

Wat als mobiliteit, re-integratie of schulden
een probleem wordt?

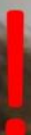
Mobiliteit



Re-integratie



Financiën



“De Werkvloer Bermuda”



Wat als uw werknemer problematische schulden heeft?

Dan heeft dit direct zijn weerslag op:

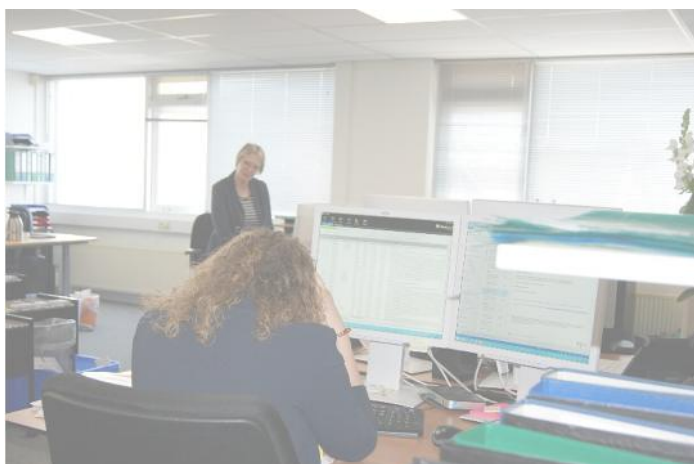
- 1: de prestaties op de werkvloer
- 2: de personeelsadministratie (denk aan loonbeslag)
- 3: het ziekteverzuim
- 4: uw uitgaven

Wat als uw werknemer re-integratie of mobiliteitsproblematiek heeft?

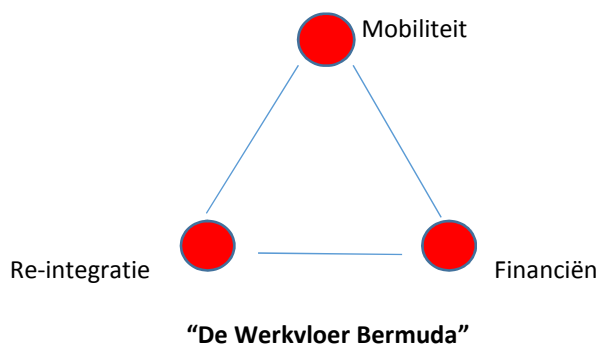
En lijkt mobiliteit toch echt de oplossing.

Dan heeft dit direct zijn weerslag op:

- 1: de prestaties op de werkvloer
- 2: de personeelsadministratie
- 3: het ziekteverzuim
- 4: uw uitgaven



Langdurige problemen ondermijnen het zelfvertrouwen, en leiden tot zelfonderschatting en apathie. Een werknemer met problemen rondom mobiliteit, re-integratie of financiën ervaart meestal dat problemen op het ene gebied ook tot moeilijkheden op andere gebieden leiden. Hij blijft 'vastzitten' in ketens van oorzaak en gevolg die hij veelal niet zelf kan doorbreken. Wij noemen dat de "Werkvloer Bermuda".





De “**Werkvloer Bermuda**” heeft dus niet alleen invloed op het privéleven van uw werknemer, maar ook op uw bedrijfsvoering en uw bedrijfsrendement.

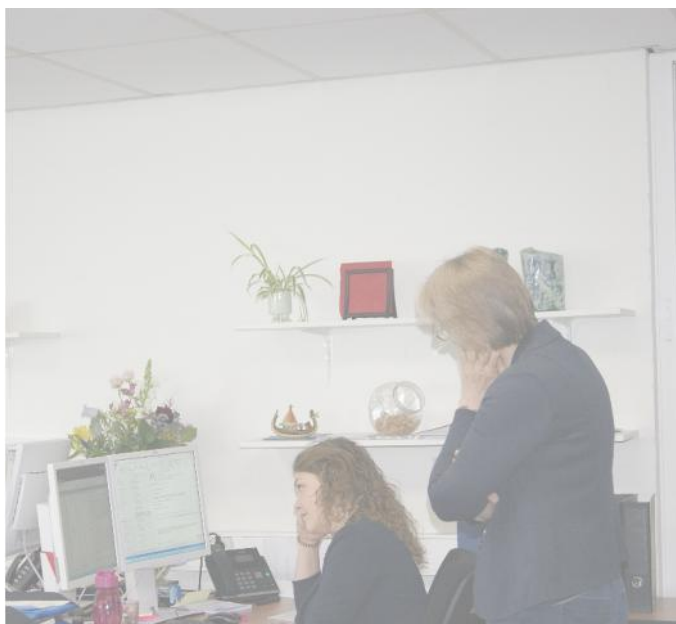
Wanneer een werknemer in zo’n “**Werkvloer Bermuda**” gevangen zit, heeft dit aanzienlijke gevolgen voor uw bedrijf.

Een indicatie:

- 20 procent minder concentratie en arbeidsproductiviteit;
 - 7 extra dagen ziekteverzuim per jaar;
- personeelszaken zal voor de dossierbehandeling (gemiddeld) 3 uur extra nodig hebben.

