



**Stichting
Urgente
Noden**
Nederland

Kennisdocument

Wat kunnen gemeenten doen voor werkende inwoners met geldnood?

Handreiking voor gemeenten over het vinden en ondersteunen van werkende inwoners met geldnood via samenwerking met werkgevers en SUN-noodhulpbureaus.

Voorwoord

SUN-noodhulpbureaus ondersteunen mensen in urgente nood met een gift of renteloze lening als zij nergens anders meer terecht kunnen. Dat doen zij op basis van het besteedbaar inkomen van een persoon met geldnood, ook als deze inkomen heeft uit werk. Het is voor gemeenten vaak een uitdaging om deze doelgroep te vinden, te ondersteunen of om preventief iets voor deze werkende inwoners met geldnood te betekenen. Werkgevers zijn voor een gemeente een logische 'vindplaats' als het gaat om het contact met werkende inwoners. SUN Nederland en de SUN-noodhulpbureaus kunnen een rol spelen in flankerend beleid voor gemeenten die de samenwerking willen aangaan met lokale werkgevers om werknemers met urgente noden te steunen.

Dion kan met renteloze lening mondzorg betalen en zijn baan behouden

- Casus SUN-noodhulpbureau

Dion (43 jaar) heeft een baan en kan zijn vaste lasten net dekken. Hij kampt al geruime tijd met ernstige gebitsproblemen, maar heeft geen geld kunnen sparen om tandartskosten te betalen. Zijn gebit veroorzaakt niet alleen pijn, maar brengt ook zijn werk in gevaar. Zijn werkgever vindt Dion namelijk niet meer representatief voor het bedrijf bij klantcontacten en overweegt afscheid van hem te nemen. Hierover praat Dion met een maatschappelijke werker, die een renteloze lening voor mondzorg aanvraagt bij het SUN-noodhulpbureau, omdat deze kosten in de betreffende gemeente niet vallen onder de bijzondere bijstand.

De aanvraag wordt toegekend, waardoor Dion met spoed een afspraak kan maken voor een tandheelkundige behandeling. Hierdoor wordt verdere achteruitgang van zijn gebit en gezondheid voorkomen en kan hij zijn werk behouden. Het geeft hem bovendien weer zijn zelfvertrouwen terug nodig om zijn huidige werk goed te kunnen doen, maar ook goed voor het opnieuw opbouwen van zijn sociale contacten. Vanuit zijn salaris kan Dion de renteloze lening terugbetalen, waardoor SUN weer anderen een renteloze lening kan verstrekken.

Wat verstaan wij onder geldzorgen en urgente noden bij werknemers?

Uit onderzoek blijkt dat één op de zes werkenden aan het eind van de maand te weinig geld overhoudt. De term 'geldzorgen' verwijst naar de subjectieve ervaring van een werknemer dat deze zich zorgen maakt over geld en financiën. Geldzorgen ontstaan bijvoorbeeld door het tekortschieten van inkomen, een verandering in het inkomen als gevolg van een levensgebeurtenis (bijvoorbeeld een scheiding of ziekte) of het ervaren van een gebrek aan controle over de financiële situatie. Deze zorgen kunnen leiden tot mentale gezondheidsproblemen, maar ook tot stress, angst en piekeren, schaamte en het gevoel van sociale uitsluiting. Door de financiële situatie kunnen bij werknemers vervolgens urgente noden ontstaan: situaties waarin geldnood een rol speelt en zij onmiddellijk financiële hulp nodig hebben, terwijl er geen financiële middelen of voorzieningen voor handen zijn om hun problemen op te lossen.

Urgente noden bij alle type werkenden

Alhoewel mensen met geldnood zichzelf niet snel zullen identificeren als ‘werkende armen’ is dit wel een term die in de praktijk vaak gehanteerd wordt. Deze groep is vooral te vinden in sectoren waar veel werknemers werken met lage lonen en kwetsbare, flexibele arbeidscontracten. Uit de praktijk weten we dat een gezin met één parttime werkende kostwinner met een minimumloon vaak moeilijk rond kan komen. Maar ook medewerkers met een hoger inkomen kunnen met urgente noden te maken krijgen, bijvoorbeeld door levensgebeurtenissen zoals een scheiding, ziekte of een bestedingspatroon dat niet (langer) past bij het inkomen.

Werkenden maken minder gebruik van hulp

Werkenden met urgente noden maken minder vaak gebruik van het (vaak lokale) hulpaanbod dat er voor hen is. Dit wordt ook benoemd in het [Nationaal Programma Armoede en Schulden](#) van het ministerie van SZW, waarin de ambities van het Rijk op dit gebied verwoord staan. Er is om die reden meer inspanning nodig om ervoor te zorgen dat de groep werkenden met geldnood beter in beeld komt en daadwerkelijk ontvangt waar zij recht op heeft.

Wat is het doel van dit Kennisdocument?

Eén van de manieren om werknemers met urgente noden beter te bereiken is via werkgevers en werkgeversorganisaties. Met dit Kennisdocument willen we gemeenten voorzien van kennis die SUN Nederland en lokale SUN-noodhulpbureaus op dit gebied hebben. We delen welke goede voorbeelden van gemeentelijk beleid we in het land zijn tegengekomen en op welke manier een SUN-noodhulpbureau hierbij van toegevoegde waarde voor werkende inwoners met geldzorgen kan zijn.

Om ook werkgevers te inspireren hebben wij ook voor hen een [Kennisdocument](#) geschreven over de manier waarop zij werknemers met geldnood kunnen herkennen en ondersteunen en op welke manier de gemeente en noodhulpbureaus daarbij met hen kunnen samenwerken.

Het Kennisdocument dat nu voor u ligt is in eerste aanleg bedoeld voor beleidsadviseurs en projectleiders van gemeenten die samenwerking willen opzetten met werkgevers. Het bevat kennis en praktische tips over hoe u als gemeente werkgevers kunt vinden, motiveren en ondersteunen die van betekenis willen zijn voor werknemers met urgente noden.

Wij hopen dat u na het lezen van dit Kennisdocument meer handvatten heeft om vanuit de gemeente de samenwerking met werkgevers en noodhulpbureaus op te zoeken en om hierbij ook gebruik te maken van de kennis en inzichten die de lokale noodhulpbureaus op dit gebied hebben. Mocht er in uw gemeente geen SUN-noodhulpbureau actief zijn, dan kan dit Kennisdocument wellicht aanleiding vormen om er één met ons te starten of om aan te sluiten bij een noodhulpbureau in de regio.

Mocht u zelf andere goede voorbeelden kennen laat het ons dan vooral weten, zodat we deze kunnen opnemen in een volgende editie. Zo kunnen wij samen ervoor zorgen dat steeds minder mensen in Nederland te maken krijgen met urgente noden en dat zij de steun kunnen krijgen die zij zo hard nodig hebben. Samen maken we het verschil!

Nathalie Boerebach
Directeur SUN Nederland

Inhoud

1. Waarom werkende inwoners weinig gebruikmaken van inkomensondersteuning	5
1.1 Oorzaken onderbenutting	5
1.2 Onderlinge verschillen bij gemeenten	6
1.3 Noodhulpbureaus kunnen ondersteunen	6
2. Rol van gemeenten: werkgever als vindplaats	8
2.1 Directe toegang	8
2.2 Belang voor werkgevers	8
2.3 Wat kan uw gemeente voor werkgevers betekenen bij werknemers met geldnood?	9
2.4 Kennisdocument voor werkgevers	9
3. Welke werknemers hebben geldzorgen?	10
3.1 Werkende armen	10
3.2 Kwetsbare groepen	11
3.3 Werknemers met schulden	13
4. Wat doen werkgevers zelf en welke belemmeringen komen zij tegen?	14
4.1 In welke fase zijn werkgevers actief?	14
4.2 Verschil grote en kleine(re) werkgevers	14
4.3 Belemmeringen bij werkgevers	15
4.4 Barrières en kansen	15
5. Praktische tips om samen te werken met werkgevers	16
5.1 Tips om in contact te komen met werkgevers	16
5.2 Welke vorm van benadering?	16
6. Tot slot	25

Bijlagen

1. Samenvatting voor werkgevers: Hoe herken en ondersteun ik als werkgever mijn werknemers met geldnood?	26
2. De risico's op het ontstaan van geldnood per kwetsbare groep	28
3. Overzicht van zelfstandige organisaties en samenwerkingsverbanden	29
4. Noten	30

1. Waarom werkende inwoners weinig gebruikmaken van inkomensondersteuning

Uit onderzoek van het Nibud onder werkenden blijkt dat mensen die werken en een laag gezinsinkomen hebben, niet optimaal gebruikmaken van inkomensondersteunende voorzieningen (minimaregelingen). Het gaat dan bijvoorbeeld om voorzieningen vanuit de landelijke overheid, zoals de zorg- of huurtoeslag. Maar ook om gemeentelijke voorzieningen als de bijzondere bijstand, de individuele inkomenstoeslag, Stadspas of een kindregeling (bijvoorbeeld een laptop voor school, een fiets of contributie voor de sportvereniging). Maar vijf procent van de respondenten bleek gebruik te maken van deze gemeentelijke voorzieningen.¹

Soms willen werkenden die niet kunnen rondkomen wel gebruikmaken van voorzieningen, maar voldoen zij niet aan de precieze inkomens- en vermogenseisen die voor deze lokale minimaregelingen gelden. Omdat gemeenten onderling verschillende regels gebruiken en de spelregels ook per regeling kunnen variëren, is het voor werkenden met geldnood ook lastig om goed te bepalen op welke regelingen zij recht hebben.

1.1 Oorzaken onderbenutting

Oorzaken van een laag gebruik van inkomensondersteuning door werkenden zijn:

- Veel werkenden weten niet dat de ondersteuning ook voor hen bedoeld is.
- Zelfs als werkenden weten dat ze recht hebben op ondersteuning, vragen ze die vaak niet aan. Redenen zijn onder andere schaamte, wantrouwen, slechte ervaringen, te ingewikkelde regels, angst voor terugbetaling en een aanbod dat niet goed aansluit. Vooral de angst voor terugvordering is groot. Ook speelt een negatief beeld over het ontvangen van geld van de sociale

dienst een rol, vooral bij ouderen en werkenden.²

- Is een aanvraag voor de ene regeling afgewezen, dan denken mensen vaak dat zij ook geen recht op andere voorzieningen hebben, terwijl de criteria per regeling kunnen verschillen.

