

Whitepaper

# Arbeidsparticipatie en Schulden

Inzichten uit het leernetwerk van Schouder Eronder & het  
Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid



**Peter Wesdorp**  
i.s.m. Anne Vreeman & Tamara Madern (Schouder Eronder)

mei 2021

## KENNISONTWIKKELING, INNOVATIE EN PROFESSIONALISERING SCHULDHULP

Schouder Eronder is een samenwerkingsverband tussen Divosa, Landelijke Cliëntenraad, NVVK, Sociaal Werk Nederland en de VNG  
Het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid is een samenwerking van SBCM, het Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid, en Cedris,  
de landelijke vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt.

## Inhoud

inhoud .....	2
Inleiding.....	3
Burgers met een kwetsbare positie trekken vaak aan het kortste eind .....	5
De afhankelijkheid van ondersteuning .....	9
Aandachtspunten voor effectieve ondersteuning .....	13
Tenslotte .....	20
Gebruikte literatuur .....	21

In het leernetwerk  
Arbeidsparticipatie en  
Schulden hebben we met  
uitvoerend professionals  
vanuit de gemeente, de  
zorg, de re-integratie en  
de sociale werkbedrijven  
nagedacht over de  
grootste knelpunten en  
mogelijke  
oplossingsrichtingen rond  
dit thema.

## Inleiding

Professionals werkzaam in het domein van arbeidsparticipatie zien vaak burgers in kwetsbare posities. Denk aan ouderen, laagopgeleiden en mensen met een arbeidsbeperking, met een migratieachtergrond of met zorgtaken. Deze burgers ondervinden niet zelden problemen bij het vinden of het behouden van een baan. Naast hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt lopen zij een hoog risico om in financiële problemen te komen, waardoor het nog lastiger wordt om aan het werk te komen of te blijven. Er ontstaat een spiraal die moeilijk te doorbreken is. In dit whitepaper verkennen we wat de oorzaken zijn van deze kwetsbaarheid, waarom aandacht ervoor belangrijk is en welke oplossingen er voorhanden zijn om kwetsbare groepen te versterken en extra te ondersteunen.

Omdat arbeidsparticipatie en financiële problematiek zo nauw met elkaar verbonden zijn, hebben Schouder Eronder en het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid de handen ineengeslagen om vraagstukken rondom dit thema aan te pakken. Zo hebben we gezamenlijk bijeenkomsten georganiseerd en een leernetwerk ingericht dat zich op arbeidsparticipatie richt. In dit whitepaper zijn de lessen van het leernetwerk verwerkt.

### Het leernetwerk

Uitvoerende professionals komen dagelijks in contact met klanten bij wie de gevolgen van een kwetsbare positie zichtbaar zijn. Ze krijgen cruciale signalen binnen, maar weten deze signalen nog niet altijd op een methodische manier naar de rest van hun organisatie te brengen. Schouder Eronder heeft hiervoor een methode ontwikkeld. In het leernetwerk zijn professionals onder procesbegeleiding van Schouder Eronder met deze methode aan de slag gegaan. Deelnemers hebben hierbij specifieke vragen in kunnen brengen vanuit de organisatie waar zij werkzaam zijn. Belangrijk was hierbij wel dat er sprake was van een terugkerend, herkenbaar probleem. Tijdens de bijeenkomsten van het leernetwerk onderzochten de professionals knelpunten en mogelijke wegen om tot oplossingen te komen. Aan het leernetwerk Arbeidsparticipatie en Schulden namen uitvoerend professionals vanuit de gemeente, de zorg, de re-integratie en de sociale werkbedrijven deel. De inzichten die relevant zijn voor meerdere organisatie zijn verwerkt in dit whitepaper. Wil je vast meer weten over wat er in het leernetwerk besproken is? Het verslag lees je [hier](#).

Dit whitepaper is geschreven door Peter Wesdorp in samenwerking met Anne Vreeman en Tamara Madern. Peter en Anne hebben gezamenlijk het leernetwerk begeleid. De auteurs zijn dank verschuldigd aan de deelnemers van het leernetwerk, aan het project Simpel Switchen en aan werkbedrijf Ergon voor hun inbreng.

### Leeswijzer

In dit whitepaper nemen we je mee langs verschillende knelpunten en oplossingsrichtingen aan de hand van inzichten van professionals uit de

Meer weten over een  
leernetwerk en de  
Schouder Eronder  
methode? [Klik hier.](#)

leernetwerken, de vraagstukken waar ze zich mee bezig hebben gehouden en de inzichten ingebracht door de experts. We delen deze inzichten om ook andere professionals binnen het domein te inspireren en op zoek te gaan naar nieuwe antwoorden op de vragen waar zij mee worstelen. In hoofdstuk 1 en 2 wordt de problematiek geschetst en geïllustreerd aan de hand van vraagstukken uit het leernetwerk. In hoofdstuk 3 vind je tips en handvatten voor de aanpak van de geschetste problematiek. Hoofdstuk 4 vormt de afsluiting.

We nodigen je van harte uit om de inzichten uit dit whitepaper toe te passen in je eigen organisatie. Heb je vragen naar aanleiding van de inhoud? Neem dan contact op met Schouder Eronder via [Lerendepraktijk@schoudereronder.nl](mailto:Lerendepraktijk@schoudereronder.nl) of met het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid via [info@inclusiefwerkt.nl](mailto:info@inclusiefwerkt.nl).

#### *Illustratie van de elementen in een leernetwerk*



Met behulp van de Schouder Eronder methode een gestructureerde knooppuntanalyse op je vraagstuk



Inbreng van expertise door:

- Landelijke experts
- Inzichten vanuit wetenschappelijk onderzoek
- Inzet vanuit Schouder Eronder netwerk



Uitwisseling van kennis en ervaringen met elkaar



Schouder Eronder denkt mee en ondersteunt bij het opstellen van een actieplan

# 1

## Burgers met een kwetsbare positie trekken vaak aan het kortste eind

Tot voor kort stond de Nederlandse arbeidsmarkt er rooskleurig bij. Een recordaantal mensen was aan het werk. Er was zelfs sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Desondanks waren er ook toen burgers in kwetsbare posities die maar moeizaam op langduriger basis aan een baan konden komen. De bekende groepen: ouderen, laagopgeleiden, mensen met een arbeidsbeperking, mensen met een migratieachtergrond en mensen die door zorgtaken beperkt zijn in hun bewegingsvrijheid. Hoe kan dit? Een belangrijke verklaring is dat de Nederlandse economie tot de meest concurrerende van Europa behoort (Schwab, 2019). Ons land gaat voorop in technologisering, flexibilisering en intensivering. De arbeidsmarkt biedt vooral plaats aan hoogproductieve mensen. Daardoor lukt het, ondanks alle goede bedoelingen, niet altijd goed om banen te creëren voor burgers met een kwetsbare positie (Capel, 2020).

