

# Maak een scheiding werkbaar



## **Colofon**

Dit is een uitgave van het CNV

Tiberdreef 4 | 3561 GG Utrecht | T 030 7511 007 | [cnvinfo@cnv.nl](mailto:cnvinfo@cnv.nl) | [www.cnv.nl](http://www.cnv.nl)

**Auteur** Ellis Schrijvers

**Vormgeving** Marjoleine Reitsma

**Beeldredactie** Leene Communicatie i.s.m. Marjoleine Reitsma

**Fotografie** Chris Bonis en Maartje Kuperus

## Woord vooraf

Als je elkaar het ja-woord geeft, ga je er niet vanuit dat de relatie zal stoppen. Je verbind je aan een partner, maakt samen toekomstdromen. En, als er kinderen in het spel zijn, zet je alles op alles om hen een stabiele thuisbasis te bieden. Als dat stukloopt, doet het pijn. Je rouwt om het verlies van je partner, je toekomst samen en alles wat daarbij komt kijken. Alle zekerheid verdwijnt als sneeuw voor de zon. Je staat voor de taak het leven onder hoogspanning te reorganiseren: van financiën en woning tot een omgangsregeling voor de kinderen. Een stressvolle en emotionele gebeurtenis, die het werk kan beïnvloeden.

We praten alleen liever niet over een scheiding op de werkvloer. Werkgevers en werknemers zien het als een privékwestie. Een gebeurtenis, die zich achter gesloten deuren voltrekt. Toch lopen werk en privé vaak naadloos in elkaar over. Want feit blijft, dat een werknemer zo'n levens veranderende gebeurtenis niet thuis achterlaat. Hij of zij sleept een rugzak vol emotie, problemen en zorgen mee naar het werk. Iedere dag weer. En dat kan het werk in de weg zitten. Bijvoorbeeld als er schulden zijn, de concentratie afneemt en de foutmarge stijgt. Als de medewerker moeite heeft met het emotioneel verwerken van de scheiding en niet meer aan het werk toekomt. Of als er simpelweg veel geregeld moet worden, onder werktijd.

Wat een werknemer in scheiding nodig heeft om aan het werk te blijven, is voor iedereen anders. Net zoals iedere scheiding uniek is. De ene werknemer ziet werk als het enige vaste anker, in turbulente tijden waarin alles op losse schroeven staat. Terwijl de ander tijd, ruimte en ondersteuning nodig heeft om het leven weer op de rit te krijgen. Hoe belangrijk is het dan dat hij of zij werkt in een veilige werkomgeving. Een plek waar de werkgever openheid stimuleert en passende hulpverlening faciliteert en initieert, als dat nodig en wenselijk is. Met kennis, begrip en erkenning van het scheidingsproces. Een plek waar duurzame inzetbaarheid gegarandeerd wordt, door maatwerk te bieden.

De ervaringsverhalen van onze leden en inzichten van professionals, vormen de basis voor deze handreiking. We hoorden mooie verhalen van werknemers die konden rekenen op steun van hun leidinggevende en naaste collega's. Erg belangrijk om sterk in je werk te staan, in een hectische en emotionele periode. Maar er zijn ook werknemers die de scheiding voor zich hielden, uit schaamte. Of uit angst voor de consequenties, zoals het mislopen van een promotie, stopzetten van een dienstverband of krijgen van minder opdrachten. Zoals één van de geïnterviewden het zo mooi verwoordde: 'Bij het gros van de bedrijven zijn er geen cao-afspraken gemaakt over scheiden. Wel over rouw en trouw. Een scheidingsprotocol is een must, om werknemers in scheiding te ondersteunen bij dit ingrijpende life-event.'

Een relatiebreuk hoort bij het leven. De meeste van ons krijgen er, vroeg of laat, mee te maken. Daarom is het in het belang van werknemers én werkgevers om daar passende aandacht voor te hebben. Het draait daarbij vooral om het leveren van maatwerk. De oplossing schuilt in luisteren. Open vragen stellen en oprechte interesse tonen. Samen antwoorden vinden op de vraag wat de werknemer nodig heeft om aan het werk te kunnen blijven, nu en later. En dat is voor iedereen anders, want elke scheiding

is uniek. Net als de oplossingen die je aanreikt. Met deze handreiking hoopt het CNV een richtlijn te geven aan werkgevers, HR-professionals, collega's en scheidende werknemers zelf.



**Piet Fortuin**  
CNV-voorzitter

# Inhoud

## Handreiking 'Maak een scheiding werkbaar'

<b>Woord vooraf</b>	<b>2</b>
<b>1 De impact van scheiden op werk in cijfers</b>	<b>5</b>
<b>2 Voordat je van de scheiding hoort</b>	<b>8</b>
<b>3 Als je hoort van de scheiding</b>	<b>10</b>
<b>4 Als de scheiding resulteert in uitval</b>	<b>16</b>
<b>5 Weer aan het werk</b>	<b>20</b>
<b>6 Zo gaan andere werkgevers om met scheiden op het werk</b>	<b>23</b>
<b>7 Verwijzingskaart</b>	<b>26</b>
<b>8 Handige middelen</b>	<b>29</b>



# 1. De impact van scheiden op werk in cijfers

1 op de 3 huwelijken strandt, tegen 1 op de 2 geregistreerde partnerschappen. En jaarlijks zitten meer dan 130.000 werkenden in een scheidingsproces. De kans is dus groot dat er in jouw bedrijf of organisatie – groot of klein – wel iemand werkt die gescheiden is of op het punt staat de relatie te beëindigen. Een relatiebreuk maakt grote impact op het privé- en werkende leven, zo blijkt uit recent TNO-onderzoek<sup>1</sup>. Het verzuimcijfer onder gescheiden werknemers is schrikbarend: 45% hoger dan bij werkenden in een vaste relatie. 20% van de medewerkers loopt een jaar na scheiding met burn-outklachten, 16% valt daadwerkelijk uit.

## Dalende werkprestaties

Werk en privé lopen tijdens een scheiding vaak naadloos in elkaar over. De werknemer raakt uit balans door een vervelend app-je van een aanstaande ex-partner, waardoor het werk zich opstapelt. De persoon in kwestie slaapt slecht door zorgen over de thuissituatie, waardoor de foutmarge toeneemt. Of er zijn, na het voltrekken van de scheiding, meningsverschillen over de opvoeding van de kinderen, waardoor de concentratie (langdurig) afneemt. Een scheiding heeft – negen van de tien keer – effect op de werkprestaties. Op lange- en korte termijn. 27% van de gescheiden werknemers is – een jaar na dato – minder productief, zo blijkt uit CNV-onderzoek<sup>2</sup>. En 22% van de ondervraagden stelt dat de scheiding – een jaar na voltrekking – het werk nog steeds beïnvloedde.

## Verzuimkosten

De verzuimkosten voor een bedrijf of organisatie, die te maken krijgt met uitvallende medewerkers zijn niet gering. Een zieke werknemer kost een bedrijf of organisatie gemiddeld al snel twee keer het salaris. Omgerekend kost dat de werkgever tussen de 250 – 400 euro per dag. Deze kosten bestaan uit: loondoorbetaling bij ziekte (70 – 100%), het vervangen van een zieke werknemer, productie- en omzetverlies, verzuimbegeleiding en re-integratiekosten.

### Rekenvoorbeeld

*In het onderstaande rekenvoorbeeld vind je een totaaloverzicht met alle dagelijkse verzuimkosten, voor een werknemer met een gemiddeld jaarinkomen van 36.500 euro<sup>3</sup>.*

#### Verzuimkosten per dag

- Loondoorbetaling 153 euro
- Kosten vervanging 146 eur
- Verlies productie/dienst 43 euro
- Kosten arbodienstverlening 60 euro
- Verzuimbegeleiding 7,50 euro

*In totaal bedragen de verzuimkosten in dit voorbeeld 410 euro per dag.*

1 TNO-onderzoek: Het verband tussen scheiding en ziekteverzuim

2 CNV-onderzoek: De gevolgen van een scheiding op werk

3 Centraal Planbureau cijfers, 2016

## **Inzetten op duurzame inzetbaarheid**

De cijfers liegen er niet om. Het verzuim onder gescheiden werknemers is torenhoog, net als de verzuimkosten die daarmee gepaard gaan. En dat is niet verwonderlijk. Een scheiding is, op het overlijden van een dierbare na, het meest ingrijpende life-event in een mensenleven. Het combineren van werk en het afhandelen en verwerken van de relatiebreuk kunnen gaan knellen. Niet alleen tijdens, ook na de scheiding.

