

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 727

Vragen van de leden **Kuiken** en **Mutluer** (beiden PvdA) aan de Ministers van Justitie en Veiligheid en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *schulden bij publieke dienstverleners, waaronder politieagenten en andere ambtenaren* (ingezonden 15 september 2022).

Antwoord van Minister **Yeşilgöz-Zegerius** (Justitie en Veiligheid) en van Minister **Bruins Slot** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), mede namens de Staatssecretaris van Defensie (ontvangen 14 november 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 207.

#### Vraag 1

Weet u dat voor de screening naar de integriteit en betrouwbaarheid van politieagenten ook gekeken wordt naar het hebben van problematische schulden?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Zijn er andere beroepsgroepen bij de overheid waarbij integriteit en betrouwbaarheid tot de kernwaarden behoren en waar gescreend wordt op het hebben van schulden? Zo ja, welke beroepsgroepen zijn dat? Heeft u een indicatie van het aantal ambtenaren in deze beroepsgroepen dat problematische schulden heeft? Zo nee, bent u bereid dit te laten onderzoeken?

#### Antwoord 2

Overheidssectoren voeren zelfstandig beleid op de risico's van (problematische) schulden. Hier is geen centraal overzicht van. In de beantwoording van deze Kamervragen kan dus niet een beeld worden gegeven van de overheid als geheel. Er zal – naast de sector politie – in worden gegaan op het beleid bij de sectoren Rijk, Defensie en gemeenten. Integriteit en betrouwbaarheid zijn uiteraard voor alle ambtenaren een belangrijke kernwaarde. Deze kernwaarden staan ook beschreven in de diverse gedragscodes voor ambtenaren. Denk bijvoorbeeld aan de «Gedragsregels Veiligheid & Integriteit» van Defensie, de door gemeenten gehanteerde gedragscodes voor ambtenaren en de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR). In

<sup>1</sup> politie.nl, Agent worden – Screening, <https://kombijde.politie.nl/agent-woorden/intake/screening>.

deze gedragscodes staan ook voorbeelden van specifieke functies met extra integriteitsrisico. Bij deze functies kan financiële kwetsbaarheid worden meegenomen in een screening. Dit kan bijvoorbeeld voor medewerkers in een vertrouwensfunctie het geval zijn, die een veiligheidsonderzoek krijgen door de AIVD (of bij Defensiemedewerkers door de MIVD) op grond van de Wet op de veiligheidsonderzoeken.

#### *Veiligheidsonderzoek*

In een veiligheidsonderzoek wordt onder meer aandacht geschonken aan de persoonlijke gedragingen en omstandigheden van een betrokkene. Problematische schulden van een betrokkene kunnen daarbij een rol spelen. De criteria waaraan een (potentiële) vertrouwensfunctionaris in algemene zin moet voldoen zijn eerlijkheid, onafhankelijkheid, loyaliteit, integriteit en veiligheidsbewustzijn. Deze criteria worden ingevuld aan de hand van indicatoren, waarbij onder andere wordt bekeken of er mogelijk sprake is van financiële kwetsbaarheid. Bij de beoordeling of sprake is van financiële kwetsbaarheid wordt rekening gehouden met onder meer de volgende factoren: de hoogte van de schuld, de hoogte van reguliere inkomsten en het vermogen, het patroon van inkomsten en uitgaven, het perspectief dat de financiële problemen binnen afzienbare tijd zijn opgelost, de houding van betrokkene ten opzichte van het oplossen van de financiële problemen en het bieden van directe en volledige transparantie.

De financiële situatie kan ertoe leiden dat een betrokkene kwetsbaar wordt geacht voor bijvoorbeeld omkoping of chantage. Ook kan er een risico zijn dat iemand door zware financiële problemen geen weerstand kan bieden aan verleidingen als heling of het te gelde maken van vertrouwelijke informatie. Indien wordt geconstateerd dat sprake is van onvoldoende waarborgen dat de betrokkene onder alle omstandigheden de uit de vertrouwensfunctie voortvloeiende plichten, getrouwelijk zal volbrengen, kan een Verklaring van Geen Bezwaar (VGB) worden geweigerd, dan wel ingetrokken.