Een werknemer met een voltijd dienstverband en een modaal inkomen die zich in zo’n situatie bevindt, kan u, als werkgever, zo’n 13.000 euro per jaar kosten (bron Nibud) .

Wij van Heijne willen graag helpen om de oorzaak van de “**Werkvloer Bermuda**” weg te nemen, zodat de werknemer weer naar behoren kan functioneren.



Heijne heeft als kernpunten:

- 1: persoonlijk contact.*
- 2: intensieve begeleiding; het stabiliseren van de financiële huishouding.*
- 3: individuele begeleiding; het opstellen van een budgetplan.*
- 4: toekomstgerichte aanpak (de basisvraag is “wat wil ik”).*
- 5: realistische doelen stellen samen met uw werknemer.*
- 6: arbeidsgericht, de noodzaak van inkomen uit werk kenbaar maken zodat er sneller afgelost kan worden.*

Samen met de werknemer wordt een duidelijk beeld opgebouwd van de mogelijkheden die er zijn.

Onze missie is om uw werknemer weer een juiste dosis zelfvertrouwen mee te geven.

Heijne kan uw werknemer een zodanige ondersteuning bieden dat diens functioneren op de werkvloer weer een positief effect heeft.



Wij maken de probleemsituatie met en voor de werknemer inzichtelijk, en bespreken de zorgen en de belemmeringen. Via een intakegesprek met een expert op het gebied van financiën en re-integratie, wordt een mobiliteitsplan op maat gemaakt.

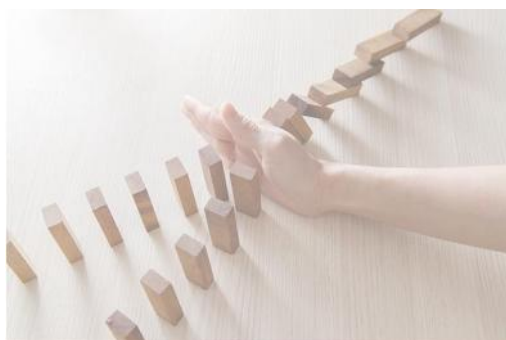
In een traject van 13 of 26 weken begeleiden wij uw werknemer vervolgens naar een stabiele en weerbare leefsituatie; zo nodig zoeken wij ook passende permanente ondersteuning.

Uit onderzoek van Nibud onder werkgevers blijkt het percentage respondenten dat te maken heeft met werknemers met financiële problemen, ten opzichte van 2012 te zijn gedaald. In 2012 kende nog 78 procent van de respondenten personeel met schulden; in 2017 is dit percentage afgenomen tot 62 procent. Ook hebben minder respondenten te maken met loonbeslagen. In 2012 zei driekwart van de respondenten nog dat loonbeslagen voorkwamen binnen de organisatie; in 2017 geldt dit nog voor iets minder dan de helft van de respondenten. Deze gegevens passen in een beeld dat aanvragen voor schuldhulpverlening sinds 2015 vaker afkomstig zijn van uitkeringsgerechtigden dan van werknemers. Tussen 2011 en 2015 deden juist meer werknemers dan uitkeringsgerechtigden een aanvraag voor schuldhulpverlening.

Onze dienstverlening verkleint de afstand tot het verrichten van arbeid.

Door de verschillende aspecten van de problematiek inzichtelijk te maken en samen met uw werknemer doelgericht en stapsgewijs te werken, kan door ons traject de sociaal-maatschappelijke zorg rond uw werknemer afnemen.

Zo kan langs deze weg het werk weer centraal komen te staan en komt er nieuw perspectief voor u en uw werknemer.



Ons advies? Voorkomen is beter (en goedkoper!) dan genezen.



Hoe kan Heijne dit realiseren?

- 1: Netwerk: een groot en toegankelijk netwerk met een verscheidenheid aan ervaring en expertise;
- 2: Verbinden: ruime ervaring met ondersteuning, daardoor kunnen wij goed matchen met hulpverleners;
- 3: Doelgericht: samen met de cliënt realistische doelstellingen neerzetten;
- 4: Deskundigheid: verscheidene expertises, zoals re-integratie, financieel, arbeidsmarkt.
- 5: Resultaatgericht: werken aan een positief saldo.

Er bestaat weliswaar een breed gedragen besef dat voorkomen beter (en goedkoper!) is dan genezen, maar niettemin, en logischerwijze, krijgt de directe hulpverlening (pleister op de wond) al sinds lange tijd voorrang op het voorkómen. Telkens weer blijkt dat het achteraf repareren van problemen moeilijker, langduriger en kostbaarder is. Dat bewijst de noodzaak om problemen zo vroeg mogelijk te signaleren en aan te pakken, maar ook om zo veel mogelijk preventief te handelen.

Wij adviseren u als werkgever om onze keuzetrajecten op te nemen in uw arbeidsvoorwaarden, waarbij uw werknemers zelf kunnen kiezen om er gebruik van te maken.

Vanuit een bekend, toegankelijk en vrijwillig kader zullen werknemers gemakkelijker de eerste stap zetten om problemen vroegtijdig aan te pakken.



Een op preventie gerichte aanpak zal voor u als werkgever zeker kosten besparen!