijgt. En dan pas raak je met elkaar in gesprek over wat er misgaat. Het is vaak niet iets waar een werknemer zelf mee naar je toe komt." (Eigenaar, horeca)*

Ook angst voor de gevolgen van openheid belemmeren werknemers om naar hun werkgever te stappen op het moment dat er geldzorgen zijn. Werkgevers geven aan dat schaamte of angst voor baanverlies een grote drempel kunnen vormen voor werknemers om te melden dat er geldzorgen zijn. Zo illustreert een werkgever:

*"Het viel op dat iemand elke vakantie ziek was. Dan ga je dus kijken van hoeveel kinderen zijn er, dan ga je het gesprek aan. En dan zie je dat iemand het niet durfde te vertellen omdat die bang was dat ze haar baan zou verliezen. Terwijl je eigenlijk met hoog ziekteverzuim nog sneller je baan verliest, en dat ook uitleggen van zo werkt het, laten we open zijn en kijken naar oplossingen." (Eigenaar, groothandel)*

### 3.2 Verantwoordelijkheid voor toereikende arbeidsvoorwaarden

Naast de vraag of werkgevers zich verantwoordelijk voelen voor de hulpverlening aan hun medewerkers die moeilijk rond kunnen komen, is ook de vraag gesteld of zij verantwoordelijk zijn voor het uitbetalen van een toereikend loon of het bieden van genoeg werkuren per week. De meeste werkgevers vinden dat zij hieraan voldoen, door het minimumloon of het Cao-loon uitbetalen. Bovendien wordt ook hier specifiek verwezen naar de verantwoordelijkheid van de werknemer. De werknemer gaat immers een arbeidsovereenkomst aan en als werkgever mag je er dan op vertrouwen dat iemand zijn financiële situatie heeft meegenomen in de overweging akkoord te gaan met de contractuele afspraken.

**Het bieden van toereikende arbeidsvoorwaarden wordt met name als gezien als de verantwoordelijkheid van het rijk (minimumloon), de cao of de werknemer zelf (bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst)**

Werkgevers gaan ervan uit dat als zij zich houden aan het minimumloon of het Cao-loon, dit voldoende moet zijn om rond te komen.

Op de vraag of hij de verantwoordelijkheid heeft om een salaris uit te betalen waar een werknemer van rond kan komen, antwoordt een werkgever:

*"Ja, dat heb ik. Maar ik neem aan dat onze overheid dat in gedachten heeft bij het bepalen van het minimumloon." (Recruiter, horeca)*

Een andere werkgever stelt, in reactie op de vraag of er mensen arm zijn binnen het bedrijf:

*"Nee, die hebben wij niet. U praat meestal over chauffeurs en die worden betaald volgens een Cao, wat voorgeschreven is en dat wordt betaald." (Directeur, internationaal transport)*

Ook de meeste andere werkgevers geven aan de Cao als maatstaf voor een toereikend salaris te zien. Deze lonen liggen vaak hoger dan het minimumloon. Voor de meeste werkgevers is het feit dat het Cao-loon boven het minimumloon ligt voldoende om aan te nemen dat iemand zou moeten kunnen rondkomen met het geboden salaris.

*"Nou we werken sowieso met horeca-cao dus daar zit een minimum in en dat minimum wordt met schalen verhoogd dus voor ons is dat in de branche geregeld en dat is iets hoger dan het landelijk minimumloon dus ja in hoeverre ben ik daar, ik ga niet iemand meer salaris geven omdat ze dan uit de financiële problemen komen want dan krijg je scheven gezichten naar de anderen toe." (Eigenaar, horeca)*

Bovendien biedt een Cao, naast een toereikend salaris, ook voordelen als gelijkheid en eerlijkheid:

*"Dat is natuurlijk altijd binnen een organisatie een beetje een gevoelig punt. Wij hebben ook die Cao nu aangehouden, omdat dat heel veel vragen wegneemt en het heel fijn is dat je je daarop kan beroepen. En dat het niet zo is dat de een iets meer verdient dan de ander, we hebben het echt ingedeeld in functies en daaruit krijg je betaald, dus het is best eerlijk ingericht vanuit onze kant." (Eigenaar, horeca en catering)*

**Bereidheid om een hoger salaris te bieden op het moment dat de werknemer onvoldoende kan rondkomen vinden veel werkgevers te ver gaan. Het salaris zien werkgevers vooral gekoppeld aan prestaties en niet aan het wel of niet kunnen rondkomen.**

Als een medewerker solliciteert op een baan met een bepaald salaris, dan gaan de meeste werkgevers ervan uit dat dit salaris voldoende is om van rond te komen.

*"Waar men op afkomt bij een sollicitatie. Het is met wederzijds toestemmen dat je een arbeidscontract aangaat en het lijkt mij dat iemand die een arbeidscontract aangaat met een voorgestelde waarde dat men daarmee uit de voeten kan komen en hoe ze daar werkelijk mee uit de voeten kunnen, dat vind ik een te privé vraag om te stellen." (Eigenaar, horeca)*



Enkele werkgevers geven aan toereikende arbeidsvoorwaarden te zien als een gedeelde verantwoordelijkheid. Dit betekent dat zij bij het aangaan van een (nieuwe) arbeidsovereenkomst bewust in gesprek gaan met de werknemer of het geboden aantal uren en het bijbehorende salaris voldoende zijn om van rond te kunnen komen.

*"We maken eigenlijk altijd een pro forma berekening, om ook echt iemand een beeld te geven, bruto zegt natuurlijk niet zoveel, dus om ook echt te kijken is dit netto voor jou oké? Dat is in die fase tot indiensttreding ook echt heel erg belangrijk [...] Kan je dit je echt veroorloven? In sommige situaties vraag ik zelfs of mensen eerst zelf willen aangeven hoeveel ze netto minimum moeten verdienen om hun lasten te kunnen dragen, zodat daar in ieder geval geen verrassingen later komen." (HR-manager, recreatie en entertainment)*

Echter, een verhoging van het salaris omdat een werknemer niet kan rondkomen vinden veel werkgevers te ver gaan. Alleen als er ook op basis van het functioneren een hogere trede of schaal passend is, is loonsverhoging een mogelijkheid. Enkel het niet goed kunnen rondkomen is voor veel werkgevers geen reden om het salaris aan te passen.