#### *Schuldenproblematiek niet direct en soms niet volledig zichtbaar*

Er is geen centrale registratie van problematische schulden onder overheids-personeel als geheel. Als schulden leiden tot een loonbeslag wordt dit bekend bij de personeelsadministratie van de betreffende organisatie. Er zijn nu geen signalen van een stijging van het aantal loonbeslagen bij politie, Rijk, Defensie en gemeenten.

Daarbij is wel belangrijk om twee zaken te benoemen:

#### *Loonbeslagen kennen een na-ijleffect*

(Problematische) schulden leiden niet direct tot loonbeslagen. Eerst volgen betalingsherinneringen en het inzetten van een incassobureau. Pas daarna kan sprake zijn van een loonbeslag. Dat betekent dat er sprake is van een na-ijleffect: het kan zijn dat er nu medewerkers zijn met problematische schulden, die later in de tijd te maken krijgen met een loonbeslag. Gezien de bijzonderheid van de huidige situatie met oplopende energieprijzen en inflatie zal ik als Minister van BZK de komende tijd het aantal loonbeslagen nauwgezet blijven volgen. Zo is het mogelijk om te zien of meer medewerkers te maken krijgen met een loonbeslag.

#### *Informeel schulden zijn niet zichtbaar*

Het is ook goed om op te merken dat bij loonbeslag schulden in de informele sfeer niet worden meegenomen, denk bijvoorbeeld aan een schuld aan een vriend/familielid. Bij deze informele schulden is het afhankelijk van het initiatief van de medewerker of het bij de werkgever bekend wordt, bijvoorbeeld omdat de medewerker hulp inroept van het financieel loket, een Sociaal Fonds of het bespreekt met de leidinggevende of de vertrouwenspersoon of bedrijfsmaatschappelijk werk. Bij Rijk, politie, Defensie en gemeenten is in de afgelopen maanden geen toename van meldingen of hulpvragen waarneembaar. Wel zijn er vanuit de organisaties meer vragen van leidinggevendenden over hoe de medewerkers te informeren als ze in de problemen dreigen te komen door de energieprijzen en de inflatie.

#### *Extra alertheid is geboden*

Het na-ijleffect van loonbeslagen (problematische schulden leiden pas later in de tijd tot loonbeslagen) gecombineerd met het feit dat informele schulden dikwijls niet zichtbaar zijn maakt dat extra alertheid geboden is als er signalen zijn uit andere bronnen. Denk bijvoorbeeld aan de signalen die maatschappelijk werkers binnen de organisaties krijgen of de toename van het aantal verzoeken bij een sociaal fonds. Ook is het belangrijk om medewerkers te stimuleren te spreken over hun (financiële) problemen. Op deze (en andere)

belangrijke onderdelen van de aanpak wordt verder ingegaan bij de antwoorden op vraag 3 en 5.

### Vraag 3

Deelt u de mening dat door de huidige gestegen energieprijzen ook politie-agenten of andere ambtenaren in beroep waar integriteit en betrouwbaarheid in het geding kan zijn, in de schulden dreigen te komen? Zo ja, welke risico's ziet u hierbij? Hoe wilt u deze risico's beheersen? Zo nee, waarom niet?

### Antwoord 3

Problematische schulden kunnen een integriteitsrisico opleveren. Medewerkers met (problematische) schulden kunnen vatbaar zijn voor fraude of diefstal, maar ook voor beïnvloeding of ondermijning van buitenaf. Dat levert een serieus risico op voor de betrouwbaarheid en integriteit van overheidsorganisaties. Het is daarom van groot belang om te voorkomen dat (problematische) schulden leiden tot dergelijke effecten. Ook vanuit het oogpunt van personeelszorg is het belangrijk om te werken aan financieel bewustzijn van de medewerkers en om actief ondersteuning te bieden aan medewerkers die in de financiële problemen zijn geraakt (of dreigen te raken). Mede om financiële stress en zorgen bij medewerkers met geldproblemen te voorkomen en te zorgen voor financiële fitheid. De oorzaken van financiële problemen blijken in de praktijk divers en vaak een samenloop van omstandigheden. Mensen schamen zich soms voor deze problemen en hebben het er niet over, ook niet met hun werkgever. Hierdoor kan het van kwaad tot erger gaan. Het is daarom belangrijk dat we problematische schulden uit de taboesfeer halen.

