

Sociaal Werkgeverschap (Amsterdam)

Case study (in het kader van het project 'Vindplaatsen verborgen armoede')

Author(s)

Hees, S.; Desain, L. ; Custers, A.L.

Publication date

2024

Document Version

Final published version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Hees, S., Desain, L., & Custers, A. L. (2024). *Sociaal Werkgeverschap (Amsterdam): Case study (in het kader van het project 'Vindplaatsen verborgen armoede')*.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Case study

Sociaal Werkgeverschap

Auteurs

S. Hees

L. Desain

A.L. Custers

© 2024 Hogeschool van Amsterdam

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van een volledige bronvermelding.

Dit onderzoek is gefinancierd door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) met betrokkenheid van het ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het kader van de NWA-ronde Schulden en Armoede. Deze publicatie weerspiegelt de mening/onderzoekresultaten van de publicerende partij(en). NWO is niet aansprakelijk voor enig gebruik dat gemaakt zou kunnen worden van de daarin opgenomen informatie.



Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
1.1 Aanleiding voor deze case study	5
1.2 Leeswijzer	6
2. Wat al bekend is uit de literatuur	7
3. Opzet van het onderzoek	9
3.1 Werkgevers	9
3.2 Werknemers	10
4. Armoedeproblematiek op de werkvloer	11
4.1 Armoederisico vooral in bepaalde loonschalen en bij anderstaligen, maar tegelijkertijd kunnen geldproblemen iedereen overkomen	11
4.2 Loonbeslag duidelijkste signaal van geldproblemen, maar dan is het vaak al laat	12
5. Rol van de werkgever	13
5.1 Vitaliteit en werkplezier belangrijkste motivatie om aandacht te besteden aan het voorkomen en verhelpen van geldproblemen	13
5.2 Rol die werkgevers voor zichzelf zien verschilt maar kent hoe dan ook grenzen	13
5.3 Investing in kennis helpt, maar ligt vaak buiten kerntaak	14
6. Aanbod op de werkvloer	15
6.1 Samenwerking met buurtteams en budgetcoaches op individueel niveau worden gewaardeerd, zelfs als er niet in groten getale gebruik van wordt gemaakt	15
6.2 Bij groepsvoorlichtingen is het heel belangrijk om een manier te vinden om het taboe te doorbreken of eromheen te werken	15
6.3 Decentrale organisatie zet vooral in op bewustzijn vergroten onder leidinggevendenden	16
6.4 Handig dat er folders en standaardberichten zijn	16
7. Samenwerking met de gemeente	17
7.1 Werkgevers tevreden over contact met de gemeente	17
7.2 Enkele punten van feedback	17

8. Tegengaan van verborgen armoede	19
8.1 Werkgever soms niet de enige intermediair maar soms ook wel	19
8.2 Verborgten armen 'vinden' ook voor werkgever een uitdaging	19
8.3 Stelsel niet voor iedereen goed toegankelijk en sommigen in nood vallen buiten de boot	20
9. Werknemers aan het woord	21
9.1 Gekregen hulp heel divers	21
9.2 Minimaregelingen niet altijd prioriteit in web van problemen en stelsel wordt als ingewikkeld ervaren	21
9.3 Net geen recht	22
9.4 Tips voor de gemeente	22
10. Conclusie	23
10.1 Armoedeproblematiek op de werkvloer	23
10.2 Rol van de werkgever	23
10.3 Aanbod op de werkvloer	23
10.4 Samenwerking met de gemeente	24
10.5 Tegengaan van verborgen armoede	24
11. Tot slot: conclusie voor consortium Vindplaatsen verborgen armen	25
Literatuurlijst	26



1 Inleiding

1.1 Aanleiding voor deze case study

Een aanzienlijke groep Nederlanders die weinig geld hebben en daardoor recht hebben op inkomensondersteuning van de gemeente waar zij in wonen, maakt geen gebruik van die ondersteuning. Uit onderzoek blijkt dat het niet-gebruik van gemeentelijke minimavoorzieningen hoger is onder mensen die geen uitkeringsrelatie hebben met de gemeente dan onder mensen die die wel hebben vanwege een Participatiewet-uitkering (Conen, 2023). We spreken in dit kader over deze groep als ‘verborgen armen’. Het gaat om mensen die een uitkering krijgen van het UWV en/of die werkend arm zijn.

Deze mensen moeten vaak rondkomen van een zeer laag inkomen. Gemeenten willen hen daarom graag beter bereiken met de regelingen waar zij recht op hebben. In het project ‘Vindplaatsen verborgen armen: naar effectievere wegen om huishoudens met een laag inkomen te ondersteunen’ zijn we op zoek gegaan naar manieren om dat te doen. Daartoe is een consortium gevormd bestaande uit de gemeenten Almere, Amersfoort, Amsterdam, Hoeksche Waard, Kapelle, Krimpenerwaard, Lelystad, Nijmegen, Schiedam en Vlaarding, de samenwerkingspartners Stichting Lezen en Schrijven en Over Rood en vier kennisinstellingen te weten; de Universiteit van Amsterdam (UvA), het Nibud, INK. en de Hogeschool van Amsterdam (HvA) die de rol van penvoerder heeft.

Consortium-lid gemeente Amsterdam werkt in haar aanpak Sociaal Werkgeverschap samen met zo’n 90 lokale werkgevers om geld- en ook taalproblemen op de werkvloer bespreekbaar(der) te maken en werknemers te informeren over mogelijke gemeentelijke ondersteuning hierbij. Sociaal Werkgeverschap heeft een uitgebreide toolkit ontwikkeld met diverse communicatiematerialen en de mogelijkheid om op locatie spreekuren met hulpverleners aan te bieden. Een werkgever kan uit die toolkit een aanbod samenstellen dat past bij de eigen organisatie, daarbij op maat geadviseerd door een medewerker van de gemeente.

Het consortium identificeerde werkgevers als een mogelijke vindplaats voor verborgen armen. In deze case study kijken we hoe een aantal Amsterdamse werkgevers in de praktijk hun werknemers ondersteunen bij geldzorgen, hoe de gemeente hen daar nog beter in kan faciliteren en in hoeverre dit soort ondersteuning van werkgevers kan leiden tot een hoger gebruik van (minima)regelingen en dus het tegengaan van verborgen armoede. We hopen dat ook andere gemeenten kennis nemen van dit experiment, zodat ook zij kunnen leren van de uitkomsten ervan.

