

*Een echt gesprek over geld in
hun eigen buurt met mensen die
doorgaans niet zo snel in
onderzoek worden betrokken*



#Geldgesprek in de buurt

Thema: in gesprek met werknemers met geldzorgen

Juli 2021

#Geldgesprek over rol van werkgever bij geldzorgen

In gesprek met werknemers met geldzorgen, op straat in Apeldoorn en de Haagse markt in Den Haag



Een kleine leeswijzer

Om het perspectief van financieel kwetsbare groepen mee te nemen in de kernprojecten van Wijzer in geldzaken is het belangrijk om met hen in gesprek te gaan in hun eigen leefomgeving, zodat ze directer en echter reageren dan zogenoemde beroepsrespondenten. **Oftewel: een geldgesprek in de buurt.**

De kern van het programma ‘#Geldgesprek’ bestaat uit zes deelonderzoeken onder verschillende doelgroepen die doorgaans niet in onderzoekspanels zijn vertegenwoordigd. Dit rapport verhaalt over de geldgesprekken met werknemers met geldzorgen over ‘de rol van de werkgever om te praten over geldzorgen’. Het is exploratief en verkennend, met focus op beleving, houding en gedrag.

In dit rapport vind je allereerst de resultaten van dit deelonderzoek. In de bijlage staat algemene informatie over de geldgesprekken met financieel kwetsbaren groepen.

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
Onderzoeksaanpak	9
Onderzoekresultaten met bijhorende quotes	15
Leerpunten	44
Bijlage: algemene informatie over het programma: geldgesprekken in de buurt	48

Samenvatting

Deelonderzoek: in gesprek met werknemers met geldzorgen over de rol van de werkgever in het bespreken van geldzorgen



Samenvatting belangrijkste resultaten (1 van 3)

Om het perspectief van werknemers met geldzorgen beter te begrijpen is Wijzer in geldzaken samen met onderzoeksbureau True Talk de straat opgegaan om in gesprek te gaan met respondenten die normaliter niet in onderzoek worden betrokken. Op verschillende dagen en locaties in Apeldoorn en Den Haag zijn op straat mensen aangesproken om in een nabijgelegen horecagelegenheid een gesprek te voeren over geldzorgen. In totaal hebben we uitgebreid gesproken met 14 werknemers die geldzorgen hebben (of hebben gehad). Hieronder staan de belangrijkste bevindingen. Dit onderzoek heeft als doel om het perspectief van financieel kwetsbare groepen beter mee te nemen in het project: Financieel Fitte Werknemers.



1. Waar gaan geldzorgen over en hoe voelt het?

- Voor vrijwel alle geïnterviewden hebben de geldzorgen flinke impact gehad op hun leven. Ondanks dat ze liever niet praten over geldzorgen, kunnen ze het vaak niet volledig verborgen houden voor de buitenwereld. Ze geven meestal (bewust of onbewust) voldoende signalen aan hun omgeving dat er wat aan de hand is.
- Sommige geïnterviewden geven aan dat de financiële problemen hen zijn overkomen, terwijl anderen aangeven dat ze dit aan zichzelf te danken hebben. Geldzorgen voor mensen met betaald werk kunnen aanvoelen als persoonlijk falen. Een van de geïnterviewden zegt hierover bijvoorbeeld: *‘Mijn moeder had een bijstandsuitkering en kon ook rondkomen.’*
- Over het algemeen geven de geïnterviewden aan dat de werkomgeving een goede plek is om signalen van geldzorgen op te pikken. Door de ervaren geldstress gedragen zij zich anders, ook op hun werk. Ze kunnen zich minder goed concentreren en/of reageren kortaf. Dat hadden collega's en de werkgever kunnen oppikken volgens hen.

Samenvatting belangrijkste resultaten (2 van 3)



2. Wat is nodig om financieel fit te worden? En wat zijn barrières om daar te komen?

- Hoewel de werkomgeving wel als logische plek wordt beschouwd om geldzorgen te signaleren, denkt men niet gelijk aan de werkgever om aan te kloppen voor hulp. Dat heeft onder meer te maken met onbekendheid van het hulpaanbod. Als de mogelijke rol van de werkgever wordt uitgelegd, geven verschillende geïnterviewden aan het wel logisch te vinden dat de werkgever dit oppakt. Zij signaleren het immers ook (bijvoorbeeld bij loonbeslag).
- Een andere veelgehoorde barrière om met de werkgever over geldzorgen te praten, is de gedachte dat werk en privé gescheiden moeten zijn. Thuis kan er worden gepiekerd, maar dat hoor je niet mee te nemen naar werk. Financiële problemen ben je zelf verantwoordelijk voor en dien je ook zelf op te lossen is de gedachte.
- Meerdere geïnterviewden geven aan bang te zijn voor geroddel op werk. De vrees dat vertrouwelijke informatie wordt doorverteld aan collega's is een barrière om over geldzorgen te praten met de werkgever. Verschillende geïnterviewden hebben ook meegemaakt dat hun leidinggevende vertrouwelijke informatie heeft doorverteld.
- Ook vreest men voor hun imago. Ze zijn bang dat het opbiechten van geldzorgen ook invloed heeft op het beeld dat hun leidinggevende van hen heeft. Bewust of onbewust neemt de leidinggevende dit misschien wel mee in zijn beoordeling over het functioneren op werk. Ze vrezen dat een werkgever hen dan te instabiel vindt of als eerste wantrouwt als er iets gestolen zou worden op het werk. Enkele geïnterviewden met een tijdelijk contract zijn ook bang dat ze hun baan verliezen als ze open zijn over hun problemen.

Samenvatting belangrijkste resultaten (3 van 3)



3. Hoe bereiken we financieel kwetsbare groepen beter en welke insteek kunnen we daarbij hanteren?

- Hulp accepteren vinden de geïnterviewden makkelijker dan hulp vragen. Ook zeggen ze dat bij sommige mensen geldzorgen leiden tot 'struisvogelen', waardoor je ook niet kan verwachten dat de werknemer zelf de eerste stap zet. Meerdere geïnterviewden zouden het goed vinden als de leidinggevende een 'hand uitsteekt' en vraagt of hij/zij kan helpen.
- Geïnterviewden zeggen hulp sneller te accepteren van leidinggevenden met wie ze een persoonlijke band hebben. Vertrouwen is een belangrijk element. 'Hoe gaat het thuis', of 'gaat het met je' zijn goede laagdrempelige voorbeelden waarin iemand sneller over zijn/haar situatie zou vertellen. Eén keer vragen is volgens de geïnterviewden overigens niet voldoende. Werkgevers moeten vaker vragen hoe het gaat, voordat een werknemer het vertrouwen heeft om zijn verhaal te vertellen.
- Geïnterviewden snappen dat het voor een leidinggevende lastig kan zijn om uit het niets te vragen naar financiële problemen. Desgevraagd vinden gesprekspartners bepaalde levensgebeurtenissen (zoals een scheiding) een logisch aanknopingspunt voor werkgevers om een gesprek over geld(zorgen) aan te knopen.
- Geïnterviewden geven aan dat een luisterend oor al heel prettig is. Mensen willen soms ook gewoon even hun verhaal kwijt. De werkgever hoeft het probleem niet altijd direct op te lossen.

