



de regio goed en zijn waardevolle partners om mee te sparren over uitdagingen waar je in de praktijk soms tegenaan loopt. Kijkend naar de toekomst zien we voor Haarlemmermeer twee duidelijke uitdagingen. Waar kunnen we nog bouwen in de regio? Er zijn veel plekken waar niet gebouwd mag worden, vanwege de hindercontouren en de zogenaamde LIB-zones. Ten tweede; is er voldoende capaciteit in de regio om dit mogelijk te maken? Simpel gezegd moet er genoeg menskracht zijn. Dat kun je samen oplossen, want in een goede samenwerking kunnen bepaalde zaken worden ondervangen, bijvoorbeeld door te kijken hoe taken anders verdeeld kunnen worden. En wellicht biedt prefab bouwen daarvoor oplossingen. De sleutel in elke samenwerking is dat je de ander behandelt zoals je zelf behandeld wilt worden. Respect hebben voor elkaar, levert het meest op!" [www.timpaan.nl](http://www.timpaan.nl)

#### **WijkLeef-fonds**

Een grote ambitie van Timpaan voor de toekomst is het WijkLeef-fonds. "De ontwikkeling van een wijk stopt niet na de oplevering. Wij willen daarom langer betrokken blijven en bewoners ondersteunen hun ideeën en wensen te realiseren. Je kunt dan denken aan een gastenverblijf dat in eigendom komt van een Vereniging Van Eigenaren en door de bewoners kan worden gebruikt. Het kan ook zijn dat er een gemeenschappelijke buitenruimte is ontwikkeld. Timpaan wil niet alleen een gebruiksaanwijzing achterlaten, maar echt zorgen dat het concept gaat werken en bewoners ervaren wat het hun kan brengen. Die betrokkenheid kost niet alleen geld, maar ook tijd om mee te denken en te doen."

#### **Wie goed doet, goed ontmoet**

Timpaan werkt in projecten altijd samen met lokale partners. "Als je in een regio werkt, heb je ook een verantwoordelijkheid vinden wij. Precies waar Hmore ook voor staat. Lokale ondernemers kennen

"DE SLEUTEL IN ELKE  
SAMENWERKING IS  
DAT JE DE ANDER  
BEHANDELT ZOALS  
JE ZELF BEHANDELT  
WILT WORDEN"



werken aan financieel  
fite medewerkers

## CARINA HOOIVELD, MANAGER STRATEGIE & INNOVATIE BIJ MEERWAARDE LEGT UIT HOE BELANGRIJK HET IS DE DIALOOG TE BLIJVEN VOEREN EN TABOES TE DOORBREKEN

*We kennen allemaal de berichten over mensen die in de financiële problemen terecht komen door de energiecrisis, de inflatie en de stijgende kosten in levensonderhoud. Uit cijfers van Moedige Dialoog Nederland blijkt dat 35% van de medewerkers moeite heeft met rondkomen en leeft met heftige geldzorgen. In Haarlemmermeer willen we financieel fitte medewerkers. Daarvoor slaan we de handen ineen.*

Medewerkers met geldzorgen melden zich over het algemeen vaker ziek en hebben vaker concentratieproblemen op het werk. Dit leidt weer tot extra kosten voor de werkgever. Een medewerker met schulden kost een werkgever € 13.000 per jaar, 6 tot 9 dagen ziekteverzuim en 20% aan afname van de arbeidsproductiviteit. Bij veel bedrijven is er daarom grote bereidheid om medewerkers bij geldproblemen te helpen. Om zo oplappende schulden, geldstress en verzuimkosten te voorkomen. Maar hoe weet je als organisatie dat deze problematiek onder jouw personeel speelt? Want veel mensen houden hun geldproblemen liever voor zichzelf omdat ze zich hiervoor schamen. Het duurt gemiddeld vijf jaar voordat hulp wordt gezocht. Doordat ze te lang doormodderen, doen zich soms gezinsontwrichtende situaties voor.

### Hoe herken je mensen met geldzorgen?

Moedige Dialoog Nederland zet 5 signalen op een rij die we graag met u delen:

#### Signaal #1: Verzoek om eerdere betaling

De belangrijkste stap is het bespreekbaar maken.