SUN Nederland herkent bovenstaand beeld. In de praktijk besteedt de bureaucoördinator van een noodhulpbureau veel tijd aan het doorverwijzen van hulp- en dienstverleners naar bestaande voorzieningen. De SUN-bureaucoördinatoren worden beschouwd als een 'levende sociale kaart' en hebben veel parate kennis in huis. Noodhulpbureaus zien daarnaast in aanvragen regelmatig terug dat mensen geen (overheids)regelingen durfden aan te vragen, zoals bij het Noodfonds Energie. Hierdoor troffen hulp- en dienstverleners diverse gezinnen waar de verwarming laag stond en de huiskamer extreem koud was (met allerlei gezondheidsklachten tot gevolg). De gezinnen gaven aan dat zij bang waren voor terugvorderingen, of zij wilden niet dat hun situatie bekend werd bij de gemeente uit angst voor mogelijke consequenties. Bijvoorbeeld dat de aanvraag voor een energiebijdrage zal leiden tot het feit dat de kinderen uit huis geplaatst worden, omdat de ouders blijkbaar niet in staat zijn het huis fatsoenlijk te verwarmen en dus kennelijk niet goed voor de kinderen kunnen zorgen. Ook zien de noodhulpbureaus mensen die vergeten zijn wijzingen in hun situatie door te geven vanwege complexe procedures, waardoor er financiële problemen ontstaan. Deze categorie mensen met urgente noden wil niet nog een tweede keer in de problemen komen en ziet dan maar helemaal af van beschikbare voorzieningen. Voor een hulp- of dienstverlener vergt het dan de nodige gesprekken en overredingskracht om toch samen een noodhulpaanvraag te doen en zo nieuw perspectief te bieden.

1.2 Onderlinge verschillen bij gemeenten

Gemeenten hebben onderling afwijkende voorzieningen en voorwaarden, dat kan SUN Nederland ook terugzien in het Datadashboard Urgente Noden. Dit is een online instrument waarin de noodhulpbureaus op landelijk niveau de door hulp- en dienstverleners ingediende aanvragen bundelen, waardoor relevante (geanonimiseerde) inzichten ontstaan die gemeentelijk beleid helpen verbeteren.

Worden in de ene gemeente wasmachines en ID-kaarten vergoed, in de andere is men ervoor afhankelijk van een gift van het SUN-noodhulpbureau. Ook is er tussen gemeenten verschil in de toekenning van bijzondere bijstand: in sommige gevallen wordt de hulp vlug geregeld en kan er veel in de vorm van een schenking, in andere gemeenten zijn de procedures traag of is alleen leenbijstand mogelijk. Hulp- en dienstverleners vinden het afsluiten van zo'n lening vaak onwenselijk, zeker als er al schulden zijn in het betreffende huishouden. SUN Nederland bracht eerder al het [Kennisdocument](#) 'De inzet van regelvrije budgetten bij gemeenten' uit, waarin we dieper ingaan op de mogelijkheden, overeenkomsten en verschillen tussen gemeentelijke maatwerkbudgetten en SUN-noodhulp.

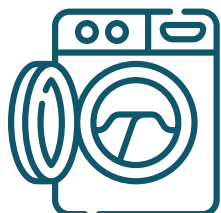
Gekscherend wordt het onderlinge verschil in gemeentelijk armoedebeleid ook wel eens 'de echte postcodeloterij' genoemd: op welk voorzieningenniveau een inwoner kan rekenen hangt af van het postcodegebied waar iemand woont in Nederland. Volgens de [commissie Sociaal Minimum](#) (een onafhankelijke adviescommissie die in 2024

vaststelde wat mensen in Nederland minimaal nodig hebben om rond te komen en om volwaardig mee te doen in de samenleving) kan de plek waar iemand woont zelfs honderden euro's per maand aan inkomen schelen. Het Datadashboard Urgente Noden kan SUN Nederland dus niet als landelijke benchmark gebruiken omdat het beleid overal zo anders is en de lokale context steeds bepaalt welke mogelijkheden er zijn om urgente noden te lenigen. Maar wel als instrument om bij te dragen aan relevante inzichten, beleidsverbetering en systeemverandering.

1.3 Noodhulpbureaus kunnen ondersteunen

SUN-noodhulpbureaus zijn actief in [ruim 100 gemeenten in Nederland](#). Zijn er geen voorliggende voorzieningen aanwezig, zijn deze al benut of kunnen zij niet op tijd worden toegekend? Dan kan een inwoner met urgente noden terecht bij een SUN-noodhulpbureau via een aanvraag van een hulp- of dienstverlener. Dit geldt ook voor alle werkenden met urgente noden. Een noodhulpbureau weegt de aanvragen namelijk aan de hand van het besteedbaar inkomen, dus wat er daadwerkelijk aan financiële middelen overblijft als alle vaste lasten zijn betaald. Zowel mensen met een inkomen uit een uitkering of uit werk kunnen via een hulp- of dienstverlener een aanvraag doen. En voor werkenden geldt dat zowel degenen met een laag als met een hoog inkomen in aanmerking komen voor ondersteuning als zij nergens anders terecht kunnen en er sprake is van urgente noden.

Verleende noodhulp bestaat onder meer uit ondersteuning met een gift of renteloze lening voor voedsel, leefgeld, kleding, huur- en energiekosten. Een ondernemer in tijdelijk zwaar weer, een productiemedewerker met een financieel probleem, een alleenstaande moeder die niet rond kan komen terwijl zij twee banen heeft, of een MT-lid van een organisatie die door een recente echtscheiding met geldnood te maken heeft: allemaal kunnen

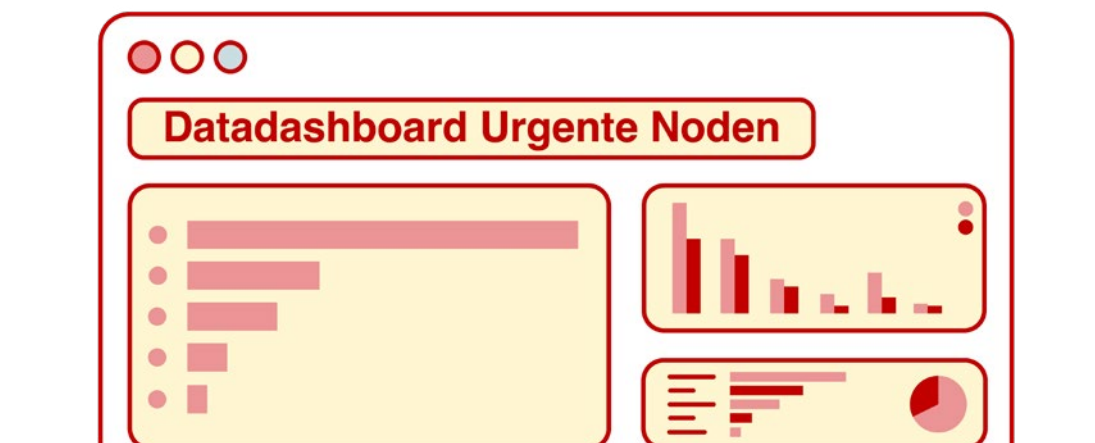


zij in aanmerking komen voor SUN-noodhulp. Ook als mensen vanuit een uitkeringssituatie of een opleiding een baan krijgen, kunnen de noodhulpbureaus ondersteunen met bijvoorbeeld de aanschaf van passende werkkleding, vervoer, laptops of benodigde werkmaterialen. Ook wanneer er sprake is van (plotseling) baanverlies en de uitkerende instantie niet meteen een uitkering verstrekt, waardoor er tijdelijk geen geld is om van te leven. Soms geven de noodhulpbureaus, op aanvraag van de gemeente, een voorschot op een uitkering, dat later door de gemeente aan het SUN-noodhulpbureau wordt terugbetaald als de besluitvorming heeft plaatsgevonden en de uiteindelijke beschikking is afgegeven.

Vaak overlegt de SUN-bureaucoördinator eerst met de aanvrager voordat een aanvraag wordt ingediend. Coördinatoren zien dat hulp- en dienstverleners regelmatig van baan veranderen, of niet opgeleid zijn in financiële vraagstukken, waardoor zij niet altijd even goed weten welke regels en voorzieningen er zijn voor hun cliënten met urgente noden. SUN-

noodhulpbureaus besteden daarom ook veel tijd aan voorlichting en doorverwijzing naar bestaande voorzieningen en dragen daarmee bij aan een grotere bekendheid, een beter bereik en benutting van bestaande (minima)regelingen.

Een SUN-noodhulpbureau kan voor een gemeente waardevolle actuele input leveren voor beleid doordat het noodhulpbureau met zijn data inzicht kan geven in de lokaal ontvangen, toegekende of afgewezen aanvragen. Bovendien kan het noodhulpbureau deze gegevens vergelijken met andere gemeenten met een SUN-noodhulpbureau. Noodhulpbureaus hebben daarom regelmatig lokaal overleg met ambtenaren en wethouders als het gaat om urgente noden bij inwoners, terwijl SUN Nederland deze rol op nationaal niveau vervult en de inzichten omzet in agendasetting en pleitbezorging. De organisaties maken impact doordat zij enerzijds bijdragen aan verbeteringen in beleid en zorgen voor systeemverandering en anderzijds doordat zij heel concreet situaties van mensen met urgente noden verzachten, stabiliseren en doorbreken.



2. Rol van gemeenten: werkgever als vindplaats

Als u zich als gemeente wilt richten op werkende inwoners met geldnood dan is de eerste stap om plekken in kaart te brengen waar zij vaak komen, de zogenaamde relevante vindplaatsen. Vanzelfsprekend behoren de lokale werkgevers daartoe. Wanneer de gemeente een samenwerking met deze werkgevers aangaat, kan dat ervoor zorgen dat zij geldzorgen en urgente noden onder hun medewerkers leren herkennen, bespreken en dat zij het lokale hulpaanbod (nog beter) leren kennen en werknemers hiernaar doorverwijzen. Andere fysieke vindplaatsen zijn bijvoorbeeld maatschappelijke- of uitzendorganisaties en plekken waar zij bijeenkomen voor vervoer (Flixbus bij arbeidsmigranten), vertier (café, buurthuis) of boodschappen.

2.1 Directe toegang

Werkgevers staan in direct contact met werkenden en kunnen hierdoor op de werkvloer waarschuwingssignalen opvangen die duiden op geldzorgen en urgente noden. Denk bijvoorbeeld aan signalen als loonbeslag, vragen om een voorschot of extra werkuren, etc. Meer informatie over alle signalen die bij werknemers kunnen wijzen op geldzorgen is te vinden in de [signaalcheck](#) van Wijzer in Geldzaken, een initiatief van het ministerie van Financiën.

Bijgaand voorbeeld illustreert op welke wijze een werkgever kan samenwerken met een SUN-noodhulpbureau, om zo het verschil te maken voor een werknemer met geldnood.



Marcus en Judith krijgen supermarktbonnen en hulp van schuldhulpverlener

- Casus SUN-noodhulpbureau

Marcus (52 jaar) en Judith (51 jaar) zijn in gemeenschap van goederen getrouwd. Zij hebben samen een koopwoning. Ze werken allebei, maar hebben schulden en betalingsachterstanden. Het gezin kwam naar voren uit gegevens van de 'vroegsignalering' vanuit de gemeente, waarna een schuldhulpverlener aan het echtpaar is gekoppeld. Er is ook sprake van loonbeslag op het inkomen van Marcus. De beslagvrije voet is daarbij alleen verkeerd berekend door de deurwaarder, waardoor er nu te veel loon wordt ingehouden. Hierdoor kan het echtpaar aan het eind van de maand niet rondkomen. Om de periode van de te hoge beslaglegging te overbruggen vraagt de schuldhulpverlener bij SUN tijdelijke verlichting aan in de vorm van supermarktbonnen. Het SUN-noodhulpbureau kent deze toe om het gezin rust te geven, wetende dat de schuldhulpverlener alles in het werk zal stellen om de situatie recht te zetten bij de deurwaarder.

