

Fiche armoedebewust HR-beleid



Werkgevers zullen in de toekomst onvermijdelijk met armoede op de werkvloer in aanraking komen. In 2020 leefde 4,2 % van de werkende mensen in armoede. Bij kortgeschoolde (arbeiders)profielen of bij deeltijds werk ligt het armoederisico bij tewerkstelling met respectievelijk 12,4 % en 8,3 % nog een pak hoger.

Onderzoek toont aan dat ongeveer 62 % van de werkgevers nu al in aanraking komt met werknemers met financiële problemen. Helaas ontbreekt vaak het inzicht in deze problematiek. Werkgevers vangen de eerste signalen niet op of beschikken niet over de juiste tools om werknemers te ondersteunen. Dat leidt al te vaak tot een draaideureffect met (opnieuw) een negatieve ervaring voor mensen in armoede. Ook kost het een bedrijf veel geld en energie.

Een armoedebewust HR-beleid dat de duurzame tewerkstelling van mensen in armoede faciliteert, kan dit voorkomen en is bovendien een noodzakelijke voorwaarde als hefboom uit armoede voor deze medewerkers.

Wat is een armoedebewust HR-beleid?

Een armoedebewust HR-beleid faciliteert de duurzame tewerkstelling van alle medewerkers, niet enkel die in armoede. Specifieke uitdagingen zoals een lage retentie (vooral in de eerste maanden na aanwerving), een hoger absentieïsme, loonbeslagen, vragen naar voorschotten, verminderde prestaties omwille van privéproblemen of communicatieproblemen ... worden op die manier vermeden of verbeterd. Zo kan de werkgever anticiperen op bepaalde zorgen bij medewerkers in armoede of met een armoederisico.

Bronnen

<https://armoedecijfers.be/topic/werkenden-met-armoederisico>

<https://www.nibud.nl/beroepsmatig/personeel-schulden-2017/>

Hoe maak je er werk van?



1. Hou er rekening mee dat sommige problemen mogelijk met armoede te maken hebben

Vaak is armoede niet zomaar zichtbaar. Mogelijke indicatoren om armoede te herkennen zijn loonbeslagen of de vraag naar voorschotten op het loon. Maar ook andere problemen kunnen wijzen op armoede. Denk aan zaken als: vaak te laat komen, onwettig afwezig zijn of concentratieproblemen.

“Je loopt er niet mee te koop. Je schaamt je ervoor en daardoor maak je je situatie nog moeilijker. Maar je neemt je problemen wel mee naar het werk.” (Ervaringsdeskundige Netwerk tegen Armoede)

Ga hierover in gesprek met je medewerkers. Doe dit steeds vanuit jouw observaties, oprechte bezorgdheid en de bereidheid om samen naar oplossingen te zoeken voor de oorzaak van problemen. Wees discreet en respecteer de privacy om het vertrouwen niet te schaden. Zo bied je een duurzame oplossing die ook de onderlinge relatie ten goede komt.

2. Maak duidelijke afspraken en vereenvoudig administratieve procedures

Een (nieuwe) job starten, brengt heel wat verandering met zich mee. Dit loopt makkelijker wanneer de verwachtingen duidelijk zijn en er een inwerkperiode voorzien is. Zorg in de onthaalprocedure dat er voldoende tijd is voor een grondige introductie van de jobinhoud, de collega's en de organisatie. Leg duidelijk uit wat er precies verwacht wordt bij ziekte van jezelf of een kind, het aanvragen van verlof, te laat komen ... Maak deze procedures zo gemakkelijk mogelijk.

“Voor hulp met mijn schulden en papieren kon ik bij het OCMW terecht. Mijn maatschappelijk werker was alleen beschikbaar tijdens de werkuren. Dat was moeilijk met het werk. Ik moest dan verlof nemen om naar het OCMW te gaan.” (Recht-Op, Antwerpen)

3. Hanteer een integrale begeleidingsaanpak

Begeleiding op en naast de werkvloer is essentieel met het oog op duurzame tewerkstelling. Een integrale aanpak schenkt niet alleen aandacht aan werkgerelateerde aspecten, maar ook aan de context van werknemers: van beperkte mobiliteit en openingsuren van de kinderopvang tot de juiste werk-privébalans.

Probeer zoveel mogelijk rekening te houden met de uitdagingen voor werknemers en sta open voor aanpassingen. Stimuleer een systeem van carpooling indien het werk moeilijk bereikbaar is. Houd rekening met de reistijden van het openbaar vervoer bij het opstellen van uurroosters. Hanteer een sociaal verlofstelsel voor dringende afspraken ...

“Een auto is te duur. Ik ben voor al mijn verplaatsingen dus afhankelijk van het openbaar vervoer. Bij de vroege shift geraak ik met de bus niet op het werk. Ik moet dan door weer en wind met de fiets, terwijl mijn job op zich fysiek al zwaar is. Als de collega uit mijn buurt in dezelfde shift stond, zou ik kunnen carpoolen.” (Recht-Op, Antwerpen)

4. Informeer en communiceer op maat

Gebrek aan duidelijke informatie en heldere communicatie leidt vaak tot misverstanden. Hanteer voor, tijdens en na de werkuren een open houding en neem de tijd om de dialoog aan te gaan. Dit veronderstelt een hoge mate van beschikbaarheid en aanspreekbaarheid.