1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 geven we een kort overzicht van wat al bekend is uit de literatuur over het bereiken van werkende armen. Onderdeel daarvan zijn onderzoeken die onze consortiumpartners het Nibud en de Universiteit van Amsterdam uitvoerden in het kader van dit project 'Vindplaatsen verborgen armen'. In hoofdstuk 3 lichten we toe volgens welke opzet we deze case study hebben uitgevoerd. Hoofdstuk 4, 5, 6, 7 en 8 gaan over de resultaten daarvan, ingedeeld aan de hand van vijf thema's: de problematiek van armoede op de werkvloer, rol die werkgevers hierin voor zichzelf zien, het aanbod dat zij hebben (in veel gevallen dankzij Sociaal Werkgeverschap), hoe zij de samenwerking met de gemeente ervaren en tot slot de mate waarin de werkvloer een vindplaats kan zijn voor verborgen armen. In hoofdstuk 9 komen enkele werknemers aan het woord. In hoofdstuk 10 brengen we de resultaten terug tot een conclusie en we sluiten het rapport af met een literatuurlijst.



Wat al bekend is uit de literatuur

De laatste jaren verschenen verschillende rapporten die werkenden uitlichten als groep die risico loopt om in armoede te leven, waaronder vrij recent 'Armoede en sociale uitsluiting 2023' van het CBS. In 2019 rapporteerde het SCP dat van alle volwassen Nederlanders die in armoede leven ongeveer een derde werkt (Hoff et al., 2019). Iets meer dan de helft van die groep werkt in loondienst en iets meer dan 40 procent als zzp'er. In 2021 gaf de SER aan in Nederland 220.000 werkenden in armoede te tellen. De definities en jaartallen van deze metingen verschillen enigszins waardoor ze niet één-op-één vergelijkbaar zijn, maar alle drie geven ze in ieder geval aan: werk hebben biedt niet altijd de garantie om niet in armoede te leven.

Daarbovenop komt dat werkende armen relatief vaak behoren tot de 'verborgen armen', wat betekent dat zij gemeentelijke inkomensondersteunende regelingen mislopen waar zij recht op hebben (Conen, 2023) en daardoor een extra grote kans lopen om moeilijk rond te komen. Zij zijn niet als rechthebbenden van die regelingen in beeld bij hun gemeente, die in verband met de privacywetgeving niet gericht naar hen kan uitreiken zolang zij zelf niet aankloppen.

In potentie zouden werk- of opdrachtgevers kunnen optreden als intermediair om mensen door te verwijzen naar de gemeente, maar vaak blijven financiële problemen ook voor hen verborgen. Dit terwijl werknemers met geldproblemen zich volgens onderzoek van Ipsos I&O en ABN Amro vaker ziekmelden (11 procent van de werknemers met financiële problemen gaf dit zelf aan) en zich minder goed kunnen concentreren (25 procent van de werknemers met financiële problemen gaf dit zelf aan). Uit dit onderzoek blijkt tevens dat de meerderheid (70 procent) van de werknemers met financiële problemen geen behoefte heeft om die met hun werkgever te bespreken (Bolscher, 2024). Redenen daarvoor zijn onder andere dat dat voor hen niet veilig genoeg voelt, dat er niet naar gevraagd wordt of dat zij hun bedrijf te klein vinden om er open over te praten.

Deze constatering is in lijn met het onderzoek dat onze consortiumspartner het Nibud deed in het kader van het project 'Vindplaatsen verborgen armen,' waar ook uit bleek dat werknemers geldzaken graag privé houden en geen (grote) rol voor hun werkgever hierin zien (Van Gaalen et al., 2022). Een deel van hen staat er echter wel voor open om gewezen te worden op ondersteunende regelingen. De meeste werkgevers weten alleen niet precies waar ze hun werknemers op zouden kunnen wijzen. Maar ze staan er, als ze de juiste info krijgen, wel voor open om dat te doen ondanks dat ze dit niet als hun (wettelijke) verantwoordelijkheid zien.

Er liggen zeker nog kansen om meer werkenden bekend te maken met de regelingen waar zij recht op hebben. Slechts 55 procent van de werkenden met een laag inkomen maakt gebruik van landelijke toeslagen (bijvoorbeeld Huur- of Zorgtoeslag) en een nog veel kleiner deel van slechts 5% van gemeentelijke minimaregelingen (Van Gaalen et al., 2022). Een derde weet ook niet of zij überhaupt recht hebben op die laatste.

In deze case study bouwen we voort op de voorgenoemde onderzoeken door via de aanpak Sociaal Werkgeverschap van de gemeente Amsterdam te kijken hoe een aantal werkgevers in de praktijk hun werknemers nu ondersteunen bij geldzorgen, hoe de gemeente hen daar nog beter in kan faciliteren en in hoeverre dit soort ondersteuning van werkgevers kan leiden tot een hoger gebruik van (minima) regelingen en dus het tegengaan van verborgen armoede.

In dit hoofdstuk beschrijven we kort hoe we deze case study tot uitvoering hebben gebracht.

3.1 Werkgevers

Voor deze case study hebben we vertegenwoordigers geïnterviewd (n= 4) van vier bij de aanpak Sociaal Werkgeverschap aangesloten werkgevers die zijn aangedragen door de gemeente Amsterdam. Het gaat om twee hotels en twee zorgorganisaties. Drie interviews waren op de werkvloer en één online. In de tabel hieronder geven we een overzicht van de belangrijkste kenmerken van deze werkgevers.

Tabel: Overzicht van de werkgevers

	Hotel 1	Hotel 2	Zorgorganisatie 1	Zorgorganisatie 2
Functie geïnterviewde c.q. contactpersoon aangehaakt bij Sociaal Werkgeverschap	HR manager	HR manager	Adviseur Diversiteit & Inclusie	HR manager
Aantal werknemers in organisatie ¹	130	120	17.000	330
Typen functies waarop Sociaal Werkgeverschap zich richt	Iedereen maar met name receptie, keuken, bediening	Iedereen maar met name receptie, keuken, bediening	Iedereen	Huishoudhulpen
Gemiddelde aantal uren werk per week voor deze werknemers	38	38	N.v.t.	12-24 uur per week

¹ Over het algemeen zijn deze aantallen exclusief uitbestede werk, inhuur van zzp'ers en uitzendkrachten.

3.2 Werknemers

Naast de werkgevers hebben we ook vier werknemers geïnterviewd die daar zelf voor open stonden. De interviews zijn vanwege het geringe aantal en omdat ze alle vier met hotelmedewerkers waren en niet met medewerkers van zorgorganisaties niet representatief, maar bieden wel waardevolle ervaringsverhalen vanuit het perspectief van deze werknemers.