Naast deze samenvatting hebben de onderzoekers van Wijzer in geldzaken aan het eind van dit rapport ook nog de belangrijkste leerpunten van dit deelonderzoek opgesomd.

Onderzoeksaanpak

Deelonderzoek: in gesprek met werknemers met geldzorgen over de rol van de werkgever in het bespreken van geldzorgen



Deelonderzoek: Financieel fitte werknemers en de rol van de werkgever bij geldzorgen

Iedereen kan te maken krijgen met geldzorgen, ook mensen met betaald werk. Dit kan bijvoorbeeld komen door een levensgebeurtenis zoals een scheiding of door oplopende betalingsachterstanden. Uit onderzoeken onder schuldenaren is gebleken dat ze **vaak lang aanhikken tegen het inschakelen van hulp**. Gemiddeld wachten mensen met betaalproblematiek zo'n 5 jaar voordat zij hulp zoeken.

Het zou derhalve goed zijn als deze problemen eerder worden gesignaleerd om verergering te voorkomen. Werkgevers kunnen hierbij een belangrijke rol spelen. Werkgevers zien onder meer aan loonbeslagen, CAK-meldingen, verzoeken om voorschotten, verzoeken om extra uren of nachtdiensten dat werknemers geldzorgen hebben. **Werkgevers kunnen die signaleringsfunctie aangrijpen om werknemers ook vroegtijdig door te verwijzen naar hulp bij geldzaken en/of schulden.**

Vanuit deze gedachte is het **project Financieel Fitte Werknemers** opgericht; een initiatief van Wijzer in geldzaken en partners. De partners bundelen hun krachten om **werkgevers te stimuleren om verantwoord financieel gedrag bij hun werknemers te bevorderen**. Op de [website](#) vinden werkgevers onder meer tools, checklists en doorverwijzingen naar passende en betrouwbare websites en (hulp)organisaties.

Maar wat is het **perspectief van de werknemer**? Hoe gaan zij zelf met hun geldzorgen om? Wat zijn de redenen of wel/niet over hun geldzaken te praten op werk? En hoe zouden ze reageren als hun werkgever hierover zou beginnen? Om antwoord te krijgen op deze vragen gaan we in **#geldgesprek met mensen die in loondienst werken en weleens geldzorgen hebben (gehad)**. We spreken mensen met verschillende gradaties van geldzorgen. Sommigen hebben hoge schulden opgebouwd, terwijl anderen zich (bijvoorbeeld door een scheiding) zorgen maken of ze nog wel kunnen rondkomen (zonder dat zij betalingsachterstanden hebben).

De setting: op straat

Wij achten het van belang om juist in (voor sommigen) **financieel zware tijden wel het perspectief te horen van financieel kwetsbaren**. Daarom gaan wij de straat op, om mensen te ontmoeten die je normaal gesproken niet tegenkomt in regulier (markt)onderzoek. We ontmoeten geen ‘beroepsrespondenten’, maar mensen in hun eigen omgeving die eerlijk en oprecht een gesprek aangaan. TrueTalk deed de recruitment door **de straat op te gaan** in buurten waar relatief veel mensen wonen met een laag inkomen. Op een markt en in het midden van een winkelstraat rekruteerden we werknemers met geldzorgen door ze op straat aan te spreken en selectievragen te stellen. Juist in deze tijden blijken mensen het prettig te vinden dat er naar hen wordt geluisterd.



Een van de veldwerklocaties in Apeldoorn



Een van de veldwerklocaties in Den Haag

De doelgroep en werving

Selectiecriteria voor dit deelonderzoek

Bij de selectie van respondenten hebben we de volgende selectiecriteria aangehouden:

- Tussen 25 jaar en 67 jaar oud
- Met geldzorgen (nu of in recent verleden)
- Betaald werk

Data en locatie

De gesprekken vonden plaats op 18 juni en 28 juni 2021, en duurden gemiddeld 25-30 minuten. Het veldwerk vond plaats op verschillende locaties in **Apeldoorn en op de Haagse Markt** in Den Haag. Bij dit type onderzoek voeren we geen strakke interviews, maar open dialogen.



In totaal hebben we dertien uitgebreide gesprekken gevoerd met vijftien werknemers met geldzorgen (twee gesprekken met een stel). De medewerkers van Wijzer in geldzaken hebben zelf de gesprekken gevoerd op straat samen met TrueTalk. Een van de geïnterviewden bleek bij nader inzien geen echte geldzorgen te hebben gehad. **De analyse is derhalve uitgevoerd over de verhalen van veertien gesprekspartners** (zie volgende bladzijde).

De dialogen worden gevoerd aan de hand van de gespreksleidraad om de kernvragen te beantwoorden. De ervaringen zijn positief. We zijn onder de indruk van de verhalen die werknemers met geldzorgen met ons hebben gedeeld. Sommige mensen zijn al lang en breed ‘uit de kast gekomen’ met hun verhaal over schulden en ze praten hier openlijk met ons over. **Bij enkele geïnterviewden zijn wij echter een van de eersten aan wie ze vertellen dat ze geldzorgen hebben (hun collega’s weten bijvoorbeeld nog van niets).** Het onderwerp sprak hen aan en ze vonden het belangrijk dat er aandacht is voor deze problematiek.

Achtergrondinformatie geïnterviewden

N = 14 werknemers die geldzorgen hebben (gehad).

Bijna alle gesprekspartners hebben nog nooit eerder aan 'onderzoek' meegedaan.



8 vrouwen



6 mannen

- Gemiddelde leeftijd = 42 jaar
- Verschillende opleidingsniveaus.
- Werknemers in de horeca, omgevingsdienst, schoonmaak, salarisadministratie, garage en zorg.
- Afkomstig uit heel Nederland, een deel met een niet-Westerse migratie-achtergrond.

Onderzoekresultaten met bijhorende quotes

Deelonderzoek: in gesprek met
werknemers met geldzorgen over de rol
van de werkgever in het bespreken van
geldzorgen



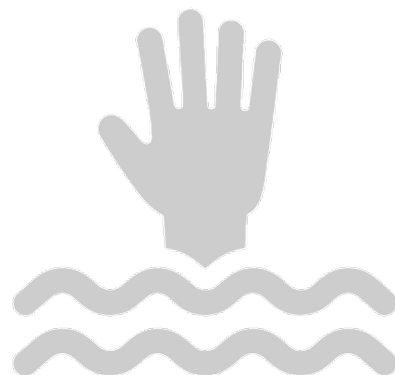
Hoe voelen geldzorgen?

1



Waar gaan geldzorgen over?
En **hoe voelt het?**

2



Wat is **nodig** om financieel
fit te worden/blijven? En
wat zijn **barrières** om daar
te komen?

3



Hoe **bereiken** we financieel
kwetsbare groepen beter
en welke insteek kunnen
we daarbij hanteren?

Eerste associatie met geld verschilt per persoon

- Gesprekspartners hebben verschillende eerste associaties met geld. Sommigen hebben een negatieve associatie omdat ze moeilijk rondkomen of omdat ze schulden hebben: zonder geld kun je niks. Andere geïnterviewden hebben een neutrale/positieve associatie: geld is een gebruiksmiddel wat het leven makkelijker maakt. Hieronder staan enkele quotes van geïnterviewden.

“Mijn eerste associatie met geld is schulden aflossen. Ik hou niet van schulden, die moeten weg.”

