

De vaste commissie voor Justitie en Veiligheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Justitie en Veiligheid over de brief inzake «Contouren verbeterd stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen» (Kamerstuk 29 628, nr. 945).

De voorzitter van de commissie,
Van Meenen

De adjunct-griffier van de commissie,
Burger

Inhoudsopgave	blz.
I. Vragen en opmerkingen vanuit de fracties	2
1. Vragen en opmerkingen vanuit de VVD-fractie	2
2. Vragen en opmerkingen vanuit de PVV-fractie	3
3. Vragen en opmerkingen vanuit de CDA-fractie	5
4. Vragen en opmerkingen vanuit de D66-fractie	7
5. Vragen en opmerkingen vanuit de PvdA-fractie	8
6. Vragen en opmerkingen vanuit de ChristenUnie-fractie	9
II. Reactie van de Minister van Justitie en Veiligheid	10

I. Vragen en opmerkingen vanuit de fracties

1. Vragen en opmerkingen vanuit de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben kennisgenomen van de contouren van het nieuwe stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen en hebben hierover enkele vragen en opmerkingen.

Voornoemde leden lezen dat de zorgplicht voor de werkgever geldt voor alle medewerkers die een beroepsziekte hebben opgelopen of een dienstongeval hebben gehad. Kunt u, overwegende dat medewerkers veel problemen kunnen ervaren en al extra voorzieningen nodig kunnen hebben voordat een beroepsziekte officieel is vastgesteld, toelichten wanneer medewerkers met klachten een beroep kunnen doen op de zorgplicht van hun werkgever? Kan dit bijvoorbeeld pas nadat een diagnose is gesteld of kan dit al zodra de medewerker klachten ervaart? De aan het woord zijnde leden vragen of u kunt toelichten welke extra voorzieningen het hier betreft, constaterende dat binnen de contouren van het nieuwe stelsel het voornemen bestaat om een aantal extra voorzieningen nader te onderzoeken voor medewerkers die onder de bijzondere zorgplicht vallen.

Deze leden hebben in uw brief gelezen dat wordt bezien hoe informatie kan worden verkregen van de medewerker op een manier die minder belastend is voor de medewerker. Overwegende dat uit de door de Nationale ombudsman gegeven signalen blijkt dat medewerkers steeds dezelfde stukken moesten aanleveren en dat indiening van stukken omslachtig bleek, vragen voornoemde leden of u kunt toelichten hoe de maatregelen uit het vernieuwde stelsel er concreet aan gaan bijdragen dat eerdergenoemde knelpunten geen onderdeel meer zullen zijn van de indiening en de behandeling van documenten van werknemers.¹

De aan het woord zijnde leden lezen dat u in uw brief stelt dat het huidige instrumentarium op het gebied van re-integratie bij de politie voldoende mogelijkheden biedt om de medewerker naar zijn of haar mogelijkheden te laten re-integreren bij de politie. Echter, blijkt uit de door de Nationale ombudsman gegeven signalen dat er te weinig prikkelarme werkplekken bestaan voor re-integrerende werknemers en dat er weinig moeite wordt gedaan vanuit de politie om een aangepaste werkplek te creëren. Hoe verklaart u deze discrepantie in zienswijze? Bent u bereid nader onderzoek te doen naar eerdergenoemde klachten en deze zo nodig te ondervangen in het nieuwe stelsel? Tevens blijkt uit berichten van de Nationale ombudsman dat leidinggevend en collega's binnen de politie niet altijd goed weten om te gaan met collega's met PTSS. In hoeverre is er nu voorlichting met betrekking tot hoe om te gaan met collega's met PTSS

¹ <https://www.nationaleombudsman.nl/system/files/bijlage/Brief%20Nationale%20ombudsman%20aan%20minister%20van%20JenV.pdf>.

binnen het korps? Bent u, overwegende dat erkenning en bewustwording onder collega's bijdraagt aan een beter verloop van het re-integratie proces voor medewerkers, bereid om voorlichting een meer prominente rol te geven binnen de contouren van het nieuwe stelsel? Zo nee, waarom niet?

De leden van de VVD-fractie lezen in de brief dat naast het nieuwe stelsel ook wordt gesproken over het overgangsbeleid. Deze leden zijn het met u eens dat de lopende (restschade)zaken zo spoedig mogelijk op een goede wijze moeten worden afgehandeld. Volgens u gaat het om meer dan 200 (ex)medewerkers die wachten op de uitkomsten van deze gesprekken. Kunt u bevestigen dat u ernaar streeft voor het zomerreces deze (ex)medewerkers te informeren over het voor hen geldende overgangsbeleid?

