



**GEZOND IN ...**

STIMULERINGSPROGRAMMA GIDS  
LOKALE AANPAK GEZONDHEIDSACHTERSTANDEN



# AAN DE SLAG MET EXPERIMENTEN REGELLUWE BIJSTAND EN BASISBANEN

HANDVATTEN VOOR GEMEENTEN



# INTRODUCTIE

De toenemende tweedeling in de samenleving baart zorgen. Corona trof mensen in een kwetsbare sociaaleconomische positie extra hard. De gevolgen daarvan gaan we naar verwachting nog lange tijd zien, aldus SCP. Ook de inflatie en prijsstijgingen door de oorlog in Oekraïne en energietransitie treft mensen in dezelfde groep hard. Het gaat om mensen met minder opleiding, geen of onzeker werk en weinig inkomen. Bestaanszekerheid herstellen, investeren in kansgelijkheid en gezond leven makkelijker maken krijgen de komende jaren dan ook prioriteit bij gemeenten (zie ook de [Propositie sociaal domein](#), van VNG, G4, G40, M50, P10, Divosa en NDS). Het zijn opgaven die we, volgens gemeenten, in samenhang moeten oppakken. En vanuit de groep mensen waarom het gaat. Want hun leefwereld kent geen opsplitsingen volgens de kokers van het beleid.

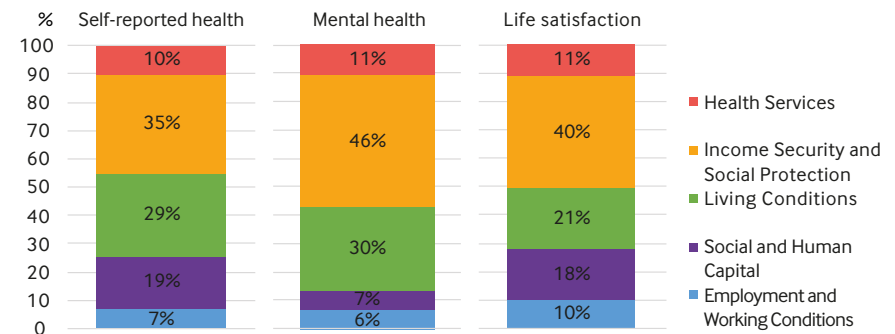
## Werk en inkomen leveren bijdrage aan bestaanszekerheid en gezondheid

Deze handreiking gaat in op experimenten rond werk en inkomen. Factoren die een belangrijke bijdrage leveren aan bestaanszekerheid en gezondheid. Het [Health Equity Status Report](#) van de WHO uit 2019 onderstreept dit. Nevenstaand figuur laat zien dat inkomenszekerheid en de sociale omgeving het grootste deel van gezondheidsverschillen tussen mensen verklaart, in termen van ervaren gezondheid, mentale gezondheid en levensvoldoening.

Voor het terugdringen van gezondheidsverschillen zijn werk en inkomen of inkomens(zekerheid) dus belangrijke aangrijpingspunten. Daar liggen nu juist kansen. Gemeenten proberen tot een betere uitvoering van de Participatiewet te komen en ook een aantal recente ontwikkelingen, zoals de toeslagaffaire, dragen bij aan de maatschappelijke discussie dat meer aandacht voor bestaanszekerheid nodig is.

## Experimenten met regelluwe bijstand en basisbanen

Meerdere gemeenten experimenteren in dit kader met vormen van regelluwe bijstand. Dat betekent dat mensen met een bijstandsuitkering s bijvoorbeeld tijdelijk niet verplicht hoeven te solliciteren. Ook wordt soms extra begeleiding ingezet of krijgen mensen meer ruimte om (bij) te verdienen. In een basisbaan verrichten mensen uit de bijstand maatschappelijk waardevol werk. Het gaat om werk aanvullend op hun uitkering, vaak gefinancierd door de overheid. Doorstroom naar een reguliere baan kan weliswaar plaatsvinden, maar is in de regel niet het doel op zich. Beide type experimenten laten zien dat deelnemers profijt ervaren op het gebied van welzijn en gezondheid. In deze publicatie brengen we de ervaringen van de voorlopers breder onder de aandacht en geven we tips om zelf hiermee aan de slag te gaan.