Meer weten over hoe er wordt gewerkt aan meer banen? Kijk op de website [Opnaarde100000.nl/voorbeelden](https://Opnaarde100000.nl/voorbeelden)

Het Rijk en sociale partners hebben de afspraak gemaakt dat er per 2026 125.000 extra banen bij reguliere werkgevers gecreëerd zouden zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit leidt al tot veel mooie voorbeelden van de kracht van inclusie. Toch gaat het nog langzaam en is de duurzaamheid van de plaatsingen nog regelmatig een probleem. Er is nog een hoop te doen. daarbij hebben we te maken met de tamelijk dwingende gevolgen van een recente coronapandemie. Al lijkt het virus voorjaar 2021 redelijk onder controle, de florerende arbeidsmarkt is hard geraakt door de maandenlange *lockdowns* van 2020 en 2021. Vele banen zijn verloren gegaan, en het zal niet verbazen dat de burgers die al in kwetsbare posities verkeerden hierbij extra zwaar getroffen zijn, doordat zij vaker dan gemiddeld werken met flexibele contracten en vaker werkzaam zijn in de sectoren die het meest onder de crisis te lijden hebben gehad.

Dezelfde kwetsbare groep heeft vaak relatief kleine buffers om financiële klappen zoals bij het verlies van een baan op te vangen, waardoor het risico op het ontstaan van schulden groter is (Algemene Rekenkamer, 2020; Denktank Coronacrisis, 2020). Schulden leiden ertoe dat er minder te besteden is, zelfs wanneer mensen toch weer aan het werk kunnen gaan. Een deel van de verworven inkomsten gaat dan immers naar afbetalingen. Dit is zorgelijk omdat bekend is dat wanneer mensen langer dan een jaar in armoede leven, de kans dat zij daar ooit weer uitkomen sterk afneemt (Hoff e.a., 2019). Zij lopen dus het risico op onherstelbare schade.

Ongelukkig genoeg kan overigens juist de verandering van uitkering naar werk leiden tot (tijdelijk) minder inkomsten. Bij een uitkering is er vaak sprake van een redelijke stabiele inkomstenstroom. Mensen weten wanneer

ze over hoeveel beschikken en wat hun kosten zijn. Komen ze (terug) in het arbeidsproces, dan verandert dat. Ze hebben wellicht minder recht op sommige toeslagen, de kosten kunnen hoger zijn. Gaat het om een baan voor langere tijd, dan kunnen mensen daar nog prima op inspelen. Hebben ze met wisselende inkomsten te maken, dan is dat lastig. Soms duurt het even voor het nieuwe salaris wordt betaald, of moeten toeslagen worden terugbetaald. Dit verhoogt het risico op schulden, met een grotere kwetsbaarheid tot gevolg.

### De paradoxen van kwetsbare burgers

Voor veel mensen is een loopbaan een ononderbroken reeks van steeds betere banen en stijgende lonen. Voor de meesten van hen heeft de Belastingdienst het 'niet leuker maar wel makkelijker' gemaakt: rond 1 april staat hun digitale belastingaangifte, vooraf ingevuld met alle relevante gegevens, klaar om goedgekeurd te worden. De financiële administratie van deze groep is relatief eenvoudig.

Met de loopbaan van burgers in kwetsbare posities is dat anders. Die is vaak een aaneenschakeling van tijdelijke banen met lage lonen. Er is sprake van wisselende inkomsten en periodes van werkloosheid. De bijhorende financiële administratie is doorgaans veel ingewikkelder. De Nationale Ombudsman bracht in 2013 bijvoorbeeld in kaart dat een alleenstaande ouder met twee kinderen en een deeltijdbaan met een aanvullende bijstandsuitkering te maken kan hebben met twaalf inkomenselementen, afkomstig van acht verschillende instanties, waarvoor achttien digitale formulieren per jaar moeten worden ingevuld. Het inkomen komt in tachtig betalingen per jaar. Die inkomenselementen zijn: loon, aanvullende WWB, voorlopige teruggave, heffingskortingen, huurtoeslag, zorgtoeslag, kinderbijslag, kindgebonden budget, teruggave van belasting, tegemoetkoming in de studiekosten, kwijschelding van gemeentelijke en waterschapsbelasting, sportbijdrage en langdurigheidstoeslag (Nationale Ombudsman, 2013). Als er verschillende inkomstenbronnen zijn leidt dat vaak tot verrekeningen. Uit onderzoek blijkt dat 61 procent van de werkende respondenten met een uitkering financiële problemen heeft gekregen door verrekeningen; 92% van deze groep ervaart onzekerheid door de inkomstenverrekening. Deze onzekerheid leidt er bij ongeveer een derde van deze groep mensen toe dat zij niet meer willen gaan werken of geen andere baan willen als de huidige baan stopt (De Visser, e.a., 2021).

De overheid vraagt dus veel van burgers in kwetsbare posities als het gaat om administratieve vaardigheden, rekenvaardigheden, de beheersing van de taal en het kunnen vinden van de juiste loketten. De Algemene Rekenkamer heeft in 2016 becijferd dat zo'n 2,5 miljoen mensen niet voldoende over deze basisvaardigheden beschikken (Algemene Rekenkamer, 2016). Er is dus sprake van een bureaucratische paradox: we vragen de meeste vaardigheden van die mensen die er het minste over beschikken.

Zonder een volledig inkomen kunnen Nederlanders volgens het Nibud eigenlijk niet rondkomen en uit de schulden blijven (Nibud, 2020). Er is simpelweg te weinig te besteden. Bovendien speelt er nog wat anders. Het

“Met de loopbaan van burgers in kwetsbare posities is dat anders. Die is vaak een aaneenschakeling van tijdelijke banen met lage lonen”

“Er is sprake van een bureaucratische paradox: we vragen de meeste bureaucratische vaardigheden van die mensen die er het minste over beschikken.”



bestaan van burgers in kwetsbare posities is vaak een bestaan in schaarste en armoede (Christoffels e.a., 2016). De stress van geldgebrek zorgt ervoor dat mensen zich vaak meer laten leiden door directe omstandigheden en behoeften dan door rationele afwegingen. Mensen vinden het moeilijk om rekening te houden met de gevolgen van hun handelen op langere termijn (Mullainathan & Shafir, 2013). Ze leven bij de dag en worden vooral in beslag genomen door hun geldzorgen. Ze doen vaak 'domme dingen' (Bregman, 2013). Of laten de goede dingen juist achterwege. Een voorbeeld daarvan is een aanvullende zorgverzekering. Als je weinig geld hebt, lijkt het verstandig om deze niet af te sluiten. Toch kan het niet hebben van een aanvullende zorgverzekering tot een heleboel extra kosten leiden. Een ander voorbeeld is het betalen van een rekening. Dat kan heel slim lijken als je weer een brief krijgt over extra kosten en je hebt op dat moment het geld. De vraag is alleen of je dan nog alle vaste lasten kan betalen. Die laatste vraag en de afweging wat kan ik dan niet meer betalen is voor mensen in schaarste vaak enorm lastig.