2.2 Belang voor werkgevers

Werkgevers zullen eerder betrokken raken als ze begrijpen hoe geldproblemen van werknemers kunnen leiden tot persoonlijk leed, verzuim, productiviteitsverlies en verloop. Werknemers met geldzorgen blijken namelijk gemiddeld zeven dagen extra ziek te zijn per jaar en 20% minder productief.³ Het Nibud heeft berekend dat een medewerker met schulden de werkgever gemiddeld € 13.000,- per jaar kost (door verwerking loonbeslagen, verhoogd ziekteverzuim en productiviteitsverlies). Kortom: werkgevers hebben er ook zelf belang bij om geldnood tegen te gaan.

2.3 Wat kan uw gemeente voor werkgevers betekenen bij werknemers met geldnood?

U kunt als gemeente de werkgevers die nog niet met de financiële gezondheid van hun medewerkers bezig zijn of daarmee een begin willen maken, motiveren om met het thema 'geldnood' aan de slag te gaan en hen de benodigde kennis hiervoor aanreiken. Als gemeente kunt u aan werkgevers uitleggen welke opties er zijn om hun werknemers met urgente noden te ondersteunen en welke voorzieningen er zijn binnen uw gemeente waar een werknemer gebruik van kan maken.

Maar voordat een werkgever een werknemer kan steunen met of doorverwijzen naar passende hulp, moeten leidinggevenden eerst de signalen van financiële problemen kunnen herkennen. Ook moeten zij weten hoe zij het gesprek hierover aangaan en weten welke lokale hulpmogelijkheden er zijn voor hun werknemers.⁴

2.4 Kennisdocument voor werkgevers

Over het signaleren en ondersteunen van medewerkers met geldnood of de wijze waarop een werkgever dit thema het beste kan bespreken met werknemers, is veel landelijke informatie beschikbaar. Deze kennis hebben wij gebundeld en verrijkt met kennis, informatie en praktische tips over urgente noden en de werking van SUN-noodhulpbureaus en bijeengebracht in een apart Kennisdocument voor werkgevers (zie website SUN Nederland). De samenvatting met praktische tips voor werkgevers hebben we opgenomen in bijlage 1. Deze bijlage kunt u vanuit de gemeente gebruiken om werkgevers te motiveren, informeren en te ondersteunen. Hierin staat onder andere:

- Welke signalen kunnen duiden op geldzorgen en urgente noden bij werknemers?
- Hoe maak je als werkgever geldnood bespreekbaar?

- Hoe bied je als werkgever concrete hulp en naar wie verwijs je door?
- Wat kun je doen qua preventief beleid en wat zijn risicogroepen?
- Hoe kan een werkgever samenwerken met en bijdragen aan een SUN-noodhulpbureau?

Hoe het hulpaanbod er in uw gemeente uit ziet voor inwoners met geldzorgen, weet u zelf het beste. Het gaat dan enerzijds om informatie over de lokale minimaregelingen, zoals de individuele inkomenstoeslag, waar ook werkenden met een laag inkomen gebruik van kunnen maken. Maar het gaat ook over de hulp die er is om financiële vaardigheden te vergroten, budgettrainingen te volgen, een goed gesprek te voeren, (nood)hulp te krijgen of troost te vinden bij organisaties als Humanitas en het Leger des Heils of Schuldhulpmaatje, de Voedselbank, het Rode Kruis of de kerk. Of over een lokaal Formulierenteam voor werkende inwoners die moeite hebben brieven te begrijpen, regelingen aan te vragen of toegang tot schuldhulpverlening te verkrijgen. Het helpt een werkgever wanneer u dit lokale aanbod overzichtelijk op een rij zet (sociale kaart), bijvoorbeeld in de vorm van een korte flyer. Deze informatie kan een werkgever aanbieden aan zijn werknemers. In dit overzicht mag een SUN-noodhulpbureau niet ontbreken als deze binnen uw gemeente actief is. Een actueel overzicht van alle noodhulpbureaus staat op de [landkaart](#) op de website van SUN Nederland.



3. Welke werknemers hebben geldzorgen?

Werkenden met geldzorgen komen voor in allerlei sectoren en in de meest uiteenlopende functies. Ook de oorzaken zijn divers. Dit kan bijvoorbeeld komen doordat zij te weinig verdienen in verhouding tot hun vaste lasten, geen partner hebben, een bestedingspatroon dat niet past bij hun inkomsten of door schulden.

3.1 Werkende armen

Met de term ‘werkende armen’ wordt in het sociaal domein bedoeld op mensen die inkomen uit werk hebben, terwijl zij toch net op, boven of onder de armoedegrens leven. Dit betekent dat hun inkomen, ook al hebben zij werk, niet toereikend is om in hun basisbehoeften te voorzien. Ze hebben vaak te maken met financiële problemen en moeite om rond te komen, ondanks het feit dat zij werken. In aanvragen bij SUN-noodhulpbureaus komen

werkenden regelmatig voor omdat zij het, ondanks hun inkomen uit arbeid, vaak niet redden om de eindjes aan elkaar te knopen. Dit komt soms ook doordat zij door de hoogte van hun inkomen nét alle lokale inkomensregelingen voor mensen met een laag inkomen mislopen.

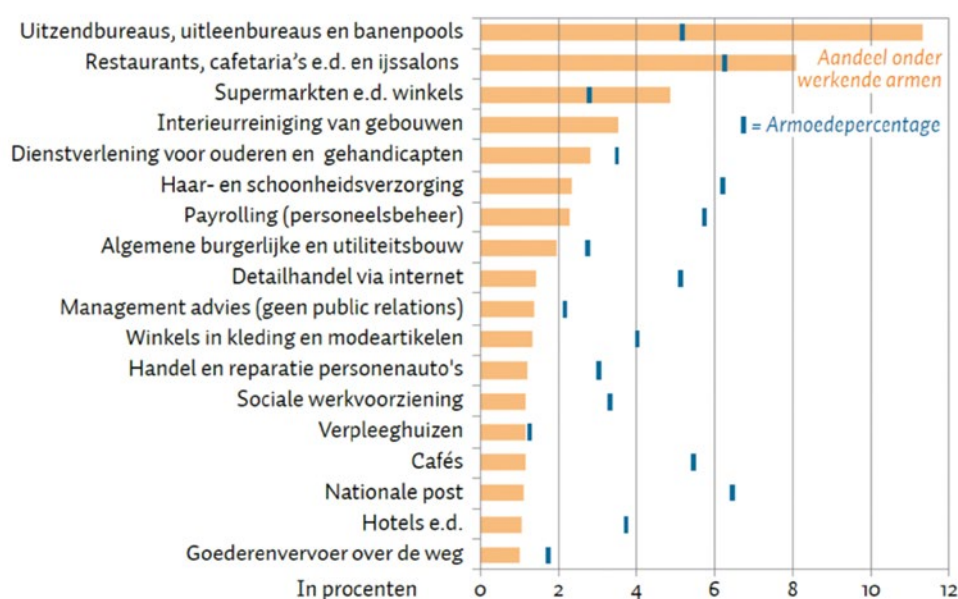
Sectoren

Belangrijke sectoren waar relatief veel werkende armen werken, staan in een artikel over werkende armen in Economieblad ESB⁵ (2024) waarin ook onderstaande grafiek is opgenomen.

Kenmerken ‘werkende armen’

Als voorbereiding op het Nationaal Programma Armoede en Schulden, dat verscheen in juni 2025, is door het ministerie van SZW een verdiepende analyse uitgevoerd naar de groep werkenden met een inkomen onder of net boven de armoedegrens.

Aandeel ‘werkende armen’ per sector



Noot: Per sector met aandeel groter dan één procent.

Data: CBS | ESB

In dit programma staan de volgende teksten:

- *“Het valt op dat een groot deel van de werkenden in armoede geen partner heeft en dat het risico op armoede ook hoger ligt bij werkenden met een lager opleidingsniveau en bij jongeren. Zestig procent van de werkenden in armoede is bijvoorbeeld alleenstaand of alleenstaande ouder. En hoewel het grootste deel van de werkenden in armoede tussen 25 en 45 jaar oud is, lopen werkenden tussen 18 en 25 jaar het grootste risico (4,6%) om arm te zijn.”*
- *“Werknemers in armoede werken relatief weinig uren, of slechts een beperkt aantal maanden per jaar. Zo werkt bijna 2 op de 5 werknemers in armoede minder dan 20 uur per week. En een kwart van de werknemers in armoede werkt 5 maanden per jaar of minder. Werkenden in armoede geven vaker dan gemiddeld aan dat zij meer uren willen werken.”*

Uit onderzoek van de SER⁶ naar ‘werkende armen’ bleek dat zij vooral werken op oproepbasis of zonder vaste uren, met weinig uren of als zzp’er. Velen van hen werken in deeltijd of onregelmatig, dus niet het hele jaar door hetzelfde aantal uren. Uit het Datadashboard Urgente Noden van SUN Nederland en de noodhulpbureaus blijkt dat 75% van de aanvragen voor alleenstaanden met of zonder kinderen is.



Justine blijft werken dankzij leefgeld

- Casus SUN-noodhulpbureau

Justine (43 jaar) is een alleenstaande moeder met drie kinderen. Zij werkt parttime. Haar inkomen wordt aangevuld met een bijstandsuitkering tot het sociaal minimum. Daarnaast krijgt ze enkele toeslagen. Ze heeft helaas geen financiële buffer kunnen opbouwen. In december ontvangt zij een nabetaling van haar werkgever. Hierdoor krijgt Justine in het nieuwe jaar vanaf januari te maken met een lagere uitkering door de gemeente en ook nog eens een navordering. Met deze verrekening heeft Justine totaal geen rekening gehouden en na de dure decembermaand kan zij dit ook niet zomaar opvangen. Op het moment dat de hulpverlener de aanvraag stuurt aan het SUN-noodhulpbureau staat er nul euro op haar bankrekening en weet ze niet meer hoe ze verder moet. Zelfs eten voor haar kinderen kan ze niet meer kopen. Door deze ellendige situatie kan zij het niet meer opbrengen om naar haar parttimebaan te gaan. Het SUN-noodhulpbureau kent leefgeld toe. Hierdoor kan Justine eten kopen voor haar gezin en gaat ze zelfs weer direct aan het werk.

3.2 Kwetsbare groepen

Er zijn bepaalde groepen die extra kwetsbaar zijn en relatief vaak te maken hebben met geldnood. SUN Nederland komt in praktijk de volgende groepen tegen:

1. Laagbetaalde werknemers

Zij verdienen het minimumloon of zitten net daarboven. Het inkomen is vaak niet genoeg om van rond te komen, zeker als er geen toeslagen of aanvullende inkomensbronnen zijn en er sprake is van deeltijdbanen. Denk aan schoonmakers, horecamedewerkers, pakketbezorgers, magazijnmedewerkers, huishulpen of beveiligers. Hoewel deze functies vaak maatschappelijk onmisbaar zijn, liggen de lonen structureel laag. Veel mensen in deze functies werken parttime

of onregelmatig, wat het inkomen verder beperkt. Daarnaast hebben zij meestal weinig onderhandelingspositie over werktijden of loon. Als vaste lasten stijgen, zoals huur of energie, ontstaat snel financiële druk.