Of, hoe en wanneer je een werknemer in scheiding bijstaat in deze emotionele en hectische levensfase, is aan het bedrijf. Vaak geldt: hoe beter de werkvloer reageert op de relatiebreuk, hoe sneller de werknemer zich (weer) kan richten op het werk en de bedrijfsdoelstellingen. Met de nodige erkenning, acceptatie en zorg investeer je dus actief in de duurzame inzetbaarheid van de werknemer in scheiding. En er is meer. Goede ondersteuning sterkt de saamhorigheid tussen collega's en draagt bij aan een prettige werksfeer. Win, win dus. Voor de organisatie én voor de werknemers.

**1 op de 3  
huwelijken  
strandt**

**130.000**  
werknemers  
per jaar besluiten te  
**scheiden**

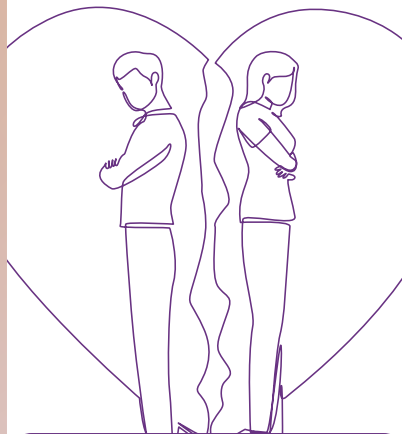
**25%**  
is minder  
productief  
(een jaar na  
de scheiding)

**16%**  
valt uit met een  
**burn-out**

verzuim werknemers



**getrouwd**



**gescheiden**

Het verzuim  
onder gescheiden  
werknemers is  
**45% hoger**  
ten opzichte van  
getrouwde  
collega's



## 2. Voordat je van de scheiding hoort

Een werknemer kan, voordat hij besluit te scheiden, al forse relatieproblemen hebben. In dat geval ontstaat er een werk-thuisdisbalans: ontevredenheid over het functioneren thuis. Deze disbalans kan van invloed zijn op de mentale gezondheid en op het functioneren op het werk.

Relatieproblemen zijn, zoals eerder gesteld, soms lastig bespreekbaar te maken. Zowel voor werknemer als voor werkgever. Het voelt vaak als een privékwesitie, wat zich achter gesloten deuren afspeelt. Toch is het in het belang van bedrijf en werknemer om openheid te stimuleren, zodat je gericht actie kunt ondernemen als dat nodig is. Preventieve maatregelen dus, om ziekteverzuim in een vroeg stadium te voorkomen en de duurzame inzetbaarheid van je personeel te verhogen. Maar hoe maak je het onderwerp bespreekbaar? We geven je 5 tips om je daarbij te helpen.

### Creëer een veilige werkomgeving

Openheid over het onderwerp start bij een veilige werkomgeving. Als het personeel het gevoel heeft, dat het bedrijf slordig omgaat met het bespreken van relatieproblemen, stimuleert dat niet om het gesprek aan te gaan. Wees open over wat gewenst gedrag is en vertoon dat zelf ook. Stel beleid op, om een veilige werkomgeving te garanderen. Neem bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon aan, op in- of externe basis.

### Investeer in een goede relatie met je werknemers

Wees op de hoogte van het reilen en zeilen van je personeel. Laat een één-op-één gesprek niet enkel aankomen op de jaarlijkse functioneringsrondes. Spreek geregeld, liefst persoonlijk, met elkaar in vertrouwelijke overlegmomenten. En, mocht dat helpen, plan eens een wandeling in. Trek er samen op uit in de natuur. De medewerker voelt zich hier waarschijnlijk vrijer om te spreken over delicate onderwerpen als een dreigende scheiding.

### Neem je voorbeeldrol serieus

Als leidinggevende heb je een voorbeeldfunctie, in het stimuleren van openheid op de werkvloer. Het loont om zelf transparant te zijn over je eigen privéleven. Praat af en toe is over hoe jouw eigen thuissituatie is. Dit creëert een vertrouwensband en veilige werksfeer. Je stimuleert collega's om open te zijn over hun eigen leven. Ook als het allemaal even tegenzit.

### Lees/luister je in

Vind je het lastig een gesprek aan te knopen met een werknemer waarvan je het vermoeden hebt dat hij of zij relatieproblemen heeft? En ben je bang dat je niet goed genoeg op de hoogte bent van de impact van een dreigende scheiding op een mensenleven? Begin klein en bouw je kennis op. Bijvoorbeeld met de CNV-handreiking 'Hoe werkt rouw?'.



## Zet in op preventie

Zet het onderwerp hoog op de bedrijfs- en communicatiekalender. Wijd er een nieuwsbrief aan. Of plaats, bijvoorbeeld tijdens de week van de scheiding, berichten op intranet. Mogelijke onderwerpen die je kunt aansnijden zijn: de interne wegen die je kunt bewandelen als je hulp nodig hebt, welke diensten of middelen zijn er beschikbaar (in- of extern belegd) om werknemers met relatieproblemen of een dreigende scheiding bij te staan, een ervaringsverhaal van een gescheiden collega, tips om werkstress te herkennen en voorkomen of verwijzingen naar externe informatiebronnen zoals boeken en websites.

### Tips:

**Stel budget beschikbaar.** Communiceer de interventiemogelijkheden binnen het bedrijf, bijvoorbeeld via de nieuwsbrief. Stel je, naast het opleidingsbudget, een potje beschikbaar voor relatietherapie of psychotherapie? Communiceer dat de werknemers daar kosteloos gebruik van kunnen maken en bij wie zij dat kunnen aanvragen. Zo weten de werknemers dat het beschikbaar is en via wie.

**Wees open.** Zorg voor een veilige werkomgeving, waar er ruimte is om kwetsbare zaken met elkaar te bespreken. Als leidinggevende neem je het goede voorbeeld, door open te zijn over je eigen privésituatie.

**Praat regelmatig bij.** Verhoog de contactmomenten met je medewerkers. Gebruik niet alleen het jaarlijkse evaluatiemoment om bij te praten. Initieer geregeld informele één op één gesprekken, waarin je checkt hoe het met de medewerkers gaat.



*'Mijn naaste collega's en leidinggevende waren vanaf dag één op de hoogte van mijn scheiding. Ik voelde mij veilig om het hen te vertellen.*

*Gelukkig kon ik rekenen op alle steun. Er was ruimte om mijn verhaal te delen en om praktische regelzaken onder werktijd af te handelen.*

*Dat heeft mij erg geholpen in het scheidingsproces. Werk was, mede dankzij de houding van het bedrijf, een stabiele basis. Maar dat is voor iedereen anders. Veel werkgevers zijn niet op een relatiebreuk voorgesorteerd, weet ik uit ervaring als HR-adviseur. En dat is opmerkelijk, want een scheiding hakt erin en kan effect hebben op het werk.'*

### Afra Brunott

HR-adviseur bij Noordwest Ziekenhuisgroep ten tijde van de scheiding

### 3. Als je hoort van de scheiding

De opvang van een werknemer in scheiding, start op het moment dat je het nieuws verneemt. Neem als leidinggevende zo snel mogelijk contact op met de persoon in kwestie, als je door HR op de hoogte wordt gebracht. Doe dat zorgvuldig en luister goed, dan hoor je wat vervolgens belangrijk is. Geef ook aan dat je het waardeert dat de werknemer open is over de scheiding. En dat je graag goede werkafspraken maakt, om de duurzame inzetbaarheid te waarborgen.

Wees je ervan bewust dat de werknemer de komende tijd ook veel praktische regelzaken moet afhandelen, vaak onder werktijd. Maak heldere werkafspraken en wees daarin niet te rigide. In de meeste gevallen geeft het veel lucht, als je aangeeft dat de medewerker de ruimte krijgt om dit te doen. Stem eventueel een aantal praktische zaken af, zoals welke werkzaamheden aan wie worden overgedragen als er een advocatenbezoek of woningbezichtiging gepland staat.

Inventariseer daarnaast of en wie de collega's op de hoogte brengt van het scheidingsnieuws. In de meeste gevallen is het raadzaam om – naar naaste collega's toe – open te zijn over de privésituatie. Zeker als de scheiding en de gemaakte werkafspraken, effect hebben op de werkzaamheden van de collega's. Wijs je medewerker daarop. En vraag ook direct of en op welke manier hij of zij op het werk wil spreken over de (gevolgen van) de scheiding.

#### Als er kinderen in het spel zijn

Realiseer je dat de medewerker, samen met de andere ouder, de taak heeft om de kinderen te ondersteunen en begeleiden bij het verwerken van de scheiding. De manier waarop beide ouders de relatiebreuk verteerbaar maken voor het kind, bepaalt in grote mate hoe de scheiding de toekomst van het kind beïnvloed. Een belangrijke opgave dus, in een emotionele en hectische tijd, waarin het gezin zoekt naar een nieuw evenwicht en rolverdeling.