*"[...] Maar überhaupt als iemand zegt ik kan niet rondkomen, mag ik meer uren of een loonsverhoging, en er is niet een reden te bedenken die gelinkt is aan de prestatie, dan zullen wij op allebei die plekken daar geen gehoor aan geven. Dat klinkt heel hard maar ik ga liever iemand helpen om wel rond te komen, dan dat ik uit moet leggen aan de werknemers dat hij meer salaris heeft gekregen omdat hij financiële problemen had." (HR-manager, recreatie en entertainment)*

*"Nee, er wordt echt gekeken naar het aantal jaar ervaring dat ze hebben en daaraan worden ze aan de hand van de schalen ingedeeld in de juiste schaal en trede. [...] Het stukje rondkomen wordt ook wel meegenomen maar je moet natuurlijk niet aankomen met ik wil drie treden hoger want anders kom ik niet rond." (Manager, kinderopvang)*

Wel zijn werkgevers soms bereid mee te zoeken naar manieren om meer loon te gaan verdienen. Door bijvoorbeeld meer uren aan te bieden of scholing aan te bieden om uiteindelijk een beter betaalde functie te bekleden.

*"Dan moet het de leidinggevende opvallen en als ze in dat geval schakelen met ons dan kunnen we meedenken en helpen. We hebben ook genoeg trainingen intern waardoor je misschien hoger op kan komen." (HR-adviseur, onderwijs en onderzoek)*

### **Ook voor het aantal arbeidsuren geldt dat werkgevers dit zien als een verantwoordelijkheid liggend bij de werknemer**

Ook als het gaat om het aantal arbeidsuren, redeneren werkgevers vaak vanuit de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer: als een werknemer solliciteert op een baan van een x-aantal uur, zal hij of zij daarvan kunnen rondkomen.

*"Niet verantwoordelijk, als iemand kiest voor een twee-uren dienstverband, dat is zijn eigen keus en wij zetten dan een vacature uit van twee uur, dan moet je niet reageren vind ik, dat is ieder zijn eigen verantwoordelijkheid." (Teamleider, ouderenzorg)*

In een enkel geval geeft een werkgever aan naar de gezinssituatie te kijken bij het overeenkomen van de arbeidsuren. Zo illustreert een werkgever:

*"Wij hebben ook een beetje het ongeschreven adagio binnen ons bedrijf dat wij ruimte proberen te kweken om mensen die kostwinnaar zijn, 36 uur aan te bieden. Dus als je kostwinnaar bent en je hebt geen ander inkomen, dan willen we ruimte hebben om iemand 36 uur aan te bieden, want anders kom je er niet mee uit."*  
(Directeur, werkleerbedrijf)

### **Over het algemeen zijn werkgevers eerder bereid om werknemers meer uren te geven, dan meer salaris**

De meeste werkgevers vinden het in de regel de verantwoordelijkheid van hun medewerkers of zij met het geboden salaris rond kunnen komen. Echter, wanneer werkgevers de mogelijkheid hebben om meer uren aan te bieden, zullen zij dit niet nalaten.

*"We vragen eigenlijk altijd van tevoren van we hebben nu bijvoorbeeld een parttime klus, wil je parttime blijven werken of wil je juist meer uren werken. En dan is het vaak dat we ook kijken als we een nieuwe aanvraag binnenkrijgen, en de tijden vallen niet in de tijden waarin die niet werkt, dan zijn zij altijd diegenen die we het eerst benaderen met we hebben een nieuwe klus voor jou, met meer uren, zou je dat erbij willen aannemen? En dan is het aan de uitzendkracht zelf of die het aanneemt natuurlijk. Dat is eigenlijk de eerste die we dan vragen."*  
(Vestigingsmanager, uitzendbranche)

*"Je noemt een heel concreet voorbeeld, toevallig is een van onze van onze werkneemsters vorig jaar gescheiden, ze heeft 2 kinderen, ze werkt 3 dagen per week en zij wilde graag 4 dagen gaan werken. Maar we hebben het werk niet, het is voor ons niet nodig en dan snap ik best dat zij daar behoefte aan heeft en dat het fijn zou zijn om iets meer inkomen te hebben als je dan jezelf moet gaan bedruipen met 2 kinderen. (...) Maar het is dan in ieder geval bekend, dus als er wel behoefte is, dan zullen we haar als eerste vragen."* (HR-manager, transport en logistiek)

### **3.3 Rol en verantwoordelijkheid ten opzichte van zelfstandigen**

Voor zzp'ers is er ten aanzien van toereikende arbeidsvoorwaarden nog weinig geregeld. Tot 1 januari 2021 was er geen minimumtarief van zzp'ers, nu is dat er wel (16 euro per uur). Dit en de verhouding tussen de werk- of opdrachtgever en de zzp'er maakt het voor veel werk- en opdrachtgevers lastig om een duidelijke rol of verantwoordelijkheid voor zichzelf te zien.