“Geld is leuke dingen doen als je alles op orde hebt, maar als je in de problemen zit is het niet leuk en moeilijk om rond te komen.”

“Bij geld denk ik aan belasting. Ik heb een keer zorgen gehad, toen moest ik geld lenen. Was wel even schrikken. Ik durfde niet in mijn ING-app te kijken, omdat ik bang was voor mijn saldo.”

“Bij geld denk ik aan zorgen. Fijn om te hebben, maar als je geen geld hebt om dingen in de supermarkt te kopen...”

“Geld is nodig, en het gaat altijd harder dan je wil. Ik heb altijd zorgen of er genoeg is, denk door mijn opvoeding.”

“Geld is handig, goede uitvinding. Ik ben opgevoed door een bijstandsmoeder. Daar heb ik veel discipline van geleerd.”

Geldzorgen hebben flinke impact op leven geïnterviewden

- Voor vrijwel alle geïnterviewden hebben de geldzorgen flinke impact gehad op hun leven. Het is een moeilijke periode waarin ze goed moeten letten op hun uitgaven. Bij sommigen heeft dat geleid tot aanzienlijke (geld)stress.
- Het feit dat ze inkomsten uit werk hebben, maakt het soms ook moeilijker om hup te vragen. Een van de geïnterviewden zegt bijvoorbeeld dat zijn moeder met een bijstandsuitkering ook kon rondkomen. Wat zegt het dan over hem dat het hem niet lukt, terwijl hij wel werk heeft.

“Ik heb geldzorgen gehad. Daar heb ik hulp bij gehad. We zijn belazerd door mijn schoonouders. Het is geen leuke periode, maar wel een goede les. Ik ben er sterker door geworden. Je komt met beide benen op de grond.”

“Mijn moeder had alleen een bijstandsuitkering en kon ook rondkomen.”

“Je voelt je een loser als je geldzorgen hebt, in deze prestatie maatschappij.”

“Geldzorgen voelen kut. Ergens lunchen of eten kan eigenlijk niet. Het einde van de maand is altijd moeilijk. Ik let heel erg op mijn uitgaven.”

“Ik betaal mijn rekeningen zigzag. Als ik iets moet betalen kan dat soms niet altijd gelijk, maar moeten ze soms even wachten. Maar als ik dan weer wat krijg, dan kan ik later die rekening betalen.”

Geldzorgen leiden tot stress en dat is vaak te zien aan de buitenkant

- Verschillende geïnterviewden geven aan dat de geldstress invloed had op hun gedrag. Waar de een vaker kortaf is, is de ander juist stiller en minder goed geconcentreerd. De buitenwereld zou daaruit kunnen afleiden dat er wat aan de hand is.

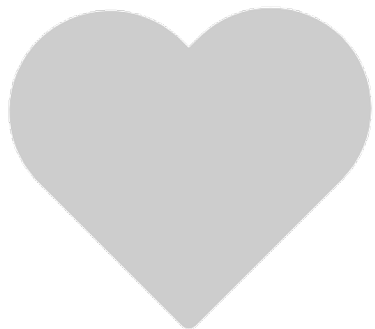
“Je hebt zorgen. Je past je gedrag aan met trucs: alleen nog maar huismerk kopen, en altijd eten meenemen als je ergens heen gaat.”

“Door corona was het wel moeilijk om rond te komen. Ik heb vaker geldzorgen gekend. Dat levert stress op, en dat zie je aan mij. Ik was kortaf, gedroeg me raar en anders.”

“Mensen functioneren minder goed door geldzorgen. Ze kunnen niet meer goed denken, worden stil, zenuwachtig, en zijn moe.”

Kunnen werkgevers helpen bij geldzorgen en wat zijn barrières om geldzorgen niet (met werkgever) te bespreken?

1



Waar gaan geldzorgen over?
En hoe voelt het?

2



Wat is nodig om financieel
fit te worden/blijven? En
wat zijn **barrières** om daar
te komen?

3



Hoe **bereiken** we financieel
kwetsbare groepen beter
en welke insteek kunnen
we daarbij hanteren?

Praten over geldzorgen is een grote stap

- Praten over geldzorgen is vaak het begin van verandering. Het lucht op en verlicht. Het kan duidelijk maken dat je niet de enige bent die hiermee te maken heeft en het is de eerste stap op weg naar hulp.
- De geïnterviewden bespreken het hebben van geldzorgen echter niet zo snel met anderen. Het is volgens hen een grote stap om dit met anderen te bespreken.

“Ik praat er eigenlijk niet over.”

“Geldzorgen moet je zelf oplossen. Of je moet met je ouders gaan praten.”

“Zou het eerst met vrienden bespreken.”

“Ik heb er lang niet over gesproken met anderen.”

“Ik praat met vrienden helemaal niet over geld, omdat ik ook niet wil dat mensen mij om geld gaan vragen.”

Geldzorgen probeert men eerst zelf op te lossen

- Verschillende geïnterviewden zeggen dat ze de oplopende schulden eerst zelf hebben geprobeerd op te lossen, voordat ze hulp vroegen. Toegeven dat je hulp nodig hebt lijkt gepaard te gaan met een gevoel van falen.
- Als mensen uiteindelijk hulp vragen, vragen de meesten als eerst hulp aan familie, een enkele keer aan vrienden.

”Mijn vader wist wel dat ik geldzorgen had. Met vrienden heb ik er niet over gesproken. Delen van die zorgen hoeft niet van mij, dan vinden ze me zielig, en komen ze niet meer langs om te eten bij ons thuis.”

“Geldzorgen probeer je eerst zelf op te lossen. Als die tijd dat we in de problemen zaten, gewoon schouders eronder en niet bij de pakken neerzitten.”

“Je probeert het eerst zelf op te lossen. Dan ga je met je familie praten.”

“We leven in een prestatie­maatschappij. Als je dingen niet kunt kopen die je wilt, raak je gefrustreerd. Er heerst een cultuur dat mensen denken dat ze het eerst zelf moeten oplossen.”

Schaamte houdt mensen tegen om over geldzorgen te praten

- Schaamte vormt een duidelijke barrière om geldzorgen met anderen te bespreken. Het voelt als falen dat je het blijkbaar niet zelf kunt oplossen.
- Een van de geïnterviewden verwoordt dit als 'schuld voelen', waarmee hij niet de financiële schuld bedoelt maar de verwijtbaarheid van je eigen situatie. Het is je eigen schuld dat je een schuld hebt.

“Ik krijg hulp van een steunpunt, maar dat is wel beschamend.”

“Schaamte is een heel groot onderdeel. Schuld voelen en je schamen. Schaamte is denk ik het grootste struikelblok.”

“Je moet het eerste echt accepteren, dat je problemen hebt. Dat zorgt er ook voor dat je over je schaamte heen stapt. Soms moet je mensen meenemen aan de hand. Je moet de helpende hand aanbieden.”

“Het gevoel van falen en trots speelt ook mee. Je hoort het eerst zelf op te lossen.”

De werkomgeving kan signalen van geldzorgen oppikken

- Ondanks dat mensen liever niet praten over geldzorgen, kunnen ze het vaak niet volledig verborgen houden voor de buitenwereld. Ze geven meestal (bewust of onbewust) voldoende signalen dat er wat aan de hand is.
- Over het algemeen geven de geïnterviewden aan dat de werkomgeving een goede plek is om signalen van geldzorgen op te pikken. Door de ervaren geldstress gedroegen zij zich anders, ook op hun werk. Ze konden zich minder goed concentreren en/of reageerden kortaf. Dat hadden collega's en de werkgever kunnen oppikken.