Vaak ook een complexe taak. Kinderen geven zichzelf dikwijls de schuld van de scheiding en houden er herenigingsfantasieën op na. Deze diepgewortelde wens, dat de ouders weer bij elkaar komen, belet hen ervan om de realiteit onder ogen te zien of om te rouwen om het verlies. In andere gevallen, als de ex-partner bijvoorbeeld weigert om kinderalimentatie te betalen, ontstaan loyaliteitsconflicten bij de kinderen. Of is het, door het gebrek aan emotionele woordenschat of de angst om de ouders te belasten met angsten en verdriet, moeilijk om met de kinderen te praten over de gevolgen van de scheiding voor hen.

Wees je van de complexiteit van dit proces bewust. Geef bij de werknemer in kwestie aan dat je begrijpt dat het tijd kost om de kinderen op een goede manier te begeleiden bij het verwerken van de scheiding. Wijs de werknemer erop dat je snapt dat dit van invloed van kan zijn op het werk en dat je graag samen kijkt naar mogelijke oplossingen. Ook als hij of zij de opvoedtaken op zich neemt en dit knelt met de werktijden, bijvoorbeeld als het kind eerst naar de crèche moet worden gebracht. Pas dan, mits mogelijk en in overleg, (tijdelijk) de werktijden aan. Is er de wens om meer of minder te werken, in verband met het opvoeden van de kinderen? Pas dan in goed overleg de werkuren aan.

## Geheugensteun

- Toon je medeleven als je het scheidingsnieuws verneemt. Geef aan dat je begrijpt dat de medewerker door een turbulente en emotionele periode gaat. En dat je samen graag goede werkafspraken maakt om de duurzame inzetbaarheid te vergroten.
- Houd nauw contact met de medewerker en informeer of de gemaakte werkafspraken afdoende zijn om het leven weer op de rit te krijgen.
- Overleg, indien mogelijk en gewenst, over het inlichten van naaste collega's en het overnemen van werkzaamheden.
- Inventariseer de behoefte van de werknemer op het gebied van communicatie. Heeft hij er behoefte aan om met naaste collega's te praten over de scheiding? Of ziet de werknemer het werk juist als een veilige haven om even afstand te nemen van de relatiebreuk? Communiceer dit aan de collega's.
- Wijs de werknemer – indien van toepassing – op de ondersteuningsmogelijkheden vanuit het bedrijf. Is er een potje beschikbaar voor psychische hulp of het op orde brengen van de financiële situatie, maak dit dan kenbaar.
- Vraag, als er kinderen in het spel zijn, hoe de thuissituatie is en hoe zij met de scheiding omgaan. Geef aan dat je snapt dat het tijd kost om een nieuwe balans te vinden.
- Komt een groot deel van de opvoeding voor rekening van de werknemer? En knelt dat met de werktijden, bijvoorbeeld als het kind 's ochtends naar de crèche gebracht moet worden? Maak heldere afspraken over (tijdelijk) aangepaste werktijden en leg dat vast.
- Is er de wens om minder of juist meer uren te werken, bijvoorbeeld vanuit financieel oogpunt? Pas dan, mits mogelijk, de werkuren aan en maak afspraken voor welke periode dit van toepassing is.
- Komt de ex-partner zijn plicht niet na tot het betalen van kinderalimentatie en raakt de medewerker daardoor in financiële problemen? Bespreek of en welke hulpverlening kan worden ingeschakeld, om de werknemer (juridisch) bij te staan.

### Let op

Een verbroken samenwoonrelatie heeft – negen van de tien keer – geen administratieve consequenties voor het bedrijf of organisatie. Enkel als het adres wijzigt. De werknemer kan er dus voor kiezen om het bedrijf niet op de hoogte te brengen van de relatiebreuk. Toch kan een verbroken samenwoonrelatie ook effect hebben op de werkzaamheden. De concentratie daalt, er worden fouten gemaakt of de productie neemt af. Plan daarom regelmatig een gesprek in met je werknemers om te peilen hoe het ervoor staat. Zeker als je vermoedens hebt dat de relatie is gestrand en dat de werknemer moeite heeft op het werk.

## Financiële gevolgen van de scheiding

Een relatiebreuk heeft ook impact op de financiële fitheid van een medewerker. 40% van de scheidingen onder werknemers, ontstaat door geldproblemen.<sup>4</sup> In andere gevallen, verslechterd de financiële situatie van een persoon of huishouden, door het wegvallen van een (hoger) inkomen van de ex-partner. Langdurige geldstress, kan leiden tot lichamelijke- en psychische klachten met mogelijk uitval op de werkvloer als gevolg. Wil jij als werkgever inzetten op preventiebeleid om verzuim te voorkomen en de duurzame inzetbaarheid van je personeel te vergroten? Dan is het verstandig om, als je van de scheiding hoort, het geldgesprek te starten. Wij geven je graag wat tips.

## Geldscripts

Een scheiding zorgt voor een ander inkomstenpatroon. Maar ook voor de nodige emoties en stress. En dat activeert geldscripts: overtuigingen vanuit de vroege jeugd van hoe je met geld omgaat. Deze diepgewortelde overtuigingen, sturen financiële keuzes. Zo kan iemand met geldzorgen, in een dure auto blijven rijden als statussymbool. Meer geld uitgeven, om de pijn van de scheiding te verzachten. Of de post niet openen, waardoor de problemen zich opstapelen. Die geldovertuigingen blijven actief, zolang er niet over wordt gepraat. Dit staat een gezonde geldrelatie in de weg en kan, op termijn, uitmonden in financiële problemen.

## Taboe doorbreken

In Nederland praten we liever niet over geld. Laat staan over schulden. Over mensen met geldzorgen wordt vaak gedacht dat de schulden een direct gevolg zijn van bewust onverstandige financiële keuzes. Eigen schuld, dikke bult dus. En dat stigma, belet mensen om open te zijn over de financiële situatie. Werknemers met geldzorgen schamen zich. En zijn vaak bang veroordeeld te worden, buiten de groep te vallen. De angst bestaat dat, als de werkgever hoort van de schulden, dit consequenties heeft voor het contract. Ook voor werkgevers kan het lastig zijn om met werknemers te praten over financiën, bijvoorbeeld als zij het een privékwestie vinden.

Toch is het belangrijk het geldgesprek te starten, bij een scheiding. Want uit elkaar gaan verhoogd het risico op financiële problemen. Er moet tijdens een scheiding veel geregeld worden, waardoor het overzicht zoek kan raken. Maar er spelen vaak ook een hoop gevoelens. Emoties die het maken van gezonde financiële keuzes, voor de lange- en korte termijn, in de weg kunnen zitten. Als iemand daar geen hulp bij krijgt, kan dat resulteren in financiële stress: langdurige geldzorgen. De gevolgen zijn groot, ook op het werk. Financiële stress kan leiden tot psychische klachten, slapeloosheid, ontstekingen in het lichaam, een verzwakt immuunsysteem, depressiviteit of angstklachten met mogelijke uitval op het werk als gevolg.

En heeft een medewerker meerdere schulden, dan kan de deurwaarder beslag leggen op het loon. Als werkgever ben je verplicht om aan loonbeslag mee te werken. Vaak met hoge kosten tot gevolg. Die bedragen voor een werknemer in voltijds dienstverband al snel 13.000 euro per jaar.<sup>5</sup>

### **Een kostenindicatie:**

- *20% minder concentratievermogen en arbeidsproductiviteit*
- *7 extra dagen ziekteverzuim per jaar als gevolg van de financiële problemen*
- *3 uur afhandeling per loonbeslag*

## **Beleid ontwikkelen**

Of, hoe, wanneer en op welke manier je met scheidende werknemers met geldzorgen omgaat, is aan jou als bedrijf of organisatie. Het loont de moeite om beleid te ontwikkelen op (het voorkomen van) geldzorgen. Hoe groot of klein je organisatie ook is. Een financieel fitte medewerker is namelijk productiever, gelukkiger, gemotiveerder, gezonder en haalt makkelijker de pensioengerechtigde leeftijd. Win-win, voor beide partijen. Leg dus vast in het HR-beleid op welke wijze je scheidende werknemers met geldzorgen ondersteunt en deel dit beleid binnen de organisatie. Is je organisatie van dusdanige omvang, dat je geen interne hulp kunt bieden? Dan is het verstandig om direct naar de juiste hulpinstantie door te verwijzen. Check voor een compleet overzicht van alle hulpinstanties de doorverwijskaart in de bijlage van deze handreiking.

