



“Armoede gaat om meer dan financiële problemen”

In 62% van de bedrijven werken werknemers met financiële problemen, door structurele armoede, scheiding, ziekte of inkomensverlies van een partner. Dat vertaalt zich vaak in problematische afwezigheden en chronische stress. Met een armoedebewust hr-beleid maken bedrijven duurzame tewerkstelling mogelijk voor medewerkers in armoede. Ze krijgen er meer gemotiveerde medewerkers voor in de plaats.

Steeds meer armoede op het werk

“Bijna 5% van de werkenden leeft onder de armoedegrens”, zegt Christine Castille, Corporate Partnerships Manager bij het Vlaams Netwerk tegen Armoede. “Bij sommige doelgroepen ligt dat percentage hoger, zoals bij kortgeschoolden, alleenstaanden en deeltijds werkenden. En bij werknemers die geactiveerd en toegeleid worden naar een bedrijf. Daar zie je vaak een draaideureffect: ze komen binnen in een bedrijf, botsen op een aantal drempels en beslissen dan om weer te vertrekken. De coronacrisis heeft die situatie nog verergerd. De vraag naar loonvoorschotten en het aantal loonbeslagen nemen toe. Meer dan ooit is duurzame tewerkstelling een belangrijke hefboom om uit de armoede te raken. Maar dat veronderstelt dat bedrijven armoedebewust zijn, dat ze probleemsignalen oppikken en er iets mee doen. En daar wringt vaak het schoentje.”

Taboe

Cindy Van Geldorp, ervaringsdeskundige in armoede en sociale uitsluiting en vormings- en communicatiemedewerker bij het Vlaams Netwerk tegen Armoede: “Ten eerste rust er een heel groot taboe op armoede. Mensen schamen zich en durven geen hulp te vragen aan de werkgever. Ten tweede merken we bij de bedrijfsaudits die we op vraag van bedrijven inplannen, dat de drempel naar de vertrouwenspersoon hoog is. Medewerkers weten niet bij wie ze terecht kunnen of vinden de stap naar hr of de sociale dienst te groot. En dan zien we dat vakbonden een belangrijke rol spelen. Delegees staan mee op de werkvloer, zijn makkelijk aanspreekbaar en worden sneller in vertrouwen genomen.” ▶



"Mensen schamen zich en durven geen hulp te vragen aan de werkgever."

Cindy Van Geldorp

Armoede heeft veel gezichten

CHRISTINE: "Bij armoede denken we in eerste instantie aan financiële problemen. Toch gaat het om veel meer. Mensen kunnen bijvoorbeeld geen vakantieopvang betalen voor hun kinderen en blijven plots ongewettigd afwezig. Ze kunnen na de uren niet mee op café met de collega's en eten niet mee in het bedrijfsrestaurant. Of komen regelmatig te laat omdat ze afhankelijk zijn van het openbaar vervoer. Iemand die in armoede leeft, gaat 24/7 gebukt onder zware stress. Bijvoorbeeld stress voor een loon dat nog niet is gestort waardoor alle betalingen in het gedrang komen. Werkgevers krijgen dan het idee dat ze niet willen werken of zich niet aan de afspraken houden. Zo ontstaan er spanningen. Terwijl het net belangrijke signalen zijn."

Leren kijken door een armoedebriil

CINDY: "Hoe kunnen bedrijven het best inspelen op de armoedeproblematiek? Het is eerst en vooral belangrijk dat medewerkers weten bij wie ze terecht kunnen. Dat kan door in de onthaalbrochure een 'wie-is-wie' met foto's en namen te publiceren en dat ook op de prikboards of digitale schermen te doen. De volgende stap is dat de werkgever de armoedebriil opzet en bedenkt wat niet vanzelfsprekend is voor iemand die elke cent nodig heeft. Bijvoorbeeld alles online regelen als je thuis geen wifi of computer hebt, verplaatsingen zonder auto, vakantieopvang voor de kinderen ... Stel jezelf de vraag hoe je als werkgever je werknemer daarin kunt ondersteunen en een stuk ontzorgen. Sommige bedrijven voorzien gratis soep, brengen



vakantieopvang voor kleine kinderen in kaart of organiseren zelf opvang, zetten een buddywerking op, vereenvoudigen de administratie voor personeelszaken, voeren een helder beleid in rond loonvoorschotten, bieden opleidingen rond digitale skills en taalopleiding. Die aanpassingen verlagen de stress waardoor werknemers opnieuw meer bandbreedte krijgen en gefocust kunnen werken. Voorwaarde is wel dat bedrijven signalen leren opvangen en er op een gepaste manier mee omgaan."