Ga op een rustige plek, waar de medewerker zich veilig voelt, een open gesprek aan. Waarom vraag je een voorschot? Is er nog meer aan de hand? Verstrekt geen voorschot zonder professionele hulp in te schakelen. Vaak is het probleem al groter, het is belangrijk dat je dan concrete hulp biedt. Onze tip is om niet alleen informatie te geven, maar de medewerker aan de hand mee te nemen, zodat hij ook echt naar de afspraak gaat.

#### Signaal #2: Ziekteverzuim

Meld een medewerker zich vaker of op bepaalde momenten ziek? Bijvoorbeeld de laatste dagen voorafgaand aan de salarisuitbetaling. Of ziet iemand er de laatste tijd minder verzorgd en gezond uit? Dan is goed om open het gesprek aan te gaan. Vraag of er geldzorgen zijn. Veel mensen met geldzorgen voelen zich ziek van ellende. Door geldgebrek ontbreekt het vaak ook aan volwaardige voeding. Dat is een logisch gevolg, niet iets om je voor te schamen. Geef ook aan dat jij je zorgen maakt en dat je graag wilt helpen.

#### Signaal #3: Minder productief

Zie je dat iemand minder productief is? Meer fouten maakt, afwezig overkomt? Geldzorgen brengen doorgaans stress met zich mee. Veel van de energie en het denkvermogen gaat op aan nadenken over het kunnen rondkomen en ze slapen misschien ook slechter. Als je constateert dat de medewerker minder presteert, dan is het logisch dat je hierover in gesprek gaat. Hou het laagdrempelig. Vertel wat je feitelijk ziet en stel een open vraag of de medewerker zich hierin herkent en of je kunt helpen.

#### Signaal #4: Verandering van gedrag

Een verandering van gedrag is een belangrijk signaal. (Opeens) vaak te laat komen. Afspraken niet nakomen. Veel privégesprekken onder werktijd. Terughoudend reageren op vragen. Niet meer aanmelden of meedoen met activiteiten. Als werkgever ken je jouw medewerker en zijn interesses. Gedragsverandering is een goede aanleiding om met de medewerker in gesprek te gaan. "Ik heb de indruk dat er wat speelt, als dat zo is, dan denk ik graag mee over mogelijke oplossingen. Voel je vrij om zelf te bepalen of je antwoord wilt geven."

#### Signaal #5: Verzoek om meer of minder werken

Een verzoek om minder of meer uren te werken hoeft niet te betekenen dat de medewerker financiële problemen heeft, maar wel vaak dat er sprake is van een levensverandering. Het is dus goed om er even bij stil te staan. Ga als werkgever met je medewerker in gesprek over de aangegeven wens van verandering. Krijg je op de waaromvraag geen helder antwoord? Blijf dan open vragen stellen. Dan merkt de medewerker dat je oprecht geïnteresseerd bent in wat hij meemaakt.

### Ervoor zorgen dat overleven weer leven wordt

Op initiatief van welzijnsorganisatie MeerWaarde en de Rabobank wordt in samenwerking met de gemeente in 2023 de Moedige Dialoog Haarlemmermeer gestart, naar aanleiding van succesvolle voorbeelden in andere steden. Door middel van de aanpak van de Moedige Dialoog kunnen bedrijven, overheden, onderwijs, maatschappelijke organisaties én inwoners van Haarlemmermeer de dialoog aangaan hoe we onze regio vitaal kunnen maken en houden; met medewerkers die in balans en financieel zelfredzaam zijn. En waar we het taboe op schulden en armoede doorbreken en bespreekbaar maken. Duurzame armoedebestrijding vraagt om uit-

houdingsvermogen. Het gaat immers om een fundamentele verandering in het bestaan van mensen die soms al generatielang met geldgebrek kampen. Door samen de mouwen op te stropen kunnen er echt stappen gezet worden in de aanpak van schulden en armoede. En kunnen we er voor zorgen dat overleven weer leven wordt.

### Ondersteunen van medewerkers bij geldzorgen

Voor meer informatie over de Moedige Dialoog, geldzorgen bij uw medewerkers en/of ondersteuning voor uw medewerkers bij het voeren van een gezonde financiële huishouding, kunt u contact opnemen met Carina Hooiveld, manager strategie & innovatie en bereikbaar op [carina.hooiveld@meerwaarde.nl](mailto:carina.hooiveld@meerwaarde.nl).

**MOEDIGE  
DIALOOG!**  
Haarlemmermeer



HET DUURT GEMIDDELD VIJF JAAR  
VOORDAT HULP WORDT GEZOCHT.