### **De hoogte van het uurloon van een zzp'er wordt in grote mate beïnvloed door de sector en de mate van concurrentie**

De branche waarin een zzp'er werkzaam is heeft grote invloed op de arbeidsvoorwaarden van een zzp'er. Hoge concurrentie zorgt ervoor dat sommige zzp'ers noodgedwongen het uurtarief aanpassen naar een zo laag mogelijk bedrag. Op deze manier kunnen zij in elk geval werken. Een werkgever schetst het beeld van zo'n zzp'er in de haven- en chemische industrie:

*"Ja die hebben we ook en wij zien dat ook met zzp'ers die we inhuren en daar zie je met name dat mensen zo wanhopig worden dat ze zichzelf steeds goedkoper in de markt zetten, je ziet natuurlijk een aantal groepen zzp'ers, je hebt mensen met hele specifieke kennis die gewoon altijd booming blijven en overal kunnen werken maar je ziet ook steeds meer mensen die noodgedwongen gaan zzp'en omdat ze niet meer met een vaste baan aan de slag kunnen, die groep heeft het wel echt moeilijk." (HR-manager, haven- en chemische industrie)*

Een andere werkgever erkent het gemak waarmee je zzp'ers in kunt zetten en ook weer stop kunt zetten op het moment dat zij niet meer nodig zijn binnen de organisatie:

*"Nu in coronatijd zijn we eigenlijk echt gegijzeld door ons personeel. Zonder hun goedkeuring kunnen we helemaal niks, voor ons is het een hele rare situatie en met zzp'ers, ja dan ligt dat enthousiasme aan hun kant, want zij moeten zich bewijzen naar ons toe dus dat werkte veel beter dan met vaste mensen. Ook omdat je ermee kan stoppen als het niet werkt maar ook omdat zij met veel meer enthousiasme naar hun werk gaan." (Eigenaar, horeca en catering)*

Eén van de werkgevers benadrukt het belang van een gelijk salaris voor alle medewerkers binnen het bedrijf, zodat er geen onderscheid kan worden gemaakt tussen zzp'ers, ingeleende en eigen medewerkers. Nu is dat onderscheid er vaak nog wel en dat leidt tot een oneerlijke verdeling:

*"Wat ik wel zie wat schrijnend is en wat wel beter wordt doordat er wetgeving op het gebied van equal pay is, maar dat wij soms een vraag uitzetten voor een bedrijf voor bijvoorbeeld een transportmedewerker en dat bedrijf zet dat dan ook weer uit bij bedrijven dus vervolgens krijgen wij weleens medewerkers die echt voor een schijntje komen, althans wij betalen veel maar zij houden er zelf heel weinig aan over." (HR-manager, haven- en chemische industrie)*

### **Om het overmatige en structurele overwerken te voorkomen proberen werkgevers zich aan de arbeidstijdenwet te houden**

Veel werk- of opdrachtgevers houden de arbeidstijdenwet aan bij zzp'ers om overmatig overwerk te voorkomen. Toch is grip houden op de werksituatie van een zzp'er lastig. Je hebt als werk- of opdrachtgever vaak minder persoonlijk contact met een zzp'er dan met de eigen werknemers. Zo kan het voorkomen dat zzp'ers door het aannemen van verschillende opdrachten bij verschillende opdrachtgevers veel meer uren per dag werken dan volgens de arbeidstijdenwet toegestaan is, zo schetst een werkgever:

*"Wat je ook wel veel ziet, want wij hebben een eigen haven, wat je daar ziet, en dat heeft niet met armoede te maken maar zegt wel iets over hoe mensen geld verdienen het zelf nodig hebben, is dat mensen die wij inhuren voor de haven dan bij ons acht uur werken en dat ze van een klus komen waar ze ook al acht uur hebben gewerkt of naar een klus gaan waar ze nog acht uur moeten werken en als bedrijf weet je dat eigenlijk niet altijd, kun je daar ook niet altijd wat mee maar dat geeft wel het gevoel dat er echt wel mensen zijn die ook in je eigen blikveld werken die dus echt het geld zo nodig hebben of in zo'n slechte arbeidsmarkt positie zitten dat ze dit gewoon moeten doen." (HR-manager, haven- en chemische industrie)*

**Opdrachtgevers wijzen zzp'ers wel op pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, maar zien dit wel als een eigen verantwoordelijkheid en keuze van de zzp'er.**

Eén van de werkgevers geeft aan dat het vaak lastig is om echt een concrete actie te ondernemen bij onverzekerde zzp'ers. Het ondernemerschap biedt de vrijheid dit naar eigen voorkeur in te dienen. De werkgever geeft wel aan het belangrijk te vinden het onderwerp bespreekbaar te maken.

*"Ik maak het weleens bespreekbaar en ik vraag het ook altijd van ben je verzekerd en heb je een pensioenregeling, ik kan daar als werkgever niet veel mee want wij betalen een vergoeding en ik kan alleen maar aangeven dat het slim is om er over na te denken maar ik heb daar geen rol in." (HR-manager, haven- en chemische industrie)*

**Hierbij zien de werkgevers ook dat de kosten een rol spelen in het wel of niet afsluiten van een verzekering.**

Het niet afsluiten van verzekeringen kan leiden tot problemen zeker bij zzp'ers die rond het minimum leven.

*"En die ruimte is er dan vaak niet om privé allerlei dingen te regelen en dus krijg je ook mensen die gaan doorlopen met klachten omdat ze het niet kunnen permitteren om een tijdje thuis te zijn. Om bijvoorbeeld geen vakantie te nemen omdat het er niet af kan. Dat is natuurlijk ook niet goed want je hebt natuurlijk echt wel een minimum aantal dagen nodig om even afstand te nemen en even bij te komen." (HR-manager, haven- en chemische industrie)*

## 4. Mogelijkheden (extra) ondersteuning

### 4.1 Wat gebeurt wel?

Hoewel uit het bovenstaande naar voren komt dat werkgevers vaak weinig (kunnen) doen als het gaat om het moeilijk rond kunnen komen van hun werknemers, kwamen in de interviews ook een aantal initiatieven naar voren om werknemers ook preventief te ondersteunen. Dat wil zeggen, ondersteuning voordat er sprake is van schulden. Zo werkt een van de geïnterviewde werkgevers met een sociaal fonds:

*"... dat als je bij ons komt werken houden wij altijd drie euro per maand in voor een sociaal fonds en als je bijvoorbeeld een bril nodig hebt of je kind heeft een beugel nodig en je kunt dat niet betalen dan kun je altijd een beroep doen op het sociaal fonds en die vergoeden dit soort dingen en dat is een stukje aan de medisch-sociale kant maar goed daar draag je dan wel drie euro per maand aan bij maar daar kan je altijd een beroep doen en dat doen dit soort mensen wel vaker." (HR-manager, haven- en chemische industrie)*

Een andere werkgever vertelt dat hij nadacht over een spaarplan:

*"... omdat we dit soort gevallen hadden meegemaakt, heb ik tegen mijn compagnon gezegd van moeten we niet een spaarplan gaan maken voor onze werknemers. Dat we 50 euro van hun loon inhielden en dat voor hun gingen sparen voor als de nood aan de man is, of dat je dat aan het eind van het jaar uit kan keren, dan hadden we ook nog iets bedacht om te belonen als je stopt met roken ofzo, dus we waren er wel mee bezig..." (Directeur, catering en horeca)*

Ook zijn er diverse werkgevers die de vaste lasten van werknemers betalen, bijvoorbeeld als zij niet goed met geld om kunnen gaan.