Maar zelfs wanneer alle benodigde vaardigheden er zijn en mensen weten hoe ze zouden moeten handelen, is niet gezegd dat ze dat ook doen. Dit geldt voor iedereen, ook voor hoger opgeleiden. Zelfs voor wie zich goed bewust is van de gevolgen van ongezond eten en te weinig beweging is het vaak moeilijk de leefstijl aan te passen. Er zijn grenzen aan het 'doenvermogen' (WRR, 2017), zo is een van de nieuwe inzichten uit onderzoek. Mensen moeten plannen maken, in actie komen, volhouden en om kunnen gaan met verleidingen en tegenslagen. Dat dit lukt, is niet vanzelfsprekend.

Helaas wordt bij burgers in kwetsbare posities vaker een beroep gedaan op het doenvermogen en zijn de gevolgen van een beperkt doenvermogen bovendien groter. Zo laten de neurowetenschappen ook zien dat chronische stress – bijvoorbeeld de stress van uitsluiting, armoede en schulden - een negatieve invloed heeft op het doenvermogen. Er is sprake van een vicieuze cirkel. De hersenfuncties die van belang zijn om met ingewikkelde situaties om te gaan, staan als gevolg van de stress door diezelfde situaties juist onder druk. Zo wordt het voor burgers in kwetsbare posities des te moeilijker om aan hun situatie te ontsnappen (Babcock, 2014; WRR, 2017). Het is daarom niet alleen belangrijk je af te vragen of burgers de weg 'kennen', maar ook of ze die 'kunnen' bewandelen.

“Het is niet alleen belangrijk je af te vragen of burgers de weg 'kennen', maar ook of ze die 'kunnen' bewandelen.”

## Vraagstuk 1

*“Hoe schakel je als regionale arbeidstoeleider snel met lokaal georganiseerde schuldhulpverlening?”*

Op deze pagina lichten we enkele vraagstukken toe die in het leernetwerk zijn behandeld. Speelt dit vraagstuk ook bij jou of wil je eigen vraagstukken inbrengen? Neem dan contact op met Schouwers Eronder.

Als organisaties aan de slag gaan om klanten aan het werk te helpen, overstijgt dit vaak het lokaal niveau. Een regionaal re-integratiebureau bemerkt hierbij dat er lokaal veel verschillen zijn in de manier waarop de schuldhulpverlening georganiseerd is. Deze verschillen leiden tot onduidelijkheid in de keten en vertraging in de uitstroom van klanten.

Ook kan er sprake zijn van verschillen per afdeling of consulent binnen één en dezelfde gemeente. De verwarring die hierdoor ontstaat, zorgt ervoor dat de klant minder goed geholpen wordt, terwijl ondertussen wordt gestuurd op strakke begeleiding naar uitstroom en het re-integratiebureau hierop ook wordt afgerekend.

In het leernetwerk kwam naar voren dat het ontzettend kan helpen om één betrokken persoon binnen een gemeente aan te wijzen die uitzoekt hoe de afspraken per organisatie zijn en naar constructieve oplossingen op zoek blijft gaan. Relatiemanagement is daarom een van de belangrijke aandachtspunten in de keten. Denk aan vaste contactpersonen die periodiek overleg voeren en knelpunten oplossen. De inzichten van Expert Liesbeth Verkuyl kunnen daarbij helpen (zie pagina 16 voor meer informatie).

## Vraagstuk 2

*“Hoe zorg je voor soepeler overgangen bij wisselende inkomsten?”*

Een deelnemer van het leernetwerk die werkzaam is bij een sociaal werkbedrijf, gaf aan dat wanneer mensen vanuit een uitkering aan het werk gaan, dit proces bemoeilijkt wordt door alle veranderingen in de diverse inkomstenbronnen die dit met zich meebrengt. De complexiteit hiervan kan er in extreme gevallen toe leiden dat begeleiders of uitvoerende professionals klanten aanbevelen om maar niet aan het werk te gaan, omdat de huidige situatie in ieder geval overzichtelijk en stabiel is.

Wanneer klanten wel aan het werk gaan, is er vaak geen tijd of budget ingeregeld voor het doorrekenen van de financiële gevolgen. Veel professionals nemen – zo zij hier al zicht op hebben - eerst het financiële plaatje met de klant door, waardoor er minder tijd overblijft voor de verdere begeleiding.

Een van de tips uit het leernetwerk was om hier ketenpartners in te schakelen. Bijvoorbeeld door incompany financiële gesprekken in te richten waaraan externe partners zoals het wijkteam en schuldhulpverlening een bijdrage leveren.



# 2

## De afhankelijkheid van ondersteuning

Burgers in kwetsbare posities hebben vaak de capaciteiten niet om zelf hun situatie te veranderen. Het realiseren van een perspectief op betekenisvolle participatie is voor hen niet eenvoudig. Zij zijn afhankelijk van ondersteuning. Professionals op het terrein van arbeidsparticipatie zetten zich daar met creativiteit en uithoudingsvermogen voor in. Tegelijkertijd zijn hun mogelijkheden vaak beperkt. Ze krijgen in de praktijk lang niet altijd de ruimte om zich, naast de begeleiding naar werk of op het werk, ook nog eens bezig te houden met de financieel complexe situatie van hun klanten. Ook behoort het lang niet altijd tot hun expertise. Terwijl diezelfde financiële situatie vaak wel de kansen op werk beïnvloedt.

Klanten verkiezen de zekerheid van een regelmatig inkomen uit een uitkering soms boven de onzekerheid van een onregelmatig inkomen en het risico op financiële problemen. Daarnaast kunnen klanten die in beslag worden genomen door financiële zorgen en schulden zich vaak lastig richten op het vinden of uitvoeren van werk. Ook voor werkgevers blijken schulden niet zelden een reden om iemand niet aan te nemen, een contract niet te verlengen en soms zelfs om een vast contract actief te beëindigen (Jongerijs & Wesdorp, 2012). Loonbeslagen, stijgend verzuim en mentale afwezigheid zijn daar vaak de achterliggende redenen voor.

Onderzoek laat zien dat werkzoekenden met schulden die gebruik maken van schuldhulpverlening zo'n 4 tot 12 maanden korter een gemeentelijke uitkering hoeven te krijgen (Van Geuns e.a., 2011). Samenwerking tussen de werelden van arbeidsparticipatie en schuldhulpverlening ligt dus voor de hand, maar blijkt in de praktijk vaak ingewikkeld. Dat komt mede doordat regionaal opererende werk- en re-integratiebedrijven dan de samenwerking moeten vinden met lokaal opererende schuldhulpverleners die vaak in wijkteams werken.

Wanneer de samenwerking wel wordt gevonden, is er nog geen garantie op succes. Voor schuldhulpverleners (en bewindvoerders) geldt, nogmaals, dat een regelmatig en voorspelbaar inkomen uit een uitkering vaak makkelijker is dan een onregelmatig en onzeker inkomen waarop continu actie moet worden ondernomen. Soms is ook sprake van conflicterende visies: moet iemand met financiële problemen eerst de ruimte krijgen om die problemen op te lossen alvorens wordt ingezet op arbeidstoeleiding, of is arbeidstoeleiding de eerste stap in het oplossen van financiële problemen en schuldenproblematiek? (Jungmann, e.a., 2018). De deelnemers van het leernetwerk gaven aan deze lastige keuze in de praktijk vaak tegen te komen.