Bron: WHO

# STAPPENPLAN

## AAN DE SLAG MET REGELLUWE HULP

**Wat kunnen gemeenten leren van de pilots en experimenten op het terrein van regelluwe bijstand en basisbanen? Om die vraag te beantwoorden spraken we projectleiders van diverse experimenten bij vijf gemeenten: Amsterdam, Groningen, Heerlen, Oss en Wageningen. Met hun tips proberen wij andere gemeenten een stap verder te brengen.**

In deze publicatie staan handvatten voor gemeenten die zelf aan de slag willen met of willen leren over experimenten regelluwe bijstand en basisbanen. De inzichten zijn zinvol voor:

- Gemeenteambtenaren die zich bezighouden met het beleid rond werk en inkomen en de Participatiewet.
- Beleidsambtenaren volksgezondheid die samen (willen) werken met collega's vanuit werk en inkomen).
- Bestuurders die voeding nodig hebben voor een bestuurlijke discussie over de uitvoering van de Participatiewet, het geven van regelluwe bijstand of het inzetten van basisbanen, mede vanuit het perspectief van gezondheid of welzijn.

Welke nieuwe aanpak kies ik?

Houding en gedrag beïnvloeden

Praktisch: Van start gaan

De nieuwe aanpak 'inregelen' in de eigen organisatie

Uitdagingen het hoofd bieden

Effect sorteren

Samenwerking met externe partijen organiseren bekrachtigen

### Rapport met evaluatie experimenten vijf gemeenten

In [dit rapport](#) van Platform31 staat meer achtergrond en de uitgebreide resultaten van de evaluatie van de experimenten in deze vijf gemeenten.

### Aansluiting bij negen principes voor duurzame gezondheidsaanpak

Met negen principes geeft Pharos richting aan een duurzame aanpak van gezondheidsverschillen. In de experimenten en pilots met regelluwe hulp komen vrijwel alle principes aan bod. Denk aan het inzetten op een brede aanpak, differentiëren waar nodig en sturen op al doende leren en experimenteren, samenwerken met de mensen om wie het gaat, persoonsgericht en met geloof in eigen kunnen en zelfredzaamheid.

[Lees meer](#)

### Evaluatie CPB: effecten op uitstroom en gezondheid

Het CPB evalueerde de experimenten met regelluwe bijstand. Zij vonden geen (positieve of negatieve) effecten van het ontheffen van arbeids- en re-integratieverplichtingen op uitstroom naar (voltijd) werk. Wel zagen gemeenten in de afzonderlijke experimenten dat de interventies positief bijdragen aan:

- Welbevinden
- Ervaren gezondheid
- Zelfredzaamheid
- Sociale participatie
- Zelfvertrouwen van deelnemers

[Lees meer](#)

## WELKE NIEUWE AANPAK KIES IK?

In de eerste plaats moet er overeenstemming zijn dat een vernieuwende aanpak nodig is. Daarna maak je een keuze voor een nieuwe aanpak. Zie jij vooral ruimte binnen jouw gemeente om in te zetten op inkomen? Dan is experimenteren met regelluwe bijstand zinvol. Maar zit er vooral energie op het versterken van welzijn, zingeving of dagbesteding? Kijk dan naar de mogelijkheden rond de basisbaan.”

### BASISBAAN

De basisbaan biedt werk aan mensen die (naar alle waarschijnlijkheid) niet meer bemiddelbaar zijn voor werk op de reguliere arbeidsmarkt. Deze mensen zitten vaak langdurig in de bijstand (minimaal twee jaar). In een basisbaan doen zij maatschappelijk waardevol werk. Daar ontvangen zij ten minste het minimumloon voor.