*"En eentje heeft een gat in zijn hand, dat is ook zo. En daarvan zeggen wij ook van joh we keren je salaris niet in 1 keer uit, anders is het op. Wij betalen bij hem zijn huur, zijn vaste lasten en zijn ziektekostenverzekering." (Eigenaar, groothandel)*

Daarnaast verlenen werkgevers in enkele gevallen ondersteuning bij het aanvragen van toeslagen of zijn zij bereid mee te denken als het gaat om het recht op toeslagen.

*"Dus er is altijd wel een kennismakinggesprek of een meeting waarbij je dus aangeeft van dit zijn de voorzieningen, let hierop, dit zijn de salarissen. Het is vastgesteld daar kan je niks aan veranderen maar je hebt heel veel mogelijkheden voor toeslagen en voorzieningen. Ze komen ook in aanmerking voor kwijtscheldingen. Dat weten mensen vaak niet. En dat is iets waar wij ze op wijzen dus dat is een stukje preventie." (HR-manager, sociale werkplaats)*

*"Ja, ik weet dat een jaar geleden een van de medewerkers naar mij toe is gekomen. Die wilde graag 2 uurtjes minder werken omdat ze anders net boven de toeslagengrens zou komen, en geen toeslagen meer zou ontvangen, waardoor haar inkomen lager zou worden in plaats van hoger als ze die 2 uurtjes zou werken." (Manager, kinderopvang)*

## 4.2 Welke verbeteringen zien werkgevers ten aanzien van de ondersteuning van werknemers met geldzorgen?

In het voorgaande hoofdstuk zagen we al dat werkgevers met name een doorverwijs- en informatierol voor zichzelf zien, als het gaat om ondersteuning van hun medewerkers die lastig rond kunnen komen. Hoewel er ruimschoots informatie voorhanden is, geven veel werkgevers aan dat het voor hen lastig is om het allemaal tot zich te nemen. Tijd speelt hierbij een grote rol. Het personeelsbeleid is één van de onderdelen van de dagelijkse bedrijfsvoering, maar daarnaast speelt er nog veel meer, zo geven werkgevers aan. Gebundelde en hapklare informatie van een betrouwbare (overheids-)instantie is dan ook iets waar veel werkgevers behoefte aan hebben. Op extra wet- en regelgeving op dit gebied zitten de meeste werkgevers niet te wachten.

### Bij het adequaat ondersteunen van werknemers missen werkgevers met name kennis en informatie over waar werknemers met geldzorgen terecht kunnen

*"Ik zou meer kennis willen hebben van wat er allemaal mogelijk is. Dus ik zou het fijn vinden als ik nog scherper zou hebben hoe ik iemand kan helpen en welke loketten er zijn. En dat dat ook aan de werkgevers wordt aangeboden om daar gebruik van te maken. Vanuit de overheid of vanuit de gemeente." (HR-manager, recreatie en entertainment)*

*"Ik denk dat ik nog lang niet alle wegen ken waar medewerkers kunnen aankloppen. Ik heb natuurlijk mijn eigen ervaring en de informatie die daaruit voortkomt maar waarschijnlijk zijn er nog veel meer dingen waarbij ik medewerkers de juiste richting in kan wijzen." (Manager, kinderopvang)*

Eén van de werkgevers noemt dat het fijn zou zijn om bij het aangaan van het dienstverband informatie te kunnen overhandigen aan de werknemer. Op die manier kan de werknemer zichzelf inlezen en weet hij bij welke instantie hij terecht kan bij financiële problemen.

*"Ik zou het prettig vinden dat als ik een nieuwe werknemer bij me heb, dat je eigenlijk al een soort blad hebt van je komt bij me werken maar dit zijn dingetjes die je zelf kan regelen, van wij kunnen dit niet doen maar bij die organisatie of instantie kan je dat aanvragen. Dat ik een soort informatiemap kan overleggen van dat is als je financiële problemen hebt, dat is als je subsidie nodig hebt, dat is eventueel als je privé problemen en dat ze dan ook duidelijker die richting kunnen kiezen of kunnen vinden." (Directeur, schoonmaakbranche)*

### Op de vraag of er meer kaders vanuit wet- en regelgeving moeten komen wordt verschillend gereageerd

Geen van de ondervraagde werkgevers zit te wachten op meer wet- en regelgeving, als het gaat om de ondersteuning van hun werknemers op financieel gebied. Zij vinden dat er van werkgevers al zoveel wordt verwacht. Daarnaast geven werkgevers aan dat ondersteuning bij geldzorgen iets is dat maatwerk verdient en niet middels generieke wet- en regelgeving bepaald dient te worden.

*"Alsjeblieft zeg, ik wil met de overheid omtrent dit gebeuren helemaal niks te maken hebben. Dat is niet te doen, wij hebben hier zoveel regels, dat kan bijna niet meer dus dat moeten we niet doen." (Directeur, transport en logistiek)*

Dat neemt niet weg dat werkgevers niet open staan voor meer informatie over hoe zij hun medewerkers kunnen ondersteunen.