2. Flexwerkers en uitzendkrachten

Werknemers met nul-urencontracten, tijdelijke contracten, oproepbanen of werk via een uitzendbureau hebben vaak geen stabiel maandinkomen. Het aantal gewerkte uren fluctueert, net als hun salaris. Dit maakt het lastig om financiële verplichtingen te plannen, zoals huur of kinderopvang.

3. Alleenverdieners met zorgverantwoordelijkheid

Bijvoorbeeld alleenstaande ouders of mantelzorgers die werken én zorg combineren. Vaak zijn zij gebonden aan deeltijdwerk vanwege schooltijden of zorgverplichtingen. Daardoor verdienen ze minder, terwijl de uitgaven juist hoog zijn vanwege kinderen of zorgkosten.

4. Jonge werknemers en starters

Jongeren en net afgestudeerden hebben vaak tijdelijk werk en starten regelmatig met schulden (zoals studieschuld). Door de stijgende kosten van wonen, verzekeringen en levensonderhoud kunnen zij vaak moeilijk sparen of rondkomen.

Aziz kan opleiding en werk combineren door aanschaf fiets - Casus SUN-noodhulpbureau

Aziz is 18 jaar oud en heeft net zijn MBO-1 opleiding afgerond. Hij staat op het punt om te starten met zijn MBO-2 opleiding. Sinds kort heeft hij een bijbaan bij een bedrijf om bij te verdienen en zich verder te ontwikkelen. Om daar te komen moet hij 45 minuten lopen. Dat neemt te veel tijd in beslag op schooldagen. Het SUN-noodhulpbureau doet daarom een eenmalige gift van € 300,- voor een stevige fiets met verlichting en een goed slot. Zo kan Aziz zijn opleiding blijven volgen en combineren met zijn werk.

Moh kan blijven werken en inburgeren door leefgeld - Casus SUN-noodhulpbureau

Moh komt uit Syrië, kent de Nederlandse taal nog niet en moet een inburgeringscursus volgen. Hierdoor kan hij niet fulltime werken en komt hij alleen in aanmerking voor laagbetaald werk waar de taalbarrière geen rol speelt. Er zijn schulden ontstaan en hij heeft een bewindvoerder gekregen. Moh heeft een zeer laag inkomen met een kleine aanvulling vanuit de uitkeringsinstantie. Zijn inkomsten uit arbeid zijn wisselend omdat zijn beschikbaarheid voor werk af en toe moeilijk te organiseren is vanwege zijn verplichte inburgeringstraject. De bewindvoerder is bezig om volledig inzichtelijk te krijgen hoe de financiële situatie eruitziet. Maar Moh zit nu acuut zonder geld voor dagelijks levensonderhoud. Het SUN-noodhulpbureau kent € 250,- leefgeld toe ter overbrugging. Daardoor kan hij relevante betalingen en boodschappen doen en naar zijn werk en cursus blijven gaan.

5. Werknemers met gebrekkige taal- of digitale vaardigheden of beperkte zelfredzaamheid

Sommige mensen hebben moeite met digitale vaardigheden, lezen en schrijven, of lopen tegen taal- en cultuurverschillen aan. Ook een licht verstandelijke beperking kan een rol spelen. Deze factoren maken het lastig om gebruik te maken van voorzieningen die juist bedoeld zijn om financiële problemen te voorkomen, zoals toeslagen of gemeentelijke regelingen. Mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) hebben hierin een dubbele kwetsbaarheid. Zij zijn doorgaans minder goed opgeleid en hebben vaker wisselend of laagbetaald werk. Zij zijn vaak onvoldoende financieel zelfredzaam omdat ze de risico's en consequenties van het eigen handelen niet altijd overzien.

3.3 Werknemers met schulden

De genoemde kwetsbare groepen lopen een groter risico op betalingsachterstanden en schulden. Maar er zijn ook andere groepen die in de schulden kunnen komen. Er zijn verschillende oorzaken waardoor werknemers schulden kunnen krijgen. Deze oorzaken zijn op een rij gezet in onderstaande tabel die afkomstig is uit interdepartementaal beleidsonderzoek.⁷

Samenhang armoede en schulden

Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP)⁸ bleek dat armoede in ruim een kwart van de gevallen gepaard ging met problematische schulden. Dat betekent dat de overgrote meerderheid van de armen, bijna driekwart, geen problematische schulden had. Andersom bleek uit ditzelfde onderzoek, dat vijf op de zes mensen binnen de groep met een problematische schuld leeft boven de armoedegrens. Dit betekent dat ook mensen met een beter betaalde baan en een goed gezinsinkomen in de schulden kunnen belanden. In 2024 is er een nieuwe armoededefinitie ontwikkeld

door het CBS, SCP en Nibud. SUN Nederland was betrokken in de klankbordgroep van dit traject. Waar voorheen werd uitgegaan van gemiddelde uitgaven, worden bij de nieuwe armoedegrens de individuele uitgaven aan wonen en energie meegenomen. Huishoudens met relatief hoge woonlasten kunnen hierdoor nu wel als arm worden aangemerkt als er niet genoeg geld overblijft voor de andere noodzakelijke uitgaven. Daarnaast wordt vanaf nu gekeken naar het financieel vermogen waarover huishoudens beschikken. Op basis van deze nieuwe definitie die geleid heeft tot een nieuwe afbakening van de groep armen, heeft bijna 1 op de 3 armen problematische schulden.⁹ In deze nieuwe armoedemeting blijkt verder dat in vergelijking met 2018 relatief minder bijstandsontvangers en relatief meer werkenden arm waren. Arme werkenden komen doorgaans meer inkomen te kort dan arme bijstandsontvangers (23 tegen 6% in 2023). SUN Nederland vindt dat de armoededefinitie verder doorontwikkeld zou moeten worden, onder meer omdat nu bepaalde doelgroepen en schulden ontbreken in het model.

Oorzaken van problematische schulden bij werknemers

Oorzaak	Toelichting	Voorbeeld
Overlevingsschulden	Vaste lasten structureel te hoog in verhouding tot inkomen	Uitkeringen te laag
Aanpassingsschulden	Gewijzigde levensomstandigheden (<i>life events</i> leiden tot financiële problemen)	Scheiding, ontslag, faillissement
Overbestedings- en compensatieschulden	Genoeg inkomen om ‘normaal’ rond te komen, maar het uitgavenpatroon is te hoog	Impulsaankopen, verslavingen
Bureaucratische schulden	Schulden die ontstaan doordat mensen vergissingen maken bij het navigeren binnen de (overheids) bureaucratie	Terugvorderingen toeslagen en belastingen

Bron: IBO-onderzoek ‘Problematische schulden, ‘Naar een beter werkende schuldenketen’, 2024.

4. Wat doen werkgevers zelf en welke belemmeringen komen zij tegen?

Voordat u als gemeente naar werkgevers toe gaat, is het handig om iets meer te weten over wat werkgevers zelf al doen op het thema 'geldzorgen van werknemers'.

4.1 In welke fase zijn werkgevers actief?

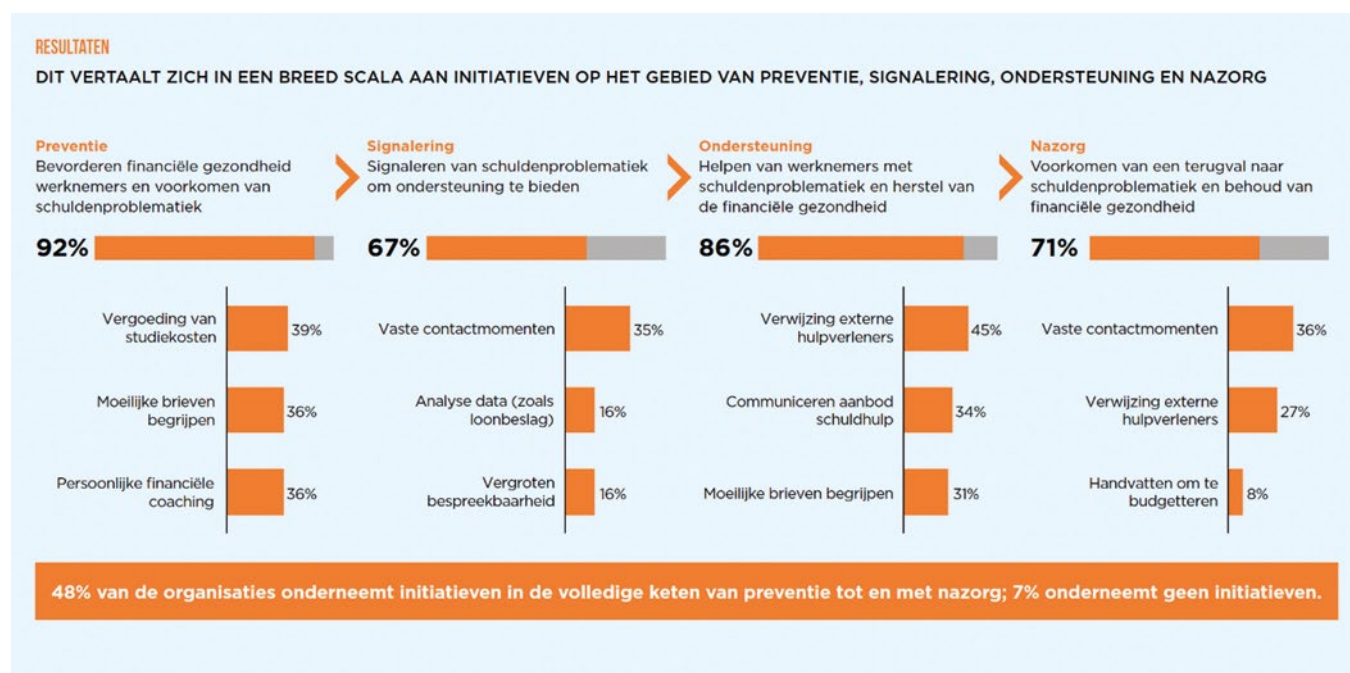
Werkgevers kunnen actief zijn op het vlak van preventie, signalering, ondersteuning en nazorg. Uit onderzoek van Deloitte onder werkgevers in 2022 kwam naar voren dat de helft van de organisaties actief is in al deze fasen van de keten, zie de onderstaande figuur.¹⁰

4.2 Verschil grote en kleine(re) werkgevers

Uit onderzoek van Panteia onder ruim 700 werkgevers kwamen verschillen naar voren in de hulp vanuit de werkgever aan werknemers met financiële problemen tussen grote werkgevers (meer dan 100 werknemers), middelgrote werkgevers (20-100 werknemers) en kleine werkgevers (minder dan 20 werknemers).

Grote werkgevers leren hun leidinggevenden aanzienlijk vaker dan kleine en middelgrote bedrijven om signalen te herkennen die duiden op financiële problemen bij werknemers.

Initiatieven van werkgevers



Bron: (On)zichtbare geldzorgen op de werkvloer. Een onderzoek naar het werkgeversperspectief op de financiële gezondheid van werknemers. Deloitte, VNO-NCW, Schuldenlab.