#### Basisbaan in toekomstig beleid

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) ziet de basisbaan als belangrijk instrument in toekomstig arbeidsmarktbeleid.

[Lees meer](#)

### REGELLUWE BIJSTAND

Met regelluwe bijstand wordt een situatie bedoeld waarin er voor bijstandsgerechtigden geen of minder verplichtingen en sancties aan hun uitkering verbonden zijn. Dat betekent dat mensen die ondersteuning vragen op gebied van werk en inkomen bijvoorbeeld niet meer verplicht hoeven te solliciteren. Of extra persoonlijke begeleiding krijgen of (meer) ruimte om (bij) te verdienen

#### Analyse bijstandsexperimenten

Het Centraal Planbureau (CPB) deed een vervolganalyse van de experimenten in de bijstand. Centraal staan de effecten op de uitstroom naar betaald werk en zelfstandig ondernemerschap op de langere termijn.

[Lees meer](#)

## HOUDING EN DRAAGVLAK BEÏNVLOEDEN

Een nieuwe aanpak vanuit regelluwe bijstand of met basisbanen vraagt in de eerste plaats om geloof in de aanpak van bestuurders en op directieniveau van de ambtelijke organisatie. Vervolgens wordt de effectiviteit van een nieuwe interventie vergroot als uitvoerende professionals op de werkvloer en eventuele externe partners ook overtuigd zijn. Het helpt hierbij om aandacht te hebben voor deze punten.

### BEPAAAL HET UITGANGSPUNT

Bepaal bij de start de ambities en uitgangspunten van de nieuwe aanpak. Is dat uitstroom? Of is het gezondheid en welzijn en volgt maatschappelijke inzet en uitstroom daar (mogelijk) op? De focus op uitstroom in de reguliere werkwijze bij een bijstandsuitkering maakt dat er vaak vanuit een beheersmatige en controlerende houding naar casussen wordt gekeken. Een grondhouding waarbij uitstroom niet het enige criterium is maar ook gekeken wordt naar maatschappelijke inzet en welzijn, geeft professionals bewegingsruimte in de uitvoering.

### STIMULEER EEN MENSGERICHTE BENADERING

Als een professional bijstandsgerechtigden met vertrouwen benadert en weet aan te sluiten bij diens situatie en perspectief, dan leert de ervaring dat het gesprek verandert. En kun je als professional meer betekenen voor mensen. Dit gaat echter niet vanzelf, maar vraagt om een andere benadering. Met als uitgangspunt vertrouwen. Een vertrouwensband helpt in de wisselwerking tussen inwoner en professional. Vertrouwen opbouwen kost tijd en leidt niet altijd direct tot uitstroom. Nu is inzet op snelle uitstroom vaak de norm, in plaats van duurzame zelfredzaamheid.

#### HOE? Interne training

De inzet van mensgerichte methodieken en gedragsverandering bij professionals kan door interne training worden bekrachtigd. Meekijken in de spreekkamer en daarop reflecteren, kan een onderdeel van de training vormen.

#### Werk persoonsgericht en versterk geloof in eigen kunnen en zelfredzaamheid

In persoonsgericht werken staat de persoon centraal en hebben professionals aandacht voor de sociale omstandigheden, de emoties, waarden, behoeften en vaardigheden van mensen. Deze manier van werken is een voorwaarde om effectieve en samenhangende zorg en ondersteuning te kunnen bieden. Binnen het sociaal domein wordt hierbij een grote nadruk gelegd op autonomie, eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid. [Lees meer](#)

### CREËER RUIMTE OM LEF TE KUNNEN TONEN

De organisatie moet de ruimte bieden voor professionals om anders te kunnen werken. Er is dan vertrouwen nodig vanuit de organisatie in het oordeel en de professionaliteit van de uitvoering. En dit vraagt ook om bestuurlijk lef.