Voornoemde leden vragen, overwegende dat volgens de Nationale ombudsman blijkt dat veel minder klachten worden ervaren bij de manier waarop Defensie omgaat met medewerkers met beroepsziekten en -incidenten, of u contact heeft gehad met collega's van Defensie bij de totstandkoming van de huidige contouren van het nieuwe stelsel. Bent u bereid om meer en regulier contact met Defensie te onderhouden op dit dossier om meer best practices te kunnen uitwisselen? Hoe verhoudt het nieuwe stelsel van de politie zich tot het stelsel van Defensie?

De aan het woord zijnde leden vragen ook wie de uitvoering van het nieuwe stelsel ter hand zal nemen. Bij Defensie worden alle regelingen die betrekking hebben op beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen uitgevoerd door Stichting ABP. Bent u bereid de voor- en nadelen van het onderbrengen van de uitvoering van het nieuwe stelsel bij de stichting ABP in kaart te brengen en de Kamer hierover op korte termijn te informeren? Tot slot vragen voornoemde leden binnen welke termijn het nieuwe stelsel zal worden geëvalueerd om juiste uitvoering die zoveel mogelijk aansluit aan de behoeftes van politiemedewerkers te kunnen blijven borgen.

2. Vragen en opmerkingen vanuit de PVV-fractie

De leden van de PVV-fractie hebben kennisgenomen van de brief «Contouren verbeterd stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen». Zij hebben nog de volgende vragen en (slot)opmerkingen.

Op pagina 2 van de brief schrijft u: «Voor medewerkers die onder deze bijzondere zorgplicht vallen, is het voornemen om een aantal extra voorzieningen nader te onderzoeken en in het nieuwe stelsel beschikbaar te stellen.» Waarom is er geen concreet voorstel geformuleerd in de brief, maar is het beperkt tot een «voornemen»? Is een «voornemen» niet veel te vrijblijvend?

Zo nee, wanneer wordt het onderzoeksresultaat verwacht? Indien geen termijn kan worden gegeven, deelt u dan de mening dat het voor de betreffende medewerkers veel te lang duurt voordat hun werkgever aan de wettelijke zorgplicht voldoet? Zo ja, gaat dit dan leiden tot een aanvullende schadevergoeding voor de betreffende medewerkers?

Voornoemde leden lezen op pagina 2 van de brief de volgende passage: «De medewerker die bij de uitoefening van zijn beroep letsel heeft opgelopen, krijgt in het nieuwe stelsel direct de zorg, aandacht en ondersteuning die nodig is om zich te kunnen richten op herstel en re-integratie. Daarnaast ontvangt de medewerker direct aanspraken en voorzieningen als deze bijdragen aan het herstel.» Wat wordt bedoeld met

«voorzieningen»? Wordt de betreffende medewerker bijvoorbeeld opgehaald met het dienstvoertuig als hij/zij door een dienstongeval niet in staat is om zelf naar het werk te rijden?

Op pagina 2 lezen de aan het woord zijnde leden de volgende passage: «De medewerker ontvangt zo snel mogelijk zorg en ondersteuning. De aandacht richt zich in eerste instantie minder op formele aspecten en de achterzijde van het proces. De medewerker hoeft niet te wachten op zorg en ondersteuning tot er formele besluiten zijn genomen met betrekking tot erkenning en daaraan verbonden aanspraken.» Wat betekenen «direct» en «zo snel mogelijk» in deze context? Betekent dit (meteen) na een incident? En/of betekent dit nadat de betrokkene bij de werkgever heeft gemeld dat sprake is van een incident? En/of betekent dit nadat de bedrijfsarts PTSS heeft vastgesteld? Deelt u de mening dat dit nogal een verschil maakt, niet alleen in tijdspanne, maar ook in erkenning voor de betreffende medewerker? Wie begeleidt en bewaakt dat proces? Wordt dit intern of extern georganiseerd? Wordt het (weer) bij een leidinggevende of de teamchef neergelegd? Zo ja, deelt u de mening dat het hier om zorg gaat en dit veel beter extern georganiseerd kan worden, omdat teamchefs in de regel al overbelast zijn, dit ook geen taak voor een teamchef is omdat het zorg betreft, hetgeen een aparte discipline is?

Op pagina 2 schrijft u voorts: «De huidige bewijsdruk bij de medewerker vervalt.» Wat wordt precies bedoeld met «de huidige bewijsdruk vervalt»? Betekent dit een omkering van de bewijslast? Ofwel: is het nu een «ja, tenzij» geworden? Ofwel: wordt het nu aan de werkgever gelaten om aan te tonen dat geen sprake is van een beroepsziekte/ongeval/beroepsincident? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom staat verderop dan de tekst: «hoe de informatie verkregen kan worden op een wijze die minder belastend is voor de werknemer»? In dat geval, deelt u dan de mening dat er gewoon sprake is van framing, want de bewijslast blijft ongewijzigd, omdat alleen de bewijsdruk, wat dat dan ook moge zijn, wordt verminderd? Zo nee, wat is bewijsdruk? Is dat niet een subjectief iets/een gevoel, ofwel per medewerker verschillend en derhalve niets concreets dat u als Minister biedt?

