Op heel veel lijstjes die landen vergelijken “scoort” Nederland helemaal niet slecht als het over armoede gaat. Daar mogen we trots op zijn, maar het hangt wel een beetje van de definitie af. Feit is dat je in Nederland óók als je werkt, in veel gevallen maar moeilijk, of helemaal niet, kunt rondkomen. Heel vaak is er “nog een stukje van de maand over” als het geld op is. Dan hoef je dus niet op straat te gaan bedelen, volgende maand komt er weer salaris binnen, maar een paar dagen op water en brood is een reële mogelijkheid.

Waar hebben we het over?

Zonder uitgebreid in de definitie te duiken toch even een paar getallen voor de beeldvorming, gebaseerd op de cijfers van het CBS[[1]](#footnote-1).

Voor een alleenstaande zonder kinderen bedraagt het minimale inkomen € 1.200,= per maand, oplopend tot € 2.500,= voor een gezin met 3 kinderen. Dat zijn netto bedragen, denkt u eventjes aan uw eigen situatie, of ú daar uw huidige leven mee zou kunnen leven….persoonlijk zou ik niet ver komen vrees ik. En zelfs als je wel kunt rondkomen, dan hoeft er maar heel weinig te gebeuren: een kapotte wasmachine, een ingrijpende ziekte of een scheiding en dan is de boel definitief uit balans. Een ongeluk zit in een klein hoekje.

Het CBS noemt dat risicogezinnen. Je verdient net genoeg om rond te komen maar je loopt langs het randje van de armoedeafgrond. Daar wonen de onbetaalde rekeningen; aanmaningen, loonbeslagen en soms uitzettingen wegens huurschuld. Het kan heel snel gaan. Rond de 900.000 mensen in Nederland leven in die situatie.

Maar het gaat natuurlijk niet alleen om de Euro’s. Uit dezelfde rapportage, en vele, vele anderen in de afgelopen decennia, weten we dat mensen rond de armoede grens vaak minder sociale netwerken hebben om op terug te vallen. Dat de gezondheidsrisico’s groter zijn, de woonsituatie vaak slechter, kortom, armoede een cumulatie van persoonlijke en sociale risico’s. En dat kost ons allemaal geld via de dan zo noodzakelijke sociale voorzieningen.

Nou kun je als volwassene misschien nog wel omgaan met zo’n situatie, leuk is anders, maar je gaat er niet aan dood. De consequenties voor kinderen zijn echter vele malen heviger. Niet mee kunnen op een schoolreisje betekent dat je buiten de groep staat. Geen verjaardagsfeestje betekent minder vrienden, gewoon niet mee kunnen doen maakt je tot een opvallende buitenstaander. Dan moet je je eigen weg maar zoeken, je eigen manier vinden om aan spullen te komen. En vaak is het nog fundamenteler: zonder ontbijt naar school, niet omdat je ouders je verwaarlozen maar omdat het er eenvoudig niet is. Bij kinderen komen alle negatieve effecten van armoede bij elkaar, en hebben ze ook nog eens op de lange termijn verstrekkende gevolgen. Grofweg 1 op de 20 kinderen lopen een ernstig risico om door armoede in de problemen te raken. Zeg maar 2 in elke lagere school klas.

Verantwoord werkgeven.

Als werkgever betaald u natuurlijk gewoon de in de cao afgesproken salarissen en soms doet u voor al uw werknemers wat extra. Langzamerhand, dankzij de schaarste in de arbeidsmarkt zien we dat medewerkers niet meer als kostenpost worden gezien, maar steeds meer als kapitaal. Investeren in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een typische win-win: beide partijen hebben er baat bij. Uw medewerkers kunnen investeren in zichzelf, hun gezondheid Maar, zoals gezegd, het gaat niet alleen om de Euro’s’, werkgevend Nederland gaat niet in zijn eentje de armoede oplossen.

Laten we even weggaan van de term armoede, laten we kijken naar waar het echt over gaat. U heeft als werkgever belang bij goed functionerende medewerkers. Ze moeten hun werk goed doen en we weten uit heel veel onderzoek dat een stabiele thuissituatie bijdraagt aan productiviteit. In menselijke termen: als je goed in je vel zit werk je met meer plezier en beter. Bovendien, en dat is belangrijk in de huidige krappe arbeidsmarkt, waar je met plezier werkt blíjf je ook werken. Die inzetbaarheid van medewerkers gaat over meer dan alleen hun eigen ontwikkeling en gezondheid, het gaat ook over thuis. Want wie zich zorgen maakt over het welzijn van zijn kinderen, of het gevoel heeft tekort te schieten in wat je ze kunt geven functioneert niet optimaal.