## **Gesprek starten**

Sta, in het eerste gesprek als je van de scheiding verneemt, ook stil bij het financiële aspect van scheiden. Wees je ervan bewust dat het om een precair onderwerp gaat. Geef, in een rustige en veilige setting aan, dat er bij een relatiebreuk schulden kunnen zijn of ontstaan en dat dit vaak voorkomt. Benadruk dat het gesprek geen nadelige gevolgen heeft voor de manier waarop je naar de medewerker kijkt en dat de medewerker niet hoeft te antwoorden of dat voor hem of haar ook geldt.

Leg uit dat je medewerkers in geldnood graag bijstaat, om de duurzame inzetbaarheid te waarborgen. En leg uit op welke manier je dat doet. Bespreek, indien gewenst en mogelijk, hoe je medewerker kunt ondersteunen. Verhoog het aantal uren als de medewerker moeite heeft om rond te komen van het huidige inkomen. En bespreek welke hulpverlening je kunt inschakelen, als de medewerker daarvoor openstaat.

Benadruk ook dat het niet eenvoudig is om over schulden te praten. Maar dat het, uit ervaring met andere collega's, vaak oplucht als je openheid van zaken geeft. Juist dan kun je actief aan de slag met het oplossen van de schuldenlast en voorkom je erger. Daarmee normaliseer je het onderwerp. Geef ook aan dat, als er op een later tijdstip, financiële stress ontstaat, je graag samen kijkt naar een passende oplossing.

## **Signalen herkennen**

Zoals gezegd: het bespreken van schuldenlast is precair. Het kan dus goed zijn dat een scheidende werknemer met geldzorgen, niet direct open is over zijn of haar financiële situatie als je daarnaar vraagt. Schuldenlast kan echter grote impact maken op de werkzaamheden. Houd dus vinger aan de pols als je werknemer in het eerste gesprek aangeeft, dat hij of zij geen

financiële zorgen heeft. Een van de meest voorkomende signalen is loonbeslag. Hierdoor raak je direct betrokken bij de schuldenproblematiek. De geldproblemen zijn dan vaak al redelijk vergevorderd. Er zijn echter meer signalen waar je alert op kunt zijn en naar kunt handelen. Want hoe eerder je geldzorgen – en mogelijke oplossingen – bespreekbaar maakt, hoe sneller je toewerkt naar een oplossing.

De signalen op een rij:

- Verzoek om extra werkuren
- Verzoek om lening of voorschot
- Geld lenen van naaste collega's
- Niet meer meedoen aan sociale aangelegenheden
- Toename van het ziekteverzuim
- Verzoek om hulp bij oplossen van problemen
- Fraude of diefstal
- Stressgevoeligheid en/of concentratieproblemen

## Geheugensteun

### Veilige omgeving

Een werknemer met schulden, worstelt met schuld-, schaamte en angstgevoelens, bijvoorbeeld dat zijn of haar baan op het spel staat. Geef aan dat het gesprek geen consequenties heeft voor hoe je naar de persoon kijkt.

### Goede intenties

Ga uit van de goede intenties van je werknemer. Hoe iemand reageert, hangt vooral af van zijn of haar geldovertuigingen.

### Open gesprek

Begin iedere zin met ik. Zo hou je het bij jezelf en voorkom je dat je de ander beschuldigt. Zeg bijvoorbeeld: 'Ik kan mij voorstellen dat de scheiding ook op het huishoudboekje drukt.'

### Normaliseer het onderwerp

Normaliseer het onderwerp. Zo verlaag je de drempel om open te zijn over de financiële gevolgen van de scheiding. Zeg bijvoorbeeld: 'Geldnood komt vaak voor onder werknemers in scheiding. Ervaring leert dat zij vaak opgelucht zijn als ze het bespreekbaar maken en hulp vragen.'

### Bied toekomstperspectief

Een werknemer met langdurige geldzorgen kampt met een onzeker toekomstbeeld en aanhoudende uitzichtloosheid. Dat kan verlamdend werken om de financiële huishouding te structureren. Bied de medewerker toekomstperspectief. Geef aan dat je, samen met hem of haar, de hulpvraag wilt inventariseren en passende hulpverlening kunt inschakelen om uit de schuldenlast te komen.

### Let op signalen

Let op signalen. Ook als de medewerker in dit gesprek aangeeft geen schulden te hebben. Meldt de medewerker zich vaker ziek, daalt de concentratie of neemt de foutmarge in het werk toe? Initieer dan opnieuw een gesprek.

# Hulp nodig? CNV FinVit staat voor je klaar!

CNV Financieel Vitaal (FinVit) levert maatwerk in voorlichting, training, individuele ondersteuning en E-learnings, interessant voor werkgevers, HR-adviseurs, leidinggevenden en (individuele) werknemers. Het programma bestaat uit 9 aparte afneembare onderdelen en geeft antwoord op vragen als:

- Hoe krijg én houd ik grip op mijn inkomsten en uitgaven?
- Hoe kom ik uit de financiële problemen?
- Hoe ga ik om met onverwachte situaties die van invloed zijn op mijn financiën?
- Hoe implementeer ik financiële vitaliteit in de organisatie?
- Hoe kan ik verzuimproblemen binnen de organisatie oplossen?
- Hoe kan ik medewerkers gelukkiger maken?

Wil je meer weten over het programma Financieel Vitaal of heb je interesse in één of meerder programmaonderdelen? Neem dan contact op met CNV via [finvit@cnv.nl](mailto:finvit@cnv.nl) of telefonisch via 030 – 751 1747.



*‘Mijn scheiding was er één uit de boekjes. M’n ex-partner en ik hadden geen ruzie om de boedel of opvoeding van de kinderen. Toch vertelde ik het niet direct aan mijn opdrachtgevers. Ik schaamde mij, omdat we het gelukkige gezin niet konden waarmaken. Aan de andere kant kon ik het me niet permitteren om opdrachten te verliezen, als zelfstandig ondernemer met 2 medewerkers in dienst.*

*Ik had niet verwacht dat mijn appeltje-eitje scheiding mijn werk zo zou beïnvloeden. Ik was altijd een aanpakker, maar de werkprestaties liepen drastisch terug. Uiteindelijk raakte ik mijn grootste opdrachtgever kwijt. Hij was veeleisend. Ik kon zijn verwachtingen, door de scheiding, niet meer waarmaken. Een schok voor mij. Als ik een stap had terug gedaan, had ik de klus misschien gehouden.’*

## **Natasja van Dwingelen**

Zelfstandig financieel adviseur ten tijde van de scheiding



## 4. Als de scheiding resulteert in uitval

Een scheidingsproces stopt niet bij het ondertekenen van de scheidingspapieren. Dan begint het verwerkingsproces pas. De werknemer staat voor de taak om het leven opnieuw vorm te geven. Gaandeweg zijn er mogelijke hobbels, die dat proces in de weg zitten. Zelfs als alles tot in de kleinste puntjes geregeld is. Bijvoorbeeld als er onenigheid is over de opvoeding van de kinderen, schuldenproblematiek bij het wegvallen van een salaris of als de werknemer het moeilijk vindt de breuk te verwerken die hij niet zag aankomen. Allemaal stressfactoren die het werk kunnen beïnvloeden.

Hoe iemand omgaat met de scheiding, verschilt van persoon tot persoon. De één ziet werken als een vaste basis. Dé plek om even afstand te nemen van de scheiding. De ander heeft grote moeite met het combineren van werk- en privé-zaken en valt op termijn uit.

Ga bij uitval als leidinggevende met je werknemer in gesprek. Luister goed wat er in het leven van de werknemer speelt. Overleg of en wanneer de werknemer weer in staat is om de werkzaamheden op te pakken. En wat hij nodig heeft om weer aan de slag te gaan.

### Maatwerk

Vraag, zonder te oordelen. En luister je goed, dan weet je hoe je de werknemer kunt helpen bij re-integratie. Bied daarbij altijd maatwerk. Heeft de werknemer moeite om de eindjes aan elkaar te knopen, nu hij of zij moet rondkomen van een salaris? Dan kun je voorstellen, mits mogelijk, om de werkuren op te hogen. Lukt het niet om jonge kinderen naar de opvang te brengen, dan is het verstandig om de werktijden aan te passen. En heeft de werknemer moeite geconcentreerd te werken aan taken, pas dan het werkpakket aan en verdeel de taken (tijdelijk) onder de collega's. Leg in duidelijke werkafspraken vast voor welke periode deze aangepaste werkzaamheden duren. Bespreek met elkaar dat je, bijvoorbeeld elke twee weken, samen doorneemt hoe het gaat. Tijdens die evaluatiemomenten bepaal je of, en voor hoe lang, je de afgesproken periode verlengt. Zonder daar iets voor terug te vragen, bijvoorbeeld in de vorm van salaris of vakantiedagen.