“Klanten die in beslag worden genomen door financiële zorgen en schulden, kunnen zich vaak lastig op werk richten.”

Een complicerende factor, zoals in hoofdstuk 1 al aangestipt, is verder dat schuldhulpverleners vaak een enorm appel moeten doen op het doenvermogen van kwetsbare burgers. Deze burgers moeten stukken aanleveren, op afspraken verschijnen, binnen budgetten leven, zichzelf beheersen, flexibel omgaan met onverwachte tegenvallers et cetera. Dat geldt eens te meer wanneer zij ook nog eens onzeker werk hebben met wisselende inkomsten. Het is maar zeer de vraag of burgers in kwetsbare posities dat appel kunnen waarmaken. In veel gevallen zorgt het eerder voor extra stress, waardoor het doenvermogen nog verder onder druk komt te staan. Lage taal- en rekenvaardigheden kunnen de situatie daarbij nog verergeren. Als brieven van bijvoorbeeld gemeenten, UWV en belastingdienst niet goed begrepen of geïnterpreteerd worden, kan dit makkelijk leiden tot sanctiewaardig gedrag (Jungmann e.a., 2018).

### Licht verstandelijk beperkten

Eerder onderzoek laat zien dat er nog te weinig aandacht is voor mensen in een kwetsbare positie. Het onderzoek 'LVB, Schulden en Werk' (Jungmann, e.a., 2018) gaat specifiek in op de positie van mensen met een lichte verstandelijke beperking. Een van de belangrijkste constatering is dat de kwetsbare positie van deze doelgroep door gebrek aan kennis vaak niet wordt herkend. Naar aanleiding van dit onderzoek is er een actieplan verschenen waarin de volgende ambities zijn geformuleerd:

1. Professionals (en waar relevant vrijwilligers) stimuleren om hun kennis over de indicaties voor LVB en de omgang met LVB te verbeteren.
2. Het slechten van drempels die mensen met een LVB tegenkomen bij zowel de schuldhulpverlening als de arbeidstoeleiding.
3. Door middel van pilots, onderzoek en publicaties de bestaande kennisbasis verbreden en verdiepen en maatschappelijk relevante discussies te starten.

Het rapport richt zich specifiek op mensen met een lichte verstandelijke beperking, maar de ambities zijn ook van belang voor de grotere groep mensen in kwetsbare posities, zo geven de partijen aan die zich aan het actieplan hebben verbonden. Het leernetwerk wil bijdragen aan de eerste en tweede ambitie. Over de tweede ambitie, het slechten van drempels, is binnen het netwerk veel gesproken. Een grote drempel is het aanleveren van allerlei papierwerk. Dat dit gebeuren moet, is begrijpelijk. Zoekt iemand hulp bij het oplossen van schulden, dan moet de schuldhulpverlener immers zicht krijgen op diens financiën. Toch lopen mensen hier vaak vast. Ook kan er sprake zijn van conflicterende wensen. Mensen wordt gevraagd om vrijwilligerswerk te gaan doen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, terwijl dat vanuit de schuldhulpverlening niet mag (de inverdienplicht). In hoofdstuk 3 proberen we oplossingen voor deze en andere problemen aan te dragen.

In het actieplan 'LVB, Schulden en Werk' hebben verschillende partijen aangegeven samen te willen gaan werken aan verbetering van de positie van mensen met een lichte verstandelijke beperking.

## Vraagstuk 3

*“Hoe kun je het ontstaan van schuldensituaties voorkomen bij werkenden met dreigende schulden?”*

Op deze pagina lichten we enkele vraagstukken toe die in het leernetwerk zijn behandeld. Speelt dit vraagstuk ook bij jou of wil je eigen vraagstukken inbrengen? Neem dan contact op met Schouders Eronder.

De omslag van dagbesteding, beschut werk of een status als werkloze naar betaald werk kan spannend zijn voor zowel klanten als hun begeleiders. Om te zorgen voor duurzame uitstroom is het belangrijk dat begeleiders rekening houden met alle factoren die van invloed kunnen zijn op het welbevinden en functioneren van de klant. Financiën spelen hierin een grote rol. Wanneer een klant aan het werk gaat verandert zijn financiële plaatje. Hapereen de inkomsten ineens drastisch, bijvoorbeeld door wegvallende toeslagen, dan kunnen financiële problemen ontstaan. Eventuele stress hierover is niet gunstig voor het werk en kan in sommige gevallen zelfs tot uitval leiden.

Hoe zou je dat kunnen voorkomen? Werkgevers krijgen veel belangrijke signalen binnen over de situatie van werknemers en eventuele financiële problemen. Jobcoaches zouden de input hieruit ontzettend goed kunnen gebruiken, maar op schuldenproblematiek blijkt in praktijk toch vaak nog een taboe te rusten. Zo zijn werkgeversservicepunten af en toe huiverig om tegenover werkgevers over een dusdanig kwetsbaar onderwerp te beginnen. Het zou waarschijnlijk helpen als de financiële impact van betaald werk aan het begin van trajecten besproken zou worden.

Wat zou het gesprek hierover in de weg kunnen staan? In het leernetwerk is verkend welke belangen alle partijen hebben en hoe deze belangen mogelijk op elkaar inwerken. Geconstateerd is, dat uiteindelijk iedereen er beter van wordt als mensen duurzaam aan de slag kunnen gaan. Het kan helpen om niet alleen met klanten over financiële veranderingen in gesprek te gaan, maar ook met (potentiële) werkgevers. In hoofdstuk 3 staan meer tips.

## Vraagstuk 4

*“Hoe zet je klanten in actiemodus rondom participatie en financiële zelfredzaamheid?”*

Klanten die begeleid wonen, worden van oudsher zoveel mogelijk ontzorgd. Dit kan leiden tot hospitalisatie: mensen gaan zich gedragen naar het gemak dat hen wordt geboden.

Hoe krijg je klanten uit deze doelgroep in een meer actieve modus? In sommige gevallen, zo kwam uit het leernetwerk naar voren, is het al een opgave mensen überhaupt van de bank af te krijgen. Participatie in de vorm van (betaald) werk is nog een stuk uitdagender. Het vraagt een andere benadering. Dat kan je niet alleen. Het heeft tot gevolg dat er heel anders naar klanten moet worden gekeken: er zijn andere vaardigheden nodig qua begeleiding. Bovendien heb je dan ook andere partners nodig en ziet je keten

er dus anders uit. Ook heb je hier dus niet alleen je klanten in beweging te krijgen, maar ook te maken met een cultuurverandering in je organisatie.