“Doordat ik ging scheiden werd rondkomen moeilijker. Dat gaf stress. Ik had een korter lontje. Ik verborg het op werk. Ze wisten dat ik gescheiden was en dat scheiden stress geeft, dat hadden ze misschien kunnen zien. Ik was minder geconcentreerd.”

“In India zeggen we: ‘Face is index to mind’. Geldzorgen leveren stress op. Dat zie je aan mijn gezicht. Ik was kortaf, gedroeg me raar en anders.”

“Ik was alsnog altijd vrolijk ondanks mijn schuld, ik sta voor iedereen open. Collega's hebben er niets van gemerkt. Ik ben 's avonds bij een bedrijf gaan schoonmaken. Na werk koken, kinderen regelen, en schoonmaken.”

Enkele geïnterviewden zijn naar eigen zeggen goed in het verbergen houden van geldzorgen

- Toch zijn er ook enkele gesprekspartners die naar eigen zeggen wel goed in staat zijn om hun geldzorgen te verbergen op het werk. Zo zegt een van de geïnterviewden: *“Ik kan stress goed blokken en niet meenemen naar werk, maar anderen functioneren minder goed door geldzorgen. Zij kunnen niet meer goed denken, worden stil, zenuwachtig, en zijn vaak moe.”*
- Een andere respondent benoemt eveneens dat ze wel aan collega's kan merken als ze geldproblemen hebben, maar aan haar zullen collega's het naar eigen zeggen niet kunnen merken.

Respondent zelf aan het woord:



Klik op het icoon voor een geluidsfragment

Werkgever is niet de eerste persoon bij wie ze aankloppen voor hulp

- Hoewel de werkomgeving wel als logische plek wordt beschouwd om geldzorgen te signaleren, denkt men niet gelijk aan de werkgever om aan te kloppen voor hulp.

“Ik wist dat niet, dat je werkgever ook hulp kan aanbieden. Dat is op zich wel handig dat het kan als zoiets gebeurt, dat iemand dan hulp aanbiedt.”

“Ik zou geen hulp van mijn werkgever verwachten.”

“Voor veel mensen is praten over geldzorgen een taboe op de werkplek.”

Geïnterviewden weten vaak niet dat hun werkgever kan helpen

- Een van de redenen dat de geïnterviewden niet zo snel bij hun werkgever zouden aankloppen voor hulp heeft te maken met onbekendheid van het hulpaanbod.
- Mensen weten over het algemeen niet of hun bedrijf wat doet als je als werknemer geldzorgen hebt. Hulp vragen bij de werkgever is dan niet het eerste wat in hen opkomt. Een van de geïnterviewden is, mede door een ervaring van een collega, wel goed op de hoogte van het hulpaanbod.
- Als de mogelijke rol van de werkgever wordt uitgelegd, geven verschillende geïnterviewden aan het wel logisch te vinden dat de werkgever dit oppakt. Zij signaleren het immers ook (bijvoorbeeld bij loonbeslag).

“Ik zou hulp van mijn bedrijf fijn vinden! Bijvoorbeeld door een lening te geven of die over te nemen. Maar eerst moeten ze dan het gesprek aangaan: waardoor komen de geldzorgen. Ik vind het fijn, maar ik denk niet dat het haalbaar is.”

“Ik weet niet of mijn werkgever hulp aanbiedt bij geldzorgen. Ik zou het eerder met vrienden bespreken. Werk is toch een zakelijke relatie.”

“Een collega had begeleiding gehad bij loonbeslag. We hebben een interne afdeling waar je een budgetcoach kan krijgen, en lening of een voorschot. Dat staat op intranet.”

Werk en privé worden liever gescheiden gehouden

- Een andere veelgehoorde barrière om met de werkgever over geldzorgen te praten, is de gedachte dat werk en privé gescheiden moeten zijn. Thuis kan er worden gepiekerd, maar dat hoeft je niet mee te nemen naar werk.
- Ook voelen sommige geïnterviewden enige wrijving bij het aankaarten van geldproblemen aan de persoon die je ook salaris geeft. Dat inkomen zou voldoende moeten zijn om rond te komen.

“Mijn werkgever hoeft mijn geldzorgen niet op te lossen voor mij. Dat is privé. Voor anderen is het wel fijn.”

“Praten over geld is privé. Ik zou dat niet doen op werk. Het voelt ook als conflict: hij geeft je geld. Je salaris moet voldoende zijn.”

“Werk is ook een plek om dingen los te laten. Thuis ga je piekeren.”

“Ik praat met collega's wel over privé zaken maar niet over geld.”

Migratieachtergrond kan volgens de geïnterviewden invloed hebben op hoe makkelijk men privéproblemen met werkgever bespreekt

- De manier waarop mensen kijken naar werk en 'een baas' kan anders zijn voor mensen met verschillende migratieachtergronden.
- Sommige geïnterviewden met een migratieachtergrond zeggen werk meer te zien als een zakelijk onderdeel van hun leven. Geldzorgen en overige privé zaken zijn minder snel onderwerpen die je met je leidinggevende bespreekt. Dat los je zelf op of met je familie. Enkele geïnterviewden zeggen dat er in Nederland minder hiërarchie is in bedrijven, waardoor het makkelijker is om met je werkgever in gesprek te gaan over privéproblemen.

“In de Syrische cultuur is er maar 1 mening. Dat is die van de baas. Hier heeft iedereen een mening. Je gaat bij ons zakelijker om met je baas.”

“In Azië en moslimlanden is werk vooral zakelijk. Ze gaan je echt niet helpen met je privéproblemen. Privéproblemen los je zelf of met familie op. Daar ga je je baas niet mee lastigvallen. Dat zal mensen tegenhouden om met hun baas over geldzorgen te praten.”

“Als je geldzorgen hebt, moet je harder werken en meer werken. Je moet het zelf oplossen. Of met je ouders praten, niet met je vrienden of werkgever.”

Angst voor geroddel is ook barrière om geldzorgen op werk te bespreken

- Meerdere geïnterviewden geven aan bang te zijn voor geroddel op werk. De vrees dat vertrouwelijke informatie wordt doorverteld aan collega's is een barrière om over geldzorgen te praten met de werkgever.
- Verschillende geïnterviewden hebben ook meegemaakt dat hun leidinggevende vertrouwelijke informatie heeft doorverteld aan collega's. Dit heeft hun vertrouwen beschadigd. Toch zegt één van de geïnterviewden het wel toe te geven als zijn baas vraagt of er wat aan de hand is, want hij kan het naar eigen zeggen dan niet verborgen houden.

“Ik zou bang zijn dat er geroddeld wordt.”

“Ik wil niet dat mensen over mij zouden roddelen. Ik wil niet dat dingen worden doorverteld.”

“Ik ben bang dat mijn werkgever het aan iedereen gaat vertellen. Ik heb daar slechte ervaringen mee, mijn vorige baas vertelde alles door. Ik vertrouw niemand. Maar als mijn baas ernaar vraagt ben ik wel eerlijk, omdat ze het voelen.”

“Het is logisch als het gesprek vertrouwelijk blijft met je werkgever. Ze moeten het niet doorvertellen.”