Informeer werknemers over de financiële gevolgen van bijvoorbeeld uitzendarbeid of de achterstallige bedrijfsvoorheffing bij de combinatie van deeltijdse jobs. Maak werk van een helder arbeidsreglement. Leg uit hoe en wanneer vakantiegeld uitbetaald wordt.

Hoe maak je er werk van?



“Payroll ging aan de slag met het opstellen van een loonjaarkalender. Medewerkers worden nu duidelijk geïnformeerd over wanneer ze hun loon, vakantiegeld, maaltijdcheques en andere verloningen kunnen verwachten. Door hier helder over te communiceren, ontnemen we de medewerkers een deel van hun stress en kunnen ze hun betalingen beter afstemmen.” (Wim Cannaert, Vanheede Environment Group)

5. Maak werk van een inclusief aanwervings- en divers personeelsbeleid

Sta kritisch tegenover de functievereisten bij het opstellen van een vacature. Zijn deze in overeenstemming met de werkelijke jobinhoud? Denk aan taalvereisten, aantal jaar werkervaring, behaalde attesten, een rijbewijs ...

Werken brengt ook kosten met zich mee, zoals bijdragen voor verjaardagen, teamactiviteiten, de bedrijfskantine ... Heb oog voor de sociale druk die komt kijken bij persoonlijke uitgaven of traktaties. De angst voor bijkomende kosten zorgt ervoor dat mensen in armoede hier vaak niet aan deelnemen. Daardoor voelen ze zich buitengesloten en bestempelen collega's hen vanuit hun perspectief vaak als asociaal. Wees je als werkgever bewust dat dit een invloed kan hebben op het welzijn op het werk.

6. Heb oog voor de professionele ontwikkeling van medewerkers: investeer in ondersteuning en opleiding

Mensen in armoede hebben vaak niet de financiële en mentale draagkracht om een opleiding te volgen die hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Ruimte voor werkgerelateerde of sectorspecifieke opleiding voorzien tijdens de werkuren, motiveert mensen om hun interesses, kwaliteiten en (werk)perspectieven verder te ontwikkelen, zich te bekwaamen of door te groeien in hun job.

Voor de hand liggende zaken zijn job- en taalcoaching, betaald opleidingsverlof of loopbaanbegeleiding. Maar durf ook *out of the*

box te denken, zoals het behalen van een rijbewijs, communicatie- en assertiviteitstrainingen, opleidingen gefinancierd via de sectorfondsen ... “

7. Schenk aandacht aan persoonlijke groei en bied perspectief.

Voldoende tijd, ruimte en kansen krijgen om te groeien - met vallen en opstaan - is belangrijk. Werk daarbij steeds op maat van het individu en geef mensen een vast contract waar mogelijk. Werkzekerheid stimuleert namelijk het vertrouwen. De financiële zekerheid die eraan verbonden is, laat mensen in armoede bovendien toe om een toekomstperspectief uit te bouwen.

Een persoonlijk ontwikkelingsplan kan een goede hulp zijn. Schenk hierin ook aandacht aan privé-gerelateerde zaken die een invloed hebben op het functioneren op de werkvloer. Denk aan: uitzoeken van mogelijke kinderopvang, oplossingen vinden voor mobiliteitsproblemen, werken aan een laag zelfbeeld ...

8. Zorg voor een ankerfiguur, vertrouwenspersoon, peter of meter ...

Deze persoon bewaakt het overzicht, krijgt tijd om te luisteren en kan in geval van probleemsituaties tussenkomen. Het is iemand bij wie werknemers terecht kunnen zonder opgelegde voorwaarden en tegen wie ze vrijuit kunnen spreken. Deze positie vraagt een open en niet-oordelende houding, inzicht in de armoedeproblematiek, opleiding over het omgaan met gevoelige, persoonlijke informatie en het mandaat om hier binnen de organisatie of het bedrijf stappen in te ondernemen. Meer over opleidingen bij 'waar kan je terecht?'

9. Werk samen met partners

Mensen in armoede kampen met moeilijkheden op verschillende levensdomeinen. Sommige vragen of problemen kan je als werkgever niet oplossen. De ontwikkeling van een lokale sociale kaart kan een houvast zijn om werknemers warm door te verwijzen naar de juiste instanties. Maak bijvoorbeeld samen een afspraak bij het lokale OCMW, een wijkgezondheidscentrum, een sociaal verhuurkantoor, betaalbare kinderopvang ... en volg op hoe het gaat.

Waar kan je terecht?

Wil je weten of er een armoederisico is op de werkvloer?

- = Vul de signalenkaart in: <https://tinyurl.com/signalenkaartarmoede>
- = Het Vlaams Netwerk tegen Armoede ontwikkelde een traject dat bedrijven ondersteunt bij de implementatie van een armoedebewust HR-beleid.
info@netwerktegenarmoede.be | www.netwerktegenarmoede.be

Aanbod dat werkgevers kunnen doen/wat vormingsfondsen kunnen aanbieden:

- = Vormingen armoedebewust hr-beleid Netwerk tegen Armoede: werkgever (teamleiders, vertrouwenspersonen...) leren signalen opvangen en hiermee omgaan
- = Neem contact op met Cobot—nele.maes@cobot.be.

Good Practice:

- Maak een lokale sociale kaart op en verspreid deze bij de leidinggevenden binnen jouw bedrijf. Op www.desocialekaart.be vind je gemakkelijk de nodige voorzieningen voor jouw locatie.