#### HOE? Tijd en ruimte maken

- Laat onnodige interne regeltjes en het idee van 'dat doen we nooit' los. Een beheersmatige controlerende houding moet plaatsmaken voor een houding die uitgaat van: als het goed beargumenteerd is, zijn diverse trajecten mogelijk. Het vraagt vertrouwen van organisaties om tot een gezamenlijk takenpakket voor een basisbaan te komen. Dit kost tijd.
- Kies andere prestatie indicatoren. Beoordeel niet alleen op uitstroom. Dan kunnen professionals mensen de tijd gunnen om via een tussenstation (bijv. maatschappelijke inzet (basisbaan) of parttime werk, opleiding) uit te stromen. Het gekozen uitgangspunt is hiervoor een essentieel startpunt.
- Het is een leerproces. Maak tijd vrij voor professionals in de uitvoering om de nieuwe aanpak toe te passen. Het verlagen van de case load helpt hierbij.

## PRAKTISCH: VAN START GAAN

**Uiteindelijk is er maar een manier om te kijken of het werkt en dat is door het in de praktijk te ervaren. We geven een aantal stappen die vanuit de experimenten als helpend werden ervaren om van start te gaan in de praktijk.**

### BEPAAAL AMBITIES, DOELEN EN DOELGROEP

Heldere ambities met oog voor de doelgroep maakt keuzes in de uitvoering makkelijker. Het helpt de professionals om keuzes te maken die aansluiten bij de behoefte van de inwoner maar ook passen binnen de kaders van de organisatie en samenwerkingspartners.

#### HOE? Haalbaarheidsstudie

Een haalbaarheidsstudie kan bij een basisbaan helpen in het beoordelen of een nieuwe aanpak zinvol lijkt. Een dergelijke onderzoek helpt ook in het 'meenemen' van de gemeenteraad en daarmee de betrokkenheid bij de uitwerking van een nieuwe aanpak.

### RESULTATEN VASTLEGGEN

Denk vooraf na over het meten van resultaten (achteraf). Bedenk daarbij voor wie je monitort en waarom.

#### HOE? Uitwisselen ervaring

Wissel ervaringen uit via een klankbordgroep bestaande uit diverse partijen zoals kennisinstellingen en werkgeversorganisaties. Dat kan de effectiviteit van de nieuwe aanpak vergroten.

#### HOE? Koppelen onderzoek

Zorg voor koppeling met onderzoek om resultaten gefundeerd naar buiten te kunnen brengen. Uitwisseling van praktijk en wetenschap kan over en weer versterkend werken. Let wel op: de verbinding van onderzoek met een pilot vraagt veel. Data moet op orde zijn en matchen, aannames en uitkomsten moeten in openheid besproken kunnen worden. Daarnaast zijn er kosten mee gemoeid. Een vruchtbare samenwerking vraagt om regelmatig contact en ruimte om interpretaties uit te spreken, voordat resultaten naar buiten toe gedeeld worden.

#### Keuzehulp verantwoording

De uitdaging is om een helder doel te stellen, maar in de weg daarnaartoe te durven experimenteren en al doende te leren. Tegelijkertijd zijn formele afspraken over het proces, samenwerking, taakverdeling en randvoorwaarden van groot belang. Dit vraagt om andere manieren van (samen)werken en om leiderschap. Evaluatie en monitoring is essentieel om een aanpak te kunnen bijsturen, te verantwoorden en te verduurzamen. [Gebruik de keuzehulp van GezondIn](#)

### BEGIN!

Het maken van een plan van aanpak is een eerste actie om alle neuzen dezelfde kant op te krijgen. Maar: de uitwerking hoeft aan de voorkant niet helemaal dichtgetimmerd te zijn. Juist door de ideeën in de praktijk te brengen, komen onvolkomenheden vanzelf naar voren en volgen nieuwe oplossingen.



# DE NIEUWE AANPAK 'INREGELEN' IN DE EIGEN ORGANISATIE

De invoering van een andere aanpak vraagt om een aantal voorbereidingen vanuit de organisatie.  
We noemen een paar punten om rekening mee te houden.