“Ze moeten zeggen dat het écht vertrouwelijk is.”

Vertrouwen in ‘beroepsgeheim’ van werkgever is relevant

- Het vertrouwen in het ‘beroepsgeheim’ van de leidinggevende is cruciaal voor het al dan niet bespreken van privéproblematiek. Als dat vertrouwen er niet is, bespreekt men ook geen geldzorgen met de leidinggevende. Een van de respondenten die heeft meegemaakt dat zijn leidinggevende privéproblemen heeft doorverteld aan collega's, verwoordt dit als volgt: *“Een baas is ook maar een groot woord”*. Luister hieronder zelf naar deze quote.

Respondent zelf aan het woord:



Klik op het icoon voor een geluidsfragment



Angst voor reputatieschade zorgt voor minder openheid over geldzorgen

- Verschillende geïnterviewden vrezen ook voor hun imago. Ze zijn bang dat het opbiechten van geldzorgen ook invloed heeft op het beeld dat hun leidinggevende van hen heeft. Bewust of onbewust neemt de leidinggevende dit misschien wel mee in zijn beoordeling over het functioneren op het werk. Ze vrezen dat een werkgever hen dan te instabiel vindt of als eerste wantrouwt als er iets gestolen zou worden op het werk.

“Ik ben bang dat mensen mij gaan wantrouwen op het werk. Ik kan bij de kas, en dan wil je niet dat ze je anders aankijken.”

“Ik zou niet met mijn baas over geldzorgen praten. Ik ben bang voor zijn reactie. Je kan worden uitgelachen of kritiek krijgen. Hij kan ook zeggen dat je harder moet werken, of dat je iets niet had moeten kopen. Je moet het zelf oplossen.”

“Ik ben bang dat mijn werkgever me te instabiel vindt.”

“Niemand moet het horen als je het bespreekt.”

Flexwerkers zijn ook bang voor baanverlies

- Enkele geïnterviewden met een tijdelijk contract zijn ook bang dat ze hun baan verliezen als ze open zijn over hun problemen: *“Ik zou eerst checken of ik er niet op gepakt zou worden om over problemen te praten. Nu ben ik bang dat mijn werkgever mij dan niet meer inroostert. Of mij zelf ontslaat.”*
- Eén van de geïnterviewden heeft dit naar eigen zeggen ook zelf meegemaakt en heeft daarom besloten financiële problemen niet meer te bespreken op het werk. Luister hieronder naar haar verhaal.

Respondent zelf aan het woord:



Klik op het icoon voor een geluidsfragment

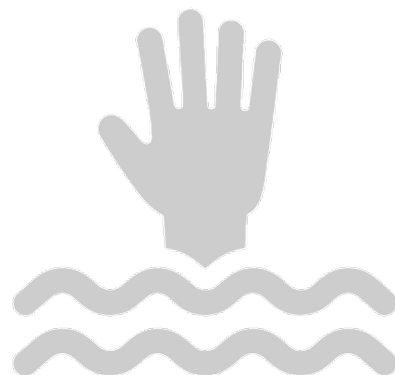
Wat is er nodig om geldzorgen op werk bespreekbaar te maken?

1



Waar gaan geldzorgen over?
En **hoe voelt het?**

2



Wat is **nodig** om financieel
fit te worden/blijven? En
wat zijn **barrières en
triggers** om daar te komen?

3



Hoe **bereiken** we financieel
kwetsbare groepen beter
en welke insteek kunnen
we daarbij hanteren?

Hulp accepteren is makkelijker dan hulp vragen

- Er is een verschil in het accepteren van hulp en het vragen van hulp wat betreft geldzorgen. Hulp accepteren vinden de gesprekspartners al lastig, maar dat is wel prettiger dan zelf om hulp vragen. Ook zeggen ze dat bij sommige mensen geldzorgen leiden tot 'struisvogelen', waardoor je ook niet kan verwachten dat de werknemer zelf de eerste stap zet. Meerdere geïnterviewden zouden het een goed vinden als de leidinggevende een 'hand uitsteekt' en vraagt of hij/zij kan helpen.

"Het zou mooi zijn als de werkgever van boven naar ons hulp aanbiedt. Als werknemer ga je niet zo snel van beneden naar boven hulp vragen."

"De drempel om erover te praten is heel hoog. Mensen schamen zich er ook voor. Actief hulp aanbieden is wel beter denk ik."

"Niet iedereen komt uit zichzelf."

"Mensen weten niet dat er hulp is. Sommige steken hun kop eerst in het zand."

"Je moet niet wachten tot een werknemer zelf begint."

Vertrouwensband met werkgever is belangrijk voor openheid over geldzorgen

- Acceptatie van hulp is ook afhankelijk van wie deze hulp aanbiedt. Geïnterviewden zeggen hulp sneller te accepteren van mensen met wie ze een persoonlijke (vertrouwens)band hebben. Vertrouwen is een belangrijk element.
- Daarnaast is de manier waarop men hulp aanbiedt belangrijk. Meerdere gesprekspartners geven aan dat men eerder geneigd is om hulp te accepteren als die op een laagdrempelige en menselijk manier wordt aangeboden. 'Hoe gaat het thuis', of 'gaat het met je' zijn goede laagdrempelige voorbeelden waarin iemand sneller over zijn situatie zou vertellen. Eén keer vragen is volgens de geïnterviewden niet voldoende. Werkgevers moeten vaker vragen hoe het gaat, voordat een werknemer het vertrouwen heeft om zijn verhaal te vertellen.

“Een werkgever waar je vertrouwen in hebt moet vragen: ‘goh meid, hoe gaat het?’. Die moet je aankijken en zeggen dat hij zich zorgen maakt. Het moet niet iemand zijn waar je geen contact mee hebt.”

“Hulp moet je laagdrempelig aanbieden, bijvoorbeeld door even koffie te doen.”

“Een leidinggevende moet beginnen met ‘hoe gaat het’. Vanaf daar kun je in gesprek over het feit dat iemand een voorschot aanvraagt.”

“Het zou goed zijn als werkgevers meer interesse tonen in hoe het met medewerkers gaat: behandelen als mens i.p.v. een nummer.”

“Mijn tip voor werkgevers is: zorg voor een klik en een persoonlijke aanpak. Je moet echt luisteren. Niet meteen met oplossingen komen, maar eerst verhaal laten doen.”

In kleinere bedrijven lijkt het makkelijker om open te zijn over geldzorgen

- Meerdere geïnterviewden zeggen dat er een verschil zit in de vertrouwensband met leidinggevende bij grote en kleine bedrijven. Bij kleine bedrijven durven ze (geld)zorgen eerder bespreken, omdat ze eerder een persoonlijke band hebben met de werkgever. In een kleiner bedrijf zijn er meer contactmomenten tussen werknemer en werkgever.
- Geïnterviewden schatten in dat de relatie met de leidinggevende bij grotere bedrijven wat zakelijker is en dat er weinig contactmomenten zijn tussen werknemer en werkgever. Hierdoor bespreken mensen privé zaken minder snel.

“Ik werk bij een klein bedrijf, daar heb ik ook over mijn geldzorgen gesproken. Als je in een klein bedrijf werkt, voelt het als familie. Dus dan praat je daar ook over.”