De werkgevers faciliteerden het contact en vervolgens ook dat de interviews onder of kort na werktijd konden plaatsvinden op de werkvloer. In twee gevallen was bij het interview ook een HR-medewerker aanwezig om een vertrouwde sfeer te creëren en hier en daar te tolken of eerdere gesprekken die er waren geweest met de werknemer te memoreren. Nederlands was van geen van de geïnterviewde werknemers de moedertaal. Drie van de vier interviews zijn daarom in het Engels afgenomen. Voor de leesbaarheid zijn hun citaten vertaald naar het Nederlands.



Armoedeproblematiek op de werkvloer

In hoofdstuk 4, 5, 6, 7 en 8 beschrijven we de resultaten van de interviews met de werkgevers, ingedeeld aan de hand van een aantal thema's. Hier, in hoofdstuk 4, staat centraal hoe de werkgevers armoedeproblematiek in de praktijk op de werkvloer voorbij zien komen. Onderwerpen die aan bod komen zijn in hoeverre er sprake is van armoede en welke signalen daarop kunnen wijzen.

4.1 Armoederisico vooral in bepaalde loonschalen en bij anderstaligen, maar tegelijkertijd kunnen geldproblemen iedereen overkomen

Drie werkgevers geven aan dat de CAO-lonen voor bepaalde functieschalen die zij hebben rond of net wat boven het sociaal minimum liggen en dat er dan al snel niet veel financiële ruimte is bij die werknemers.

Bij één van de zorgorganisaties speelt daarnaast dat veel werknemers gemiddeld maar 12-24 uur per week werken omdat het werk fysiek zwaar is. Dit kan het voor hen nog extra moeilijk maken om rond te komen. Wel werken hier relatief veel mensen die naast hun werk ook nog een (gedeeltelijke) uitkering hebben, waardoor het inkomen dat ze verdienen met hun werk nog wat wordt aangevuld.

Drie werkgevers geven verder aan dat zij relatief veel werknemers hebben die de (Nederlandse) taal niet goed machtig zijn en officiële brieven niet goed kunnen lezen. Ze zien het daardoor misgaan in het contact met instanties, zoals met de Belastingdienst en woningcorporaties, en zo betalingsachterstanden ontstaan.

Eén zorgorganisatie is qua omvang vele male groter dan de andere drie organisaties en de respondent van deze zorgorganisatie vindt het belangrijk om in het algemeen aandacht aan financiële problemen te besteden, in het kader van de vitaliteit van al haar werknemers, met de boodschap dat die iedereen kunnen overkomen. Een andere werkgever herkent dat financiële problemen iedereen kunnen overkomen:

“het kan je verbazen wie er toch ineens met geldzorgen blijkt te zitten. Laatst had ik bijvoorbeeld iemand met wel een aardig salaris en die kwam naar me toe omdat hij de APK van 250 euro niet kon betalen en vroeg of hij een voorschot kon krijgen en of dat in vijf maanden afbetaald kon worden. Die zag ik niet aankomen, dat iemand met dat salaris geen 250 euro kon betalen. Daar denk je niet zo snel bij na.”

4.2 Loonbeslag duidelijkste signaal van geldproblemen, maar dan is het vaak al laat

Naast het algemene beeld dat ontstaat uit de vorige paragraaf zien werkgevers soms ook concrete signalen voorbijkomen als het op financieel gebied niet goed met iemand gaat, zoals wanneer iemand een voorschot aanvraagt op het salaris of de problemen waar diegene onder gebukt gaat zichtbaar zijn op de werkvloer. Het duidelijkste signaal van geldproblemen is loonbeslag, maar de werkgevers betreuren het dat het dan vaak al laat is en de problemen al zijn geëscaleerd.

Als er een bericht over een loonbeslag binnenkomt, informeert de HR-afdeling de medewerker daar vaak over in combinatie met een aanbod om in gesprek te gaan over hulp. De mate waarin werknemers vervolgens ook echt bereikt worden met die hulp verschilt. Eén werkgever vertelt dat werknemers die een loonbeslag boven het hoofd hangt ook wel eens snel ontslag nemen en ergens anders gaan werken in de hoop het beslag te ontvluchten. Een andere werkgever geeft aan dat er op het hulpaanbod bij loonbeslag nog niet wordt ingegaan door werknemers. Een derde werkgever zegt ondertussen al veel ervaring te hebben en die hulp heel gericht en persoonlijk aan te bieden, door iemand persoonlijk aan te spreken en een concrete tip te geven. Diegene vertelt:

“Ik raad dan vaak aan: bel gelijk die deurwaarder en kijk of je het nog kunt voorkomen, want anders komen er ook nog allemaal extra kosten boven op en zo. Die medewerker had geloof ik een boete, en ik zei: kijk of je die niet gewoon zelf snel nog kunt betalen. Maar goed, dit is dan sowieso wel een aanknopingspunt om aan te geven: laat ons weten waar je mee zit, dan kunnen we je in contact brengen met instanties voor hulp en zo.”

Vooraf werknemers die eenmaal op een dergelijke manier vertrouwd zijn geraakt met wat hun HR-afdeling op dit vlak kan betekenen, komen vervolgens nog wel vaker binnenlopen, en ook met andere brieven en vragen. De mate waarin dit soort laagdrempelige persoonlijke contact mogelijk is, verschilt wel per organisatie: in de hotels lopen werknemers vaak rond op de werkvloer en is het mogelijk om iemand even aan te schieten, terwijl bij één van de zorgorganisaties de werknemers vrijwel de hele tijd zelf op pad zijn in de wijk en het dus wat moeilijker is om laagdrempelig contact te maken.

In hoofdstuk 4, 5, 6, 7 en 8 beschrijven we de resultaten van de interviews met de werkgevers, ingedeeld aan de hand van een aantal thema's. Hier, in hoofdstuk 5, staat centraal hoe de werkgevers hun rol zien als het gaat om het voorkomen en verhelpen van geldzorgen op de werkvloer. Onderwerpen die aan bod komen zijn de motivatie van werkgevers om aandacht te besteden aan geldzorgen en de grenzen van de verantwoordelijkheid die zij daarin voor zichzelf zien.