Zij hebben ook vaker afspraken gemaakt met externe partijen die werknemers met financiële vragen of problemen kunnen bijstaan. Verder hadden middelgrote en grote werkgevers vaker dan kleine bedrijven een sociaal bedrijfsfonds (meer daarover in het Kennisdocument voor werkgevers) om werknemers te helpen bij geldzorgen.¹¹

4.3 Belemmeringen bij werkgevers

De belangrijkste belemmeringen voor werkgevers om medewerkers met geldzorgen te ondersteunen zijn: zorgen rondom privacy (AVG-wetgeving) en het gebrek aan inzicht in financiële problemen van hun medewerkers. In kleine organisaties worden de kosten voor de werkgever als grootste knelpunt ervaren.¹²

Uit onderzoek van de Hogeschool van Amsterdam kwam naar voren dat sommige werkgevers zich afvragen hoeveel zij kunnen en moeten investeren in het vergroten van kennis over geldproblemen en hulpverlening, die zij als specialistisch ervaren. Zij gaven aan: *“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. Ik zie wel eens opleidingen en cursussen voorbijkomen voor HR of leidinggevend. 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.”*

4.4 Barrières en kansen

De gemeente Zoetermeer heeft in een evaluatie van haar project ‘Vindplaats Verborgene Schulden’ de volgende barrières, aannames van werkgevers, maar ook kansen op een rij gezet:

Barrières werkgevers

- Gebrek aan tijd om het gesprek met de werknemer te voeren
- Onvoldoende financiële kennis
- Niet goed weten hoe het gesprek te voeren
- Eerst moeten investeren in een band met de werknemer
- Juiste timing om het onderwerp aan te snijden
- Schaamte van de werknemer
- Hybride werken maakt het contact met werknemers minder persoonlijk
- Werknemers die in een andere gemeente wonen
- Iedere gemeente heeft een ander netwerk aan partners

Aannames werkgevers

- Geld is een privéonderwerp
- Geldzorgen is een moeilijk bespreekbaar onderwerp
- Gevoelens van de werknemer: wat als je een signaal verkeerd ziet?
- Onze collega's hebben geen schulden
- Werknemers gaan meer salaris vragen
- Wat moet ik dan, als er meer speelt dan alleen geldgebrek?

Kansen werkgevers

- Door de hoge inflatie is het gemakkelijker om ‘neutraal’ te praten over geld
- Leidinggevend voorzien van kennis en tools
- Geldzaken meenemen als onderdeel van vitaliteit en inzetbaarheid
- Leidinggevende stimuleren om in gesprek te gaan
- Loonbeslag vormt een concrete aanleiding
- Informatie over hulpaanbod meenemen in een personeelshandboek
- Inzet van een budgetcoach
- Informatie digitaal en anoniem bieden aan werknemers
- Training volgen om bewustwording te verhogen

5. Praktische tips om samen te werken met werkgevers

Op basis van ervaringen van een aantal gemeenten dat al langer samenwerkt met werkgevers op het thema geldzorgen, hebben we een aantal tips opgesteld voor gemeenten die een vergelijkbare samenwerking willen opstarten. De gemeente Zoetermeer heeft in 2024 bijvoorbeeld het project 'Vindplaats Verborgene Schulden' uitgevoerd en geëvalueerd. En de gemeente Amsterdam werkt via 'sociaal werkgeverschap' samen met werkgevers om geld- (en ook taalproblemen) op de werkvloer bespreekbaar(der) te maken en werknemers te informeren over gemeentelijke ondersteuning hierbij. Ook de gemeente Rijswijk is sinds begin 2025 bezig met het opzetten van een samenwerking met lokale werkgevers op het thema 'geldzorgen van werknemers'.

5.1 Tips om in contact te komen met werkgevers

Eén van de eerste vragen waar u vanuit de gemeente een antwoord op moet vinden is: hoe kom ik in contact met werkgevers?

Een goede manier om in contact te komen met werkgevers is via bestaande werkgeversorganisaties. In vrijwel elke gemeente of regio bestaan één of meer organisaties waar bedrijven samenkomen, denk bijvoorbeeld aan een bedrijfsplatform, een ondernemersnetwerk of een samenkomst van werkgevers rondom een industriegebied of bepaalde thema's. Vaak zijn er ook werkgevers die zich georganiseerd hebben rond het thema 'sociaal werkgeverschap' of 'financiële zorgen'. Kijk bijvoorbeeld eens naar het voorbeeld van het [MKB in Rotterdam Rijnmond](#).

Een andere manier om in contact te komen met werkgevers is via collega's die vanuit uw gemeente al contacten hebben met werkgevers. Denk bijvoorbeeld aan het werkgeversservicepunt,

UWV, collega's van economische zaken, gebiedsontwikkeling of collega's die zich bezighouden met social return on investment (SROI).¹³

Een SUN-noodhulpbureau kan mogelijk ook bijdragen aan inzichten of contacten door gedane hulpaanvragen te analyseren en de gemeente te informeren welk type werknemers of welke werkgevers uit de regio voorkomen in de aanvragen.

U kunt ook proberen informatie in te winnen bij landelijke organisaties als AWWN, VNO-NCW, MKB-Nederland en de vakbonden. Ook per branche zijn er landelijke en soms ook regionale organisaties die u kunt bevragen. Denk bijvoorbeeld op landelijk niveau aan Koninklijke Horeca Nederland of Schoonmakend Nederland. In contact komen met zorgorganisaties kan bijvoorbeeld via de twaalf regionale werkgeversorganisaties in 'zorg en welzijn' die samenwerken in RegioPlus.

Daarnaast ligt het in de rede om beleid te starten in samenwerking met zelfstandige organisaties en samenwerkingsverbanden die in opdracht van of namens uw gemeente werken, waardoor er voor u als gemeente een goed vertrekpunt is om beleid te ontwikkelen voor werknemers met urgente noden die er werkzaam zijn. Denk bijvoorbeeld aan de brandweer, een sociaal werkbedrijf of de jeugdzorg. Zie voor een overzicht bijlage 3 van dit document.

5.2 Welke vorm van benadering?

U kunt als gemeente de beoogde werkgevers één-op-één benaderen en/of een bijeenkomst organiseren voor lokale organisaties over de aanpak van geldzorgen bij werknemers.

Als het gaat om het bedrijfsleven kunt u een dergelijke bijeenkomst koppelen aan een bestaande



activiteit van een lokale ondernemersvereniging, daardoor wordt de drempel om te komen lager. Werk waar mogelijk ook samen met de Kamer van Koophandel. Laat bedrijven ook elkaar uitnodigen en/of vraag een lokale bank of verzekeraar om medewerking. Gebruik ook social media voor het vinden, benaderen en uitnodigen van bedrijven, bijvoorbeeld door op LinkedIn-ondernemersgroepen in de gemeente te adresseren.

Bij een één-op-één benadering van werkgevers is een goede eerste ingang om te vragen naar het hoofd van de HR-afdeling. Deze zal zelf het gesprek willen aangaan, of u doorverwijzen naar bijvoorbeeld een HR-adviseur, het hoofd van de salarisadministratie of een vitaliteitsadviseur.

Tip Motiveer werkgevers om zelf en op tijd (preventief) in actie te komen

Financiële problemen zijn vaak omgeven door schaamte. Werknemers kunnen hun financiële

problemen als persoonlijk falen ervaren en praten er daarom zelden uit zichzelf over. De drempel om hulp te vragen is hoog. Naast de schaamte, zijn werknemers bang voor negatieve gevolgen op het werk, zoals confrontatie met vooroordelen, een slechtere beoordeling of bang dat er over hen gepraat wordt op de werkvloer.¹⁴

Schaamte

Dit gegeven van 'schaamte' is voor iedere gemeentelijk beleidsadviseur op het thema armoede, wel bekend. Maar veel werkgevers zijn zich hier minder van bewust. Werkgevers verwachten vaak dat medewerkers uit zichzelf het gesprek erover zullen aangaan, maar uit de praktijk weten we dat dit nauwelijks gebeurt. Het is daarom van belang dat werkgevers zelf het initiatief nemen, bijvoorbeeld door het gesprek aan te gaan of anonieme hulpmogelijkheden aan te bieden. Dit is informatie die belangrijk is om als gemeente mee te geven aan werkgevers. Onderzoek van bureau Panteia

wijst uit dat werknemers die wél ondersteuning kregen van hun werkgever, hier overwegend positief op terugkijken. Dit benadrukt het belang van een proactieve aanpak, ook als werknemers in eerste instantie aangeven dat zij geen rol voor de werkgever zien.¹⁵

TIP Start met bedrijven die mensen in dienst nemen vanuit een uitkering of met veel ‘werkende armen’ in dienst

De overstap van een uitkering naar werk is vaak ingewikkeld voor iemands financiële situatie. Daarom zijn werkgevers die vaak mensen uit een uitkering aannemen, belangrijke partners voor gemeenten. Het regionale [Werkgeversservicepunt](#) heeft al contacten met dergelijke werkgevers. Deze 35 Werkgeversservicepunten zijn een samenwerking van UWV, gemeenten en andere organisaties uit de regio.

Mensen in een uitkeringssituatie overzien vooraf niet altijd wat het betekent voor hun financiële situatie om aan het werk te gaan en welke compensatie ze daarvoor wel of niet krijgen, hierdoor ontstaan soms financiële problemen. Om dergelijke situaties voor te zijn is het goed wanneer u als gemeente via een hulpmiddel als WerkLoonT of de uitkering-naar-werk-berekenaar van het Nibud mensen vooraf inzage geeft in wat de overstap naar werk financieel voor hen betekent. Ook is het van belang dat u als gemeente voorlichting geeft over wat een inwoner moet regelen als deze vanuit de uitkering gaat werken, zodat mensen bijvoorbeeld weten dat zij hun toeslagen moeten laten aanpassen.

Daarnaast vindt de eerste uitbetaling van het salaris niet altijd plaats op dezelfde datum waarop de uitkering werd betaald. Het zijn vaak de SUN-noodhulpbureaus die op zo’n moment een aanvraag ontvangen ter overbrugging van deze periode en de betreffende mensen voorzien van leefgeld, voeding, geld voor huur of andere noodzakelijkheden. Ook kennen de noodhulpbureaus regelmatig aanvragen toe als het vervoer naar een baan problematisch blijkt te zijn vanuit financieel perspectief.

Guillermo krijgt renteloze lening voor auto

- casus SUN-noodhulpbureau

Guillermo (37 jaar) is door een recruiter gespot als mogelijke arbeidskracht. Met zijn kennis en ervaring zou hij een mooie aanvulling voor het bedrijf kunnen zijn. Tijdens het sollicitatiegesprek komt naar voren dat hij onlangs gescheiden is en een woning heeft gevonden in een vrij afgelegen gebied. Om aan de slag te kunnen, heeft hij echt een auto nodig. Door de scheiding zit hij echter krap bij kas en heeft hij geen geld om een auto aan te schaffen. Deze auto stelt hem in staat om voor zijn eigen inkomen te zorgen en ook om zijn kinderen bij zijn ex te bezoeken. Door een renteloze lening vanuit het SUN-noodhulpbureau kan Guillermo een betaalbare tweedehandsauto aanschaffen. In overleg met zijn hulpverlener is namelijk vastgesteld dat hij door zijn werk financieel in staat zal zijn om de autokosten zoals benzine, APK, reparaties en verzekering te dragen. De auto betekent voor hem niet alleen kans op deze nieuwe baan, maar ook kan hij dan zijn kinderen vaker zien. De renteloze lening kan hij vanuit zijn salaris in drie jaar bij het SUN-noodhulpbureau afbetalen.