## OMBUIGEN KRITISCHE AMBTELIJKE HOUDING

Vaak stuit men in de praktijk op weerstand vanuit de ambtelijke organisatie. Het is dan ook goed om eerst te investeren in draagvlak en houding.

### HOE? Draagvlak

- Het helpt als een projectleider de weg in de organisatie goed kent om het nodige draagvlak voor elkaar te krijgen.
- Een enthousiaste kracht kan uitkomst bieden bij het motiveren van uitvoerende professionals (zoals klantmanagers of consultants).

## PERSONEEL KWALIFICEREN

Essentieel is de selectie van ervaren en gekwalificeerde professionals (zoals projectleiders en klantmanagers of consultants) om de juiste mensen voor een basisbaan te kunnen selecteren en om de nieuwe aanpak goed te kunnen begeleiden.

### HOE? Professionals in hun kracht zetten

- Bepaal waar een goede klantmanager/consulent aan moet voldoen om de nieuwe aanpak uit te voeren, en hoe zij worden beoordeeld. Bespreek dit samen.
- Zorg voor training, opleiding, reflectie op gespreksvoering (bijv. door meekijken met video).
- Ook intervisie en ervaringen uitwisselen met andere gemeenten helpt om de uitvoering te verbeteren.

### Een goed gesprek

In gesprekken die professionals voeren met bijstandsgerechtigden hebben zij ook vaak aandacht voor (stress door) armoede en schulden of onzekerheid over werk en de invloed daarvan op de gezondheid. GezondIn sprak met vijf ervaren professionals uit het sociaal domein over hun brede gesprek. Wat is volgens hen belangrijk? Wat doen ze en wat laten ze? En wat hebben ze nodig van hun organisaties?

[Lees meer](#)

## WERKGEVERSCHAP BELEGGEN

Bij het organiseren van een basisbaan met een minimum-inkomen moeten de samenwerkingspartners bepalen wie de formele werkgever van iemand met een basisbaan wordt.

### HOE? Werkgevers kiezen

Werkgeverschap kan worden belegd bij een uitvoerder die formeel onder een WerkgeversServicePunt valt. Op deze manier kan dezelfde CAO voor alle taken in een basisbaan worden toegepast.

### WerkgeversServicepunt

Een [WerkgeversServicepunt](#) (WSP) is een samenwerking van gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, kenniscentra en andere partijen. Werkgevers krijgen daar informatie en ondersteuning als zij iemand aan wilt nemen die moeilijker aan het werk komt. Denk bijvoorbeeld aan informatie over de Participatiewet en de banenafpraak, voorzieningen en financiële regelingen.

## UITDAGINGEN HET HOOFD BIEDEN

Tijdens het experimenteren met de nieuwe aanpakken kwamen de gemeenten een aantal uitdagingen tegen. Een aantal zaken verdienen daarom extra aandacht.

### VOORKOM EEN ARMOEDEVAL

Bij uitstroom of werk in een basisbaan of parttime werk kan men door het wegvallen van toeslagen en of (tijdelijk) in financiële problemen komen. Immers, een bijstandsgerechtigde heeft in de regel geen financiële buffer.

#### HOE? Extra ondersteuning bieden

Bied extra ondersteuning en begeleiding bij de financiële situatie van een deelnemer. Bijvoorbeeld door iedere maand opnieuw na te gaan hoe berekeningen precies uitvallen. Bij parttime werk gaat het om het toekennen van de juiste premie. Soms gaat men er financieel op achteruit. Ook al is dat bedrag nog zo klein, een gemeente mag dat niet compenseren.

#### Creatief uit de bijstand

In de publicatie [Creatief uit de bijstand](#) (Platform31) staan een aantal voorbeelden om een armoedeval te voorkomen.