5.1 Vitaliteit en werkplezier belangrijkste motivatie om aandacht te besteden aan het voorkomen en verhelpen van geldproblemen

De belangrijkste motivatie van de werkgevers om aandacht te besteden aan eventuele geldproblemen is dat zij hun werknemers graag helpen in het kader van hun vitaliteit en werkplezier. Daarnaast hebben zij ook het gevoel dat ze met deze inzet een eventueel risico op een lagere productiviteit of extra ziekteverzuim als gevolg van geldproblemen kunnen beperken en in een uiterste geval ook het risico dat een medewerker helemaal uitvalt of weggaat. Naast veel persoonlijk leed bij de werknemer is een andere reden om specifiek loonbeslagen te willen voorkomen ook dat het verwerken van loonbeslagen extra administratief werk kan opleveren aan de kant van de werkgever. Tot slot geeft een werkgever ook enthousiast aan gemotiveerd te zijn door de loyaliteit die je terugkrijgt als je een medewerker een keer hebt kunnen helpen met een brief of een doorverwijzing naar hulp:

“Een aantal mensen hebben we goed geholpen en dat merk je echt, die zijn echt dankbaar. Dat zijn ook de werknemers die dan vervolgens ook voor langere tijd aan je verbonden zijn.”

5.2 Rol die werkgevers voor zichzelf zien verschilt maar kent hoe dan ook grenzen

Hoe zij hun rol zien in het aanpakken van geldzorgen op de werkvloer verschilt erg per werkgever. Eén werkgever ziet wel een rol om erover te beginnen zodra er een vermoeden is en later nog eens een follow-up te doen, maar ziet vervolgens ook een grijs gebied ontstaan. Die zegt:

“Ik wil niet als werkgever bijvoorbeeld iemand verkeerd geadviseerd hebben over toeslagen en dat die daarna dan weer allemaal terugbetaald moeten worden, als er toch geen recht op bleek te zijn. Dat vind ik wel een bepaalde grens.”

Een andere werkgever is het daarmee eens en mengt zich liever ook niet te veel, na het punt van signaleren, afgezien van klassieke HR-taken:

“Bewustzijn creëren in de organisatie en erachter komen waar iemand misschien baat bij kan hebben kan wel onze rol zijn. En als het iets is qua uren of contract of opleidingen, dan zijn wij de aangewezen persoon. Maar het is niet helemaal onze rol om naast mensen te gaan zitten om hun administratie op orde te brengen of regelingen aan te vragen en zo. Voor dat soort hulp kunnen we beter doorverwijzen naar een specialist.”

Een derde werkgever gaat hier af en toe wel iets verder in, en helpt werknemers bijvoorbeeld wel eens met het lezen van brieven of gaat incidenteel zelfs wel eens mee naar een afspraak bij een instantie. Maar ook die verwijst regelmatig door naar de hulpverlening van het buurtteam. De vierde werkgever vindt het belangrijk dat het aanbod van budgetcoaches op de werkvloer door een externe partij is georganiseerd en buiten de werkgever-werknemerrelatie om gaat.

5.3 Investeren in kennis helpt, maar ligt vaak buiten kerntaak

Een dilemma dat bij sommige werkgevers leeft is hoeveel zij kunnen en moeten investeren in het vergroten van kennis over geldproblemen en hulpverlening, die zij als specialistisch ervaren. Aan de ene kant moet je best veel kennis hebben om goed te kunnen signaleren en doorverwijzen en aan de andere kant komen niet alle HR-werknemers hier even goed aan toe, mede omdat het uiteindelijk toch niet helemaal de kerntaak van hun werk is. Eén van hen zegt daarover:

“Ik zie wel eens opleidingen en cursussen voorbijkomen voor HR of leidinggevenden. Daar denk ik wel eens over na, maar dat is wel echt een hele investering om te doen voor die paar incidentele gevallen die ik hier uiteindelijk voorbij zie komen.”

Bij de kleinere zorgorganisatie is er bewust HR-capaciteit voor vrijgemaakt en wordt het verspreiden van kennis binnen de organisatie opgepakt als een project waar wekelijks iets aan wordt gedaan, en hebben meerdere HR-werknemers de training Wegwijs in Schuldhulp gevolgd.

In hoofdstuk 4, 5, 6, 7 en 8 beschrijven we de resultaten van de interviews met de werkgevers, ingedeeld aan de hand van een aantal thema's. Hier, in hoofdstuk 6, staat centraal welk aanbod de werkgevers precies hebben op de werkvloer ter voorkoming en bestrijding van geldzorgen, in de meeste gevallen dankzij hun samenwerking met Sociaal Werkgeverschap, en in hoeverre dat aanbod volgens hen effectief is.

Sociaal Werkgeverschap biedt een uitgebreide toolkit met diverse communicatiematerialen zoals flyers, posters, voorbeeldbrieven en voorbeeldnieuwsberichten en daarnaast de mogelijkheid om op locatie spreekuren met hulpverleners aan te bieden en groepsvoorlichtingen. Een werkgever kan uit die toolkit een aanbod samenstellen dat past bij de eigen organisatie, daarbij op maat geadviseerd door een medewerker van de gemeente. Het precieze aanbod op de werkvloer verschilt dan ook per werkgever.

6.1 Samenwerking met buurtteams en budgetcoaches op individueel niveau worden gewaardeerd, zelfs als er niet in groten getale gebruik van wordt gemaakt

Alle vier de werkgevers werken dankzij Sociaal Werkgeverschap samen met hulpverleners van de buurtteams, bijvoorbeeld door door te verwijzen naar een directe contactpersoon bij het buurtteam of door budgetcoach-gesprekken aan te bieden op de werklocatie. De spreekuren op locatie hebben wisselend succes. De grote zorgorganisatie zet deze hulp in algemene zin in via een vitaliteitsloket op de werkvloer en weet dat daar zo'n twintig werknemers per half jaar gebruik van maken. Bij twee andere werkgevers komt bij een budgetcoach op locatie helaas niet of nauwelijks iemand binnenlopen. Desalniettemin is elke medewerker die is geholpen er één en waarderen de werkgevers dit aanbod.

6.2 Bij groepsvoorlichtingen is het heel belangrijk om een manier te vinden om het taboe te doorbreken of eromheen te werken

Eén werkgever nodigde de Flying Squad van de gemeente een keer uit om informatie te komen geven over miniregelingen bij een verplichte, algemene personeelsvergadering, maar merkte dat daar niet openlijk belangstelling werd geuit door werknemers, vermoedelijk in verband met schaamte ten overstaan van zo'n grote groep collega's.

Een andere werkgever organiseerde in samenwerking met het buurtteam op de werkvloer een workshop over geldtips. De insteek was niet om het over problemen of hulp te hebben, maar algemener: hoe krijg je overzicht, wat is geld, hoe zet je het in, heb je doelen, hoe word je verleid om je geld uit te geven, waar kun je elke maand op besparen, waar heb je eventueel recht op?