“Als ik bij een groot bedrijf had gezeten, dan was het waarschijnlijk anders geweest. Dan ken je de leidinggevende niet goed, nu wel persoonlijk.”

“Met mijn leidinggevende zou ik niet mijn geldzorgen delen. Ik ben heel open, maar er zit een taboe op veel dingen. Je moet privé en zaken gescheiden houden. Die relatie met mijn leidinggevende voelde ook niet open om dat met haar te bespreken. Als die beter was, had ik het wel besproken.”

“Als er bij een organisatie weinig contacten zijn tussen medewerker en leidinggevende, als je 1 van de zoveel bent en je spreekt elkaar bijna nooit, of als er weinig vertrouwen is, of als een leidinggevende niet de gespreksvaardigheden heeft, dan gaat het niet werken.”

Regelmatig persoonlijke gesprekken voeren met werknemer zorgt voor meer openheid over geldzorgen

- Als een werkgever je een persoonlijke vraag stelt, zijn mensen eerder geneigd om werk en privé te mengen volgens gesprekspartners. Begint de werkgever over geldzorgen, dan staan meerdere gesprekspartners over het algemeen open voor het gesprek, als het op een open manier en met goede vragen gebeurt.
- Herhaaldelijk in een persoonlijk gesprek (onder vier ogen) vragen hoe het gaat is vaak door gesprekspartners benoemd als een situatie waarin zij open zouden zijn over hun geldzorgen met hun leidinggevende.

“Meerdere malen vragen hoe het gaat is belangrijk.”

“Dat is ook mijn tip voor werkgevers: toon persoonlijke betrokkenheid en belangstelling. Luister. Geef iemand een veilig gevoel. Wacht niet tot iemand zelf begint. Je bent allebei mens, geen nummer. Het is goed voor de medewerker, en de leidinggevende: mensen presteren beter, maken minder fouten en hebben meer plezier op hun werk.”

“Als iemand op werk rondloopt die dagelijks een praatje maakt met iedereen, dan is het makkelijker. Ook als die zichzelf kwetsbaar opstelt, is het makkelijker om problemen te delen.”

“Als een werkgever daarnaar vraagt, zou ik eerst checken of ik er niet ‘op gepakt wordt’, of het geen nadelen heeft voor mijn baan. Als dat niet zo is, zou ik het bespreken.”

“Als de werkgever het meerdere malen aanbiedt, dan zou ik wel hulp accepteren als er loonbeslag zou zijn. Liever van de werkgever dan externe hulp.”

Meer aandacht voor de mens achter de werknemer

- Verschillende geïnterviewden benadrukken dat er tegenwoordig nog maar weinig aandacht is voor de menselijke kant op het werk. Ze vinden dat werkgevers die rol meer kunnen pakken. Dan zullen ze ook eerder over geldzorgen in gesprek gaan. Een van de geïnterviewden: *“Leidinggevendens moeten meer contact hebben met hun werknemers. Het is tegenwoordig heel koud en druk geworden. Het is gewoon doorwerken en mond houden.”*
- Eén andere geïnterviewde verwoordt dit als volgt:

Respondent zelf aan het woord:



Klik op het icoon voor een geluidsfragment

Levensgebeurtenissen zijn een logisch aanknopingspunt voor een persoonlijk gesprek

- Geïnterviewden snappen dat het voor een leidinggevende lastig kan zijn om uit het niets te vragen naar financiële problemen. Desgevraagd vinden gesprekspartners bepaalde levensgebeurtenissen een logisch aanknopingspunt voor werkgevers om een gesprek over geld(zorgen) aan te knopen.
- Gesprekspartners vinden vooral negatieve levensgebeurtenissen (zoals een scheiding) een logisch moment. 'Positieve' levensgebeurtenissen, zoals een verhuizing, het kopen van een huis, of een kind krijgen lijken een minder logisch moment.

“Als er iets in iemands leven is gebeurt is het niet erg als je werkgever vraagt hoe het gaat. Die is gewoon bezorgd, ook voor je gezondheid.”

“Scheiden is een goed haakje voor de werkgever om hulp aan te bieden, of overlijden van de partner of kind en andere grote levensgebeurtenissen.”

“Een levensgebeurtenis zou een goed haakje kunnen zijn.”

“Ik zou het wel handig vinden als er zoiets was. Ik zou positief reageren als iemand hulp aanbiedt. Bijvoorbeeld bij een levensgebeurtenis.”

Geldproblemen normaliseren helpt bij het bespreken ervan

- Mensen zouden meer open staan om in gesprek te gaan over geldzorgen wanneer praten over privézaken en zorgen genormaliseerd wordt volgens meerde geïnterviewden. De boodschap dat je niet alleen bent, en/of dat 1 op de 5 huishoudens weleens geldproblemen hebben, maakt het makkelijker om over je eigen financiële problemen te praten.

“Normaliseren van problemen helpt ook om makkelijker over geldzorgen te praten.”

“Het helpt als je zegt: 1 op de 5 heeft geldzorgen.”

“Door corona wordt het wel al steeds laagdrempeliger om over geldzorgen te praten: mensen moeten weten dat ze niet alleen zijn.”

“Je moet mensen in dezelfde situatie samenbrengen. Dit soort dingen delen met elkaar is helend, juist voor mensen met schaamte. Dan zie je ook anderen het moeilijk hebben.”

Hulp zoeken geïnterviewden ook bij de overheid

- Andere plekken waar geïnterviewden hulp zouden zoeken (of hebben gezocht) zijn de gemeente en websites van de overheid.
- Een anonieme website of telefoonnummer worden als kansrijk geacht.

“Je kunt mensen wel erover informeren, maar het doet wel pijn om erover te praten. Je kunt het best zelf dingen uitzoeken, stap voor stap hulp zoeken, brieven lezen en informatie zoeken. Erover praten helpt ook.”

“Zo’n webpagina moet wel anoniem zijn. Dat vind ik een goed idee.”

“Ik zoek bij de website van de overheid, daar heb je genoeg info. Als iets onduidelijk is, kan je bellen. Dat duurt alleen lang.”

“Via de tv kun je mensen goed bereiken denk ik. Mails of telefoontjes over geld zie ik als spam, dan reageer ik niet. Ook op social media ga ik niet reageren door het sociale aspect. Anoniem praten is goed.”

“Een brief via de gemeente is goed!”

“Anoniem praten is goed.”

Een luisterend oor is soms al genoeg

- Geïnterviewden geven aan dat een luisterend oor al heel prettig is. Mensen willen soms ook gewoon even hun verhaal kwijt. De werkgever hoeft het probleem niet altijd op te lossen.
- Daarnaast denken mensen met geldzorgen vooral ook aan geld of meer uren werken om het probleem op te lossen.

“Met mijn vorige leidinggevende deelde ik heel veel. Hij deelde ook veel met mij. Je moet vertrouwen hebben in de persoon met wie je je geldzorgen bespreekt. Je moet close zijn, en een goede band hebben.”

“Mijn werkgever heeft niks voor mij opgelost, maar vooral het praten heeft geholpen, omdat we alles bespreken. We zijn ook vrienden.”

“Toen ik ziek was, pakte het ook goed uit om te praten. Daardoor heb ik nu een menselijkere band, die was voorheen zakelijk. Het is dus goed als een werkgever hulp aanbiedt, als de werkgever maar niet verantwoordelijk is.”