### VOORKOM VERDRINGING

Critici van basisbanen waarschuwen dat verdringing op kan treden. Dit vraagt bij de inrichting van een basisbaan serieuze aandacht. Een taak moet daadwerkelijk aanvullend en niet marktverstorend zijn. Het mag geen taak zijn die slechts een enkele organisatie dient. Of die bepaalde groepen door inzet van het instrument benadeelt. Dit vraagt om een overwogen selectie van taken/banen.

#### HOE? Toetsen

Voorkom verdringing door een toets voor verdringing toe te passen. Veel gemeenten hebben in verordeningen en beleid richtlijnen opgesteld over verdringing.

#### HOE? Gebiedsmanagement en accounthouders van grote samenwerkingspartners en coalities

Haal via gebiedsmanagers de behoefte op aan mogelijk-uit-te-voeren-taken die als basisbaan kunnen dienen. Deze gebiedsmanagers hebben ook het netwerk met partijen die actief zijn in de wijk, zoals woningbouwcorporaties, welzijnsorganisaties en commerciële partijen.

#### Toets voor verdringing

De handreiking [Verdringing voorkomen bij het bevorderen van arbeidsparticipatie](#) (Divosa) helpt bij de beoordeling van verdringing op de arbeidsmarkt.



## EFFECT SORTEREN

Om effect te sorteren met de nieuwe aanpak zijn er een aantal kansen die mogelijk verzilverd kunnen worden. We noemen een aantal mogelijkheden.

### GEDIFFERENTIEERDE BENADERING

Er liggen kansen in het werken conform een doelgroepenbenadering. In de praktijk is de variatie in de doelgroepen groot: jongeren, statushouders, mensen met WW of WIA, alleenstaande moeders, gescheiden, etc. Iedere groep kent zijn eigen kenmerken en daar moet de aanpak op afgestemd worden.

#### Differentieer waar mogelijk

Het bieden van gelijke kansen houdt in dat maatregelen, beleid en interventies rekening houden met verschillen tussen mensen en groepen, en dat de intensiteit van de inzet hierop wordt aangepast. Alleen door een combinatie van universeel beleid met maatwerk kan de sociaaleconomische verschillen aangepakt worden.

[Lees meer](#)

### PARTTIME WERK ALS (TUSSEN)STATION

Parttime werk kan een belangrijk (tussen)station zijn van bijstand naar werk. Met de kanttekening dat dit slechts voor een deel van de bijstandsgerechtigden op gaat. Voor een ander deel is parttime werk het maximaal haalbare. Voorwaarde is in ieder geval dat mensen hier goed in worden begeleid. Zo voorkom je financiële problemen vanwege verrekeningen.

#### Toolkit parttime werk

De [toolkit parttime werk](#) (Ministerie van SZW) biedt gemeenten handvatten om onrust rondom inkomstenverrekening voor inwoners zoveel mogelijk weg te nemen.

#### Werkwijzer verrekening inkomsten

De [werkwijzer verrekening parttime inkomsten](#) (Divosa) laat van een aantal gemeenten voorbeelden zien van de werkprocessen om inkomstenverrekening toe te passen.

### KOPPELEN AAN MANAGEMENT INFORMATIE SYSTEEM

Het goed begeleiden van mensen vraagt niet alleen van professionals zorgvuldige begeleiding. Vanuit de organisatie vereist het een goed werkend management informatie systeem. Een groot deel van de bijstandsgerechtigden ontvangen ook ondersteuning van andere afdelingen binnen de gemeente (bijvoorbeeld op het vlak van WMO of schuldhulp). Dit is niet altijd in één oogopslag in het systeem naar voren te halen. Deels vanwege privacy en deels vanwege imperfectie in de systemen. Op het moment dat mensen parttime gaan werken en hiervoor een uitstroompriemie ontvangen, helpt het als de 'achterkant' van het systeem zo is ingericht dat verandering in toeslagen voor bijstandsgerechtigden direct zichtbaar worden. Het digitale systeem biedt in theorie kansen om de dienstverlening hierop te optimaliseren.