Hoe ga je te werk? Een van de eerste stappen zou kunnen zijn in kaart te brengen wat het beoogde doel is en wie je daarvoor nodig hebt. Ook is het belangrijk om het gesprek met je collega's over een nieuwe benadering aan te gaan, te inventariseren welke gedachten daarover leven en welke kant je samen op wilt. Betrek ook de klanten: wat kan voor hen een reden of aanleiding zijn om weer in beweging te komen en wat houdt hen nu tegen? Werk met kleinere doelactieplannen waarin tussendoelen worden vertaald in heel concrete stappen voor de klant. Dat motiveert vaak meer dan grotere doelen, want die lijken soms heel onbereikbaar. Belangrijk: laat je niet ontmoedigen. Het zijn kleine stappen, maar wel naar grote vooruitgang.

# 3

## Aandachtspunten voor effectieve ondersteuning

Op de schouders van uitvoerende organisaties ligt een grote verantwoordelijkheid om burgers in kwetsbare posities te ondersteunen op het pad van arbeidsparticipatie. In de voorgaande hoofdstukken is beschreven dat dit geen eenvoudige taak is. Wat zijn dan effectieve oplossingsrichtingen die rekening houden met de bijzondere positie en dynamiek van kwetsbare burgers? Hoe kan het beste worden aangesloten op hun denk- en doenvermogen?

In het leernetwerk zijn een aantal nuttige aanknopingspunten naar voren gekomen. Deze werden deels door de deelnemers zelf aangedragen, deels door externe experts en deels vanuit de begeleiding van Schouders Eronder en SBCM. drie invalshoeken zijn hierin te onderscheiden: stress-sensitief werken, MAST: Makkelijk en Aantrekkelijk, Sociaal en Tijdig, en op maat.

Hieronder delen we vanuit elke invalshoek de inzichten die professionals direct kunnen inzetten in hun werk. Voor een aanpak op beleidsniveau verwijzen we naar het 'Actieplan. LVB, schulden en werk'. De hier genoemde acties zijn relevant voor alle burgers in kwetsbare posities.

Lees het ['Actieplan. LVB, schulden en werk'](#) voor een beleidsmatige aanpak.

### **Maak het stress-sensitief**

Momenteel bestaat er in Nederland een warme belangstelling voor wat we stress-sensitief werken zijn gaan noemen (Jungmann e.a., 2019; Jungmann & Wesdorp, 2017). Een aantal van de deelnemers in het leernetwerk is hier al actief mee aan de slag. Het is een manier van werken die expliciet rekening houdt met de dynamiek van chronische stress waarin veel burgers in kwetsbare posities komen te verkeren. Beperkingen in het doenvermogen zijn hier vaak onderdeel van. De gedachte is dat deze dynamiek burgers juist gevangen houdt in hun kwetsbare positie, in plaats van dat opwaartse beweging wordt gestimuleerd. Het is zaak deze positie te doorbreken.

In de meest vergaande invulling van stress-sensitief werken wordt begeleiding bij arbeidsparticipatie en schuldhulpverlening niet gezien als transactie tussen overheid en burger, maar als kans om de redzaamheid te versterken. Begeleiders helpen mensen hierbij. Op basis van een brede analyse van levensdomeinen worden met burgers doelen gesteld die niet eenzijdig opgelegd worden, maar die voor de burger zelf betekenisvol zijn. Naast werk en financiën worden bijvoorbeeld ook de woonsituatie, de gezondheid, de zorg voor anderen en het netwerk in de analyse betrokken omdat die vaak randvoorwaardelijk zijn voor elkaar. Door doelen in de toekomst na te streven, worden mensen uitgedaagd zich op de langere termijn te oriënteren en niet bij de dag te leven, wat vaak ook een

Psycho-educatie is een manier om mensen te coachen als ze last hebben van veel stress. De 'Implementatiegids Psycho-educatie' laat zien hoe je in vier stappen psycho-educatie kunt toepassen in je eigen werk.

risicofactor is voor het maken van schulden. Vervolgens wordt het bereiken van de doelen niet vertaald in een groot en abstract plan van aanpak, maar in veel kleinere doelactieplannen waarin tussendoelen worden vertaald in heel concrete stappen. Op deze manier wordt gaandeweg duidelijk wat het doenvermogen van de burger is, waar belemmeringen zitten en waar dus ondersteuning nodig is in de vorm van coaching, oefening en tips. Er wordt expliciet stilgestaan bij zaken die het bereiken van doelen kunnen bemoeilijken en strategieën om daarmee passend om te gaan. Beloningen en andere vormen van waardering kunnen worden ingezet om mensen te motiveren tot gedrag waarvan zij niet onmiddellijk de baten ervaren. Zo raken zij getraind in het bereiken van zelfverkozen doelen en het omgaan met tegenslagen. Daarmee krijgen zij tools om het leven meer naar eigen hand te zetten en daarbij zo nodig het professionele of eigen netwerk te betrekken. In de VS zijn de eerste resultaten al geboekt met deze brede doelgeoriënteerde aanpak (Moore e.a., 2019).

Stress-sensitief werken vraagt een vrij intensieve coaching. Deze kan in Nederland niet zonder meer binnen bestaande caseloads worden ingepast. ook van professionals nieuwe vaardigheden.

Stress-sensitief werken gaat ook over de notie dat veel burgers stress ervaren in hun contact met hulpverleners en instanties en dat deze stress niet bijdraagt aan hun doenvermogen. Een gastvrije en vriendelijke ontvangst en bejegening kan al een verbazend groot verschil maken, zo is bijvoorbeeld gebleken bij de Intergemeentelijke Sociale Dienst Drechtsteden na re-design van de ontvangst- en spreekruimtes en training van professionals in gastvrijheid en in stress-sensitief werken. Bezoekers voelen zich meer gezien, zo is de redenering, en dit helpt gevoelens van schaamte en waardeloosheid weg te nemen. Burgers met schulden en geldzorgen schamen zich vaak zowel voor hun situatie als voor wie ze zijn (Plantinga, 2019). Die schaamte is belemmerend voor het doenvermogen.

Concreet:

- Wees je bewust van het beperkte doenvermogen van de klant
- Maak een brede analyse van levensdomeinen (neem in elk geval arbeidstoeleiding en schulden mee) en probeer tot een aanpak te komen die deze domeinen zoveel mogelijk verbindt
- Werk met kleinere doelactieplannen waarin tussendoelen worden vertaald in heel concrete stappen
- Bespreek met de klant wat hij moeilijk vindt en probeer daar samen een oplossing voor te vinden
- Vertel mensen dat ze niet de enige zijn en dat ze zich niet hoeven te schamen
- Zorg voor een aantrekkelijke ruimte en laat mensen zich welkom voelen

Een tip van een deelnemer: benoem de gesignaleerde stress bij de klant en, in overleg met de klant, ook bij de ketenpartners (uiteraard binnen de kaders van de AVG).

### Maak het makkelijk en aantrekkelijker

Ondersteunend voor mensen met een gering doenvermogen, maar ook voor mensen die laaggeletterd zijn of een verstandelijke beperking hebben is dat dienstverlening makkelijk wordt gemaakt. Makkelijk kan betrekking hebben op verschillende aspecten. Naast makkelijk is het ook belangrijk dat dienstverlening aantrekkelijk wordt gemaakt. Makkelijk en aantrekkelijk kunnen elkaar goed versterken. Bijvoorbeeld door formulieren zo makkelijk mogelijk te maken én aantrekkelijk vorm te geven. Dat maakt invullen een stuk eenvoudiger en leuker.