De aanpak van het risico van (problematische) schulden is als volgt:

#### *Hernieuwd onderzoek voor medewerkers in vertrouwensfuncties*

Bij de politie geldt met de inwerkingtreding van het besluit screening ambtenaren van politie en politie-externen (beoogd 1 januari 2023) een meldplicht. Relevante wijzigingen in de persoonlijke omstandigheden moeten worden gemeld. Bij relevante wijzigingen kan een nieuw betrouwbaarheidsonderzoek, eventueel aangevuld met een omgevingsonderzoek, volgen, indien daartoe aanleiding bestaat. De controle van de financiële omstandigheden is een onmisbaar deel van de screening.

Voor andere overheidsmedewerkers in vertrouwensfuncties geldt dat de werkgever op bepaalde momenten een hernieuwd onderzoek moet aanvragen. Voor een A-veiligheidsonderzoek wordt standaard na 5 jaar een hernieuwd onderzoek ingesteld. Voor een B- en C- veiligheidsonderzoek geldt een termijn van 10 jaar. Als er binnen deze periode nieuwe feiten en/of omstandigheden zijn, kan er ook eerder een hernieuwd veiligheidsonderzoek worden aangevraagd. Signalen van schulden kunnen een dergelijk nieuwe omstandigheid zijn dat een hernieuwd veiligheidsonderzoek wordt aangevraagd.

#### *Loonbeslagen en daarmee samenhangend risicomanagement*

Bij politie, Rijk, Defensie en gemeenten worden loonbeslagen bijgehouden in de eigen financiële administraties. Als uit rapportages blijkt dat sprake is van een loonbeslag wordt actie ondernomen. Wat er precies gebeurt verschilt per sector en per organisatie. Dat is afhankelijk van de hoogte, frequentie en aard van de schulden en de functie van de medewerker. Doorgaans neemt de verantwoordelijke HR-adviseur of direct leidinggevende contact op met betrokkene. In eerste instantie om hulp aan te bieden (via de diverse hulplijnen – zie antwoord op vraag 5). De HR-adviseur attendeert de medewerker daarbij op de kwetsbaarheid die schulden met zich mee kunnen brengen, zeker bij vertrouwensfuncties, consulaire of financiële functies. De betrokken medewerker wordt daarbij aangemoedigd om aan zijn/haar leidinggevende openheid van zaken te geven. Waar nodig vindt afstemming plaats met de afdeling die verantwoordelijk is voor integriteit. Wanneer geconstateerd wordt dat er sprake is van een integriteitsrisico kan, afhankelijk van de situatie, de werkgever doorverwijzen naar schuldhelpverlening, het takenpakket aanpassen, nadrukkelijker toezichthouden op het werk, hernieuwd onderzoek VGB of screening starten en in geval van ongeschiktheid overgaan tot het verlenen van ontslag.

#### *Diverse hulplijnen*

Er bestaan bij Rijk, politie, Defensie en gemeenten al verschillende hulplijnen voor medewerkers, zoals een financieel loket, bedrijfsmaatschappelijk werk, Sociaal Fonds en er zijn bijvoorbeeld cursussen voor leidinggevenden om schuldenproblematiek te herkennen. Deze hulplijnen staan uitgebreider bij het antwoord op vraag 5.

Als bewindspersonen van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Justitie en Veiligheid en Defensie zullen wij vanuit onze verantwoordelijkheid als werkgever in samenspraak met de departementen en uitvoeringsorganisaties de situatie blijven monitoren en op basis hiervan beoordelen of er aanvullende maatregelen nodig zijn.

#### Vraag 4

Kent u het bestaan van een sociaal fonds waarin politieagenten maandelijks een klein bedrag van hun salaris storten? Zo ja, kan dit fonds eventueel ook gebruikt worden om politieagenten met problematische schulden te helpen? Is het fonds daarvoor afdoende gevuld? Kunt u indien dit niet het geval is het fonds aanvullen?