*"Ik denk dat dat nooit kwaad kan, ik denk dat alles wat medewerkers verder kan helpen of mij verder kan helpen om hun daarin te ondersteunen altijd fijn is."*  
(Manager, kinderopvang)

En als er al iets wettelijk geregeld zou moeten worden, dan zou dat ook in bijvoorbeeld de hoogte van het minimumloon kunnen liggen.

*"Wel bij de kleine bedrijfjes die het minder goed geregeld hebben, en het misschien ook lastiger vinden om dat soort dingen te regelen. Dat daar dan een bepaalde bescherming voor zou moeten komen, weet ik niet, misschien wel. Maar dan zou ik dat eerder zien in de vorm van een iets hoger minimumloon, of een Cao."*  
(HR-adviseur, uitzendbranche)

#### **4.3 Welke rol kan de gemeente spelen in het ondersteunen van werkgevers bij het bieden van hulp aan werknemers met geldzorgen?**

Gemeenten kennen diverse voorzieningen voor inwoners met een laag inkomen (meestal rond de 110 tot 130 procent van het sociaal minimum). Dit aanbod verschilt per gemeente, maar veelal gaat het om voorzieningen als kwijschelding van lokale lasten, tegemoetkomingen in de kosten van sociale participatie, bijdragen in schoolkosten van kinderen en toeslagen voor huishoudens die langdurig (3 tot 5 jaar) van een laag inkomen moeten rondkomen. Ook zijn in gemeenten vaak particuliere fondsen actief, die ondersteuning bieden in de kosten van (schoolgaande) kinderen.

Omdat werkenden vaak niet op de hoogte zijn van deze voorzieningen, of ten onrechte denken dat zij hiervoor niet in aanmerking komen, zouden werkgevers hierbij een actieve rol kunnen spelen. Bijvoorbeeld door hun werknemers te wijzen op het feit dat gemeenten dergelijke mogelijkheden aanbieden. Maar zij zouden ook een stap verder kunnen gaan door zelf contact aan te gaan met de betreffende gemeenten en mogelijk rechthebbenden direct naar hen door te verwijzen. Ook zouden werkgevers een rol kunnen spelen in de verwijzing naar particuliere fondsen.

De meeste werkgevers die wij voor dit onderzoek interviewde hebben op dit moment geen direct contact met gemeenten. Wel geven de meeste werkgevers aan open te staan voor een dergelijk contact. Echter, het moet allemaal niet te ingewikkeld worden: één contactpersoon, één loket en een (periodiek) overzicht met alle beschikbare tegemoetkomingen houdt het voor werkgevers overzichtelijk. Daarbij zou het in eerste instantie de gemeente moeten zijn die de informatie aanlevert en de werkgever die ontvangt.

#### **De meeste werkgevers zijn bereid hun personeel te wijzen op tegemoetkomingen**

De meeste werkgevers zijn bereid hun personeel te wijzen op lokale en landelijke inkomensondersteuningsmogelijkheden, maar hiervoor moeten zij wel over voldoende kennis beschikken. Zij zien hier vooral een rol voor de gemeente om hen hierover te informeren.

*"Absoluut. Zolang het maar goed afgekaderd en duidelijk is en dat ik niet moet zitten zoeken en dat ik puur kan doorgeven en aangeven en dat ze zelf kunnen bepalen wat ze ermee doen." (Directeur, schoonmaakbranche)*

*"Als er iets van een brochure of een informatieboekje zou kunnen worden opgesteld. Ik ben bijvoorbeeld niet bekend met subsidies, toeslagen, dat soort zaken, waar iemand met een lager inkomen recht op zou kunnen hebben, behalve dan een keer een huurtoeslag. Maar als er andere regelingen of iets dergelijks zijn die voor hen interessant zijn dan informeer ik ze daar graag over." (Recruiter, horeca)*

### **Werkgevers ontvangen graag periodiek informatie over de mogelijkheden van hulp en ondersteuning van de gemeente**

Sommige werkgevers gaan een stap verder en geven aan dat zij graag periodiek (jaarlijks/kwartaal) een overzicht en actualisatie zouden willen met de belangrijkste regelingen, zodat zij kunnen kijken waar hun werknemers recht op hebben om zo adequaat hulp te kunnen bieden of door te kunnen verwijzen.

*"Ik denk wel dat het goed zou zijn als wij een maandelijks of jaarlijkse update krijgen van waar mensen recht op hebben. Wij weten dat ook niet altijd en als we een overzicht zouden krijgen waarin staat als je zoveel verdient of zoveel werkt dan heb je recht op dit en dat. [...] kunnen wij zeggen van 'hé, je verdient onder dat bedrag dus vraag dan gelijk bij de belastingdienst deze toeslagen aan'. Dan helpen we ze daar ook gelijk weer in." (Vestigingsmanager, uitzendbranche)*

Een andere werkgever, die ook graag periodiek informatie aan zijn personeel wil verstrekken, ziet er juist voordeel in om dergelijke informatie níét gericht te verstrekken, maar via algemene kanalen. Dit in verband met mogelijke schaamte bij zijn medewerkers.

*"Dat zou ik juist wel fijn vinden, maandelijks doen we een nieuwsbrief, dit zou handig zijn om via een nieuwsbrief intern te communiceren, want dan is het nog anoniem, je geeft die mensen wel de informatie, ze hoeven zich niet te schamen door erop te reageren maar kunnen zo wel geprikkeld worden om dat uit te zoeken. Dus ik zou het heel fijn vinden om dat in de nieuwsbrief te communiceren, misschien met een linkje erop of iets dergelijks." (Eigenaar, horeca en catering)*

### **Eén loket waarbij de werkgever of de werknemer direct contact kan hebben met iemand van de gemeente met vragen**

Verder pleiten werkgevers voor één loket waar hun medewerkers snel geholpen kunnen worden.