Het programma werd deels in overleg op maat bepaald. Zo was de workshop uiteindelijk in het Engels – iets waar het buurtteam niet meteen om stond te trappelen om te geven, maar de werkgever was van mening dat een beetje huis-tuin-en-keuken-Engels juist goed zou werken voor deze mensen en dat bleek ook zo in de praktijk. Hij werd twee keer gegeven, als onderdeel van een Summer – of Winter School en een vitaliteitsweek, en er kwamen zo'n 25 werknemers op af.

6.3 Decentrale organisatie zet vooral in op bewustzijn vergroten onder leidinggevendenden

Eén van de zorgorganisaties heeft een minder centraal georganiseerd karakter omdat de werknemers vaak de hele dag op pad zijn in de wijk. Spreekuren en voorlichtingen op locatie vindt deze werkgever daarom minder kansrijk. Zij zet vooral veel in op het creëren van bewustzijn onder collega's in meer leidinggevende en coachende posities, zodat zij eventuele financiële problemen beter kunnen signaleren en bespreekbaar maken. Bijvoorbeeld met kennistrainingen zoals Wegwijs in Schuldhulp² en het verspreiden van signalenkaarten. Er wordt binnenkort een anonieme enquête verspreid onder werknemers, om in kaart te brengen in hoeverre deze problematiek speelt.

6.4 Handig dat er folders en standaardberichten zijn

De werkgevers hebben vaak wel een stapeltje folders ergens liggen waar de regelingen van de gemeente Amsterdam in staan. Ook verspreiden ze wel eens een nieuwsbericht, met name om werknemers te wijzen op zoiets als een voorlichtingsbijeenkomst of de mogelijkheid om een buurtteammedewerker te spreken. Wel passen ze zo'n bericht vaak nog even aan aan de toon en stijl van de eigen organisatie.

2 Voor werkgevers wordt een kosteloze online training van 2,5 uur + 1 uur voorbereiding aangeboden. Voor meer informatie zie: [Financiële problemen staan oplossingen op andere gebieden in de weg - Wegwijs in schuldhulp](#)



Samenwerking met de gemeente

In hoofdstuk 4, 5, 6, 7 en 8 beschrijven we de resultaten van de interviews met de werkgevers, ingedeeld aan de hand van een aantal thema's. Hier, in hoofdstuk 7, staat centraal de samenwerking met de gemeente centraal. Onderwerpen die aan bod komen zijn hoe zij die samenwerking ervaren en enkele punten van feedback.

7.1 Werkgevers tevreden over contact met de gemeente

Alle vier de werkgevers kwamen in contact met de gemeente over Sociaal Werkgeverschap omdat de gemeente hen daarover benaderde. Voor de werkgevers is het fijn als de gemeente een centraal aanspreekpunt is waar alle informatie gebundeld is, zodat zij zich niet zelf ook nog eens moeten verdiepen in wat er allemaal is aan hulpaanbod en regelingen. Het contact gaat via een nieuwsbrief, waar de werkgevers tevreden over zijn, en verder vooral één-op-één met de adviseurs van de gemeente en een directe contactpersoon bij het buurtteam. Het wordt als heel positief ervaren dat deze korte lijntjes er zijn. De werkgevers geven er geen blijk van dit graag anders, bijvoorbeeld structureler of regelmatig, te willen. Eén werkgever zegt:

“We hebben best veel contact. Het gaat een beetje heen en weer, als er een aanleiding voor is, dan hebben we spontaan contact en dat is heel fijn.”

7.2 Enkele punten van feedback

Uit de gesprekken met de werkgevers komen enkele kleine punten van feedback naar voren, die hieronder besproken worden.

Communicatiemateriaal

Er zijn soms enige (niet onoverkomelijke) dilemma's voor wat betreft het verspreiden van het communicatiemateriaal dat door Sociaal Werkgeverschap wordt aangeboden. Sommige materialen zijn één-op-één over te nemen of te verspreiden, maar als een bericht bijvoorbeeld in een nieuwsbrief belandt, wordt het vaak herschreven in de eigen stijl van het bedrijf. Een werkgever zegt hierover:

“We hebben wel een vlog om werknemers te informeren. Maar die gaat over van alles. Die moet wel z'n kracht bewaren. Dus ik wil daar ook niet te veel inhoudelijke thema's in stoppen. Hooguit zo'n uitnodiging voor zo'n workshop.”

Werknemers die in andere gemeenten wonen

In lijn met wat in de literatuur staat, blijkt in de praktijk inderdaad wel dat werkgevers te maken hebben met werknemers die in verschillende gemeenten wonen. Eén werkgever zegt hierover:

“Daar hebben we het met de buurtteamcontactpersoon ook over gehad en iedereen kan gewoon naar hem toe, dan verwijst hij eventueel wel door naar hulp in de juiste gemeente. Want als wij iets aanbieden dan moet het wel voor iedereen zijn.”

Dat is echter niet altijd zo: een andere werkgever probeerde een werknemer door te verwijzen naar het Amsterdamse buurtteam om daar ook weer verder doorverwezen te worden, maar aan diegene werd verteld dat het buurtteam helaas niet kon helpen vanwege die andere woonplaats.

Online community

Eén werkgever geeft aan minder blij te zijn met een online community waar zij ook nog aan toegevoegd is na het volgen van een training Wegwijs in Schuldhulp, en vindt die niet concreet genoeg en de pop-ups die die oplevert niet fijn.

Commerciële partijen op de markt

Eén werkgever geeft aan dat niet alle werkgevers in dezelfde branche, waar zij wel eens contact mee heeft, op de hoogte zijn van wat de gemeente op dit vlak te bieden heeft. Zij kent ook een werkgever die mogelijk mede daarom nu particuliere financiële hulp aanbiedt aan werknemers, via een betaald bureau.

Taallessen incidenteel geregeld

Drie werkgevers geven ook aan heel erg geïnteresseerd te zijn in de taallessen die via de gemeente kunnen worden aangeboden en hebben daar positieve ervaringen mee, maar slechts incidenteel. Eén werkgever staat tijdens het interview te trappelen om de lessen te kunnen gaan aanbieden maar wacht nog op uitsluitsel van de gemeente, een ander heeft één reeks taallessen kunnen aanbieden via de gemeente en hoopt dat er een vervolg kan komen en de derde kreeg de subsidie helaas niet toegekend en is toen zelf maar een taalles gaan regelen. De werkgevers geven aan dat taallessen indirect ook kunnen helpen om geldproblemen te voorkomen of op te lossen, als werknemers daardoor bijvoorbeeld brieven en aanvraagprocedures beter gaan begrijpen.