### Bedrijfsarts

Een gescheiden werknemer kan goed ziek zijn van de scheiding. De persoon in kwestie rouwt om het verlies, ook als hij de scheiding zelf in gang heeft gezet. En dan is er de taak om het leven compleet te reorganiseren, met alle mogelijke obstakels. Dat hoort allemaal bij een ingrijpend life-event als scheiden. Een gescheiden werknemer is alleen niet ziek, maar heeft moeite met het op orde brengen van alle levensfacetten. Verwijs als leidinggevende de gescheiden werknemer niet gelijk door naar een bedrijfsarts. Vooral niet in de eerste periode. Je geeft daarmee (onbedoeld) het signaal af dat er iets goed mis is.

Luister aandachtig naar de behoeftes van de gescheiden werknemer. Ga na of het verdriet om de scheiding de enige aanwijsbare oorzaak is, of dat er nog andere zaken spelen. Schakel, indien gewenst en beschikbaar, hulpverlening in op de deelgebieden waar hulp nodig is. Problematiseer alles vooral niet. Ook al uit de rouw of de stress om andere onderwerpen, zich soms heftig of onhandig.

Het belangrijkste is vooral dat je als werkgever een veilige omgeving creëert. Een waar de werknemer zich gehoord en gezien voelt. Een plek waar er wordt gewerkt aan herstel. Wil je meer weten over hoe je omgaat met een werknemer in rouw, lees dan de CNV-handreiking 'Hoe werkt rouw?'. Wil je weten hoe je een gescheiden werknemer in geldnood bijstaat? In deel 2 van deze handreiking geven we je praktische handvatten hoe je, zonder probleemeigenaar te worden, een werknemer met financiële problemen helpt.

## Waar een scheiding toe kan leiden

Een gescheiden werknemer kan door allerlei factoren opgeslokt worden, die grote uitwerking kunnen hebben op het functioneren op de werkvloer. Denk daarbij aan:

- **Rouwen:** de werknemer rouwt intens om het verlies van een dierbare, gesneuvelde toekomstdromen en/of het niet kunnen bieden van een stabiele thuisbasis, in het geval van thuiswonende kinderen.
- **Sociaal netwerk ontbreekt:** als het de werknemer ontbreekt aan een vrienden- of kennissenkring, waar hij of zij het verhaal kwijt kan.
- **Financiële problemen:** als er een inkomen wegvalt of de ex-partner weigert alimentatie te betalen;
- **Woonruimte:** de werknemer heeft moeite om een passende (en betaalbare) woning te vinden op de krappe huizenmarkt;
- **Onenigheid ex-partner:** als er voortdurende ruzie is met de ex-partner, bijvoorbeeld over de boedelverdeling, een nieuwe relatie of de opvoeding van de kinderen.
- **Thuisituatie vraagt aandacht:** het kan zijn dat de thuisituatie op dat moment veel aandacht vraagt, bijvoorbeeld als de kinderen grote moeite hebben met (het verwerken van) de scheiding;
- **Werk en privé knelt:** als de werknemer in kwestie de zorg voor de kinderen grotendeels op zich neemt en er een sociaal vangnet ontbreekt.



## Geheugensteun

- Duurt het verwerken van de scheiding langer dan je dacht? Blijf dan begripvol en empathisch voor de situatie. Een scheiding is niet niks en maakt grote impact op een mensenleven. Hoe meer begrip je toont, zonder daar iets voor terug te vragen, hoe sneller de medewerker re-integreert.
- Houd regelmatig contact met de gescheiden werknemer. Want hoe langer je geen contact hebt, hoe hoger de drempel wordt om weer aan de slag te gaan.
- Vraag op contactmomenten niet direct wanneer hij of zij weer van plan is te komen werken. Maar inventariseer – met open vragen – wat de persoon in kwestie nodig heeft om weer aan de slag te gaan.
- Bespreek welke maatwerkoplossingen geboden kunnen worden bij praktische problemen.
- Vraag – indien beschikbaar – of de werknemer gebruik wil maken van specifieke hulverlening. Verwijs, als de werknemer dat wenst, direct door naar de juiste instanties.



*'Ik gaf, samen met andere kunstenaars, creatieve lessen op diverse scholen. Allemaal als eenpitters. Mensen waar ik niet heel close mee was.*

*Toen mijn ex-partner een punt achter ons 17-jarige huwelijk zette, kon ik er op mijn werk niks mee. Als zzp-er ben je kwetsbaar. Mijn opdrachten waren afhankelijk van subsidies, dus je moet op de kaart staan. Niet uitvallen. Ik hield de scheiding dus voor me.*

*Lachend stond ik voor de klas, terwijl ik vanbinnen totale leegte voelde. Ik hield mijzelf groot. Stoer als ik was, om dit verlies te dragen. Ik raakte 4 maanden depressief. Gaf les op standje overlevingsmodus. Het lesgeven, hielp mij uit bed te komen. Achteraf gezien had ik mijn opdrachtgevers beter wel op de hoogte kunnen brengen van mijn scheiding.'*

**Marie Chantal Hoppenbouwers**

*Zelfstandig creatief docent ten tijde van de scheiding*

## Gesprekstips

Praten over de gevolgen van een scheiding op het werk, kan kwetsbaar voelen. Voor jou als werkgever én de werknemer. Toch het noodzakelijk om het gesprek met elkaar aan te gaan, te luisteren naar de behoeftes van de werknemer en te handelen. Zo investeer je in goed werkgeverschap en leg je de prioriteit bij de duurzame inzetbaarheid van je personeel. We geven je graag enkele gesprekstips om de gevolgen van de scheiding met de werknemer te bespreken.

### 1. Creëer veiligheid

Alleen als de medewerker zeker weet dat zijn verhaal veilig is, zal hij openheid van zaken geven. Geef aan dat de antwoorden die hij geeft tussen jullie blijven en dat het gesprek geen gevolgen heeft voor hoe je naar de medewerker kijkt.

### 2. Stel open vragen

Het bespreken van een relatiebreuk kan kwetsbaar voelen voor de medewerker. Stel vragen die uitnodigen om het verhaal te vertellen. Open vragen, in vakjargon. Open vragen beginnen met wie, wat, wanneer, waar, hoe. *Bijvoorbeeld: Wat betekent de scheiding voor jou? of 'Hoe kan ik je in deze periode het best helpen?'*

### 3. Laat merken dat je de ander begrijpt

Laat merken dat je oprecht luistert zonder oordeel. Vermijd de ik-boodschappen en vat het gevoel van de ander samen in de tweede persoon (je-vorm). Je plaats jezelf zo dichtbij de ander. *Bijvoorbeeld: 'Dus als ik je zou kunnen verwijzen naar <type hulpverlening>, dan heb je daar wel interesse in?'*

### 4. Toon compassie

Je stimuleert openheid van zaken, als je medeleven toont met de situatie van de werknemer. *Bijvoorbeeld: 'Het is een hele opgave waar je voor staat' of 'Ik kan mij voorstellen dat het lastig is om je hoofd bij het werk te houden, nu je met je ex-partner strijdt over de opvoeding van de kinderen.'*

### 5. Verwijzen naar wat andere doen

Als je verwijst naar de acties van anderen, normaliseer je het onderwerp. *Zeg bijvoorbeeld: 'Veel collega's die moeite hebben met het verwerken van de scheiding vinden het in het begin wel spannend om op het werk openheid van zaken te geven. Na afloop zijn ze meestal blij dat ze die stap toch hebben gezet.'*

## 5. Weer aan het werk

Voor het eerst weer op de fiets of in de auto stappen om naar het werk te gaan, is een grote stap voor gescheiden werknemers. Spreek af om de dag te starten met een kop koffie. Benoem direct dat je blij bent dat de medewerker er weer is. Geef aan dat het een moedige stap is, om de werkzaamheden te hervatten. Daarmee normaliseer je de effecten van een scheiding op een mensenleven.

Besprek daarnaast of en op welke manier hij of zij graag aandacht schenkt aan de relatiebreuk, in het contact met naaste collega's. Vraag of de ingezette hulpverleningstrajecten naar wens verlopen en of dat afdoende is. Besprek ook welke taken hij of zij wel én niet aan kan en overvraag niet. Geef de medewerker voldoende ruimte om in het werk te groeien. Want naast het werk verricht de medewerker andere arbeid: rouwarbeid. Parallel hieraan werkt hij mogelijk aan andere ingrijpende trajecten, zoals het op orde brengen van de financiële huishouding. Dat is hard werken en gaat vaak gepaard met stress, wat intensieve taken bemoeilijkt. Zorg er dus voor dat je de medewerker, zeker de eerste periode, ontziet van strakke deadlines of gevaarlijk werk.