#### Antwoord 4

Als Minister van Justitie en Veiligheid ben ik bekend met het landelijk dekkende netwerk van sociaal fondsen van de politie. Deze sociaal fondsen zijn er voor politiemedewerkers en door politiemedewerkers. Politiemedewerkers die in de financiële problemen zijn geraakt (of dreigen te raken) kunnen bij deze fondsen terecht voor advies en financiële hulp. Door middel van een intakegesprek met de betreffende politiemedewerker wordt bekeken waaruit de hulp kan bestaan en hiervoor wordt maatwerk geboden, zoals het bieden van een luisterend oor, ondersteuning bij financiën (budgetcoaching), een renteloze lening, die binnen een redelijke tijd afgelost moet kunnen worden, een gift, en/of een verwijzing naar andere instanties. Momenteel werkt de politie samen met de fondsen en externe partners aan een nog passende en sluitende hulpverlening aan politiecollega's. Dit betreft een geheel aan maatregelen waar de politie, de fondsen en externe hulpverleners ieder vanuit hun rol in samenwerken.

De beschikbare budgetten verschillen per fonds. Op dit moment beschikken de fondsen gezamenlijk over voldoende middelen om aan de vraag te voldoen. De fondsen geven aan dat op dit moment (nog) geen sprake is van een duidelijke stijging in het aantal hulpverzoeken. Mede door schaamte en angst voor baanverlies wachten medewerkers vaak (te) lang met het zoeken van hulp. De fondsen kunnen elkaar helpen als dat nodig is. Het landelijke dekkend netwerk van sociaal fondsen vormt een samenwerkingsverband en is in beheer van stichtingen

#### Vraag 5

Deelt u de mening dat het hebben van schulden voor deze beroepsgroepen voorkomen moet worden? Zo ja, wat kunt u concreet voor deze beroepsgroepen doen om dit te voorkomen? Bestaat er vanuit de overheid een fonds of zijn er andere financiële tegemoetkomingen om mensen te helpen van deze schulden af te komen? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 5

Het kabinet heeft recent aan aantal generieke maatregelen genomen die de oplopende financiële druk op huishoudens door exponentieel stijgende energieprijzen en inflatie moeten afremmen en het ontstaan van problematische schulden moeten voorkomen. Hiervan profiteren alle beroepsgroepen waaronder ook ambtenaren en politieagenten. Ook in de nieuwe CAO politie en Rijk zijn afgelopen jaar afspraken gemaakt over gedifferentieerde loonstijging, waarbij lage inkomens er relatief meer op vooruit zijn gegaan. Hieronder wordt ingegaan op de specifieke voorzieningen voor medewerkers, werkzaam bij de politie, rijksoverheid, Defensie en gemeenten.

#### Politie

De politie biedt actieve ondersteuning bij dreigende en acute geldzorgen van politiemedewerkers en zet in om de drempel om (tijdig) hulp te zoeken te verkleinen. Daarnaast wordt actief ingezet op versterking van financieel bewustzijn en weerbaarheid om stress voor te zijn. Voor politiemedewerkers zijn de volgende voorzieningen beschikbaar:

#### *Sociaal Fondsen*

Politiemedewerkers, die in de financiële problemen zijn geraakt (of dreigen te raken), kunnen terecht bij het landelijk dekkende netwerk van sociaal fondsen van de politie voor advies en financiële hulp, zoals aangegeven in de beantwoording van vraag 4.

#### *HR-desk en informatievoorzieningen*

Politie verstrekt actief informatie over de mogelijkheden voor hulp aan het politiepersoneel en advies die zij in- en extern kunnen krijgen. In deze communicatie wordt rekening gehouden met de schaamte en de angst voor baanverlies bij financiële problemen. Er bestaat een netwerk van vertrouwenspersonen waar medewerkers terecht kunnen om over die angstdrempel te praten. Daarnaast kunnen politiemedewerkers terecht bij de HR-desk voor informatie. Ook verwijst de HR-desk politiemedewerkers door naar onder andere bedrijfsmaatschappelijk werk.

#### *Bedrijfsmaatschappelijk werk*

Bedrijfsmaatschappelijk werk kijkt met politiemedewerkers, die in de financiële problemen zijn geraakt (of dreigen te raken), naar de financiële situatie en naar de oorzaken en gevolgen van geldzorgen. Bedrijfsmaatschappelijk werk biedt hulp voor de psychosociale problemen als gevolg van onder andere schulden. De inhoud van alles wat gedeeld wordt met een bedrijfsmaatschappelijk werker is volledig vertrouwelijk.