De werkgever zou later kunnen helpen om de lening af te lossen door een schenking, door inzet van het IKB-budget of forfaitaire ruimte voor dat doeleinde mogelijk te maken of door een bijdrage te doen vanuit een bedrijfsfonds.

Op die manier kan SUN weer andere mensen met urgente noden een renteloze lening geven.

Sectoren met veel ‘werkende armen’

Werkgevers in de sectoren waar relatief veel ‘werkende armen’ werken, zullen sneller geïnteresseerd zijn in de ondersteuning van een gemeente op dit thema. Welke sectoren dat zijn, is te zien in het figuur op pagina 10 van dit Kennisdocument. Dat neemt overigens niet weg dat ook mensen met goed betaalde banen in financiële problemen kunnen komen. Zoals eerder vermeld, leeft vijf op de zes mensen binnen de groep mensen met een problematische schuld boven de armoedegrens.¹⁶

TIP Practice what you preach

Ook u als gemeente bent zelf een werkgever. En ook bij collega's binnen uw gemeente kan er sprake zijn van geldnood. Als de eigen gemeente nog weinig actief is op het bespreken en ondersteunen van medewerkers met geldzorgen, ontwikkel dan daar eerst beleid voordat u van werkgevers verlangt dat ze met dit onderwerp aan de slag gaan.

TIP Geef goede voorbeelden

In diverse sectoren zijn voorbeelden van actieve werkgevers te vinden die al bezig zijn met het verminderen van geldzorgen, bijvoorbeeld in de schoonmaak, beveiliging, uitzendbureaus. Bedrijven die al wat verder zijn met deze materie, zijn vaak bereid andere werkgevers in hun regio hierover te informeren en te enthousiasmeren. Dit kan helpen om het thema hoger op de agenda te krijgen bij werkgevers.

Goede praktijkvoorbeelden

Goede praktijkvoorbeelden zijn te vinden op de site van de [Nationale Coalitie Financiële Gezondheid](#). Dit is een coalitie van publieke en private organisaties die samen willen bouwen aan een financieel gezond Nederland. Een ander voorbeeld is de samenwerking van bedrijven in [Brainport Eindhoven](#). Op de [praktijkvoorbeeldenpagina](#) van Financieel Fitte Werknemers, een initiatief van het platform Wijzer in geldzaken, staan online ook voorbeelden van actieve bedrijven door heel Nederland met een korte beschrijving van wat zij doen. Op deze website staan vooral voorbeelden genoemd van grote, maar soms ook van kleinere bedrijven.

TIP Werk niet alleen lokaal, maar ook regionaal

Een belangrijk aandachtspunt voor u als gemeente is dat veel werkgevers werknemers in dienst hebben uit meerdere gemeenten. Dit blijkt uit de ervaringen van zowel de gemeente Rijswijk, Amsterdam en Zoetermeer. De aanpak in Amsterdam is onderzocht door de Hogeschool van Amsterdam, waarin ook werkgevers zijn

geïnterviewd. Eén werkgever zei hierover:

“Daar hebben we het met de buurtteamcontact-persoon ook over gehad en iedereen (vanuit elke woonplaats) 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 alle werknemers zijn.”

Samenwerking met andere gemeenten

De gemeente Rijswijk heeft dit opgelost door contact te zoeken met buurgemeenten die ook met dit thema bezig zijn en waar nodig, samen op bedrijfsbezoek te gaan. Het is dus zinvol, zeker als u een minder grote gemeente bent, om te informeren of andere gemeenten binnen uw [arbeidsmarktregio](#) (of buurgemeenten buiten de arbeidsmarktregio) ook met dit thema bezig zijn of aan de slag willen. Daarbij is het niet noodzakelijk om deze samenwerking vooraf te formaliseren. Elkaar concreet op de hoogte houden van de bezoeken aan werkgevers die gepland staan en soms samen optrekken in een bezoek aan een werkgever, kan al voldoende zijn. Het achteraf formaliseren van een dergelijke regionale samenwerking, kan dan mogelijk een volgende stap zijn.

NSR en Geldfit

Als gemeente doet u er goed aan om werkgevers ook informatie aan te reiken over het landelijke aanbod voor werknemers met geldzorgen of schulden vanuit de [Nederlandse Schuldhulproute](#) en [Geldfit](#). Dat is voor werkgevers met werknemers uit veel verschillende gemeenten handig en via deze landelijke kanalen komen werknemers weer uit bij lokale hulp waar nodig of mogelijk.

TIP Maak het werkgevers gemakkelijk

Een HR-afdeling, managementteam of een directielid heeft vaak wel interesse in het verminderen van geldnood bij het personeel, maar heeft in praktijk over het algemeen weinig tijd om actief op zoek te gaan naar informatie. Vooral kleinere werkgevers hebben meestal geen tijd om uit te zoeken welke mogelijkheden er zijn om werknemers met geldnood

te ondersteunen en bovendien verschilt het per gemeente welke hulp waar beschikbaar is.

Bied daarom als gemeente werkgevers concrete kennis, hulp en activiteiten aan en help, indien mogelijk, ook bij het organiseren hiervan. Lever bijvoorbeeld artikelen aan voor nieuwsbrieven, regel een spreekuur op locatie, vertel over mogelijke samenwerking met een SUN-noodhulpbureau in de gemeente en over andere maatschappelijke organisaties en verwijst naar handige hulpmiddelen die landelijk al zijn ontwikkeld. Hierbij kan u als gemeente gebruikmaken van de praktische tips voor werkgevers die we hebben opgesteld, zie de bijlage 1.

Eén vaste contactpersoon

Uit onderzoek van het Nibud blijkt dat werkgevers vinden dat het samenwerken met de gemeente voor hen niet te ingewikkeld moet worden. Ze hebben

behoefte aan één contactpersoon, één loket en een (periodiek) overzicht met alle beschikbare tegemoetkomingen.¹⁸ Dit houdt het voor werkgevers overzichtelijk. Deze vaste contactpersoon kan dan weer doorverwijzen naar de hulp die mogelijk is voor een bepaalde werknemer in urgente noden, waaronder een aanvraag doen bij een SUN-noodhulpbureau.

Juiste toon

Voor succesvolle samenwerking is het als gemeente ook belangrijk om werkgevers op de juiste toon en met de juiste boodschap te benaderen: focus op oplossingen, voordelen en maatschappelijk rendement. Maak hierbij bijvoorbeeld gebruik van producten van Nibud voor werkgevers of publicaties van werkgeversorganisaties zoals [VNO-NCW](#) en [MKB-Nederland](#).



TIP Werk vraaggericht en lever maatwerk

Wat een werkgever nodig heeft om medewerkers goed te kunnen ondersteunen, verschilt per organisatie. Denk aan factoren zoals het soort werk, de bedrijfscultuur, de grootte van het bedrijf en hoe het is ingericht.¹⁹ Daarom is het belangrijk dat u als gemeente in gesprek gaat met werkgevers en maatwerk levert. Zo kunt u samen kijken welke ondersteuning vanuit de gemeente past bij die specifieke situatie. Door regelmatig contact te houden, blijft de samenwerking goed afgestemd op de praktijk.

Toolkit gemeente Amsterdam

De [afdeling Sociaal Werkgeverschap](#) van de gemeente Amsterdam heeft een 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.

Sluit aan bij HR-thema's

Probeer als gemeente ook aansluiting te vinden bij HR-thema's waar een werkgever al mee bezig is. Veel grotere werkgevers zijn bijvoorbeeld bezig met vitaliteitsbeleid met als doel het bevorderen van de fysieke en mentale gezondheid, welzijn en productiviteit van medewerkers. Het thema financiële fitheid sluit hier mooi bij aan.

Bied maatwerk

Een verschil zal zeker zichtbaar zijn tussen grote en kleine(re) werkgevers. Grotere werkgevers hebben meestal een grotere HR-afdeling met gespecialiseerde medewerkers, waardoor zij makkelijker de verantwoordelijkheid voor dit thema bij een HR-medewerker kunnen neerleggen. Ook richting werknemers is het van belang voor werkgevers om maatwerk te bieden. Dus u kunt aan werkgevers de tip meegeven om goed na te denken

over welke communicatiemiddelen zij inzetten per doelgroep en of schriftelijke communicatie wel past bij iedere doelgroep.

Uit onderzoek Sociaal Werkgeverschap:²⁰

“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.”

Urenuitbreiding

Bij sommige werkgevers werken veel werknemers in kleinere contracten, denk bijvoorbeeld aan de zorg. Landelijk werkt (over alle sectoren heen) bijna twee op de vijf werknemers in armoede minder dan 20 uur per week.²¹ Voor de groep werkgevers met veel kleine contracten is urenuitbreiding zowel voor de werkgever én werknemer interessant, zeker met de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Ook op dit punt kunt u als gemeente maatwerk leveren, door werkgevers voor wie dit interessant is, te wijzen op de [WerkUrenBerekenaar](#) van het Nibud. Hiermee kunnen werknemers het effect van meer uren werken berekenen, waarbij rekening wordt gehouden met de effecten op premies, toeslagen en belastingen. Werkgevers kunnen de WerkUrenBerekenaar op maat laten aanpassen voor de eigen organisatie.

Leg aan de werkgever uit dat niet alle medewerkers zelf in staat zijn om deze berekenaar te gebruiken, maar bekijk samen met de werkgever of het mogelijk is hier hulp bij aan te bieden. Als iemand meer gaat verdienen door urenuitbreiding, kan dat ook van invloed zijn op het recht op lokale minimaregelingen. Hierdoor komt men soms net boven de gehanteerde gemeentegrens van 120 of 130% van het sociaal minimum uit, om in aanmerking te komen voor deze regelingen. Dit fenomeen komen noodhulpbureaus in praktijk vaak tegen. Helaas houdt de Werkurenberekenaar van het Nibud hier geen rekening mee, omdat de regelingen van gemeente



tot gemeente verschillen en het Nibud hier geen totaaloverzicht van heeft. Als gemeente dient u zich goed bewust te zijn van dit soort (ongewenste) effecten.

Averechts effect

- Citaat van een SUN-bureaucoördinator

“Als werkgever moet u altijd goed afstemmen met een werknemer over financiële kwesties, zeker als de medewerker toeslagen en/of lokale inkomensondersteuning nodig heeft om rond te kunnen komen. Wij zien in aanvragen terug dat meer werken soms echt niet loont. Als een werknemer een inkomen heeft dat nét boven de norm ligt die een gemeente gesteld heeft voor het kunnen verkrijgen van extra lokale inkomensondersteuning, dan komt de werknemer daar niet meer voor in aanmerking. Het komt er dan in veel gevallen op neer dat een werknemer beter drie dagen kan werken dan vijf dagen, want als een werknemer onder de 120% bijstandsnorm kan blijven, komt deze in aanmerking voor alle gemeentelijke voorzieningen. Eigenlijk is dit een arechts effect en een ongewenste ontwikkeling”.