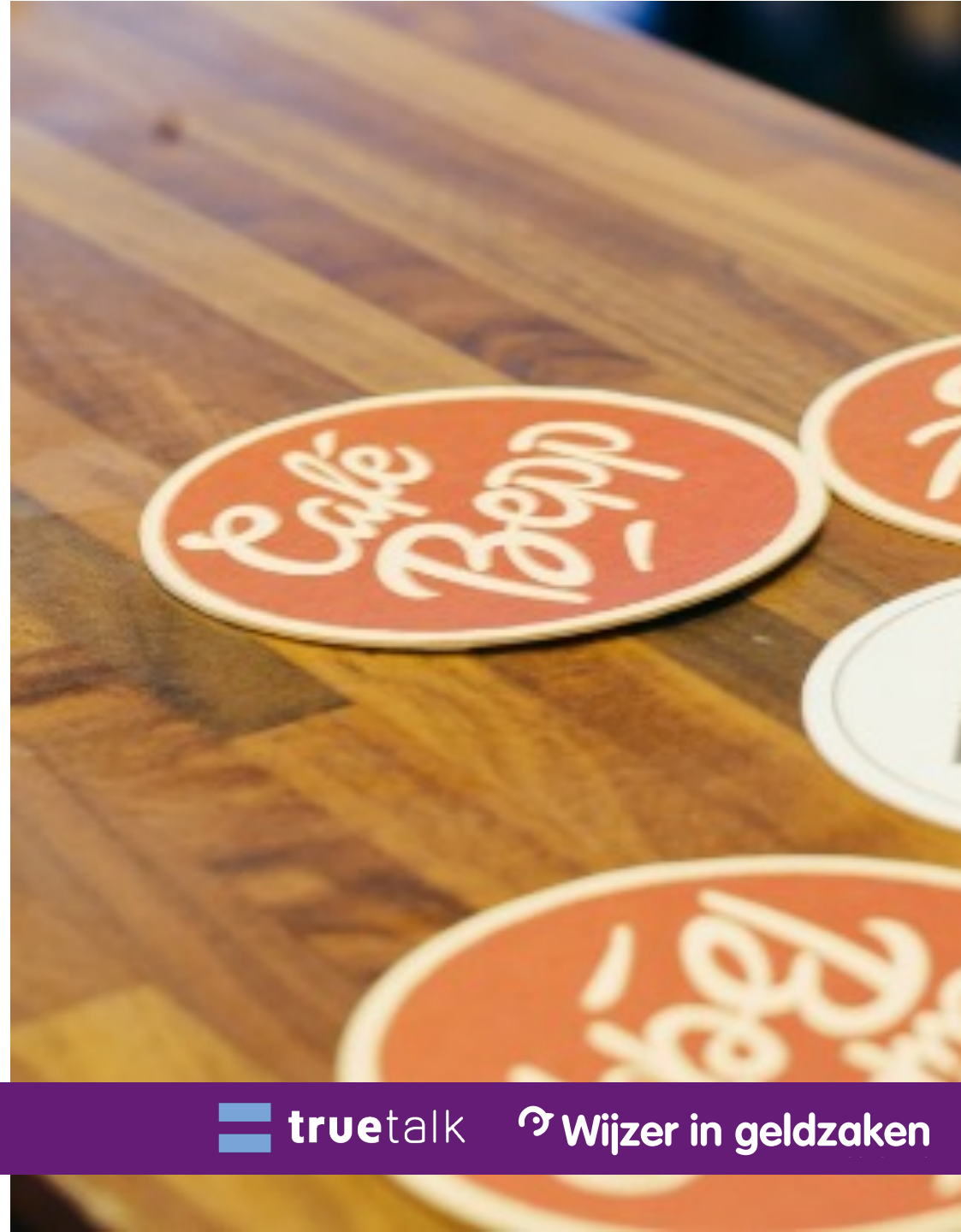
“Degene met wie je geldzorgen bespreekt moet geen oordeel hebben. Het moet een gelijkwaardige relatie zijn.”

“Een vertrouwenspersoon is belangrijk. Vertrouwen is belangrijk als je over dit soort zaken spreekt.”

“Geef een bonus als iemand het goed doet, zo los je ook geldproblemen op.”

Leerpunten

Deelonderzoek: in gesprek met werknemers met geldzorgen over de rol van de werkgever in het bespreken van geldzorgen



Leerpunten (1 van 3)

- De interviews maken duidelijk dat geldzorgen een flinke impact hebben op het leven van mensen. De stress die deze geldzorgen opleveren kan lang niet iedereen verborgen houden voor hun omgeving. Vooral op een plek waar men een groot deel van de dag aanwezig is, op het werk, zou de omgeving kunnen signaleren dat hij/zij zich anders gedraagt dan normaal. Verschillende geïnterviewden zeggen dat hun collega's en hun leidinggevenden (hadden) kunnen zien dat er wat aan de hand is omdat zij zich minder goed kunnen concentreren en/of kortaf reageren. **De werkplek lijkt dus een logische plek om geldzorgen te signaleren.**
- Hoewel de werkgever niet de eerste persoon is aan wie mensen met geldzorgen denken om hulp te vragen, vinden ze het wel een logische rol voor een werkgever. De leidinggevende signaleert die problemen immers ook aan de hand van directe (zoals loonbeslagen) en indirecte signalen (zoals verminderde concentratie). Het is dan wel zaak **om meer bekend te maken dat werkgevers hulp zouden kunnen bieden.** Nu is dat bij de geïnterviewden onbekend en daarom niet de eerste plek waar ze zelf zouden aankloppen voor hulp.
- Verder is duidelijk dat het wel een grote stap is voor de geïnterviewden om zelf te beginnen met hun leidinggevende over financiële problemen. Schaamte speelt hierbij een rol. De drempel om hulp te vragen zou lager liggen als vantevoren duidelijk is dat een werkgever hulp kan bieden en **als de leidinggevende (op tactische wijze) zelf de eerste stap zet.** Bijvoorbeeld door te vragen hoe het met ze gaat. Hulp accepteren is immers makkelijker dan hulp vragen.

Leerpunten (2 van 3)

- **Een luisterend oor is soms al genoeg.** Het is volgens geïnterviewden fijn om je verhaal te kunnen vertellen. Het is dan niet per sé nodig dat de werkgever de problemen ook direct oplost, maar luisteren en doorverwijzen naar hulpverleningsinstanties is al behulpzaam. Het kan ook als prettig worden ervaren dat de echte hulp wordt losgekoppeld van het gesprek dat de werkgever met zijn werknemer heeft. Zo kan de werknemer het echte persoonlijk gesprek aangaan met een vertrouwenspersoon of een externe partij (vrijwilligersorganisatie bij hulp met schulden).
- Het is wel **relevant om veiligheid te creëren**. Een van de barrières om met je leidinggevende over geldzorgen te praten is angst dat dit wordt doorverteld aan anderen. Het is belangrijk dat werkgevers benoemen dat alles wat wordt besproken vertrouwelijk wordt behandeld. **Belangrijker nog dan deze woorden is het gedrag van werkgevers.** Verschillende geïnterviewden hebben immers meegemaakt dat vertrouwelijke informatie wordt gedeeld met collega's. Het vertrouwen om privéproblemen met een leidinggevende te bespreken komt te voet en gaat te paard.
- Ook zijn werknemers bang dat een leidinggevende bewust of onbewust dit meeneemt in de beoordeling van het functioneren op werk. Enkele geïnterviewden met een tijdelijk contract hebben naar eigen zeggen meegemaakt dat hun contract niet werd verlengd doordat ze financiële problemen hadden. Het is relevant voor de werkgever om **te benoemen dat de gedeelde informatie geen gevolgen heeft voor hoe naar hen wordt gekeken als werknemer**. En ook hiervoor geldt dat dit niet alleen bij woorden moet blijven. Zodra het vermoeden bestaat dat financiële problemen in de privé-situatie de reden zijn dat het contract van een werknemer niet wordt verlengd, is dat een teken voor andere werknemers om niet over hun privéproblemen te spreken met hun leidinggevende.