#### *Schuldhelpverlener GRIP*

De politie werkt samen met schuldhelpverlener GRIP. Dit is een externe schuldhelpverlener die deskundig is om samen met betreffende politiemedewerker (grote problematische) schulden aan te pakken.

#### *Onafhankelijk adviespunt*

Om de drempel om hulp te zoeken zoveel mogelijk te verlagen richt de politie momenteel een onafhankelijk adviespunt op waar politiemedewerkers- als ze dat willen – anoniem advies kunnen vragen of problemen kunnen melden. Dit meldpunt zal ook gaan fungeren als portaal voor informatie en doorverwijzing.

#### *Overige hulp*

In overleg met de werkgever bestaat er voor politiemedewerkers, die in de financiële problemen zijn geraakt, de mogelijkheid om voorschotten uit te laten keren, van bijvoorbeeld vakantiegeld, om overwerk in geld uit te laten betalen en om meer uren te mogen werken.

#### *Rijksoverheid*

Er zijn Rijksbreed en op departementaal niveau een aantal specifieke voorzieningen zoals Sociaal Fondsen, Financieel Hulplotek en Bedrijfsmaatschappelijk Werk.

#### *Sociaal Fondsen*

Alle ministeries kennen een Sociaal Fonds dat een tijdelijk vangnet biedt voor medewerkers en hun gezinnen die in financiële moeilijkheden zijn geraakt of dreigen te raken. Deze fondsen zijn veelal stichtingen die gefinancierd worden door de bijdragen van medewerkers zelf en die hun eigen regels en werkwijze kennen. Er kan een renteloze lening of een gift worden verstrekt aan medewerkers. Vaak is hulpverlening gekoppeld aan lidmaatschap, die een maandelijkse storting doen.

#### *Financieel Loket*

Het Financieel Loket is ingericht door UBR/Bedrijfszorg en ondersteunt en begeleidt collega's van de rijksoverheid bij financiële vragen en schuldenproblematiek; daarnaast biedt het loket advies en training aan leidinggevende bij het herkennen en omgaan met schuldenproblematiek.

#### *Bedrijfsmaatschappelijk werk*

Omdat problematische schulden vaak leiden tot stress en daarmee tot verminderde productiviteit en een hoger ziekteverzuim werkt het Financieel Loket samen met het bedrijfsmaatschappelijk werk (ook geleverd door UBR/Bedrijfszorg) om de medewerker ook bij psychosociale problematiek de juiste hulp te bieden. Een Bedrijfsmaatschappelijk werker heeft geheimhoudingsplicht en kan coachen en ondersteunen bij het oplossen van en omgaan met problemen op het werk of het dagelijks leven. Ook kan de bedrijfsmaatschappelijk werker verwijzen naar een instantie of externe deskundige.

#### *Rijksbrede informatievoorziening*

De Minister BZK heeft de betrokken uitvoeringsorganisaties in mei jl. verzocht inspanningen te verrichten om Rijksbreed de bekendheid van het Financieel Loket te vergroten. Daarom wordt op dit moment eraan gewerkt om via Rijksbrede informatievoorziening extra aandacht te vragen voor de problema-

tiek en het belang dit bespreekbaar te maken. Daarnaast wordt actief ingezet op informatievoorziening om medewerkers en leidinggeven voor te lichten over de hulplijnen zoals Sociaal Fonds, Financieel Loket en Bedrijfsmaatschappelijk Werk.

#### *Overige hulp*

Incidenteel worden ook instrumenten ingezet, zoals een budgetcoach, het overnemen van schulden, uitbetalen verlof of renteloze lening. Naast de bestaande brede hulpinfrastructuur en procedures voor het omgaan met loonbeslag en het voorkomen van problematische schulden zijn er ook extra departementale activiteiten in gang gezet of in voorbereiding: Medewerkers bij de Rijksschoonmaakorganisatie (RSO) worden actief benaderd door budgetcoaches, ook wordt het thema in werkoverleggen en op locatie onder de aandacht gebracht. Ook start RSO samen met de UV Amsterdam een onderzoek genaamd Vital at work waarin wordt ingezet op het voorkomen en herkennen van stress en verzuim (hier zit ook financiële stress in). Dit project duurt vier jaar.