Tegengaan van verborgen armoede

In hoofdstuk 4, 5, 6, 7 en 8 beschrijven we de resultaten van de interviews met de werkgevers, ingedeeld aan de hand van een aantal thema's. In hoofdstuk 8 staat centraal in hoeverre de werkgevers denken dat zij een vindplaats en intermediair (kunnen) zijn voor mensen in verborgen armoede, die nog niet (alle) gemeentelijke ondersteuning benutten waar zij recht op hebben.

8.1 Werkgever soms niet de enige intermediair maar soms ook wel

Werkgevers merken soms dat werknemers ook al via andere organisaties gewezen kunnen zijn op geldhulp; met name als ze kinderen hebben, omdat ze dan ook met school te maken hebben.

De grote zorgorganisatie zet de budgetcoaches op de werkvloer vooral preventief in, in het kader van vitaliteit; het is niet bekend in hoeverre hier werknemers op af komen die ook voldoen aan de inkomenseisen van de minimaregelingen.

Bij de kleinere zorgorganisatie werken bovendien relatief veel mensen die naast hun werk ook een uitkering hebben en dan zou de uitkeringsinstantie (zoals de gemeente) kunnen worden gezien als de eerste aangewezen partij om mensen te informeren over de regelingen waar zij recht op hebben.

Een andere werkgever heeft de indruk dat het inderdaad wel vooral om mensen gaat die nog helemaal niet eerder hulp hebben gehad en niets weten van het bestaan van bijvoorbeeld een buurtteam. Het gaat hierbij om voornamelijk mannelijke werknemers. En dat zij als werkgever dan de eerste zijn die er ooit over beginnen. De buurtteams zijn volgens de werkgevers ook niet algemeen bekend onder hun personeel:

“Het is mooi dat er zo'n buurtteam is en dat je daar terecht kunt voor hulp. Als je er eenmaal binnen bent, helpen ze je ook goed en het is overzichtelijk en zo. Maar ik denk wel dat maar weinig mensen weten dat de buurtteams bestaan.”

8.2 Verborgen armen 'vinden' ook voor werkgever een uitdaging

Werkgevers moeten het uiteindelijk ook maar doen met de signalen die zij binnenkrijgen en vermoeden dat er wel meer mensen zijn bij wie financiële problemen spelen, maar van wie dat niet bekend is. Ook accepteert lang niet elke medewerker de aangeboden hulp. Een werkgever vertelt:

“Ik denk dat er ook wel mensen met problemen rondlopen en dat wij er dan te laat bij zijn, helaas. Er was wel iemand die toen net om een voorschot had gevraagd, al een paar keer, toen heb ik gezegd: binnenkort is die workshop, heb je ergens hulp bij nodig? Maar diegene is dan weer juist niet gegaan. Dan kunnen wij op een gegeven moment ook niet echt meer iets doen.”

Er zijn ook praktische belemmeringen. Zo heeft de kleinere zorgorganisatie minder aan centraal geregeld aanbod zoals een spreekuur of een stapel flyers, omdat haar werknemers normaliter op pad zijn in de wijk en zelden op kantoor komen. En een andere werkgever geeft aan dat digitale informatie ook niet altijd goed werkt:

“Niet iedereen heeft hier een computer, of Teams en zo, dat is meer voor kantoorwerknemers, maar veel van deze werknemers zitten niet op kantoor. Die staan de hele dag op de vloer en gaan niet zo zeer een nieuwsbrief lezen of zo.”

8.3 Stelsel niet voor iedereen goed toegankelijk en sommigen in nood vallen buiten de boot

De hotels en de kleinere zorgorganisatie geven aan dat een deel van hun werknemers echt serieuze en structurele problemen heeft met brieven en de weg vinden in bureaucratische procedures. Deels gaat het om arbeidsmigranten die vaak al tien of twintig jaar in Nederland wonen en werken maar die hier blijven vastlopen in ‘het systeem’. Taallessen, vaak aangeboden op de werkvloer in samenwerking met de gemeente, helpen hierbij en worden heel dankbaar afgenomen maar er zijn veel belemmeringen die verdergaan dan een taalbarrière alleen, het gaat ook om hoe de Nederlandse samenleving en verzorgingsstaat is georganiseerd. Een werkgever vertelt:

“Dat zie je bijvoorbeeld ook bij het CAK. Als mensen een bestuurlijke premie opgelegd krijgen omdat ze hun zorgverzekering niet betaald hebben, terwijl die verplicht is in Nederland. Dan denken ze: ja, maar ik heb een verzekering in mijn eigen land. En gaan ook wel eens terug voor zorg, bijvoorbeeld aan hun tanden. Dus dan weten ze dat niet. Wij hebben daarom een flyer opgesteld met allerlei informatie, heel divers, weet je: hoe werkt het ov in Nederland, hoe kun je een bankrekening openen, hoe kun je een telefoonabonnement afsluiten, dat soort dingen, en ook dus bijvoorbeeld de zorgverzekering en dat dat binnen drie maanden nadat je in Nederland bent gekomen moet afsluiten.”

Tot slot vertellen sommige werkgevers dat ze wel eens een werknemer hebben willen doorverwijzen naar een bepaalde regeling of tegemoetkoming omdat duidelijk was dat dat nodig was, maar dat diegene daar dan net niet voor in aanmerking kwam. Er was dan bijvoorbeeld sprake van een net iets te hoog inkomen, terwijl er geen rekening werd gehouden met de hoge vaste lasten waar dat inkomen voor een groot deel aan opging. Desondanks worden er op individueel niveau zeker werknemers succesvol geholpen met brieven lezen en budgetteren en doorverwijzingen naar buurtteams en regelingen.



Werknemers aan het woord

Zoals beschreven in hoofdstuk 3 (Opzet van het onderzoek) hebben we ook vier werknemers geïnterviewd over hoe hun werkgever hen geholpen heeft en in hoeverre zij ook de gemeentelijke regelingen kennen en gebruiken.

9.1 Gekregen hulp heel divers

De werknemers die zijn geïnterviewd geven verschillende voorbeelden van de hulp die hun werkgever voor hen heeft geboden: vrij krijgen om naar de rechtbank te kunnen om scheiding te regelen, hulp bij contact met bewindvoerder over leefgeld, hulp met bellen met instanties of iemand die meegaat naar een afspraak met een instantie, meubels voor in het nieuwe huis krijgen van collega's, hulp bij betalingsregelingen aanvragen, hulp bij overstappen naar een andere energieleverancier en hulp bij het lezen van brieven. De meeste werknemers hebben nu een directe contactpersoon bij het buurtteam en gaan ook vooral daar naartoe.

