

Service management

Grootste platform over professionele schoonmaak

www.servicemanagement.nl

36e jaargang nummer 7/8 juli 2015

THEMA DIGITAAL

VAN SCHOONMAKER NAAR GEZONDMAKER...

- HOE GAAT U OM MET WERKNEMERS MET SCHULDEN? • NIEUWE OSB-VOORZITTER • WAT IS DE MEERWAARDE VAN GROOTHANDELS? •

De kans dat een werkgever in de schoonmaakbranche te maken krijgt met werknemers met problematische schulden is groter dan in andere branches. Welke signalen zijn er? Met welke problemen krijgt u als werkgever te maken?

tekst: Daniel de Kievit

Werknemers met schulden

Welke signalen zijn er?

Als gevolg van de economische crisis raken meer mensen in financiële problemen. De afgelopen jaren zijn de schulden hoger geworden en is het aantal schuldeisers per schuldenaar gestegen. De kans dat een werkgever in de schoonmaakbranche te maken krijgt met werknemers met (problematische) schulden is groter dan in andere branches. Wat kunt u als werkgever doen om uw werknemers te helpen? Als het gaat om financiële problemen vormen werknemers van schoonmaakbedrijven ongeacht het economische getij een risicogroep. Hiervoor zijn diverse oorzaken aan te wijzen, waarvan we er hierna enkele bespreken.

Te laag voor buffer

Ten eerste hebben werknemers van schoonmaakbedrijven veelal een contract voor een beperkt aantal uren waardoor het inkomen te laag is om een buffer te creëren om financiële tegenvallers op te vangen. Voorts kan het salaris van werknemers van schoonmaakbedrijven variëren door zogenaamde min-max-contracten. Het variërende salaris maakt het voor de werknemers moeilijker om te budgetteren. Tot slot leert de ervaring dat werknemers van schoonmaakbedrijven vaker niet weten waar zij recht op hebben als het bij-

voorbeeld gaat om toeslagen en bovendien niet weten bij welke instanties zij terecht kunnen om een beroep te doen op sociale voorzieningen. Hierbij kan de vaker voorkomende taalachterstand van de werknemers een rol spelen.

Er zijn verschillende signalen die duiden op financiële problemen van een werknemer. Denk aan de vraag om een voorschot of zelfs een lening of een verzoek om meer uren te mogen werken. Werkgevers zijn zich vaak voor het eerst bewust van de financiële problemen van een werknemer op het moment dat er loonbeslag wordt gelegd. Dit is een ernstig signaal dat er iets grondig mis is.

Problemen voor werkgever

De administratieve afhandeling van een loonbeslag kost u als werkgever veel tijd, energie en daarmee geld. Een ander probleem waar werkgevers mee te maken krijgen is een verhoogd ziekteverzuim: werknemers met financiële problemen melden zich vaker ziek dan andere werknemers. Ook dit ziekteverzuim kost de werkgever geld. Verder is het risico dat een werknemer met financiële problemen diefstal of fraude pleegt groter dan bij andere werknemers. Aangezien werknemers in de schoonmaakbranche doorgaans werk-

zaam zijn op locatie vindt een diefstal meestal plaats bij een opdrachtgever. Dit kan nadelige gevolgen hebben voor de voortgang van uw samenwerking met de betreffende opdrachtgever.

Wat kunt u doen?

Als werkgever kunt u kiezen voor een preventieve aanpak of een curatieve aanpak. Bij een preventieve aanpak leert u uw werknemer zwemmen en bij een curatieve aanpak is er meer sprake van reanimeren.

Preventief optreden kan bestaan uit het (laten) geven van voorlichting over bijvoorbeeld toeslagen of sociale verzekeringen in een nieuwsbrief of via een workshop, het organiseren van een inloopspreekuur waar werknemers met vragen van financiële aard terecht kunnen. Ook kunt u ervoor kiezen leidinggevers in uw organisatie een workshop aan te bieden. Een workshop voor leidinggevers kan er onder meer voor zorgen dat deze leidinggevers alerter zijn op relevante signalen en weten hoe zij vervolgens het gesprek kunnen aangaan met een werknemer met financiële problemen.

Een voorbeeld van curatief optreden is de inzet van een budgetcoach op het

'De kans dat een werkgever in de schoonmaak te maken krijgt met werknemers met schulden is groter dan in andere branches'

Digitaal:

- www.budgetcoachgroep.nl
- www.nibud.nl



moment dat er loonbeslag is gelegd of een huisuitzetting dreigt. De budgetcoach kan samen met de werknemer contact opnemen met schuldeisers om betalingsregelingen te treffen. Daarnaast beschikt een budgetcoach vaak over goede contacten bij de relevante instanties zoals gemeenten. Dit kan bijvoorbeeld nuttig zijn bij het aanvragen van toeslagen. Het grote voordeel van de inzet van een budgetcoach is dat een budgetcoach een gedragsverandering bij de werknemer probeert te bewerkstelligen, opdat niet alleen het probleem (bijvoorbeeld een loonbeslag)

wordt opgelost, maar ook de oorzaak wordt weggenomen.

Het belang van ingrijpen

Een werkgever die ervoor kiest zijn werknemers te helpen financiële problemen te voorkomen of op te lossen kan daarmee de kosten die gemoeid zijn met bijvoorbeeld loonbeslagen en/of ziekteverzuim beperken. Het bieden van advies en hulp kan er voorts toe leiden dat werknemers zich meer verbonden voelen met uw organisatie en zich daardoor loyaler opstellen. Door coaching en begeleiding kunt u bovendien

het welzijn van uw werknemers vergroten. Dit past in een bedrijfsvoering die gericht is op maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Als u als werkgever de problematiek die in dit artikel aan de orde is gesteld, herkent, moet u zich afvragen wat u met deze problematiek in uw organisatie wilt doen. Bent u bereid in uw werknemer te investeren of laat u uw werknemer aan zijn lot over?

DANIEL DE KIEVID, OPRICHTER DE BUDGETCOACH GROEP (INFO@BUDGETCOACHGROEP.NL)