TIP Informeer werkgevers over mogelijke samenhang tussen financiële problemen en gebrek aan vaardigheden

Gebrek aan (digitale) vaardigheden, analfabetisme, laaggeletterdheid, cultuurverschillen, taalbarrières bij migranten en vluchtelingen, het hebben van een licht verstandelijke beperking. Al deze factoren maken het voor mensen moeilijk om op de juiste manier gebruik te kunnen maken van voorzieningen die kunnen voorkomen dat zij in financiële problemen terechtkomen, zoals toeslagen of het minimabeleid.

Deze werknemers vinden het vaak lastig om brieven te begrijpen, formulieren in te vullen en digitale informatie te gebruiken. Daardoor maken ze vaker vergissingen binnen het navigeren in de lastige overheidsbureaucratie. Dit kan leiden tot stress en onzekerheid, wat het oplossen van geldproblemen extra moeilijk maakt.²² De gratis app ‘[Lees Simpel](#)’ kan deze mensen via moderne computertechnologie helpen om brieven die zij moeilijk te lezen vinden om te zetten in begrijpelijk taal.

Relatie met laaggeletterdheid

Omdat er een taboe rust op problemen met lezen en schrijven, praten mensen hier niet over en proberen

ze deze problemen te verbergen. Uit onderzoek blijkt dat mensen met schulden relatief vaak moeite hebben met lezen en schrijven. Maar liefst de helft van de mensen met schulden heeft hiermee moeite, tegenover 18% in de totale Nederlandse bevolking.²³ Dit betekent dat werkgevers die werknemers met schulden willen helpen, rekening moeten houden met dit risico op beperkte lees- en schrijfvaardigheden en hier aandacht aan moeten besteden.

LVB

Werknemers met een licht verstandelijke beperking (LVB) hebben een dubbele kwetsbaarheid. Zij hebben in de regel weinig opleiding genoten en hebben meestal wisselend of laagbetaald werk. Zij zijn vaak onvoldoende financieel zelfredzaam omdat ze de risico's en consequenties van het eigen handelen niet altijd overzien.²⁴

Uit onderzoek Sociaal Werkgeverschap:²⁵

“Drie werkgevers geven 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. Zo ontstaan betalingsachterstanden.” 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: hoe werkt het openbaar vervoer in Nederland, hoe kun je een bankrekening openen, hoe kun je een telefoonabonnement afsluiten, dat soort dingen, en dus ook bijvoorbeeld over de zorgverzekering...”

De [Stichting Lezen en Schrijven](#) kan werkgevers ondersteunen in het verbeteren van financiële vaardigheden van werknemers. Zij hebben bijvoorbeeld een lespakket ontwikkeld dat specifiek gaat over financiële vaardigheden en basale zaken als verzekeringen en internetbankieren, in eenvoudig taalgebruik. Ook zijn er lokaal vaak cursussen beschikbaar van welzijnsorganisaties om aan digitale vaardigheden te werken.

TIP Neem de tijd

Uit de praktijk blijkt dat het als gemeente een behoorlijke tijdsinvestering vergt om werkgevers die nog niet zelf met dit thema bezig zijn, in de actiestand te krijgen. HR-afdelingen hebben het vaak druk en ook andere prioriteiten. Zeker als er voor de werkgever sprake is van weinig zichtbare problemen, in de vorm van aantal loonbeslagen of inning van de zorgpremie door de werkgever, is het lastiger om (in het kader van preventie) medewerking van bedrijven te krijgen.

Echter: veel werkgevers zijn wel bereid om iets te doen, bijvoorbeeld het verspreiden van een flyer aan werknemers over waar men hulp kan krijgen. Dit is een kleine actie die werkgevers relatief weinig moeite kost als de flyer door de gemeente wordt aangereikt. Neem een doorlooptijd van minimaal een jaar om te experimenteren met hoe u bedrijven bereikt, bewust maakt en in de actiestand krijgt. En ga vooral ten rade bij de gemeenten die u voorgingen en op dit terrein successen hebben geboekt.

Meer weten?

Wilt u meer lezen over 'de werkgever als vindplaats voor werkenden met geldnood'? De website [Financieel Fitte Werknemers](#) bevat veel relevante informatie. Ook is er een [e-learning](#) ontwikkeld door de Hogeschool Utrecht. Deze bevat basiskennis over schulden en de impact ervan op een medewerker. Deze e-learning duurt 90 minuten en is gratis te volgen.

De [Werkplaats Sociaal Domein Twente](#) ontwikkelde een aanpak voor het vroegtijdig herkennen van geldzorgen bij werknemers.

Download daarnaast het gratis [Kennisdocument](#) voor werkgevers dat SUN Nederland ontwikkelde.



6. Tot slot

Om te komen tot goede hulp en een goed vangnet voor inwoners met geldnood is in de visie van SUN Nederland meer aandacht nodig voor werkenden met urgente noden. Gemeenten en werkgevers kunnen een belangrijke rol spelen in het bereiken en ondersteunen van deze doelgroep.

SUN Nederland wil met dit Kennisdocument bijdragen aan de kennis binnen gemeenten over de mogelijkheden die werkgevers kunnen bieden 'als vindplaats' voor werknemers met geldnood of schulden. We hopen dat hierdoor meer gemeenten samen met werkgevers aan de slag gaan, zodat werkenden met urgente financiële noden sneller ondersteuning kunnen krijgen, ook bij SUN-noodhulpbureaus, als dat nodig is.

Net als bij onze andere Kennisdocumenten realiseren wij ons dat dit document niet volledig is en dat er nog meer goede voorbeelden, tips en informatie zijn over dit onderwerp. We nodigen u als lezer dan ook graag uit om aanvullingen, suggesties en inspirerende voorbeelden met ons te delen, zodat we in een volgende editie een nog completer beeld kunnen schetsen.

Mocht u als lezer geïnteresseerd zijn om met SUN Nederland verder van gedachten te wisselen over dit onderwerp of als gemeente interesse hebben om samen te werken binnen een SUN-noodhulpbureau, dan nodigen we u uit om contact op te nemen via info@sunnederland.nl.

Colofon

© 2026 SUN Nederland

Voor de samenstelling van dit document heeft SUN Nederland aan onderzoeker Silvia Bunt gevraagd informatie op een rij te zetten op basis van literatuur (zie bijlage 4) en ervaringen van een aantal gemeenten en werkgevers. Silvia heeft zelf ook ervaring als projectleider met werkgevers op dit thema in de gemeente Rijswijk. SUN Nederland en de noodhulpbureaus hebben daarnaast hun kennis ingebracht. Met dank aan alle inzenders, meelezers en collega's voor hun bijdrage.

Kijk op de landkaart op www.sunnederland.nl voor een actueel overzicht van de gemeenten waar noodhulpbureaus actief zijn. SUN Nederland werkt er hard aan om een landelijk dekkend netwerk van noodhulp te organiseren, omdat wij vinden dat noodhulp niet van toeval afhankelijk mag zijn.

Auteurs

Silvia Bunt, onderzoeker
Nathalie Boerebach, directeur SUN Nederland

Grafisch ontwerp

Janneke Verrips

Foto's

Pexels.com: Nicola Barts, Denisesrl, Ahsanjaya, Olly

Bijlage 1

Samenvatting voor werkgevers: Hoe herken en ondersteun ik als werkgever mijn werknemers met geldnood?

Waarom is aandacht nodig voor werknemers met geldnood?

- Eén op de zes werknemers heeft moeite om rond te komen aan het einde van de maand.
- Constante financiële onzekerheid kan leiden tot een overlevingsmodus. Dit kan zich uiten in fysieke klachten en kan het risico op verslaving en andere psychische aandoeningen vergroten.
- Werknemers met geldzorgen zijn gemiddeld zeven dagen extra ziek per jaar en 20% minder productief.
- Een medewerker met schulden kost de werkgever volgens het Nibud gemiddeld € 13.000,- per jaar (door verwerking loonbeslagen, verhoogd ziekteverzuim en productiviteitsverlies).
- Werknemers met geldnood ervaren persoonlijk leed, zijn minder betrokken bij het werk en er is een hogere kans op verloop.

Tips voor werkgevers

1. Signaleer geldzorgen

- Lees de [signaalcheck](#) van Financieel Fitte Werknemers zodat je mogelijke signalen van geldzorgen leert herkennen en laat leidinggevenden/teamleiders hierover een training volgen.
- Loonbeslag is een teken dat iemands financiële problemen al groot zijn. Maar er zijn ook werknemers met geldproblemen die nog niet zo groot zijn dat ze zichtbaar zijn voor een werkgever. Juist in dit stadium kan een werkgever proberen te voorkomen dat er loonbeslag moet worden gelegd. Probeer inzage te krijgen in geldzorgen van werknemers door gebruik te maken van laagdrempelige en periodieke enquêtes. De [vragenlijst](#) van de Hogeschool Utrecht kan hierbij helpen.

2. Maak geldnood bespreekbaar

- Wees proactief met het bespreken van geldzorgen. Vanwege schaamte vragen medewerkers immers zelden zelf om hulp.
- Zorg voor een sfeer van vertrouwen waarin openheid over geldproblemen mogelijk is zonder angst voor negatieve gevolgen. Geef expliciet aan dat discreet met meldingen wordt omgegaan. Geef ook aan dat geldnood vaak voorkomt en dat het juist gewaardeerd wordt als een medewerker hulp zoekt.
- Gebruik neutrale en positieve taal: vermijd stigmatiserende woorden als 'schulden', praat liever over 'financieel fit' zijn of 'beter rondkomen'.
- Benoem geldzaken regelmatig in communicatie, bijvoorbeeld via artikelen op intranet, prikbord en/of in nieuwsbrieven en HR-gesprekken en creëer hiervoor vaste momenten. Kant en klare artikelen voor personeel over financiële thema's zijn te vinden op [Geldfit](#) en [Wijzer in Geldzaken](#).
- Stimuleer ervaringsverhalen binnen de organisatie om het onderwerp uit de taboesfeer te halen.
- Train leidinggevenden in het voeren van gesprekken over geldzorgen. Hiervoor kun je bijvoorbeeld terecht bij het [Nibud](#) en de [CNV](#).

3. Bied concrete hulp en doorverwijzing

- Ga als leidinggevende of HR-afdeling niet zelf proberen personeel met complexe financiële problemen te helpen, mensen kunnen daardoor onbedoeld in grotere financiële problemen terechtkomen. Maar zorg wél dat geldnood worden signaleerd en dat de betreffende medewerkers gemotiveerd worden om te gaan praten met een expert binnen of buiten de organisatie.
- Leg vast wie een eerste gesprek moeten aangaan met medewerkers met geldnood binnen uw organisatie. Is dat de rol van de leidinggevende of van een vertrouwenspersoon? Op die manier

kunt u de juiste personen binnen uw organisatie voorzien van de benodigde vaardigheden om zo'n gesprek aan te gaan, maar hen ook informatie bieden over de doorverwijsmogelijkheden.