Pas het takenpakket aan en spreek af voor welke periode de werkafspraken gelden. Licht de collega's in en verdeel de taken onder. Geef hen direct handelingsperspectief in de omgang met de medewerker. Vertel dat het belangrijk is om een luisterend oor te bieden, als de collega behoefte heeft zijn of haar verhaal te doen. Zeg daarbij ook dat het goed is om te benoemen dat je snapt dat een scheiding veel impact maakt. Ook op het werk. De werknemer kan, tijdens en na de scheiding, kampen met concentratieverlies, vermoeidheidsklachten, stemmingswisselingen, schaamte- en schuldgevoel en daardoor fouten maken of minder presteren. Geef de collega's aan dat zij de ruimte krijgen om hun zorgen te uitten. Omdat zij dagelijks met de werknemer samenwerken, merken zij het sneller op als er een onwerkbaar situatie ontstaat.

### Vinger aan de pols houden

Houd de komende tijd nauwkeurig in de gaten wat er leeft op de werkvloer. Niet alleen de eerste weken, ook de maanden die daarop volgen. Heerst er onvrede over de gemaakte werkafspraken? Roep dan direct het team bij elkaar om de frustraties te benoemen. Heeft een collega teveel taken op het bordje, nu hij werkzaamheden overpakt? Verdeel de werkzaamheden dan onder. Zo neem je de gescheiden werknemer – die vaak kwetsbaar is – in bescherming.

Plan daarnaast geregeld bijpraatmomenten in. Vraag op een rustig moment, en met aandacht, hoe het gaat. Doe dat de eerste week een paar keer, later misschien een á twee keer in de week. Een gescheiden partner is zijn partner kwijtgeraakt, toekomstdromen en soms het positieve zelfbeeld. Hij heeft verlies geleden. Juist dan is het belangrijk om met elkaar in verbinding te staan. Ook is het direct een mooi moment om te checken hoe het re-integratietraject verloopt. Evalueer en bespreek aangepaste werkzaamheden. Check of ze kunnen worden afgerond of verlengd en leg vast voor een periode.

## Na een tijd

Hoe snel iemand heelt van een relatiebreuk, verschilt van persoon tot persoon. Het verdriet om een scheiding wordt niet automatisch lichter met het verstrijken van tijd. Het kan even weg zijn en plots opspelen, op de meest onverwachte momenten. Naarmate de tijd verstrijkt, kan de pijn om het gemis juist intenser zijn. Het besef dringt door dat er nooit meer een samen zal zijn. Dat kost tijd om te verwerken. Zeker als er kinderen in het spel zijn. De werknemer is voor altijd verbonden aan de ex-partner. Ook als deze een nieuwe partner krijgt. En dat is soms moeilijk. Daarnaast moet de medewerker wennen aan tal van andere zaken: een andere woning, een ander uitgavepatroon, andere vrienden.

Bij zulke ingrijpende veranderingen in het leven van de medewerker, is het goed om er op de werkvloer naar te vragen, als de medewerker heeft aangegeven dat op prijs te stellen. Ook na verloop van tijd. Stel open vragen en wees oprecht geïnteresseerd. Vraag bijvoorbeeld: 'Hoe reil en zeil je nu, na de scheiding?'. Daarmee laat je de relatiebreuk er zijn. En toon je empathie en begrip voor de situatie. Spreek je waardering uit voor de prestaties die hij of zij levert met het oppakken van (een deel van) de werkzaamheden.

## Professionele hulp inschakelen

Het kan zijn dat de medewerker, na het voltrekken van de scheiding, moeite heeft om het leven weer op de rit te krijgen. Misschien overweeg je als leidinggevende om professionele hulp in te schakelen. Normaliter is dat het geval als verschijnselen een permanent karakter krijgen. Bijvoorbeeld als de medewerker denkt aan zelfdoding of pogingen daartoe doet, aanhoudend neerslag is, ongecontroleerde woede-uitbarstingen heeft, het werk verzaakt of alcohol en drugs misbruikt om de pijn te verzachten.

Maak jij je zorgen over je collega en twijfel je of je er goed aan doet om hulp in te schakelen? Overleg dan met de bedrijfsarts. Leg je gedachtes ook voor aan de medewerker in kwestie. Doe dat op een rustig moment, spreek je zorgen uit en geef aan dat je hem kunt doorverwijzen naar de juiste instanties. Let wel: de beslissing om hiervan gebruik te maken ligt bij de werknemer.



## Geheugensteun

- Maak, indien gewenst, afspraken over een aangepast takenpakket. Overvraag de medewerker niet en creëer ruimte om in het werk te groeien. Evalueer en bespreek de aangepaste werkzaamheden geregeld. Check of ze kunnen worden afgerond of verlengd en leg vast voor welke periode.
- Breng de collega's op de hoogte dat de werknemer weer naar kantoor komt en laat ze weten welke taken de collega wel en niet oppakt. Geef aan voor welke periode de werkafspraken gelden en spreek af wie de taken op zich neemt.
- Informeer de naaste collega's of en op welke manier de werknemer graag communiceert over de relatiebreuk.
- Plan het eerste jaar enkele momenten in om, in alle rust, te bespreken hoe het met de werknemer gaat. Ga tijdens die momenten ook in op het verloop van mogelijke hulpverleningstrajecten. En check of deze naar alle tevredenheid zijn afgerond.
- Houd, ook naar verloop van tijd, de vinger aan de pols. Heb je het idee dat de werknemer moeite heeft om de draad weer op te pakken en heeft dit effect op het werk? Bespreek dan, in een veilige setting, de doorverwijsmogelijkheden naar hulpinstanties. De beslissing om hiervan gebruik te maken, ligt bij de werknemer.
- Blijf open communiceren naar collega's. Geef, indien gewenst, aan dat duurzame inzetbaarheid van het personeel een hoge prioriteit heeft binnen het bedrijf.

### Tips

- Wees je ervan bewust dat het heel normaal is dat een gescheiden werknemer sneller geprikkeld, geëmotioneerd of onzeker kan zijn. Dat zijn aspecten, die horen bij het verwerken van een scheiding.
- Hoe en of de medewerker het liefst met naaste collega's communiceert over de relatiebreuk, verschilt van persoon tot persoon. De één staat open voor steun en troost. De ander ziet het werk als een veilige plek om afstand te nemen van de scheiding.
- Zorg ervoor, als de medewerker dat op prijs stelt, dat er op de dag van terugkeer tijd is om rustig met elkaar bij te praten.
- Regel een kleine attentie op de eerste terugkomdag, om te laten zien dat je blij bent dat hij er weer is.
- Blijf je waardering uitspreken voor geleverde werkprestaties.



## 6. Zo gaan andere werkgevers om met scheiden op het werk

Het blijft natuurlijk aan de werkgever welke tijd en effort hij steekt in het optimaal begeleiden van werknemers in een scheiding. Iedere werkgever bepaalt dit voor zichzelf. Wel zijn de voordelen van goede begeleiding evident. Je investeert actief in het werkgeluk van je medewerker, ook als het thuis even tegenzit. Daarmee leg je de prioriteit op duurzame inzetbaarheid. En dat resulteert uiteindelijk in blije medewerkers, die ook investeren in jou. Hieronder lees je hoe andere werkgevers omgaan met werknemers in scheiding.

### 'Medewerkers inspireren en ondersteunen bij hun werkgeluk'

**Marianne de Bond** - Projectleider Gezond Werken bij Achmea

*'Achmea heeft geen scheidingsprotocol. De reden hiervoor is dat we de overstap maken van rules-based naar principles-based. We willen een cultuur ontwikkelen waarin medewerkers het gesprek zelf aangaan met hun leidinggevende of, als dat te spannend is, met een coach. In dat gesprek kunnen ze dan aangeven wat er aan de hand is en wat ze nodig hebben om samen tot een maatwerkoplossing te komen.'*

*'We hebben ook een online platform. Hierop bieden we een heleboel diensten aan op het gebied van mentaal-, sociaal-, en financieel welzijn. Lig je in een scheiding? Dan kun je bijvoorbeeld gebruik maken van een coach of een psycholoog. Of je daar behoefte aan hebt, bepaal je zelf. Alles valt onder werktijd en is kosteloos voor de medewerker. Een afspraak maken kan ook zonder tussenkomst van je leidinggevende. Het gaat er uiteindelijk om dat we als werkgever waarde toevoegen aan de medewerker, en de medewerker aan Achmea. Dat is altijd win-win.'*



