
TIPS & TRICKS

1. HOU ER REKENING MEE DAT SOMMIGE PROBLEMEN MISSCHIEN MET ARMOEDE TE MAKEN HEBBEN

Armoede herkennen is niet vanzelfsprekend, vaak is het niet zomaar zichtbaar. Loonbeslag of de vraag naar een voorschot op het loon zijn mogelijke indicatoren maar besef dat ook andere problemen zoals vaak te laat komen, onwettig afwezig zijn of concentratieproblemen kunnen wijzen op armoede. Ga in gesprek over de oorzaak van problemen en zoek samen naar een gepaste oplossing. Wees discreet en respecteer de privacy om het vertrouwen niet te schenden. Dit zal niet enkel een duurzame oplossing bieden, maar ook de onderlinge relatie en verstandhouding ten goede komen.

2. VERHOOG DE BETROKKENHEID VAN MINDER MONDIGE WERKNEMERS

Bij het uitstippelen van een plan van aanpak, nieuwe doelen of bij het nemen van beslissingen is het belangrijk om alle neuzen in dezelfde richting te krijgen. Zorg ervoor dat je ook de minder mondige werknemers mee betreft. Durf bijvoorbeeld experimenteren met een ideeënbus, desnoods anoniem, om feedback te verzamelen over de algemene werking. Breng werknemers met elkaar in contact en geef hen voldoende ruimte om elkaar op een informele manier te leren kennen.

3. MAAK DUIDELIJKE AFSPRAKEN EN VEREENVOUDIG ADMINISTRATIEVE PROCEDURES

Aan het werk gaan of van job veranderen, brengt in de eerste maanden heel wat veranderingen met zich mee. Deze periode loopt moeilijker wanneer er geen inwerkperiode is of er onduidelijke verwachtingen zijn. Zorg er bijvoorbeeld voor dat er in de onthaalprocedure voldoende tijd is voor een introductie met de jobinhoud, de collega's en het bedrijf. Maak duidelijke afspraken over wat er precies verwacht wordt. Vermijd ingewikkelde procedures voor het aanvragen van verlof of het melden van ziekte en vereenvoudig administratieve procedures zoveel als mogelijk.

4. HANTEER EEN INTEGRALE BEGELEIDINGSAANPAK

Begeleiding op en naast de werkvloer is essentieel met het oog op duurzame tewerkstelling. Schenk aandacht aan de context van werknemers, van beperkte mobiliteit en openingsuren van de kinderopvang tot de juiste balans werk-privé. Probeer bijvoorbeeld in uurroosters rekening te houden met de uitdagingen voor werknemers met kinderen of hun mentale/fysieke gezondheid, stimuleer een systeem van carpooling indien het bedrijf moeilijk bereikbaar is of hou rekening met de reistijden van het openbaar vervoer, hanteer een sociaal verlofstelsel voor dringende afspraken,

...

5. INFORMEER EN COMMUNICEER OP MAAT

Het gebrek aan duidelijke informatie of communicatie leidt vaak tot misverstanden of problemen. Informeer bijvoorbeeld werknemers over de financiële gevolgen van interimarbeid of de achterstallige bedrijfsvoorheffing bij de combinatie van deeltijdse jobs. Maak werk van een helder arbeidsreglement en leg uit hoe en wanneer vakantiegeld uitbetaald wordt. 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.

6. MAAK WERK VAN EEN DIVERS EN INCLUSIEF PERSONEELSBELEID

Een divers en inclusief personeelsbeleid biedt tal van voordelen. Het leidt tot meer creativiteit en innovatie maar levert ook loyale en gemotiveerde werknemers op die eindelijk een kans krijgen. Sta bijvoorbeeld kritisch tegenover de functievereisten bij het opstellen van een vacature. Zijn de taalvereisten, werkervaring en gevraagde vaardigheden en attesten zoals een rijbewijs in overeenstemming met de werkelijke jobinhoud? Beperk persoonlijke uitgaven bij een verjaardag of kerstfeest en garandeer respect en een goede sfeer op de werkvloer door bijvoorbeeld taalbeleid, teambuilding, anti-pestbeleid, klachtenprocedure, ...

7. INVESTEER IN ONDERSTEUNING EN OPLEIDING

Er bestaan tal van mogelijkheden om werknemers te ondersteunen en op te leiden. Denk aan job- en taalcoaching, betaald educatief verlof, loopbaanbegeleiding, ... Durf ook out of the box te denken zoals een rijopleiding, communicatie, assertiviteitstraining, ... want misschien levert dat meer op dan in eerste instantie wordt gedacht. Ruimte voor opleiding, in de mate van het mogelijke tijdens de werkuren, motiveert mensen en laat groei toe op voorwaarde dat de opleiding aansluit bij de interesses en capaciteiten van de persoon.

8. SCHENK AANDACHT AAN PERSOONLIJKE GROEI EN BIED PERSPECTIEF

Werknemers groeien doorheen hun tewerkstelling waardoor bepaalde noden en behoeften ontstaan. Voldoende tijd, ruimte en kansen krijgen om te groeien maar ook om te vallen en op te staan is belangrijk. Zorg bijvoorbeeld voor doorgroeimogelijkheden en/of jobrotatie waardoor werknemers gemotiveerd blijven en alle aspecten binnen het bedrijf beter leren kennen. Een persoonlijk ontwikkelingsplan kan hierbij een goede hulp zijn. Jobzekerheid stimuleert het vertrouwen en laat toe aan een toekomst te denken en te bouwen.

9. ZORG VOOR EEN ANKERFIGUUR, VERTROUWENSPERSOON, PETER OF METER, ...

Het is aan te raden dat een kwetsbare werknemer kan terugvallen op een ankerfiguur, vertrouwenspersoon, peter of meter, ... Iemand die het overzicht bewaakt, tijd krijgt om te luisteren en in geval van probleemsituaties kan tussenkomen. Iemand waarbij men terecht kan zonder opgelegde voorwaarden en tegen wie men vrijuit kan spreken. Problemen aanpakken vraagt vaak tijd en dat lukt beter wanneer het gebeurt vanuit wederzijds vertrouwen.

10. WERK SAMEN MET PARTNERS

Stap af van het idee dat je zelf alle expertise in huis moet hebben bij vragen, problemen en ondersteuning van werknemers. Samenwerkingsverbanden en netwerkvorming zijn onontbeerlijk in de ondersteuning van werknemers (op vlak van welzijn, administratie, ..). Ontwikkel bijvoorbeeld een gerichte sociale kaart van lokale partners waar werknemers bij terecht kunnen voor hulp en ondersteuning. Vaak hebben zij al contact met bepaalde diensten en organisaties.