Een voorbeeld van makkelijker uit het leernetwerk zit bijvoorbeeld in het actief wijzen op de financiële consequenties van veranderingen in de werk- of uitkeringssituatie of van het belang om daarop actie te ondernemen. Wat ook kan werken zijn duidelijke, eenvoudige overzichten en voorgevulde formulieren, zoals ook de Belastingdienst dat doet. Daar waar dit schriftelijk gebeurt, is het belangrijk aandacht te hebben voor het gebruikte taalniveau. Er zijn zes taalniveaus: niveau A1 is het laagste en niveau C2 het hoogste. Overheden en bedrijven schrijven hun teksten meestal op taalniveau C1. In praktijk betekent dit, dat ongeveer 60% van de bevolking die teksten niet goed begrijpt. De overgrote meerderheid - 95% - van de bevolking begrijpt teksten op taalniveau B1: eenvoudig Nederlands. Een tekst op B1-niveau bestaat uit makkelijke, veelgebruikte, alledaagse woorden en uit korte, eenvoudige en actieve zinnen. Ook het gebruik van een duidelijke titel en van tussenkopjes is een kenmerk van het B1-niveau. Ambtelijk jargon en lastige formuleringen schrikken af. Mensen moeten de informatie zonder inspanningen kunnen begrijpen.

Naast het communiceren op B1-niveau wordt het gebruik van ondersteunende figuren, afbeeldingen, pictogrammen, emoji's en icoontjes of linkjes naar helpende video's steeds vaker ingezet om burgers met een laag taalniveau te bereiken. Schouders Eronder ontwikkelde zelf de toolkit '[Blijf in verbinding met laaggeletterden](#)'. De iniconen zijn gratis te gebruiken in je eigen communicatie.

Een ander niet te onderschatten aspect van makkelijk en aantrekkelijk is bereikbaarheid. Voor mensen uit de doelgroep kan het al een enorme opgave zijn om één keer de telefoon te pakken of naar een loket te stappen. Wat gebeurt er als zij worden doorverwezen, misschien zelfs meerdere malen? Sommige professionals bij (regionale) werkbedrijven hebben de opdracht door te verwijzen naar lokaal georganiseerde schuldhulpverleners of sociaal raadslieden. Het risico dat klanten hierdoor afhaken of verdwalen is hoog. Waarschijnlijk levert het meer op om schuldhulpverleners en financiële experts in dienst te nemen, zoals sommige werkbedrijven hebben gedaan. Zij kunnen burgers in kwetsbare posities helpen bij het oplossen van problemen,

Maak gebruik van de toolkit '[Blijf in verbinding met laaggeletterden](#)'. De iniconen zijn gratis te gebruiken in je eigen communicatie.



bijvoorbeeld door het regelen van inkomensondersteuning. Is zo'n constructie niet mogelijk, zorg dan voor een goede verhouding met de partij die deze hulp wel kan bieden.

Wie doet wat? Dat is een vraag die vaak terugkeert. Liesbeth Verkuyl, docent bij de Hogeschool van Amsterdam en expert binnen het leernetwerk, wees op de grote meerwaarde van ketensamenwerking. Uitvoerende professionals hebben mede door een groot gevoel van verantwoordelijkheid vaak de neiging om taken zelf op te pakken, ook als er anderen zijn die dit beter kunnen of die al met hetzelfde bezig zijn. Liesbeth liet zien dat investeren in de samenwerking met je ketenpartner altijd loont. Dagbesteding, sociaal werkbedrijf, wijkteam, alle partijen hebben hun eigen ervaring, expertise en netwerk. Je leert niet alleen van elkaar, zo gaf ze aan, je kunt elkaar ook versterken en inspireren. Het geheel is meer dan de som der delen. Evengoed gaat samenwerking niet vanzelf. Het helpt als partijen zich vooraf in de andere organisatie verdiepen en op zoek gaan naar een gespreksvorm waarin beide partijen zich prettig voelen. Om te toetsen wat voor type organisatie je tegenover je hebt, kun je de Kleurenleer van Caluwé gebruiken. Deze geeft inzicht in denkpatronen. Voor de deelnemers hielp dit inzicht om meer aansluiting te vinden bij hun ketenpartners.

Een andere mogelijkheid voor werkbedrijven en andere partijen in de keten is het organiseren van een financieel spreekuur binnen de eigen organisatie, die door gemeentelijke schuldhulpverleners wordt bemenst.<sup>1</sup> Zo kunnen werknemers en klanten gemakkelijk naar binnen lopen voor alle vragen op financieel gebied. Soms wordt ook de verbinding gelegd met vrijwilligersorganisaties zoals Humanitas, Schuldhulpmaatje of de zogenoemde formulierenbrigades. Ook het inzetten van ervaringsdeskundigen die mensen bijstaan met raad en daad kan heel goed werken. Deze deskundigen zijn bekend met ingewikkelde zaken en procedures en zullen de ander er niet op aankijken dat hij of zij iets niet kan.

Ook besproken in het leernetwerk is het in 2019 gestarte project Smpel Switchen in de Participatieketen van SZW en Divosa. Dit project is erop gericht om overgangen in de Participatieketen te vergemakkelijken en drempels weg te nemen voor mensen om werk te aanvaarden. Zo zijn er rekenmodules ontwikkeld waarmee professionals voor hun klanten snel kunnen uitrekenen wat de financiële gevolgen zijn van (parttime) werk. Het Goed Geregeld Gesprek is een tool waarmee klanten en professionals snel duidelijkheid krijgen over de gevolgen van de stap uit de uitkeringssituatie. Daarnaast is er een toolkit Snelle Aanvraag ontwikkeld waarmee gemeenten een sneller besluit kunnen nemen over het recht op uitkering; belangrijk om te waarborgen dat klanten niet in een financieel gat vallen en schulden krijgen.

Een van de belangrijkste constatering binnen het leernetwerk was dat alle vraagstukken op het snijvlak van arbeidsparticipatie en schulden samenwerkingsvraagstukken waren. Dit duidt er wel op dat samenwerking

<sup>1</sup> Zie bijvoorbeeld: <https://www.wspparkstad.nl/actueel/samenwerking-met-kredietbank-limburg>

Wil je meer over lezen over de kleurenleer en de test proberen? Dat kan [hier](#).

Met het project '[Smpel Switchen in de Participatieketen](#)' willen Divosa en het ministerie van SZW een beweging in gang zetten om overgangen in de participatieketen te versoepelen.

dus de basis voor duurzame oplossingen moet zijn. Je kan het ook niet alleen. Maak het makkelijker geldt niet alleen voor de klanten. Kijk ook hoe je je eigen werk makkelijker kunt maken. Tips uit het leernetwerk: zoek actief contact met ketenpartners en probeer per gemeenten een vaste contactpersoon te krijgen. Investeer in die relatie en probeer elkaars belangen goed te begrijpen. Kijk steeds hoe je iets kan doen waar beide partijen belang bij hebben.