Stelt u zichzelf die situatie maar voor, zo moeilijk is dat niet. Als er met mijn kinderen iets is dan ben ik daar in mijn hoofd steeds mee bezig, misschien nog wel meer dan als het over mijzelf gaat. U volgt mijn gedachtegang: kunnen werkgevers iets doen om te zorgen dat armoede onder kinderen wordt bestreden, zodat hun ouders beter kunnen functioneren op het werk én de kinderen betere toekomstkansen krijgen?

Verantwoord werkgeven betekent wat mij betreft niet dat u juridisch verantwoordelijk bent voor het welbevinden van uw medewerkers. Juridisch niet, maar gewoon menselijk gesproken is het niet gek dat u denkt: wat zou ik kunnen doen?

Wat zou er kunnen?

Het meest voor de hand liggende is natuurlijk dat u signaleert wanneer er bijvoorbeeld loonbeslag gelegd wordt in verband met schulden. Dat gaat natuurlijk over meer dan alleen maar de formele afwikkeling. Die medewerker ( en daarmee zijn of haar gezin) heeft zojuist de grens overschreden: de armoede met alle bijbehorende affecten ligt direct op de loer. Tijd om een vertrouwelijk gesprek te voeren om te zien wat er aan de hand is. Geen eenvoudig gesprek, want armoede is een schaamtevol onderwerp, het ligt gevoelig. Maar dat een medewerker in die omstandigheden het moeilijk heeft, met alle gevolgen van dien, behoeft geen betoog.

Maar dat is achteraf zou je kunnen zeggen. Wat zou er kunnen om die situatie te voorkomen?

In bijna alle cao’s in Nederland staan tegenwoordig bepalingen over “duurzame inzetbaarheid” met faciliteiten die de werkgever ter beschikking stelt voor gerichte activiteiten van de werknemer om gezond en vitaal te blijven. We weten uit ervaring dat die budgetten vaak niet optimaal gebruikt worden: niet iedereen maakt er gebruik van voor zichzelf. Daarnaast leggen we vaak ook vast voor welke doelen zo’n budget gebruikt mag worden, vaak strak beredeneerd vanuit de individuele medewerker. De werk-privé balans gaat kennelijk over één persoon, de medewerker en niet zijn of haar gezinssysteem.

Als we weten dat het gezinssysteem zo belangrijk is voor het goed functioneren van mensen en dus van medewerkers, is het een rare gedachte om ook faciliteiten te bieden voor de kinderen van medewerkers? Wat te denken van een bijdrage voor leermiddelen; schoolreisjes of het lidmaatschap van sportverenigingen? Ik durf te beweren dat zoiets geen gigantische bedragen gaat kosten, maar wel een groot effect kan hebben. Het is namelijk best makkelijk om daar heldere afspraken en grenzen te stellen. Dat kunnen bijvoorbeeld inkomensgrenzen zijn of leeftijdsgrenzen.

Dat kan stuiten op bezwaren zoals gelijke behandeling. Aan de andere kant: het is wél uit te leggen en bovendien bij duurzame inzetbaarheid zoals we het nu organiseren ligt de verantwoordelijkheid ook bij de medewerker. Niet iedereen maakt er gebruik van en ook daar zijn grenzen en bestedingsbeperkingen van toepassing.

Tot slot.

Kinderen zijn de toekomst. Een stabiele ontwikkeling van kinderen zorgt voor een volwassene die een stabiel leven kan leiden. Armoede heeft een grote invloed op de persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling van het individu. We gunnen ieder kind een zorgeloze jeugd en daar kunnen we met zijn allen iets aan doen, persoonlijk én als organisatie. Ik daag u uit vanuit uw professionele verantwoordelijkheid deze kwetsbare groep te ondersteunen. Mee te denken over wat er zou kunnen en te zorgen dat deze groep de aandacht krijgt die ze zo nodig heeft. Want dit probleem gaat niet vanzelf weg, zeker niet door het te negeren. De oplossing begint met bewustzijn en een simpele vraag:

Gunt u kinderen dat wat u uw eigen kinderen gunt? Ik denk het wel.

1. “Armoede en sociale uitsluiting 2023” Centraal Bureau voor de Statistiek. ( <https://longreads.cbs.nl/armoede-en-sociale-uitsluiting-2023/>) [↑](#footnote-ref-1)