- Overweeg om budgetcoaching en/of bedrijfsmaatschappelijk werk in te huren waar medewerkers van uw organisatie terecht kunnen bij geldzorgen. Dit zijn experts op hun vakgebied.
- Als het inhuren van een budgetcoach of bedrijfsmaatschappelijk werk geen optie is, kunt u er ook voor kiezen medewerkers te verwijzen naar externe hulpketten zoals [Geldfit](#) (anoniem) en de afdelingen van gemeenten die zich bezighouden met hulp aan inwoners met geldnood, zoals de afdeling die schuldhulpverlening biedt.
- Kijk of er in de woonplaats van de werknemer een [SUN-noodhulpbureau](#) is, waar een aanvraag kan worden gedaan voor een eenmalige gift (of renteloze lening) in een situatie van urgente financiële nood. En betrek ook andere maatschappelijke organisaties.
- Communiceer deze hulpmogelijkheden in begrijpelijke en positieve taal aan medewerkers en blijf deze informatie periodiek herhalen.
- Stel interne richtlijnen op voor het bieden van hulp aan werknemers bij loonbeslag en monitor of deze richtlijnen goed functioneren in praktijk.

4. Preventief beleid om financiële problemen te verminderen of voorkomen

- Zorg dat medewerkers met een laag inkomen gebruikmaken van toeslagen en lokale inkomensondersteuning door hen hierover goed te informeren, bijvoorbeeld via informatiebijeenkomsten, workshops en de [Voorzieningenwijzer](#).
- Kijk op de websites van gemeenten welke vormen van inkomensondersteuning zij bieden aan inwoners met een laag inkomen en werk samen met de gemeente(n) waar u werknemers voornamelijk wonen.
- Geef uw medewerkers tips over het doen van belastingaangifte om te voorkomen dat zij geld laten liggen.

- Bied hulp aan als uw medewerkers meer uren willen werken zodat zij kunnen uitrekenen welke invloed dit heeft op hun eventuele toeslagen en weten wat dat betekent voor hun financiële situatie. Hiervoor zijn tools beschikbaar zoals de [WerkUrenBerekenaar](#).

5. Maak het thema onderdeel van het personeelsbeleid en houd rekening met groepen met verhoogd risico

- Het onderwerp 'financiële fitheid van medewerkers' staat niet op zichzelf, maar is een onderdeel van het vitaliteitsbeleid. Het is dus zaak om acties goed in te bedden binnen het personeelsbeleid. Maak het bijvoorbeeld onderdeel van het inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers, laat het standaard terugkomen in functioneringsgesprekken en evaluatiemomenten.
- Herken groepen met een verhoogd risico op beperkte zelfredzaamheid: laagopgeleide medewerkers, laagopgeleide (arbeids)migranten, vluchtelingen, mensen met beperkte (taal)- en/of digitale vaardigheden en mensen met een licht verstandelijke beperking. Schrijf informatie over financiële thema's makkelijk op voor deze groepen, vertaal informatie (indien nodig) en investeer in hun taal- en digitale vaardigheden.

6. Snel van start?

Kijk op www.financieelfittewerknemers.nl. Hier staat een [stappenplan](#) waarmee u snel van start kunt gaan.

7. Denk aan SUN-noodhulp

SUN Nederland kan werkgevers adviseren bij het opzetten van een bedrijfsfonds waarmee zij zelf financiële noodhulp kunnen bieden aan (oud) medewerkers.

Werkgevers kunnen ook kiezen voor samenwerking met of voor het opzetten van een lokaal SUN-noodhulpbureau.

Neem contact op via info@sunnederland.nl.

Bijlage 2

De risico's op het ontstaan van geldnood per kwetsbare groep

De risico's op het ontstaan van geldnood verschillen per kwetsbare groep. Deze risico's zijn volgens SUN Nederland divers, zie de onderstaande tabel.

Risico op geldnood per kwetsbare groep

Kwetsbare groep	Redenen voor extra risico op geldnood
Laagbetaalde werknemers	Minimale loonontwikkeling, weinig werkzekerheid, beperkte doorgroeimogelijkheden.
Flexwerkers/uitzendkrachten	Inkomensonzekerheid, geen recht op (volledige) sociale zekerheden, moeite met sparen of opbouwen van reserves, terugvorderingen van toeslagen of uitkeringsgelden vanuit instanties vanwege (foute berekeningen door) fluctuaties in inkomen.
Alleenverdieners met zorgverantwoordelijkheid	Beperkte werktijd, hoge afhankelijkheid van toeslagen, grotere kans op schulden bij tegenslag (zoals ziekte of scheiding).
Jonge werknemers en starters	Lage startsalarissen, hoge vaste lasten, schulden uit studietijd of overcreditering.
Overige kwetsbare groepen: (arbeids)migranten, vluchtelingen, laaggeletterden, mensen met een licht verstandelijke beperking	De eisen van de bureaucratie qua benodigde taalvaardigheden (met name lezen en schrijven), digitale vaardigheden en kennis van het systeem in Nederland zijn vaak te hoog. Bij licht verstandelijk beperkten (LVB): risico's en consequenties van eigen handelen niet kunnen overzien en risico op financieel misbruik door anderen.

Bron: SUN Nederland

Bijlage 3

Overzicht van zelfstandige organisaties en samenwerkingsverbanden

Hieronder volgt een overzicht van zelfstandige organisaties en samenwerkingsverbanden die in opdracht van of namens gemeente werken, waardoor de gemeente er een goed vertrekpunt heeft om beleid te ontwikkelen voor werknemers met urgente noden.

1. Veiligheid & hulpdiensten in uw Veiligheidsregio

- Brandweer (gemeenschappelijke regeling van gemeenten)
- GHOR (Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio)
- Regionale crisisorganisaties

2. Gezondheid & zorg

- GGD (Gemeentelijke Gezondheidsdienst)
- Jeugdzorg/ lokale jeugdhulporganisaties

3. Werk & inkomen (i.s.m. UWV)

- Sociale werkbedrijven (SW-bedrijven)
- Regionale participatiebedrijven
- Werkgeversservicepunten (WSP's)

4. Milieu, toezicht & belastingen

- Omgevingsdiensten (milieuvergunningen, toezicht, handhaving)
- Gemeentelijke belastingorganisaties (bijv. Belasting samenwerking gemeenten & waterschappen)
- Regionale uitvoeringsdiensten (RUD's)

5. Bedrijfsvoering & ondersteuning

- Lokale/ regionale ICT-organisaties
- Shared Service Centers ((HR, financiën, inkoop)
- Lokale/ regionale archiefdiensten

6. Gemeentelijke ondernemingen (Gemeentelijke NV's of BV's) zoals:

- Parkeerbedrijven
- Vastgoedbedrijven
- Energie- of afvalbedrijven

NB Start met het ontwikkelen van beleid altijd eerst binnen uw eigen gemeente en ontwikkel eerst beleid voor ambtenaren met urgente noden. Op die manier brengt de gemeente zelf als werkgever in praktijk wat zij ook van andere werkgevers in de regio verwacht.

Bijlage 4

Noten

1. Gaalen, C. van, Horssen, C. van & Delhaas, J. (2022). *Verborgen armoede op de werkvloer. Kwantitatief onderzoek onder werknemers en zzp'ers*. Nibud.
2. Simonse, O. (2024). *Financial stress by design. Examining barriers to social welfare take-up* [Doctoral Thesis, Leiden University].
3. Zie <https://www.financieelfittewerknemers.nl/>.
4. Oomkens, R., Linssen, M., Akkermans, C., Geuns, R. van (2020). *Schulden en Werk. Deelrapport II Werknemers met schulden*. Zoetermeer: Panteia.
5. Muns, S. & Goderis, B. (2024). *Werkende armen zijn het vaakst uitzendkracht*. Economieblad ESB.
6. SER-advies aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (september 2021). *Werken zonder armoede*.
7. IBO-onderzoek 'Naar een beter werkende schuldenketen' (2024).
8. Muns, S. & Goderis, B. (2024). *Samenhang tussen armoede en problematische schulden. Technische kennisnotitie*. SCP.
9. Zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/30/bijna-1-op-3-arme-mensen-heeft-problematische-schulden>.
10. (On)zichtbare geldzorgen op de werkvloer. Een onderzoek naar het werkgeversperspectief op de financiële gezondheid van werknemers. (2022). VNO-NCW, Schuldenlab & Deloitte.
11. Oomkens, R., Linssen, M., Akkermans, C., Geuns, R. van (2020). *Schulden en Werk. Deelrapport II Werknemers met schulden*. Zoetermeer: Panteia.
12. (On)zichtbare geldzorgen op de werkvloer. Een onderzoek naar het werkgeversperspectief op de financiële gezondheid van werknemers. (2022). VNO-NCW, Schuldenlab & Deloitte.
13. Social Return On Investment (SROI) is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt.
14. Van der Lans, C.C. (2022). *Van werkvloer naar lokale hulproute: Vroegtijdig signaleren en aanpakken van geldzorgen via werkgevers*. Tijdschrift voor Schuldsanering, nummer 04, december 2022.
15. Oomkens, R., Linssen, M., Akkermans, C., Geuns, R. van (2020). *Schulden en Werk. Deelrapport II Werknemers met schulden*. Zoetermeer: Panteia.
16. Muns, S. & Goderis, B. (2024.) *Samenhang tussen armoede en problematische schulden. Technische kennisnotitie*. SCP.
17. Van der Lans, C.C. (2022). *Van werkvloer naar lokale hulproute: Vroegtijdig signaleren en aanpakken van geldzorgen via werkgevers*. Tijdschrift voor Schuldsanering, nummer 04, december 2022.
18. Gaalen, C. van, Horssen, C. van & Delhaas, J. (2021). *Verborgen armoede op de werkvloer. Kwalitatief onderzoek onder werkgevers en opdrachtgevers*. Nibud.
19. Desain, L., van Dam, R., Hees, S., Kruithof, M.J., & Custers, A.L. (2025). *Vindplaatsen verborgen armen: naar effectievere wegen om huishoudens met een laag inkomen te ondersteunen*. Hogeschool van Amsterdam.
20. Hees, S., Desain, L., & Custers, A.L. (2024). *Sociaal Werkgeverschap (Amsterdam): Case study (in het kader van het project 'Vindplaatsen verborgen armoede')*. Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Armoede Interventies.
21. Nationaal Programma Armoede en Schulden
22. Keizer, M. (2018). *Lezen ≠ Begrijpen: Onderzoek naar leesvaardigheid onder mensen met financiële problemen*. Rijksuniversiteit Groningen.

23. Keizer, M. (2018). *Lezen ≠ Begrijpen: Onderzoek naar leesvaardigheid onder mensen met financiële problemen*. Rijksuniversiteit Groningen.

24. Jungmann, N., Kaal, H., Den Hartogh, V., & Fermin, B. (2018). *LVB, Schulden en Werk. Verkenning van de ondersteuningsbehoefte van mensen met een LVB bij de aanpak van financiële problemen ter bevordering van hun arbeidsmarktparticipatie*. Hogeschool Utrecht/Hogeschool Leiden, Utrecht/Leiden.

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

SUN Nederland wil u vragen om dit Kennisdocument zoveel mogelijk te delen met uw relaties en te verspreiden binnen bestaande netwerken. Op die manier werken we samen aan verbetering van de ondersteuning aan mensen in urgente financiële nood. Samen maken we het verschil!



Seinstraat 22
1223 DA Hilversum
info@sunnederland.nl
www.sunnederland.nl