De werknemers die zijn geïnterviewd, zijn 'bereikt' doordat zij al op een of andere manier in contact waren gekomen met HR-werknemers vanwege een concreet, acuut probleem of vraag. De andere activiteiten die er verder zijn, zoals voorlichtingen en spreekuren, zijn fijn maar waren voor hen niet het eerste contactmoment. Een medewerker vertelt:

"Ik stond onder zo veel druk vanwege de scheiding, en dat merkten ze op een gegeven moment ook op werk. Toen kwam de HR-manager naar me toe om te vragen of ik misschien wat hulp kon gebruiken. De manier waarom ze me benaderde moedigde me aan om die hulp te accepteren, open te zijn en om meer hulp te vragen. Natuurlijk wil je dat aan het begin liever nog niet, maar er komt een punt dat je toch al in die situatie zit en alleen nog maar denkt aan hoe je kunt overleven, niet meer aan hoe het allemaal ooit begonnen is. Dan móet je wel open zijn."

Eén medewerker die was zo enthousiast dat hij twee keer naar dezelfde workshop ging:

"Nu heb ik Kinderbijslag, Kindgebonden Budget en Huurtoeslag, en ik heb Belastingaangifte gedaan, en nu heb ik ineens wel €400 per maand extra over. Nu kan ik een beetje sparen. Dat lukte eerder nooit."

9.2 Minimaregelingen niet altijd prioriteit in web van problemen en stelsel wordt als ingewikkeld ervaren

De minimaregelingen zijn vaak niet het eerste of enige waar de geïnterviewden zich mee bezighouden, als het gaat om financiële zaken en instanties. Een medewerker zit bijvoorbeeld in de schuldsanering, een ander zit met schulden en betalingsregelingen en weer een ander had het eerst vooral druk met de IND en daarna met wateroverlast in zijn beschimmelde sociale huurwoning. Een minimaregeling biedt daar niet per se een oplossing voor. Een medewerker vertelt:

“Elke keer krijg ik wel weer een andere brief of rekening en dan denk ik: wat moet ik hier nou weer mee? Tegenwoordig kan ik er wel beter mee overweg. Maar het is wel veel.”

Daarnaast kunnen de werknemers zich, al dan niet door negatieve ervaringen uit het verleden en verhalen van anderen, onzeker voelen als zij moeten navigeren door de Nederlandse verzorgingsstaat. Een medewerker zegt bijvoorbeeld:

“De vertaling an sich is het probleem niet, daarvoor kun je ook gewoon Google Lens gebruiken. Maar ook als je de vertaling ziet, worden er nog steeds moeilijke woorden gebruikt. Ik heb liever dat er iemand meekijkt, want ik wil geen fouten maken met dit soort dingen.”

9.3 Net geen recht

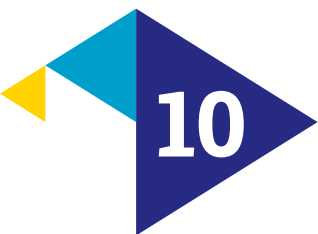
Dat een medewerker met geldproblemen in gesprek is met de werkgever of gebruikmaakt van aanbod van de werkgever op dit vlak, wil niet automatisch zeggen dat die medewerker dan ook voldoet aan de precieze inkomens- en vermogenseisen die voor de minimaregelingen gelden. Twee werknemers die geïnterviewd zijn weten al dat zij daar net te veel voor verdienen. Eén van hen heeft nog een extra schoonmaakbaantje genomen bovenop zijn reguliere baan, om de kosten voor de verhuizing na zijn scheiding te kunnen betalen. En een medewerker vertelt:

“Ik kreeg ineens een rekening voor nog eens 1.800 euro extra energiekosten, maar die kan ik niet betalen. Mijn zoon is gehandicapt en heeft beademingsapparatuur. We hebben een huis vol met medische apparaten. Maar Energietoeslag kregen we niet, want mijn vrouw en ik hebben fluctuerende inkomsten en komen soms net boven die grens uit.”

9.4 Tips voor de gemeente

Twee werknemers hebben tips voor de gemeente. De één vindt dat de gemeente haar burgers minder standaard zou moeten benaderen, minder aannames zou moeten doen en meer in gesprek zou moeten treden over wat iemand in diens specifieke situatie verder zou helpen. Een ander zou het fijn vinden als de gemeente zelf laat weten waar je recht op hebt en dat aan je geeft:

“De overheid heeft al dat extra geld voor mij, al jaren, en ik wist van niets! Waarom hebben ze het me niet gewoon verteld? En als niet aan mij, waarom dan niet in ieder geval aan mijn dochter? Waarom hebben ze haar geen brief gestuurd?”



10 Conclusie

Uit deze case study onder vier werkgevers en vier werknemers in de hotel- en zorgbranche kan geconcludeerd worden dat een werkgever een groot positief verschil kan maken voor individuele werknemers met geldzorgen. In dit hoofdstuk brengen we de bevindingen uit de voorgaande hoofdstukken samen tot een aantal conclusies, waarbij we de uitspraken die de werkgevers en de werknemers deden over dezelfde onderwerpen samenbrengen. Dat doen we aan de hand van dezelfde thema's uit de voorgaande hoofdstukken.

10.1 Armoedeproblematiek op de werkvloer

De werkgevers zien vooral bij de lagere loonschalen en bij anderstalige werknemers een verhoogd risico om in geldproblemen te raken maar zien tegelijkertijd dat deze problemen iedereen kunnen overkomen. Loonbeslag is het duidelijkste signaal, maar dan zijn de problemen al geëscaleerd en liever zijn de werkgevers er eerder bij. Inschatten wie met verborgen financiële problemen op de werkvloer rondloopt blijft echter deels gissen en het is onbekend hoe groot het probleem precies is.

10.2 Rol van de werkgever

Het vergroten van de vitaliteit en het werkplezier van hun werknemers vormen voor de werkgevers de belangrijkste motiverende redenen om aandacht te besteden aan het voorkomen en verhelpen van geldproblemen. Daarnaast zijn er ook zakelijke redenen zoals het verhogen van de productiviteit en voorkomen van ziekteverzuim, uitval en extra administratieve lasten. Hun rol daarin kent wel grenzen: na het signaleren of bekendmaken verwijzen zij over het algemeen vooral graag door naar een gespecialiseerde professional van bijvoorbeeld het buurtteam.

10.3 Aanbod op de werkvloer

De manier waarop het aanbod van Sociaal Werkgeverschap wordt ingezet op de werkvloer verschilt erg per organisatie, wat ook logisch is aangezien het om erg verschillende organisaties gaat in termen van bijvoorbeeld type werk, grootte en mate van (de)centralisatie. De werkgevers maken in verschillende mate gebruik van buurtteamsprekken en budgetcoaches, groepsvoorlichtingen, folders en standaardberichten.

