

PERSBERICHT

31 maart 2023

2 pagina's



Einde pilot Schakelpunt VenloSupport

Maatschappelijk verantwoord ondernemen: hulp voor en door medewerkers

Opbrengst pilot schakelpunt

De pilot 'hulp voor en door medewerkers' komt na ruim een jaar tot een einde. In deze periode is een schakelpunt opgezet. Er is ervaring opgedaan met het brengen van hulpaanbod naar de werkvloer én het betrekken van werkgevers bij wederkerigheid: het faciliteren van vrijwillige inzet. We hebben een aantal aanbevelingen waarmee de ondersteuning nog beter ingericht kan worden.

Al vóór de energiecrisis en inflatie was bekend dat veel mensen die werken en een goed inkomen hebben ook te maken kunnen krijgen met financiële problemen. Ook andere zorgen, zoals rouw en verlies of moeite met taal kunnen op de werkvloer problemen opleveren. Dit was voor VenloSupport de reden om aan de slag te gaan met de pilot Schakelpunt: Hulp voor en door medewerkers in Venlo.

Het afgelopen jaar is door Marianne Steenmetz als projectleider, samen met partners Humanitas, Schuldhulpmaatje en Groen Licht, gewerkt aan het schakelpunt om hulp van vrijwilligers naar de werkvloer te brengen. In het kader van de wederkerigheid hebben we werkgevers gevraagd vrijwilligerswerk te faciliteren en promoten. Gemeente Venlo en Fontys hebben deze pilot middels een subsidie mogelijk gemaakt.

In de eerste helft van het jaar is vooral gewerkt aan het inrichten van een schakelpunt: afspraken maken met partners over het aanbod van hulp, het ontwikkelen van de website en informatiemateriaal en het benaderen van werkgevers om de mogelijkheden van hulp voor en door medewerkers verder toe te lichten. Toen halverwege het jaar duidelijk werd dat steeds meer mensen te maken zouden krijgen met financiële problemen waren we klaar om hulpvragen toe te leiden naar vrijwillige hulp.

De tweede helft van het jaar zijn steeds meer werkgevers benaderd, ook om te kijken op welke manier zij een bijdrage aan vrijwillige inzet kunnen leveren. Tijdens een bijeenkomst in oktober in samenwerking met Rabobank en Gemeente Venlo hebben we veel werkgevers kunnen bereiken met informatie: hoe herken je mogelijke geldzorgen bij je medewerker, hoe maak je ze bespreekbaar en op welke manier kun je hulp bieden.

Op dit moment zijn de mogelijkheden om vrijwillige hulp in te schakelen voor werknemers bij veel werkgevers bekend. VenloSupport kan benaderd worden en er kan verwezen worden naar passende hulp. Aan het eind van de pilot is het tijd om de balans op te maken.

Het aantal hulpvragen dat het schakelpunt bereikt heeft is veel lager dan verwacht. Alleen het inrichten van het schakelpunt en het onder de aandacht brengen van het hulpaanbod is dus niet voldoende om mensen daadwerkelijk hulp te kunnen bieden. Het is voor medewerkers – die altijd zelfredzaam zijn geweest – mogelijk een grote drempel om toe te geven dat ze hulp nodig hebben, bijvoorbeeld omdat men zich schaamt er niet zelf uit te komen.

Mensen zijn waarschijnlijk beter te helpen door het aanbieden van informatie en tips, dan hulp bij problemen. Dat verhoogt de drempel, ook bijvoorbeeld door schaamte. Dat vraagt een andere benadering dan waar in de opzet van de pilot voor gekozen is. Door VenloSupport binnen de werkomgeving te introduceren als 'iets leuks', namelijk een organisatie die ook corporatie volunteering faciliteert, wordt het makkelijk om ook die tips naar de werkvloer te brengen. Dit kan door bv vacatures voor vrijwilligers die hulp bieden onder het personeel te verspreiden. Of een informatiemarkt te organiseren over 'slim omgaan met geld'. Het hulpaanbod wordt dan als 'paard van Troje' dus gecamoufleerd binnengebracht ('nu we er toch zijn'). Het maakt dan onderdeel uit van het beleid en interne communicatie over hoe je als werkgever omgaat met medewerkers die privéproblemen hebben. Dat zorgt voor een bedrijfscultuur waarin medewerkers eerder geneigd zijn hun werkgever te vragen om hulp.

De wederkerigheid is lastig vorm te geven. De pilot gaat over hulp 'voor en door medewerkers': de wederkerigheid is in de pilot niet tot stand gebracht. Het aanbod van hulp is zeer welkom, maar het tot stand brengen van wederkerigheid in de vorm van het faciliteren van vrijwilligerswerk is niet gelukt. Vervolgens is het concept van 'corporate volunteering' geïntroduceerd: werkgevers die hun medewerkers in staat stellen zich bijvoorbeeld een dag per jaar in te zetten voor een goed doel. Een aantal werkgevers heeft hier belangstelling voor, veel werkgevers doen het al in één of andere vorm.

Om corporate volunteering op te zetten is meer tijd nodig en bijvoorbeeld een online platform om dit te faciliteren. Tevens moeten deze maatschappelijke organisaties hun werkzaamheden zodanig inrichten dat ze door vrijwilligers-voor-een-dag kunnen worden uitgevoerd.

Door het 'brengen' van hulp en het 'halen' van ambassadeurs of corporatie volunteering uit elkaar te halen is duidelijker wat de verschillende diensten zijn. Dat kan onder de vlag van VenloSupport, dus het overkoepelende thema van wederkerigheid blijft bestaan. Maar elk product is dan concreter uit te leggen. Door ook de organisatie ervan apart neer te zetten hoeven de onderdelen niet 'op elkaar te wachten' en kan het ook als aparte dienst naar buiten gebracht worden. En daarmee ook bij andere contactpersonen binnen werkgevers en zelfs een andere doelgroep van werkgevers onder de aandacht gebracht worden.

Tot slot is het werkgebied van de pilot voor veel werkgevers te klein: veel medewerkers wonen niet in de gemeente Venlo maar in een grotere regio. Het zo passend zijn het hulpaanbod op regionaal niveau in te kunnen zetten.

noot voor de redactie:

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:
Bart Kuntzelaers, secretaris van VenloSupport
bartkuntzelaers@groenlichtnm.nl T: 06 53 72 95 59