Momenteel is er door het Sociaal Fonds BZK een (kerst) actie in voorbereiding (bij BZK onder de 12.000 ambtenaren) om nog meer bekendheid te genereren voor het fonds en om steun te bieden bijvoorbeeld in de vorm van het kerstgeschenk te schenken aan het fonds om daarmee collega's te helpen.

#### *Defensie*

Defensie ondersteunt medewerkers bij het voorkomen en eventueel beheersen van schuldenproblematiek. Daarbij zijn er voor medewerkers meerdere hulplijnen.

#### *Geldfit.nl*

Op initiatief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is de Nederlandse Schuldhulprouwe (NSR) opgericht. Defensie is hierbij aangesloten als partner. Geldfit helpt om geldzaken fit te houden of om ze fit te krijgen. Geldfit heeft bij een eerste signaal over stijgende energieprijzen al initiatieven ondernomen om te bezien hoe zij hierbij hulp zouden kunnen gaan verlenen. Een actueel onderwerp op de startpagina is: «Aan de slag met je energierekening». Als blijkt dat er sprake is van schulden door achterstallige betalingen bij de energieleverancier of bij andere instanties, dan wordt via een zgn. landingspagina verwezen naar mogelijkheden voor hulpverlening bij het oplossen van schulden binnen Defensie en verwezen naar de sociale fondsen, waarover hieronder meer.

#### *Budgetbegeleiding*

Defensie biedt budgetbegeleiding aan, aan medewerkers die om ondersteuning vragen bij het opzetten van een goede financiële administratie en die vragen om adviezen te geven over de besteding van beschikbare financiële middelen. Het gaat hier om een preventief traject waarbij mogelijke financiële problemen kunnen worden voorkomen.

#### *Sociale fondsen*

De doelstelling van de sociale fondsen bij Defensie is «het verlenen van hulp in gevallen van financiële nood met een sociale en/of medische achtergrond». De fondsen verstrekken geen bijdrage om maandelijks ook de energierekening te kunnen blijven betalen. Als er uiteindelijk schulden / achterstallige betalingen ontstaan doordat onder andere de energierekening niet meer betaald kan worden (maar ook het betalen van de huur, de premie voor de ziektekostenverzekering en er zijn sociale en/of medische redenen die leiden tot financiële nood), dan kan een aanvraag voor hulpverlening bij een sociaal fonds worden ingediend. De fondsen verstrekken soms ook giften. Een aantal fondsen verstrekt dikwijls een gift als de schuldposities een paar duizend euro bedragen. Bij grotere schulden wordt mogelijk een renteloze lening verstrekt en een deel als gift, of wordt het totaal als renteloze lening verstrekt.

#### *Medewerderscampagne hulplijnen bij schulden*

In juni 2021 heeft Defensie alle medewerkers een brief gestuurd op huisadres om hen te informeren over hulp bij schuldenproblematiek. In de afgelopen maanden is er binnen Defensie een campagne uitgezet bedoeld om medewerkers te informeren over bovenstaande hulpinstanties binnen Defensie. Daarbij worden er voorlichtingen gegeven aan leidinggevendenden en overige functionarissen om de informatie over te brengen en medewerkers met (oplopende) schulden te herkennen. Op dit moment is het Ministerie van Defensie bezig om een vast loket op te richten om schuldhulpverlening te borgen binnen de organisatie. Deze maand hebben medewerkers een flyer ontvangen over hulp bij financiële zorgen.

### Gemeenten

Gemeenten nemen verschillende maatregelen om problematische schulden te voorkomen of op te lossen. Zij kunnen zelf:

Informatie geven aan hun leidinggevenden over zowel veiligheid als hulp bij schulden;

Informatie op intranet met verwijzingen naar hulp, o.a. personeelsfondsen (voor evt. renteloze lening of gift), vertrouwenspersonen, vertrouwenscoaches, budgetcoach, bedrijfsmaatschappelijk werk, informatiebijeenkomsten over financiële planning resp. fitheid;

Verwijzingen naar eventuele arbeidsvoorwaardelijke mogelijkheden zoals uitbetalen van het individueel keuzebudget (IKB), verkopen bovenwettelijke vakantie-uren, uitbreiding contracturen.

Belangrijk is het onderwerp schulden uit de taboesfeer te halen en met waarborgen voor de privacy van betrokkenen het onderwerp bespreekbaar te maken.