## 'Niemand hoeft te weten dat je een traject volgt rondom een scheiding of financiële problemen'

**Christel Vink-Eising** - Beleidsadviseur Arbo en Gezondheid bij Bravis Ziekenhuis

*Het Bravis Ziekenhuis in Roosendaal heeft voor medewerkers een vitaliteitsportaal, waardoor ze zelf invloed hebben op hun vitaliteit, toekomst en energieniveau. Chantal Vink, Beleidsadviseur Arbo en Gezondheid van het ziekenhuis vertelt: 'Er zijn drie hoofdthema's: fysieke vitaliteit, mentale vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling. We bieden workshops, online trainingen, inspiratie, achtergrondmateriaal, maar ook de mogelijkheid voor individuele begeleidingstrajecten.'*

*Het vitaliteitportaal is ontstaan toen het ziekenhuis door cao-afspraken beleid moest ontwikkelen voor oudere werknemers. Vink: 'Het portaal is een groot succes. Meer dan 60 procent van onze medewerkers heeft er al gebruik van gemaakt.' Dat komt volgens Vink ook omdat deelname kosteloos en anoniem is. Niemand hoeft te weten dat je een traject volgt rondom een scheiding of financiële problemen. 'Al hebben we hier ook mensen gehad die juist wel vertelden dat ze zo'n traject gevolgd hadden en dat ze daar veel baat bij gehad hebben. Tegen leidinggevenden zeggen we altijd: 'Verwijzen is niet nodig, maar collega's op het portaal wijzen kan wél.'*



**Meer weten? Ga naar:**

**[www.cnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/scheiden-en-werk](http://www.cnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/scheiden-en-werk)  
en bekijk de interviews met bijbehorende video's.**



*'Er komt veel op je af, als je besluit te scheiden. Iets waar je niet op voorbereid bent. Want als je trouwt, ga je niet uit van een relatiebreuk. We regelden veel zelf: van ouderschapsplan tot financiën. We haalden alle documenten en informatie van internet. In retrospectief hadden we daar best wat hulp bij kunnen gebruiken. Je vergeet dat er veel komt kijken bij een scheiding.'*

**Afra Brunott**

*HR-adviseur bij Noordwest Ziekenhuisgroep ten tijde van de scheiding*

## 7. Verwijzingskaart

Doorverwijzen bij mentale & fysieke overbelasting	Wanneer inzetten?	Wat houdt het in?	Waar beschikbaar?
Bedrijfsmaatschappelijk werker	Als iemand hulp nodig heeft bij het oplossen van problemen in de sociale sfeer, zoals een scheiding of schuldenproblematiek.	De bedrijfsmaatschappelijk ondersteunt met professionele begeleiding en ondersteuning bij problemen in de privésfeer.	Dat kan kosteloos via de gemeente, maar ook extern via de arbodienst of commerciële partijen. Sommige grote organisaties beschikken over een eigen bedrijfsmaatschappelijk werker.
Vertrouwenspersoon	Als een werknemer een luisterend oor nodig heeft en graag in vertrouwen met een onafhankelijke partij spreekt over bijvoorbeeld pesten op de werkvloer.	Een vertrouwenspersoon vangt op, begeleidt en ondersteunt werknemers. Ook helpt een vertrouwenspersoon bij het analyseren van voorvallen, adviseren hierover en het doorverwijzen naar professionele hulpverleners.	Dat kan via de arbodienstverlener of brancheorganisatie. Sommige organisaties hebben een eigen vertrouwenspersoon in dienst. Voor kleine MKB-bedrijven loont het om een externe partij in te schakelen.
Arbeidsdeskundige	Als er hulp en ondersteuning nodig is bij het re-integratietraject van een medewerker.	De arbeidsdeskundige onderzoekt welke stappen werkgever en werknemer kunnen zetten om terugkeer naar het werk mogelijk te maken. Daarnaast adviseert hij o.a. over tweede spoor- en re-integratietrajecten en/of vervangende werkzaamheden.	Dat kan via bijvoorbeeld via ArboNet, de Arbounie en diverse commerciële partijen.
Bedrijfsarts	Als iemand (tijdelijk) uitvalt als gevolg van de scheiding of relatiebreuk.	De bedrijfsarts helpt bij verzuimbegeleiding, keuringen en onderzoek. Ook begeleidt hij de werknemer in kwestie in het re-integratieproject.	Via een bedrijfsarts, die is aangesloten bij een arbodienst, een zelfstandig gevestigde bedrijfsarts of als een bedrijfsarts in eigen huis is.
Psycholoog	Als een werknemer gebukt gaat onder stress en/of psychische klachten en uitval op de loer ligt.	De psycholoog ondersteunt bij het verminderen van psychische klachten, die uiteindelijk kunnen leiden tot uitval.	Dat kan via verschillende commerciële marktpartijen, ook via ArboNet.
Vitaliteits & gezondheidsdeskundige	Als er hulp en ondersteuning nodig is op het gebied van vitaliteit op de werkvloer.	Een vitaliteits- en gezondheidsdeskundige helpt bij het doorbreken van ingesleten patronen en het positief beïnvloeden van de levensstijl van medewerkers.	Dat kan via verschillende commerciële marktpartijen, ook via ArboNet.
Mediator	Als er hulp nodig is bij conflictbemiddeling.	Een mediator vervult de rol van onafhankelijk bemiddelaar als partijen met elkaar in conflict zijn en zoekt naar passende oplossingen voor het conflict.	Dat kan via allerlei commerciële marktpartijen.
Relatietherapeut	Als er hulp nodig is bij het opbouwen van een veilige relatie, die ruimte biedt voor het bespreken van relatieproblemen.	De relatietherapeut ondersteunt koppels bij het op gang brengen van een positief en opbouwend gesprek. Hij of zij helpt bij het vinden van een compromis om elkaar beter te leren begrijpen.	Dat kan via allerlei commerciële marktpartijen.
Scheidingscoach	Als er hulp nodig is bij de psychosociale kant van een scheiding of relatiebreuk. Dat is weer anders dan een mediator. Die richt zich meer op de praktische kant van een scheiding.	Een scheidingscoach helpt een relatie - in emotionele zin - op een goede manier te beëindigen.	Dat kan via allerlei commerciële marktpartijen.
Handige boeken en websites			
Helpen bij verlies en verdriet, een gids voor het gezin en de hulpverlener	Als de werkgever, collega's of de persoon in kwestie informatie zoekt over rouwprocessen.	Het boek geeft inzicht in rouwen en hoe je iemand anders leert vasthouden.	Via lannoo.be en diverse andere boekenhandels
ArboNet Nederland	Als de werkgever meer wil weten over het tegengaan van psychosociale arbeidsbelasting en/of het opstellen van een RI&E.	De website biedt allerhande informatie over wijzigingen in de arbowet, werkstress, verzuimbegeleiding en gezond werken.	www.arbonet.nl

## Verwijzingskaart schulden

Doorverwijzen bij schulden	Wanneer inzetten?	Wat houdt het in?	Waar beschikbaar?
Budgetbeheer	Als iemand hulp nodig heeft bij het in kaart brengen van inkomsten en uitgaven.	Commerciële budgetbeheerders of gemeenten brengen, vaak in combinatie met een schuldregelingstraject, de financiële huishouding van een client in kaart. De werkgever kan dit inkopen.	Dat kan via allerlei commerciële marktpartijen of gemeenten.
Budgetcoaching	Als iemand hulp nodig heeft bij het in kaart brengen van inkomsten en uitgaven.	De budgetcoach brengt met de werknemer de persoonlijke financiële situatie in kaart en bepaalt de leerdoelen. De budgetcoach neemt de werknemer bij de hand totdat hij de administratie zelf kan oppakken. De werkgever kan dit inkopen.	Via commerciële partijen of bij gemeenten, bijvoorbeeld via wijkteams of via schuldhulpverlening.
CNV FinVit	Als de werknemer of werkgever hulp nodig heeft bij het in balans brengen van de financiële situatie of het implementeren van financiële fitheid binnen de organisatie.	CNV FinVit levert maatwerk in voorlichting, training, individuele ondersteuning en E-learnings, interessant voor werkgevers, HR-adviseurs, leidinggevend en (individuele) werknemers.	Via finvit@cnv.nl
Maatje/vrijwilliger	Als het de persoon in kwestie ontbreekt aan overzicht in achterstanden, inkomsten en uitgaven.	Het maatje komt vaak voor max. een jaar langs om samen de post te openen, te ordenen en actie te ondernemen op lopende rekeningen.	In de meeste gemeenten zijn er maatjes-projecten. De twee grootste landelijk werkende organisaties zijn Humanitas en Schuldhulpmaatje.
Beschermingsbewind	Als iemand een lange tijd de administratie niet zelf kan bijhouden.	De bewindvoerder neemt alle financiële activiteiten over. Denk bijvoorbeeld aan het betalen van de vaste lasten, het aangeven van belasting en het corrigeren van de beslagvrije voet bij de deurwaarder.	Via de rechter moet er een verzoek worden ingediend om toelating tot beschermingsbewind.
Sociale raadslieden	Als iemand juridische vragen heeft bij achterstanden. Denk bijvoorbeeld aan: 'Hoe maak ik bezwaar tegen de vorderingen?'	Sociale raadslieden wijzen iemand met schuldenlast de weg in wet- en regelgeving. Zij helpen ook bij het opstellen van brieven en bezwaarschriften en bemiddelen met overheidsinstanties.	In veel gemeenten, maar zeker niet alle.
Juridische loket	Als iemand juridische vragen heeft over achterstanden. Denk aan: 'Wat zijn mijn rechten als de woningcorporatie mij uit huis wil zetten?'	Bij het juridisch loket krijgt iemand met schuldenlast informatie, tips en advies om betalingsachterstanden op te lossen. Zij helpen niet met het schrijven van brieven, maar bieden wel voorbeeldbrieven en wijzen mensen door naar een advocaat, als de situatie daarom vraagt.	Online, telefonisch en in de grotere steden.
Maatschappelijk werk en/of wijkteams	Als iemand veel stress en zorgen heeft over betalingsachterstanden en alles wat dat teweeg brengt.	Een sociaal werker biedt immateriële steun en begeleiding om iemand met geldzorgen beter om te laten gaan met geldzorgen.	In elke gemeente is er wel een organisatie voor maatschappelijk werk of een wijkteam. De huisarts kan ook doorverwijzen.
Gemeentelijke schuldhulpverlening	Als iemand zoveel achterstanden heeft, dat hij dit zelf niet kan oplossen.	De gemeente inventariseert of de schuldsituatie problematisch is en probeert dan een schuldregeling met kwijtschelding te treffen. Er is geen max. aan de schuld en gemeente moeten bij elke burger nagaan welke hulp ze kunnen bieden. Schuldeisers helpen mee op basis van vrijwilligheid. Een schuldregeling duurt 3 jaar. Na afloop krijgt de burger kwijtschelding van het openstaande bedrag.	Elke gemeente moet op grond van de wet schuldhulpverlening bieden aan inwoners met schulden. Het verschilt per gemeente hoe zij de ondersteuning organiseren.