Minder verloop, ziekte en afwezigheden

CHRISTINE: "Bedrijven met een armoedebewust hr-beleid merken dat hun medewerkers minder afwezig zijn, dat ze afspraken beter nakomen en dat ze minder snel ontslag nemen. Die stabiliteit is precies wat we beogen: duurzame tewerkstelling." ▶



"Bij armoede denken we in eerste instantie aan financiële problemen. Toch gaat het om veel meer."

Christine Castille

Maak armoede bespreekbaar

4 tips voor een respectvol gesprek

Delegees spelen een sleutelrol in een armoedebewust bedrijfsbeleid. We zijn vaak de eerste vertrouwenspersoon, hebben veel voeling met wat er leeft op de werkvloer en weten wat mogelijk is in het bedrijf. Maar hoe pak je zulke gesprekken aan? Wat zeg je wel of niet? En hoe kun je het best helpen?

Soms volstaat een luisterend oor

De collega die naar je toe komt, behoudt de regie. Misschien volstaat op dat moment een luisterend oor. Hij of zij beslist zelf om al dan niet in te gaan op je aanbod voor hulp of begeleiding.

Luister eerst en oordeel niet

Mensen hebben de neiging om goedbedoeld advies te geven en staan al heel snel, te snel, met een reeks oplossingen klaar. Neemt iemand je in vertrouwen rond zijn armoedeproblematiek? Luister dan eerst en geef alles tijd. Stel je open en neutraal op. En ga samen op zoek naar mogelijke oplossingen, als de persoon daarom vraagt.

Denk verder dan financiële problemen

Bij armoede denk je misschien als eerste aan het OCMW of het CAW. Toch is er zo veel meer. Armoede heeft veel gezichten. De ene sukkel met zijn gezondheid, maar kan de dokterskosten niet betalen en blijft noodgedwongen weg van het werk. De andere komt regelmatig zonder boterhammen naar het werk. En nog een andere lijdt onder de eenzaamheid. Op www.desocialekaart.be vind je het volledige zorgaanbod in Vlaanderen en Brussel. Zorg ervoor dat je de specifieke lokale partners voor jouw bedrijf in die sociale kaart opneemt.

Volg de situatie op

Veel mensen in armoede hebben weinig zelfvertrouwen door keer op keer negatieve ervaringen te hebben. Maak daarom na je gesprek een aantal concrete afspraken. Verdeel de taken. En kom regelmatig terug op jullie afspraken. Zo geef je enerzijds aan dat je het echt met hem of haar meent, anderzijds dat die persoon ook zelf in actie moet komen en dat jij er bent om te helpen.

Audit en workshops

Armoedebewust hr-beleid

Het Vlaams Netwerk tegen Armoede begeleidt bedrijven in armoedebewust hr-beleid in een betalend verandertraject:

- 1.** Audit: wat doet het bedrijf nu al rond armoedebewust beleid en wat kan beter? Bij het eerste gesprek zitten meestal enkele leidinggevenden en hr-medewerkers rond de tafel. Ook vakbonden kunnen betrokken worden. Het Vlaams Netwerk tegen Armoede analyseert processen en systemen en bekijkt een aantal documenten. Bijvoorbeeld: is er een vereenvoudigd arbeidsreglement?
- 2.** Workshop van 1 dag met een 20-tal mensen uit het bedrijf: Christine Castille: "De workshop bestaat uit 2 delen. We geven de deelnemers eerst inzicht in de complexiteit van armoede, hoe zich dat manifesteert in het gedrag op de werkvloer en hoe je daarop inspeelt. In het tweede deel zoomen we specifiek in op de opportuniteiten die we in het bedrijf identificeerden. Iedereen neemt een aantal taken op zich."
- 3.** Terugkoppeling: 3 à 6 maanden na de workshop nemen de mensen van het Vlaams Netwerk tegen Armoede opnieuw contact op om te horen hoe de implementatie loopt en of er bijkomende ondersteuning nodig is.

Meer informatie:

www.netwerktegenarmoede.be/nl/armoedebewust-hr-beleid

Weet u niet of er armoede op de werkvloer is? Vul de signalenkaart in en doe de gratis online test.