*"Ik denk als wij dus dit soort dingen signaleren en die gebeuren, dan zou je daar een loket moeten kunnen hebben waar mensen naartoe kunnen, waar mensen ook verder voorgelicht worden. Want het gaat niet alleen om het probleem, vaak is het natuurlijk wel een repeterend patroon." (HR-manager, technische bedrijven)*

Ook werkgevers die op eigen initiatief het contact met gemeenten zoeken, zouden graag een kort lijntje met deze gemeente hebben, waarbij zij bij één loket/persoon terecht kunnen met vragen.

*"Als je daar een loket hebt waar ik even heen zou kunnen bellen als ik zo'n situatie heb dan ja." (HR-manager, recreatie en entertainment)*



## 5. Conclusies

Werknemers en zzp'ers met een inkomen onder een bepaalde inkomensgrens kunnen aanspraak maken op toeslagen van de overheid en vergoedingen vanuit hun gemeente. De meeste werkgevers in dit onderzoek geven aan dat zij hier niet (goed) van op de hoogte zijn. Positief is dat, eenmaal op de hoogte, zij hun medewerkers zeker op deze mogelijkheden willen wijzen.

Als het gaat om lokale tegemoetkomingen, ontvangen zij het liefst van gemeenten periodiek een overzicht van de mogelijkheden. Dit kunnen zij dan verspreiden via algemene kanalen, zodat medewerkers zelf kunnen bepalen of zij hiervan gebruik kunnen maken. Aspecten als inbreuk op de privacy of schaamte spelen dan geen rol.

Maar er zijn ook werkgevers die de informatie van gemeenten juist gericht willen inzetten. Als zij de inkomensgrenzen van verschillende regelingen kennen, kunnen zij medewerkers die daarvoor in aanmerking komen hierop wijzen.

Als het gaat om direct contact met de gemeente, dan pleiten werkgevers voor één loket of één vast contactpersoon waar zijzelf, dan wel hun werknemers met financiële problemen, terecht kunnen.

Tegelijkertijd bleek uit de interviews dat werkgevers weinig zicht hebben op de financiële situatie van hun medewerkers. Zij weten vaak niet of hun personeel goed kan rondkomen. Dit heeft verschillende oorzaken.

Zo zijn sommige werkgevers van mening dat kennis over de financiële situatie van hun werknemers buiten de arbeidsrelatie tussen werkgever-werknemer valt. Zolang eventuele geldzorgen geen negatieve invloed hebben op het werk, kunnen en hoeven zij daarvan niet op de hoogte te zijn.

Ook vinden werkgevers het vaak lastig het gesprek over geld aan te gaan. Meerdere werkgevers hebben aangegeven dat zij op zo'n moment bang zijn om de privacy van hun werknemers te schenden. Problemen met rondkomen beschouwen zij als een privé-aangelegenheid, waar zij zich niet mee willen bemoeien zolang die werknemer daar niet zelf om vraagt.

Los van het privacy-aspect noemen sommige werkgevers het de verantwoordelijkheid van werknemers zelf om geldzorgen op de werkvloer bespreekbaar te maken.

Ten slotte kunnen ook de aard en de frequentie van het contact tussen werkgever en werknemers een rol spelen. Wanneer werkgever en werknemer niet letterlijk op dezelfde werkvloer staan, zoals bijvoorbeeld in de transportsector of bij werk via uitzendbureaus, is er sprake van een minder sterke band, waardoor het moeilijker wordt om delicate onderwerpen als financiële problemen aan de orde te stellen.

Zijn werkgevers eenmaal op de hoogte van financiële problemen van hun medewerkers, dan is de volgende vraag wat zij in een dergelijk geval te bieden hebben. De meeste werkgevers in dit onderzoek zien zichzelf voornamelijk in de rol van doorverwijzer of informatieverstrekker. De daadwerkelijke hulpverlening wordt vaak buiten de deur gezocht.

Praktische hulp, in de vorm van het verstrekken van voorschotten of het uitbetalen van vakantiedagen, wordt wel regelmatig aangeboden.

Dat hierbij niet alleen het belang van de medewerker, maar ook het belang van de organisatie een rol heeft, komt in bijna alle interviews terug. Uiteindelijk gaat het erom dat de organisatie goed draait en dat heeft meer kans van slagen met medewerkers zonder (geld)problemen.

Hoewel de meeste werkgevers dus hebben aangegeven dat zij een rol voor zichzelf zien weggelegd in de ondersteuning van werknemers met financiële problemen, wijzen zij een (wettelijke) verantwoordelijkheid op dit gebied nadrukkelijk af. Als zij ondersteuning kunnen bieden, zullen zij dit zeker doen, maar wel op hun eigen manier en binnen hun eigen grenzen. En deze grenzen variëren per werkgever. Waar de een hamert op de eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers, gaan anderen hierin een stap verder. Zo zijn in de interviews diverse initiatieven genoemd die werkgevers aanbieden om medewerkers die moeilijk rond kunnen komen te ondersteunen, zonder dat zij hiertoe verplicht zijn: een sociaal fonds, een spaarplan, een vorm van budgetbeheer (rechtstreeks betalen van de vaste lasten van medewerkers) en ondersteuning bij het aanvragen van toeslagen. Over het algemeen vinden werkgevers nadere wet- en regelgeving op dit gebied onnodig en zelfs onwenselijk.

Ook achten zij zichzelf niet verantwoordelijk voor de vraag of hun werknemers rond kunnen komen. Zij betalen een eerlijk loon (het wettelijk minimumloon of het Cao-loon) en het is de verantwoordelijkheid van de werknemers zelf of zij hiermee uit kunnen komen. Er wordt geen hoger salaris uitbetaald aan werknemers die moeite hebben de eindjes aan elkaar te knopen, ongeacht de omstandigheden waarin deze werknemers verkeren. (Denk bijvoorbeeld aan werknemers die een groot gezin moeten onderhouden of die te maken hebben met een scheiding of andere ingrijpende levensgebeurtenissen.) Enkele werkgevers gaven aan in dit soort gevallen wel meer uren aan te willen bieden, uiteraard als dit tot de mogelijkheden behoort. Maar ook het aantal arbeidsuren wordt in de regel gezien als de verantwoordelijkheid van de werknemer.