## Verwijzingskaart schulden

Doorverwijzen bij schulden	Wanneer inzetten	Wat houdt het in?	Waar beschikbaar?
Commerciële schuldhulpverlening	Als iemand zoveel achterstanden heeft, dat hij dit zelf niet kan oplossen.	De commerciële schuldhulpverlener inventariseert of de schuldsituatie problematisch is en probeert dan een schuldregeling met kwijtschelding te treffen. Er is geen max. aan schuld. Schuldeisers werken mee op basis van vrijwilligheid. Een schuldregeling duurt 3 jaar. Na afloop krijgt de burger kwijtschelding van het nog openstaande bedrag.	Commerciële schuldhulpverlening is beschikbaar door het hele land.
Wettelijke schuldhulpverlening	Als een poging van bijvoorbeeld de gemeente of beschermings-bewindvoerder om een schuldregeling met kwijtschelding te treffen mislukt, omdat de schuldeiser(s) niet meewerken.	Bij toelating wordt er een bewindvoerder Wsnp aangesteld. Deze houdt toezicht op de burger en controleert of hij zich maximaal inspant om een zo groot mogelijk deel van de schuld af te betalen. De schuldregeling duurt 3 jaar. Na die 3 jaar mogen de schuldeisers de nog openstaande bedragen niet meer opeisen.	Wettelijke schuldhulpverlening is beschikbaar via de gemeente.
Voedselbank	Als iemand door schuldenlast te weinig geld overhoudt om van te eten.	Als iemand te weinig geld heeft om van te kunnen eten, kan hij wekelijks een voedselpakket afhalen bij de voedselbank. Bij de toekenning wordt een norm gehanteerd. Voor een alleenstaande zonder kinderen geldt bijvoorbeeld dat hij recht heeft op een pakket als er minder dan €230,- per maand wordt overgehouden voor voedsel en kleding. De ondersteuning is tijdelijk.	Er zijn 171 voedselbanken en 500 locaties, verspreid over het land, waar voedsel kan worden afgehaald.

Handige websites			
financieelfittewerknemers	Als de werkgever informatie nodig heeft om zijn medewerkers te helpen bij financiële fitheid.	De website ondersteunt werkgevers met informatie, tips en checklists. Hiermee helpt hij zijn medewerkers financieel fit te blijven en, waar nodig, door te verwijzen. De website is een initiatief van Wijzer in Geldzaken, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Nibud Divosa en NVVK (Vereniging voor schuldhulpverlening en sociaal bankieren).	<a href="http://www.financieelfittewerknemers.nl">www.financieelfittewerknemers.nl</a>
wijzeringeldzaken	Als werknemers zoeken naar informatie over de financiële gevolgen van scheiden.	De website biedt handige informatie over de gevolgen van een scheiding op het financiële plaatje. Denk daarbij aan informatieverstrekking over kinder- en partneralimentatie, pensioenopbouw en boedelverdeling.	<a href="http://www.wijzeringeldzaken.nl">www.wijzeringeldzaken.nl</a>
inclusiefwerkt	Als de werkgever informatie zoekt over hoe je schulden herkent, hoe je ze aanpakt en hoe je mensen activeert om te werken aan het verminderen van schuldenlast.	De website biedt hulpmiddelen om schulden te herkennen, bespreken en verwijzen bij schuldenproblematiek op de werkvloer. Denk aan handige e-learnings en workshops en toolkits met signaalkaarten, posters en banners.	<a href="http://www.inclusiefwerkt.nl">www.inclusiefwerkt.nl</a>
nibud	Als de werkgever zoekt naar mogelijkheden om zijn werknemers te faciliteren om de financiën op orde te brengen en te houden.	De website biedt handige hulpmiddelen om schulden te herkennen, bespreken en verwijzen bij schuldenproblematiek op de werkvloer. Denk aan signaalkaarten, gesprekstips om schulden bespreekbaar te maken, praktijkverhalen en workshops en coaching ter preventie van schulden.	<a href="http://www.nibud.nl">www.nibud.nl</a>
eerstehulpbijschulden	Als de werknemer of werkgever op zoek is naar advies over hoe je schulden voorkomt.	De website geeft advies over hoe je schulden voorkomt. De bezoeker kan ook uitrekenen wat schulden kosten. Ook lees je er meer over het herkennen van de signalen, de oorzaken van schulden en ervaringsverhalen van mensen die zelf met schuldenlast te maken kregen.	<a href="http://www.eerstehulpbijschulden.nl">www.eerstehulpbijschulden.nl</a>
zelfjeschuldenregelen	Als de werknemer met beginnende schulden zoekt naar informatie over schulden en een manier om deze zelf te regelen en op te lossen.	De website geeft informatie over het oplossen van beginnende schuldenlast. De website biedt voorbeeldbrieven om een regeling te treffen met schuldeisers, een stappenplan bij het maken van een aflosplan, ervaringsverhalen van mensen die zelf uit de schulden zijn gekomen en doorverwijzingen naar hulpinstanties.	<a href="http://www.zelfjeschuldenregelen.nl">www.zelfjeschuldenregelen.nl</a>

## 8. Handige middelen

### **CNV-handreiking 'Hoe werkt rouw?'**

- Miriam de Rooij & Kees de Vos, Utrecht, 2020

### **Helpen bij verlies en verdriet, een gids voor het gezin en de hulpverlener**

- Manu Keirse, Lannoo, 2017

### **Kinderen helpen bij verlies, een boek voor iedereen die van kinderen houdt**

- Manu Keirse, Lannoo, 2020

### **Landelijk Steunpunt Rouw**

[www.landelijksteunpuntrouw.nl](http://www.landelijksteunpuntrouw.nl)

### **Arbonet Nederland**

[www.arbonet.nl](http://www.arbonet.nl)

### **Je wordt weer gelukkig! Positief en daadkrachtig door je scheiding in drie stappen**

- Eveline Jurry, 2016

### **CNV**

[www.cnv.nl/campagnes/maakeenscheidingwerkbaar](http://www.cnv.nl/campagnes/maakeenscheidingwerkbaar)

### **CNV FinVit**

[finvit@cnv.nl](mailto:finvit@cnv.nl) of tel: 030 – 751 1747

### **Nibud rapport**

Personeel met schulden 2017

### **Financieel Fitte Werknemers**

[www.financieelfittewerknemers.nl](http://www.financieelfittewerknemers.nl)

### **Financial Psychology Institute Europe**

[www.financialpsychologyinstitute.eu](http://www.financialpsychologyinstitute.eu)

### **Panteia rapport: Schulden en werk**

- Deelrapport II – Werknemers met schulden

### **TNO**

[www.tno.nl](http://www.tno.nl)