De werknemers die we hebben geïnterviewd zijn erg dankbaar voor de hulp die zij kregen van hun werkgever. Zij hebben mede hierdoor nu bijvoorbeeld meer geld op hun rekening door toeslagen en weten nu een directe contactpersoon te vinden bij een buurtteam bij hen in de buurt.

10.4 Samenwerking met de gemeente

De werkgevers kwamen in contact met Sociaal Werkgeverschap doordat de gemeente hen benaderde. Werkgevers hebben graag een overzicht van alle ondersteuning die er is en één aanspreekpunt bij de gemeente en zijn daarom positief over de aanpak Sociaal Werkgeverschap die alle hulp op het gebied van inkomen, schulden en taal gebundeld aan kan bieden. Ze waarderen het dat ze met de werknemers van de gemeente en de buurtteams snel kunnen schakelen over wat in de context van hun organisatie nodig is en goed werkt.

10.5 Tegengaan van verborgen armoede

Voor werkgevers is het, op een paar duidelijke signalen zoals loonbeslag na, net als voor de gemeente ook een uitdaging om erachter te komen wie precies met geldproblemen rondloopt. Een deel van die problemen blijft vermoedelijk ook voor hen verborgen. Als ze hun werknemers met geldproblemen eenmaal hebben 'gevonden' zien de werkgevers wel dat het soms gaat om werknemers die voorheen nog helemaal niet met de hulpstructuur in de stad in contact waren, zeker als er geen kinderen zijn waardoor een eventuele school ook geen intermediair is geweest.

In die zin worden door de werkgevers dus zeker mensen uit hun verborgen armoede geholpen, maar niet altijd in strikte zin volgens de afbakening van dit project 'Vindplaatsen verborgen armen': de werknemers behoren soms ondanks hun problematische financiële situatie net niet tot de rechthebbenden van de minimaregelingen als ze daar een net iets te hoog inkomen voor hebben.

Ook kan het dat er meer urgente problemen zijn. De interviews met de werknemers verbreedden zich al snel naar thema's als schulden, wonen en zorg en de minimaregelingen zijn niet altijd het eerste waar iemand echt mee geholpen is of geïnteresseerd in is. Desondanks willen de werknemers wel graag weten waar zij allemaal recht op hebben en noemen zij het lastig om daar overzicht in te krijgen. Het taalgebruik in officiële brieven speelt daarbij een rol, maar los van de taal ook het als ingewikkeld ervaren stelsel van regelingen.

Tot slot: conclusie voor consortium Vindplaatsen verborgen armen

Uit deze case study is gebleken dat een werkgever al met al met wat hulp van de gemeente op individueel niveau op een cruciaal moment een groot verschil kan maken in het leven van een werknemer met geldzorgen. Ook kunnen werkgevers een vindplaats zijn voor werkenden die in verborgen armoede leven en soms nog helemaal niet in contact zijn met de hulpstructuur in de stad, zeker als 'verborgen armoede' wat breder wordt opgevat dan alleen als ondergebruik van minimaregelingen. Want hoewel de inzet van werkgevers in sommige gevallen wel leidt tot meer voorzieningengebruik, blijken werknemers niet altijd tot de rechthebbenden van de regelingen te behoren. Toch zaten zij in financiële nood en zijn zij geholpen met de betalingsregelingen, budgettips, brieven- en formulierenhulp, taallessen en doorverwijzingen naar buurtteams en schuldhulpverlening die zij nodig hadden.

Tussen de regels door valt op dat wat er nodig is om deze hulp goed te kunnen bieden per werkgever behoorlijk kan verschillen. Werkgevers komen voor een aantal keuzes te staan zoals: waar kan dit thema het best belegd worden in de organisatie? Bij de twee geïnterviewde hotels hebben bijvoorbeeld met name de HR-medewerkers hier een centrale rol in, in de decentraal georganiseerde zorgorganisatie ligt de focus op bewustwording vergroten onder leidinggevend en in de grote zorgorganisatie wordt de hulp bewust juist geboden door een (externe) hulpverlener. Andere keuzes die gemaakt moeten worden zijn: hoe veel tijd maken we hiervoor vrij en investeren we in kennis? Hoe ver gaan we zelf in het helpen en wanneer verwijzen we door? Helpen we de mensen die bij ons komen of zetten we ook in op preventie?

Ook bepaalde organisatorische kenmerken van de werkgever zijn bepalend voor welke ondersteuning goed past: is de organisatie groot of klein? Zijn medewerkers op locatie of op pad? Werken zij achter de computer of op de vloer? Is er veel persoonlijk contact of wat meer afstand? Zo blijkt informeel persoonlijk contact over loonbeslag en andere signalen van mogelijke financiële nood bij een paar kleine werkgevers goed te werken om problemen te verhelpen, al dan niet met een doorverwijzing naar een buurtteam. Maar bij een grotere werkgever kan dat lastiger te organiseren zijn. En als medewerkers veel op pad zijn, is een centrale workshop bijvoorbeeld wellicht minder kansrijk dan als iedereen toch al op locatie aanwezig is.

Gemeenten die met werkgevers willen samenwerken op het gebied van geld- (en taal-)ondersteuning voor hun werknemers of zo'n samenwerking verder willen uitbreiden kunnen er dus goed aan doen om maatwerk te leveren: met werkgevers persoonlijk in gesprek te gaan over wat er allemaal mogelijk is qua ondersteuning vanuit de gemeente, wat wel en niet past bij die specifieke werkgever en daar af en toe contact over te blijven houden.

Bolscher, D. (2024), "Werknemer in geldzorgen, maar werkgever weet van niets." ABN Amro & Ipsos I&O. Opgehaald van [Werknemer in geldzorgen, maar werkgever weet van niets \(abnamro.nl\)](https://abnamro.nl) op 10-07-2024.

CBS (2023), "Armoede en sociale uitsluiting 2023".

Conen, W. S. (2023). "Verborgene armoede in Nederland: Een kwantitatief onderzoek naar de omvang, kenmerken, locaties en dynamiek van verborgen armen." Universiteit van Amsterdam.

Hoff, S., B. van Hulst & J.M. Wildeboer Schut (2019), *Werkende en niet-werkende armen*. In: *Armoede in kaart: 2019*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

SER (2021), "Werken zonder armoede".

Van Gaalen, C., C. van Horssen & J. Delhaas (2022), *Verborgene armoede op de werkvloer*. Nibud.