Zelfstandigen zonder personeel, die door werkgevers kunnen worden ingehuurd, verkeren vaak in een bijzondere positie. Zij staan vaak wat verder van de werkgever af, waardoor er ook minder betrokkenheid is bij de financiële situatie van de betreffende zzp'er. Toch signaleren enkele werkgevers wel dat zzp'ers soms te veel uren moeten maken of te weinig overhouden aan een bepaalde klus. Dit wordt veroorzaakt door een (te) laag uurtarief of door het feit dat een deel van het loon 'weglekt' naar tussenpersonen. Ook zien werkgevers soms dat zzp'ers geen arbeidsongeschiktheidsverzekering of een pensioenvoorziening hebben afgesloten. Zij wijzen zzp'ers hierop, maar zien ook hier geen expliciete verantwoordelijkheid voor zichzelf.

## Bijlage 1 | Itemlijst interviews

### Leidraad van het interview

Goedendag. Bedankt dat wij u mogen interviewen. Mijn naam is [voorstellen]. Wij voeren in samenwerking met (onder andere) de Hogeschool van Amsterdam een onderzoek uit naar verborgen armoede. Dit onderzoek heeft als doel mensen in verborgen armoede te identificeren. Dit zijn mensen met een inkomen op of net onder de armoedegrens, die niet als zodanig bekend zijn. (Mensen met een uitkering staan bij de uitkeringsinstanties geregistreerd, maar van mensen met een baan weten wij niet of hun inkomen toereikend is om rond te komen.)

Deze mensen komen in aanmerking voor landelijke toeslagen, zoals de huur- of zorgtoeslag, en ook via de gemeenten zijn vergoedingen mogelijk. Alleen vragen zij deze toeslagen niet aan, waardoor er risico op bijv. schulden ontstaat. Het is voor de overheid en gemeenten lastig om hen te bereiken, omdat zij deze mensen niet kennen. Wij zien de werkplek als belangrijke vindplaats voor mensen die in verborgen armoede leven. Via het werk zouden deze mensen gevonden en geholpen kunnen worden. In dit onderzoek gaan wij in op de rol die de werkgever hierbij zou kunnen spelen.

### Doel

Met dit onderzoek willen wij inzicht krijgen in de potentiële rol van werkgevers, arbeidsmarktintermediairs en opdrachtgevers ten aanzien van werknemers die in verborgen armoede leven. Welke verantwoordelijkheid zien zij voor zichzelf, wat hebben zij nodig of waar hebben zij behoefte aan om deze rol uit te voeren.

Het gesprek duurt ongeveer 30-40 minuten. Vindt u het goed dat ik het gesprek opneem? Dat maakt het voor mij makkelijker om ons gesprek hierna uit te werken. Wij zullen uw antwoorden anoniem verwerken.

## Itemlijst

Zzp= lichtblauw

### Introductie

Kunt u kort iets vertellen over uw organisatie en uw functie?

Check op functie, omvang, sector.

### Introductie op het onderwerp 'werkende armen'

**1. Bent u bekend met het feit dat een deel van de mensen die in armoede leven, gewoon een baan heeft?**

**2. Hoeveel mensen zitten er in het bedrijf op het minimumloon (1.680 euro voltijd)? En hoeveel mensen zitten er tussen het minimumloon en 130 procent van het minimumloon (2.184 euro voltijd)?**

**2. Hoeveel mensen verdienen er in het bedrijf minder dan of evenveel als 16 euro per uur (obv nieuwe regels kabinet 2021)? En hoeveel mensen verdienen er 21 euro per uur (130%)?**

**2A. Hoeveel mensen verdienen er in het bedrijf op of onder de armoedegrens (1.060 euro (netto) alleenstaand, 1.450 euro (netto) tweepersoons)?**

**3. Is dit een thema waar binnen uw bedrijf wat aandacht heeft/over gesproken wordt?**

### Huidig beleid/omgang met financiële problemen op de werkvloer

**4. Heeft uw bedrijf zicht op de financiële situatie van uw werknemers/zelfstandigen? (kan werknemer/zelfstandige rondkomen, huishoudsamenstelling)**

- > Zo ja, kunt u toelichten hoe dit vormgegeven wordt?
- > Zo nee, kunt u toelichten waarom dit niet zo is?
- > Heeft uw bedrijf in dit kader ook zicht op de huishoudsamenstelling?
- > En op de levensgebeurtenissen die uw werknemers mee maken?
- > Is dit iets wat een bedrijf zou moeten weten van haar werknemers? Waarom wel/niet?
- > Indien wel: Welke verantwoordelijkheid heeft u hier dan in?
- > Weet u of uw zelfstandigen een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben?
  - Ziet u hierin een verantwoordelijkheid voor uzelf? Zo ja en zo nee, graag een toelichting (waarom/op welke manier)
- > Weet u of uw zelfstandigen sparen voor hun pensioen?
  - Ziet u hierin een verantwoordelijkheid voor uzelf? Zo ja en zo nee, graag een toelichting (waarom/op welke manier)

**5. Als vr. 1 is ja: Heeft uw bedrijf werknemers/werknemers/**zelfstandigen** die financiële zorgen hebben? Is dit bekend en bij wie?**

- > Hoe bent u hierachter gekomen?

**6. Hoe gaat uw bedrijf om met werknemers/**zelfstandigen** die financiële zorgen (of problemen) hebben?**

- > Hoe signaleert u werknemers met financiële zorgen? (*Check op: indicatoren zoals laag salaris, uurloon, aantal uren werken maar ook meer indirectere indicatoren zoals: ziekteverzuim, stressgevoeligheid, concentratieproblemen, vragen/verzoeken (voorschot/meer uren), loonbeslag, afwezigheid bedrijfsuitjes, levensgebeurtenissen, verzoek om leningen en diefstal?*)
- > Heeft uw bedrijf hier beleid over? Waarom wel/niet?
  - Zo ja, kunt u een toelichting geven van hoe dit beleid eruit ziet?
  - Zo ja, Heeft u het gevoel dat deze ondersteuning toereikend/adequaat is?
    - Zo ja, kunt u dit toelichten?
    - Zo nee, waarom niet?
  - Zo nee, kunt u toelichten waarom er geen beleid is?