Leerpunten (3 van 3)

- Hulp vragen en accepteren is niet simpelweg een kwestie van vraag en aanbod. Er spelen psychologische principes een rol. Voor sommigen geïnterviewden **voelen de geldzorgen als een vorm van persoonlijk falen. Ze hebben immers betaald werk** en toch lukt het ze niet om rond te komen. Het is voor hen moeilijker om het probleem te externaliseren (de schuld buiten zichzelf te leggen). Het helpt dan ook niet om als werkgever te vragen 'waarom ze in de financiële problemen zijn gekomen'? **Het is raadzaam om niet te wijzen op het probleem, maar juist op het doel: een schuldenvrij leven.** Met activerende vragen (gericht op de oplossing) wordt vermijdingsgedrag voorkomen.
- Er is wel een risico op weerstand bij het aansnijden van dit onderwerp. Het gezegde 'werk en privé gescheiden houden' is namelijk sterk. Het is relevant om werknemers de ruimte te bieden om hierover na te denken. Geïnterviewden geven zelf aan dat het relevant is dat **de leidinggevende meerdere keren vraagt hoe het met ze gaat.** Dat geeft hen de ruimte om het vertrouwen op te bouwen om deze problematiek te delen met de buitenwereld.
- Om een 'waar bemoei jij je mee-reactie' te voorkomen is het ook prettig om een goede aanleiding te zoeken voor een gesprek over geldzaken. **Levensgebeurtenissen (zoals een scheiding) kunnen als logische aanknopingspunten** worden gebruikt voor een persoonlijk gesprek.
- De simpele vraag 'hoe gaat het thuis' kan al veel betekenen volgens de geïnterviewden. Het is daarbij wel relevant volgens hen dat **oprechte interesse** wordt getoond. Een plichtmatige vraag prikken ze naar eigen zeggen zo door heen. Ook kan het helpen als de leidinggevende iets deelt over zijn eigen privéleven. Dat verlaagt de drempel voor de werknemer om over de eigen privésituatie te spreken.

Bijlage:

algemene informatie over het
programma: geldgesprekken in
de buurt



De aanleiding (1 van 2)

Iedereen kan te maken krijgen met onverwachte gebeurtenissen in het leven, een plotselinge grote uitgave, het verlies van een baan, scheiding, ziekte en/of arbeidsongeschiktheid. **Maar sommige Nederlanders lopen een groter risico om door zo'n gebeurtenis in de financiële problemen te komen**, bijvoorbeeld omdat zij sowieso al moeite hebben met rondkomen en/of aangewezen zijn op laagbetaald werk. Deze financieel kwetsbare groepen vragen om extra aandacht en inspanningen om financieel fit te worden en blijven.

Uit een literatuurstudie (Wijzer in geldzaken en Nibud 2020) blijken de belangrijkste kenmerken van mensen in een financieel kwetsbare positie: een lage opleiding, geen (verdienende) partner, een migratieachtergrond, een beperkt vermogen om zich (financiële) vaardigheden en competenties eigen te maken of een beperking. Mensen met deze kenmerken zijn vaker arm, kunnen moeilijker rondkomen en/of hebben vaker te maken met betalingsachterstanden of schulden. **Het is vooral de stapeling van factoren die mensen extra financieel kwetsbaar maakt.** Neem bijvoorbeeld een laagopgeleide, alleenstaande moeder met drie kinderen en twee baantjes waarmee ze in totaal nog geen dertig uur werkt. Zij heeft een grotere kans dan gemiddeld om te behoren tot de groep financieel kwetsbare Nederlanders.

De aanleiding (2 van 2)

Deze groepen hebben het meeste baat bij alle activiteiten die we als platform ondernemen om mensen te ondersteunen bij het financieel fit worden, zijn en blijven. Aandacht voor financieel kwetsbare groepen is dan ook een van de prioriteiten die platform Wijzer in geldzaken in haar [meerjarenkoers in 2019](#) en [jaarplan 2020](#) heeft aangekondigd.

Om het perspectief van financieel kwetsbare groepen mee te nemen in de kernprojecten van Wijzer in geldzaken **moet niet alleen over, maar vooral met hen worden gepraat**. Maar dat is makkelijker gezegd dan gedaan. Want **financieel kwetsbare groepen zijn doorgaans niet vertegenwoordigd in onderzoekspanels**. Daarom zijn Wijzer in geldzaken en TrueTalk een samenwerking aangegaan om op een andere wijze in gesprek te raken met financieel kwetsbare groepen in een, voor hen, natuurlijke omgeving. Hieruit is het programma ‘#Geldgesprekken in de buurt’ ontwikkeld.

Het programma ‘#geldgesprek’

Het hoofddoel van de geldgesprekken is om met financieel kwetsbare groepen in gesprek te gaan en **meer te leren over hun (belevings)wereld**, zodat wij in onze kernprojecten daar beter op kunnen aansluiten. In algemene zin willen we graag weten wat de impact van financiële problemen op hun leven is, hoe dit hun perspectief beïnvloedt, via welke kanalen en met welke boodschap we uiteindelijk met onze kernprojecten het beste gericht kunnen helpen om de financiële fitheid van deze groepen te vergroten.

Het is belangrijk om dit gesprek te laten plaatsvinden in vertrouwde, natuurlijke omgevingen van financieel kwetsbare groepen, omdat we verwachten dat we dan meer open gesprekken kunnen voeren dan in een kantoorsetting. Bovendien kunnen we niet verwachten dat deze groepen naar kantoor komen. We zullen creatiever te werk moeten gaan om echt met hen in gesprek te komen. Daarom hebben we besloten om samen met TrueTalk op verschillende locaties verspreid over het land **mensen op straat in hun eigen buurt aan te spreken met de vraag of zij met ons in gesprek willen gaan**. Oftewel: een geldgesprek in de buurt. We zitten op locaties waar de kans het grootst is om de juiste doelgroep te spreken (Amsterdam Zuid-Oost, de Haagse Markt in Den Haag, een winkelstraat in Apeldoorn en Eindhoven, etc.), waarbij de recruiters met enkele screeningsvragen achterhalen of zij tot de juiste doelgroep behoren.

3 centrale onderwerpen die in alle geldgesprekken terugkomen

1



Waar gaan geldzorgen over?
En **hoe voelt het?**

2



Wat is nodig om financieel
fit te worden/blijven? En
wat zijn **barrières** om daar
te komen?

3



Hoe **bereiken** we financieel
kwetsbare groepen beter
en welke insteek kunnen
we daarbij hanteren?

#geldgesprek

in de buurt

 true talk

 Wijzer in geldzaken