



column

chris  
mulder

## Werkgever/hulpverlener

**P**lotselinge geldproblemen, een stiekeme alcoholverslaving, een slepende vechtscheiding. Zaken met een grote impact op je leven hebben invloed op je functioneren als werknemer. Je bent er met je kop niet bij en kunt je niet concentreren. Maar in hoeverre dwingt dit de werkgever om tot actie over te gaan?

In principe niet. Zeker de wat grotere werkgevers hadden in het verleden naast hun p&o-afdeling ook een afdeling bedrijfsmaatschappelijk werk in huis. Enkele specialisten op het gebied van privé-problematiek en het effect hiervan op de werkvloer moesten werknemers helpen in balans te blijven. Hiermee werd bovendien voorkomen dat privéproblemen bedrijfswijd in de wandelgangen werden 'opgelost'.

Het is in de eerste plaats je eigen probleem, als je door gedoe thuis je aandacht niet

### *Is het wel veilig om zo open te zijn?*

meer bij je werk kunt houden. Maar ga je hiermee naar je werkgever, dan is het wel zo effectief als die ook eerste hulp kan bieden. Het is tenslotte ook in zijn belang dat het probleem zo snel mogelijk wordt opgelost. Vele werknemers voelen hier een drempel. Is het wel veilig zo open te zijn?

Een voorbeeld uit de praktijk: een werknemer komt niet van zijn oude huis af, maar heeft al wel een nieuw huis gekocht en hij kan niet *on speaking terms* komen met de bank. Hij zou vrij eenvoudig geholpen kunnen worden met een budgetadviseur en/of een afspraak bij de gemeentelijke kredietbank.

Je kunt, als werkgever, ook een salarisvoorschot geven om een financiële overbrugging gemakkelijker te maken. Of de eerste keer meegaan naar een afspraak bij verslavingszorg. Of het vakantiegeld eerder of in gedeelten uitkeren in plaats van in één keer. Dit zorgt weliswaar voor de nodige administratieve complicaties, maar als je iemand er mee helpt, is het het overwegen waard. Maar is dit allemaal ook de rol van een werkgever?

Nee. Je kunt ook overwegen om je werknemers in de *shit* laten zitten. Niets verplicht je tot het ondernemen van actie. Het is meer je sociale antenne die je al dan niet laat meespelen. Een kwestie van wederkerige solidariteit. Waarbij in kleine bedrijven vaak wat meer ruimte is voor informele oplossingen dan bij grote.

Er hoeven echt geen complete schuldhulpprogramma's of trajecten bij een psycholoog uit de kast te worden getrokken. Vaak is een effectieve verwijzing naar een helpende instantie al voldoende.

Een goede werkgever laat uiteraard zijn werknemer niet in de kou staan. Maar het is de werknemer zelf die de verantwoordelijkheid draagt voor zowel het aanklaarten van zijn moeilijkheden alsmede voor de oplossing. Natuurlijk draagt een open bedrijfscultuur bij tot het durven hebben van vertrouwen om je problemen aan te kaarten. Hoe lastig het ook voelt om hulp te vragen, toch gewoon doen. Dan ga je merken dat hulp vaak dichterbij is dan je had gedacht.

> [mulder@lc.nl](mailto:mulder@lc.nl)

Chris Mulder is directeur van CMMC Management Consulting, gespecialiseerd in crisisinterventie en directiecoaching.