**7. Welke verantwoordelijkheid ziet u voor uzelf binnen uw bedrijf ten aanzien van werknemers/**zelfstandigen** met financiële problemen?**

- > Uit welke taken bestaat deze verantwoordelijkheid?
- > Hoe wordt dit in de praktijk vormgegeven?
- > Wat is de reden dat u bepaalde taken (obv gegeven antwoord) wel of niet tot uw verantwoordelijkheid rekent?

**8. Welke verantwoordelijkheid ziet u voor uzelf ten aanzien van het vroegtijdig signaleren van financiële zorgen bij uw werknemers/**zelfstandigen**?**

- > In welke mate is de werkgever verantwoordelijk voor het vroegtijdig signaleren van financiële problemen bij haar werknemers?
  - Kunt u dit toelichten?
  - Is [bedrijf x] hier actief mee bezig?
- > Ligt de verantwoordelijkheid voor het melden van beginnende financiële problemen bij u of bij uw werknemer/**zelfstandige**?
- > Ziet u een verantwoordelijkheid voor uzelf om zaken spelend in de huishoudelijke/privé sfeer van uw werknemers/**zelfstandigen** die mogelijk tot gevolg hebben dan zij niet/moeilijk rondkunen komen vroegtijdig te signaleren (denk aan levensgebeurtenissen)?
  - Wat kunt u op dit gebied?
  - Wat kunt u op dit gebied niet?
- > Welke verantwoordelijkheid heeft de werknemer/**zelfstandige** hierin volgens u?

**9. Welke verantwoordelijkheid ziet u voor uzelf ten aan zien van de arbeidsintensiteit (aantal werkuren per week) van uw werknemers/**zelfstandigen**?**

- > In welke mate bent u als werkgever verantwoordelijk voor een arbeidsintensiteit die de werknemer/**zelfstandige** in staat stelt om voldoende besteedbaar komen te genereren?
  - Kunt u dit toelichten?
  - Is [bedrijf x] hier actief mee bezig?
  - En hoe wordt dit vorm gegeven?
  - **In het geval van zelfstandigen: wie heeft er invloed op het aantal werkuren per week? (u of de zelfstandige)? Kunt u dit toelichten?**
- > Welke verantwoordelijkheid heeft de werknemer/**zelfstandige** hierin volgens u?

**10. Welke verantwoordelijkheid ziet u voor uzelf ten aan zien van de hoogte van het uurloon van uw werknemers/**zelfstandigen**?**

- > In welke mate bent u als werkgever verantwoordelijk voor een uurloon die de werknemer is staat stelt om voldoende besteedbaar inkomen te genereren?
  - Kunt u dit toelichten?
  - Is [bedrijf x] hiermee actief mee bezig?
  - En hoe wordt dit vorm gegeven?
  - **In het geval van zelfstandigen: wie heeft er invloed op de hoogte van het uurloon? (u of de zelfstandige)? Kunt u dit toelichten?**
- > Welke verantwoordelijkheid heeft de werknemer/**zelfstandige** hierin volgens u?
- > Wat vindt u van de hoogte van het wettelijk minimumloon (1.680 euro).
- > **Wat vindt u van het minimum uurloon van 16 euro per uur dat de overheid per 1 januari 2021 wil invoeren?**

**11. Kan er naar uw mening openlijk worden gesproken over financiële zorgen (of problemen) binnen uw bedrijf?**

- Kunt u uw antwoord toelichten?
- Welke elementen zorgen ervoor dat dit wel makkelijk lukt?
- En welke elementen werken dit juist tegen?

**12. Hoe verhoudt uw verantwoordelijkheid zich tot de gestelde kaders in de huidige wet- en regelgeving en CAO (vb. goed werkgeverschap en goed werknemerschap).**

- > Welke verantwoordelijkheid heeft de werknemer/**zelfstandige** hierin volgens u?

## Wenselijke situatie beleid/omgang met financiële problemen op de werkvloer

**13. Zijn er verbeteringen die u zou willen doorvoeren binnen uw eigen bedrijf op het gebied van financiële ondersteuning aan werknemers/zelfstandigen? (bijv. in de sfeer van coaching op de werkvloer, voorlichting, doorverwijzing, etc.)**

- > Zo ja, welke?
- > Zo ja, waar heeft u behoefte aan?
- > Zo ja, hoe zou u dit aanpakken?
- > Zo ja, wat heeft u hiervoor nodig?
- > Zo nee, waarom niet?

**14. Welke kansen ziet in het algemeen u om werknemers/zelfstandigen met (beginnende) financiële zorgen eerder te signaleren?**

**15. Welke kansen ziet u in het algemeen om werknemers/zelfstandigen met financiële zorgen beter te ondersteunen?**

**16. Heeft u behoefte aan (meer) kaders ten aanzien van het ondersteunen van werknemers/zelfstandigen met financiële problemen? Hierbij kunt u denken aan wet- en regelgeving, of juist (informele) richtlijnen**

- > Zo ja, hoe zouden deze kaders er dan uit moeten zien?
- > Zo nee, waarom niet?

**17. Gemeenten kennen voorzieningen voor mensen met een laag inkomen (vaak bijv. 110 of 120 procent van de bijstandsnorm). Ziet u een rol voor uzelf om uw werknemers/zelfstandigen hierop te wijzen?**

- > Zo ja, Heeft u contact hierover met (omliggende) gemeenten?
- > Zo nee, zou u hier wel behoefte aan hebben?
- > Hoe zou u deze rol zelf vorm en inhoud willen geven?
  - Waar/bij wie ligt het initiatief?
  - Hoe vaak is er contact?