Concreet makkelijk en aantrekkelijk:

- Wijs actief op financiële verandering
- Maak eenvoudige voorgevulde formulieren
- Schrijf op B1-niveau
- Maak gebruik van ondersteunende illustraties
- Zorg dat hulpverlening goed bereikbaar is: met eigen experts, of met experts van buiten
- Zorg voor goede samenwerking met ketenpartners en investeer daarin

Tools die je kunt inzetten:

- Toolkit '[Blijf in verbinding met laaggeletterden](#)'
- Tools uit '[Simpel Switchen in de participatieketen](#)'

*Zelf aan de slag? Een van de deelnemers is nu aan het verkennen of er een projectleider/kwartiermaker kan komen speciaal voor financiële problematiek binnen de eigen organisatie. Deze persoon kan helpen om het onderwerp aan te pakken. Heb je daar de capaciteit niet voor? Informeer bij de gemeente wat de mogelijkheden zijn. Vaak is daar ook een specifiek persoon aangesteld om te verbinden.*

### Maak het sociaal en tijdig

Belangrijk bij (financiële) problematiek is dat mensen zich niet alleen voelen. Het helpt als ze weten dat er anderen zijn met dezelfde problemen én als ze weten dat anderen met hen begaan zijn. Een sociale en aandachtige benadering kan heel veel schelen. En dat is belangrijk, want hoe eerder problemen worden ontdekt, hoe makkelijker ze vaak nog aan te pakken zijn. Door in te zetten op sociaal en tijdig kunnen grote stappen worden gezet.

Zo'n benadering vraagt om alertheid en inlevingsvermogen van participatieprofessionals. Maar ook kennis van de financiële gevolgen van transitie binnen de participatieketen. Het is goed wanneer het gesprek hierover een vast onderdeel van de coaching vormt.

Een deelnemer van het leernetwerk heeft geregeld dat kandidaten die nu instromen vanuit de Participatiewet een voorlichting krijgen over de impact op hun financiën. Hij zet daarvoor experts van buiten zijn organisatie in.

De handreiking 'Zorgen over geld? Praten helpt' biedt handvatten voor het signaleren en bespreken van geldproblemen.

Het helpt wanneer deze professionals opgeleid zijn in het kunnen herkennen en bespreken van (vroeg) signalen van financiële problematiek en kunnen omgaan met de schaamte die daarbij vaak speelt. Wil je hier meer over weten dan kun je de handreiking 'Zorgen over geld? Praten helpt' lezen. Hierin komen signalen van financiële problemen aan bod en worden gespreksstarters gegeven.

Er zijn werkbedrijven die hun coaches en begeleiders opleiden om het gesprek over financiële kwesties met de doelgroep aan te gaan. Een mooi voorbeeld is het Eindhovense Ergon, expert binnen het leernetwerk. Het werkbedrijf zag dat er veel financiële vragen leefden onder de medewerkers en dat een deel van hen ook financiële problemen had, soms zelfs zwaar.

Ergon zette een ervaringsdeskundige in, die iedereen bij haar voornaam kende. Dit laatste bleek een essentieel detail, want zo kon naar een persoon verwezen worden in plaats van naar een afdeling of instantie, waarbij mensen gauw denken aan formulieren, moeilijke gesprekken en lange processen. De drempel was geslecht, veel meer mensen durfden hulp te zoeken. Dit voorbeeld kan extra waardevol zijn, nu gemeenten nadrukkelijker tot taak hebben gekregen te werken aan schuldpreventie en vroegsignalering.

Quote deelnemer:

“Door op tijd te signaleren en bij te sturen kunnen problematische schulden en oplopende incassomaatregelen worden voorkomen. Dat scheelt de burger veel stress en de maatschappij veel geld.”

Concreet sociaal en tijdig:

- Probeer zo snel mogelijk te signaleren
- Werk met ervaringsdeskundigen, dat vergroot het gevoel dat de burger niet de enige is met problemen
- Geef de hulpverlener een gezicht en een naam, dat maakt de drempel lager dan bij “de HR-afdeling”

Het werkbedrijf Ergon heeft een ervaringsdeskundige in dienst die bij alle medewerkers bekend is onder haar voornaam

### **Maak het op maat**

Een van de belangrijkste lessen van het leernetwerk is tot slot: maak het op maat. Burgers in kwetsbare posities hebben vaak meer ondersteuning nodig en kennen meerdere uitdagingen in hun leven. Meedenken en maatwerk is dan van extra belang.

Aandacht voor de financiële gevolgen van transitie in de participatieketen kan ook bijvoorbeeld een onderdeel zijn van de trainingen die klanten ontvangen. Naast de aandacht die er is voor het trainen van bijvoorbeeld sollicitatie- en werknemersvaardigheden, kan er ook aandacht worden besteed aan de kennis en vaardigheden die burgers in kwetsbare posities nodig hebben voor de financiële gevolgen van de veranderingen.

Weten hoe je toeslagen kunt wijzigen, hoe je kwijtschelding aanvraagt, hoe je rondkomt van een klein budget. Hoe je budgetteert, hoe je omgaat met een

Wil je meer lezen over hoe je makkelijk, aantrekkelijk, sociaal en tijdig aan de slag kunt met het bevorderen van gezond financieel gedrag? Lees dan de handreiking 'Aan de slag met MAST. Vier simpele principes om aan de slag te gaan met gedragsinzichten.'

eventuele armoedeval, bij wie je allemaal terecht kunt voor welke hulp. Dat kun je allemaal doen en het zou allemaal kunnen helpen. Maar verwacht niet dat training altijd een oplossing biedt. Kennis kan geen kwaad, maar weten is nog geen doen, zeker in deze doelgroep. Misschien is het uiteindelijk verstandiger taken over te nemen in vormen van bewindvoering of budgetbeheer. Sommige werkbedrijven bieden actief aan dat zij eerst de vaste lasten betalen alvorens het resterende loon naar de betrokkene over te maken (inhouden en doorbetalen).

Concreet: Neem de tijd en denk mee wat jouw klant nodig heeft.