## SAMENWERKING MET EXTERNE PARTIJEN BEKRACHTIGEN

Het kan waardevol zijn om in de nieuwe aanpak met andere partijen samen op te trekken.  
Deze aanknopingspunten kunnen daarbij helpen.

### SAMENWERKING MET WERKGEVERS(NETWERKEN)

Er liggen kansen in de samenwerking met werkgevers (eventueel in afstemming met andere afdelingen) om uitstroom of maatschappelijke participatie beter af te stemmen en te bevorderen. Via Social Return afspraken bijvoorbeeld. Er zijn werkgeversnetwerken die inclusief werkgeverschap voorop stellen. En er zijn werkgevers die kleine banen aanbieden (bijvoorbeeld schoonmaak in het hotelwezen) die heel goed passen bij parttime inzet van mensen. In een krappe arbeidsmarkt zoals we die momenteel kennen, liggen hier kansen.

#### Normaalste Zaak

De Normaalste Zaak is een actief netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan een inclusieve arbeidsmarkt bouwen.

#### Social Return

Hoe houd je bij sociaal inkopen rekening met de groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? [Lees de inzichten uit de proeftuin sociaal inkopen](#) (Platform31).

### BASISBAAN: VERDELING VAN BATEN EN KOSTEN ONDER WIJKPARTNERS

Bij de inrichting van basisbanen zie je dat gemeenten vooralsnog de kosten voor hun rekening nemen. Naast de directe baten voor gemeenten door het besparen van uitkeringen, hebben in de praktijk vaak meerdere partijen baat bij de basisbaan, zoals zorgverzekeraars (gezondheid van deelnemers verbetert) of corporaties (leefbaarheid in de wijk vergroot). De investeringen om te komen tot die voordelen kunnen in theorie met andere profiterende partijen worden gedeeld. In de praktijk vraagt het nog uitwerking om het financiële plaatje op deze manier rond te krijgen.

#### HOE? Koppelen budgetten

Verken ook de bekostiging van basisbanen vanuit inhoudelijke beleidsbudgetten. Als deze banen bijdragen aan bereiken van de andere beleidsdoelen kunnen basisbanen dienen als beleidsinstrument.

#### Impact ondernemen

Het aantal impact ondernemers groeit, en daarmee ook de impact die ze realiseren én de economische bedrijvigheid. Die impact kan bijvoorbeeld gericht zijn op een inclusieve arbeidsmarkt, betere zorg of minder armoede. Daar ligt een kans voor lokale overheden, om nieuwe banen te creëren.

[Lees meer](#)

# COLOFON

**Auteurs:** Sabina Gietema en Maite Gadellaa (Platform31)

**Met medewerking van:** Ruud Dorenbos, Lydia Sterrenberg (Platform31) en Tom Moons (Pharos)

**Redactie:** Platform31

**Foto's cover:**

Lydia Sterrenberg

[www.beeldbank.zeeland.nl](http://www.beeldbank.zeeland.nl), foto Mechteld Jansen

[www.beeldbank.zeeland.nl](http://www.beeldbank.zeeland.nl), foto F. Buonadonna

**Opmaak:** Gé Grafische vormgeving

Mei 2022

*Hoewel grote zorgvuldigheid is betracht bij het samenstellen van deze handreiking aanvaardt Platform31, Pharos en de betrokkenen geen enkele aansprakelijkheid uit welke hoofde dan ook voor het gebruik van de in deze publicatie vermelde gegevens. Alles uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar worden gemaakt mits de bron wordt vermeld.*

## OVER GEZONDIN

Om gezondheidsverschillen terug te dringen is een lokale samenhangende aanpak nodig, met een actieve rol van de inwoner zelf. GezondIn ondersteunt gemeenten bij het versterken van hun lokale aanpak, verspreidt kennis en brengt professionals uit alle domeinen bij elkaar.

GezondIn wordt uitgevoerd door Pharos en Platform31 met financiering van het ministerie van VWS.

[www.gezondin.nu](http://www.gezondin.nu)