### Andere tips van deelnemers en experts van de leernetwerken

Tijdens de bijeenkomsten van het leernetwerk zijn er verschillende tips gedeeld. De belangrijkste:

- Laat als participatiebedrijf werknemers kiezen om hun vaste lasten op loon of uitkering in te houden; dit creëert rust
- Zet vrijwilligers en ervaringsdeskundigen in om werkzoekenden ondersteuning te bieden op het terrein van financiën
- Geef trainingen om werkzoekenden voor te bereiden op wisselende inkomsten en een mogelijke armoedeval. 'Op die manier zullen zij wellicht makkelijker kiezen voor de kans op beter (werk) in plaats van de zekerheid van weinig (uitkering)'
- Richt een incompany financieel spreekuur in waaraan externe partners zoals het wijkteam en schuldhulpverlening een bijdrage leveren
- Leid medewerkers op om financiële problemen te herkennen en bespreekbaar te maken met klanten
- Je hoeft het wiel niet zelf uitvinden; zoek hulp binnen én buiten de eigen organisatie
- Bij gemeentes is er vaak een projectleider die specifiek de functie heeft om de lokale verbinding te houden; zoek deze persoon op
- Probeer te bedenken waar schulden mogelijk kunnen ontstaan en sorteer hierop voor
- Probeer samen met je klant een doelstelling te maken rondom wat werk de klant hem of haar op zou kunnen leveren
- Deel onderzoek over de impact van schulden binnen je team of met je leidinggevende; hierdoor wordt de urgentie rond het onderwerp groter

# 4

## Tenslotte

Burgers in een kwetsbare positie trekken vaak aan het kortste eind op de arbeidsmarkt. Zij werken vaak op tijdelijke contracten met wisselende inkomsten en vallen geregeld terug in de uitkering. Dit veroorzaakt een grote dynamiek, ook op financieel gebied. Er wordt veel van hun denk- en doenvermogen gevraagd, terwijl dat als gevolg van de stress van hun situatie onder druk staat of op grond van hun beperking niet verwacht mag worden.

Zij zijn dan ook vaak aangewezen op ondersteuning door professionals. In het leernetwerk is geconstateerd dat niet alles door de professionals kan worden opgelost. Er zitten ook zaken in het systeem die aangepakt zouden moeten worden. Denk bijvoorbeeld aan oplossingen voor de armoedeval, het betalen van lonen waar mensen van kunnen rondkomen, het vereenvoudigen van de systematiek van inkomensondersteuning op lokaal en landelijk niveau. Maar ook de erkenning van het idee dat de reguliere arbeidsmarkt niet voor iedereen altijd plaats lijkt te bieden, over de mogelijkheden om mensen financiële zekerheden te bieden zodat ze risico's durven nemen en over het idee dat het ideaal van betaald werk misschien niet de enige route hoeft te zijn voor zinvolle maatschappelijke deelname.

Dit zijn belangrijke vraagstukken die structureel dienen te worden aangepakt. Deze lobby wordt ook ingezet. Belangrijk nu is de conclusie uit het leernetwerk dat we daarnaast al heel veel zelf kunnen doen. Als professionals van verschillende werkgebieden in de participatieketen elkaar opzoeken rond dezelfde groepen klanten, is er al ontzettend veel gewonnen, want dit helpt direct. Daarom tenslotte ook deze oproep: zoek elkaar op, probeer elkaars werktaal en –wereld te begrijpen en bespreek samen met de klant op welke wijze jullie hem of haar het beste kunnen ondersteunen.

Wil je meer weten en lezen over dit onderwerp kijk dan op de website [Inclusiefwerkt.nl bij schulden](https://inclusiefwerkt.nl/bij-schulden) of op [Kennisbundel.nl bij Arbeidsparticipatie](https://kennisbundel.nl/bij-arbeidsparticipatie).

“Als professionals van verschillende werkgebieden die met vergelijkbare of zelfs dezelfde klanten te maken hebben elkaar opzoeken is er al veel te winnen.”

## Gebruikte literatuur

Algemene Rekenkamer (2016). *Aanpak van laaggeletterdheid*. Den Haag: Algemene Rekenkamer.

Algemene Rekenkamer (2020). *Sociale zekerheid en flexibele arbeidsmarkt. Sociale vangnetten voor werkenden met een flexibel arbeidsverband: de huidige balans*. Den Haag: Algemene Rekenkamer.

Babcock, E.D. (2014). *Using brain science to design new pathways out of poverty*. Boston: Economic Mobility Pathways.

Bregman, R. (2013). *Waarom arme mensen domme dingen doen*. Amsterdam: De Correspondent.

Capel R. (2020). *Tellingen banenafpraak: het succes ontrafeld*. Den Haag/Utrecht: Robert Capel Organisatieadvies/Cedris.

Christoffels, I., Baay, P., Bijlsma, I., & Levels, M. (2016). *Over de relatie tussen laaggeletterdheid en armoede*. Den Haag: Stichting Lezen en Schrijven.

Denktank Coronacrisis (2020). *Neem iedereen mee: Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.

Geuns, R. van, Jungmann, N., Kruis, G., Calkoen, P., & Anderson, M. (2011). *Schuldhelpverlening Loont! Een onderzoek naar de kosten en baten van schuldhelpverlening*. Amsterdam/Utrecht: Regioplan/Hogeschool Utrecht.

Hoff, S., Hulst, B. van, Wildeboer, J.M., & Goderis, B. (2019). *Armoede in kaart 2019*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Jongerius, M., & Wesdorp, P. (2012). *Schuldhelpverlening in bedrijf; een handreiking voor gemeenten en werkgevers*. Utrecht: Divosa.

Jungmann, N., & Wesdorp, P. (2017) *Mobility Mentoring®; hoe inzichten uit de hersenwetenschap leiden tot een betere aanpak van armoede en schulden*. Den Haag: Platform31.

Jungmann, N. Kaal, H. Hartogh, V. den, & Fermin, B. (2018). *LVB, schulden en werk. Verkenning van de ondersteuningsbehoefte van mensen met een licht verstandelijke beperking bij de aanpak van financiële problemen ter bevordering van hun arbeidsmarktparticipatie*. Utrecht/Leiden/Den Haag/Utrecht: Hogeschool Utrecht/ Hogeschool Leiden/ SBCM/ MEE NL.

Jungmann, N., Wesdorp, P., & Madern, T. (red) (2020). *Stress-sensitief werken in het sociaal domein; inzichten en praktische handvatten voor hulp- en dienstverleners*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Keizer, M. (2019). *Lezen ≠ Begrijpen, onderzoek naar leesvaardigheid onder mensen met financiële problemen*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

Moore, Q., McConnell, S., Werner, A., Kautz, T., Joyce, K., Borradaile, K., & Boland, B. (2019). *Evaluation of Employment Coaching for TANF and Related Populations: Evaluation Design Report, OPRE Report #2019-65*. Washington, DC: Office of Planning, Research, and Evaluation, Administration for Children and Families, U.S. Department of Health and Human Services.



Mullainathan, S., & Shafir, E. (2013). *Schaarste; hoe gebrek aan tijd en geld ons gedrag bepalen*. Amsterdam: Maven Publishing.

Nationale Ombudsman (2013). *Mijn onbegrijpelijke overheid 2012. Verslag van de Nationale Ombudsman over 2012*. Den Haag: Nationale Ombudsman.

Nibud (2020). *Huidig inkomensondersteuningssysteem onvoldoende om armoede tegen te gaan*. Utrecht: Nibud.

Plantinga, A. (2019). *Poor psychology: Poverty, Shame, and Decision Making*. Tilburg: Universiteit van Tilburg.

Schwab, K. (2019). *Global Competitiveness Index*. World Economic Forum.

Visser, S. de, Ommeren, M. van, Kistemaker, S., Salomé, L., Doelen, P., & Kuiper, F. (2021). *Als verrekenen een beperking is*. Utrecht: Optimalistic, Muzus, Stimulanz.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2017). *Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.