Op pagina 3 lezen voornoemde leden de volgende passage: «De smartengelduitkering heeft in het huidige stelsel zowel het karakter van een tegemoetkoming voor gederfde levensvreugde (immateriële schade) als een compensatie in verband met arbeidsongeschiktheid (schade met een materiële component).» Deelt u de mening dat dit onjuist is en zelfs juridisch onhoudbaar, omdat smartengeld uitsluitend vergoeding van immateriële schade betreft? Zo ja, waarom spreekt u dan in de brief over de «*intentie* om in het nieuwe stelsel terug te gaan naar een zuivere smartengeldregeling» terug te keren? En zo ja, gaat onderzocht worden in hoeveel gevallen de politie door deze wijze juridisch verkeerd heeft gehandeld? En zo ja, wat zijn de gevolgen voor de betreffende medewerkers? Gaan zij alsnog een juridisch juiste schadevergoeding voor de door hen geleden materiële en immateriële schade krijgen?

Op pagina 4 schrijft u dat «de hoogte van het smartengeld zal aansluiten bij wat maatschappelijk gebruikelijk is.» Wat wordt bedoeld met «maatschappelijk gebruikelijk»? Betekent dit dat wordt aangesloten bij het civiele recht? Zo ja, wordt bij de «berekening» van het te vergoeden smartengeld de Smartengeldgids van de ANWB gehanteerd? Zo ja, deelt u dan de mening dat in die gevallen dus geen rekening wordt gehouden met het feit dat het hier gaat om politieagenten? Zo ja, deelt u de mening dat dit onjuist is? Zo ja, wat gaat u hieraan doen?

Op pagina 4 schrijft u het volgende: «Er wordt een plan opgesteld om per individuele (ex)medewerker te komen tot een afhandeling die recht doet aan hun situatie op het gebied van benodigde zorg en toegekende aanspraken.» Aangezien hier wordt vermeld dat het gaat om «toegekende aanspraken», hoe zit het met agenten die nog steeds aan het procederen zijn om de erkenning van hun klachten/beroepsziekte?

De aan het woord zijnde leden lezen op pagina 5 de volgende passage: «Het gaat in lopende (restschade)zaken om meer dan 200 (ex)medewerkers. De korpsleiding streeft ernaar hen snel te informeren over de verdere gang van zaken zodat zij weten wat zij mogen verwachten.» Waarom wordt hier geen deadline gesteld of een speciale commissie ingesteld die dit per direct en binnen een bepaalde termijn gaat oplossen? Deelt u de mening dat deze agenten al zo lang, zelfs te lang, moeten wachten en procederen?

Voor de volledigheid willen de leden van de PVV-fractie de volgende slotopmerkingen maken en daar de volgende vraag bij stellen. In de brief wordt meer dan eens gesproken over een «streven». Voornoemde leden vinden dit veel te vrijblijvend en nodeloos grievend voor alle medewerkers in de politieorganisatie in het algemeen en de getroffen medewerkers met een beroepsziekte en degenen die wachten en procederen om de erkenning te krijgen, in het bijzonder. De aan het woord zijnde leden zijn van mening dat de korpsleiding en de opeenvolgende Ministers het nooit zover hadden mogen laten komen, het al hadden moeten regelen en nu het echt niet anders kan vanwege toenemende (politieke) druk een «streven» volstrekt ontoereikend is. Niet in de laatste plaats vanwege het feit dat de politie als werkgever wettelijk verplicht is voor een veilige werkomgeving te zorgen en uit het werk voortgekomen schade (materieel en immaterieel) te vergoeden. Waarom wordt nergens een deadline gesteld wanneer concreet geformuleerde doelen bereikt moeten zijn en zo niet, dat er dan »koppen gaan rollen»?

3. Vragen en opmerkingen vanuit de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie hebben kennisgenomen van uw brief over de contouren van een verbeterd stelsel voor de afhandeling van beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen. Zij hebben nog enkele vragen.

Allereerst vragen voornoemde leden of deze brief een goede gelegenheid biedt, zeker nu met een aantal beleidsvoornemens uit deze brief een breuk met de praktijk tot nog toe ingeluid lijkt te worden, om ruimhartig excuses te maken in de richting van (ex)politiemensen (met name PTSS'ers) die jarenlang tussen wal en schip terecht zijn gekomen. Deelt u de opvatting dat in de regelgeving ervaren leemtes of belemmeringen té lang ongemoeid zijn gelaten waardoor politiemensen niet de hulp geboden kon worden die zij dringend nodig hadden? En deelt u de opvatting dat de veelal regelgestuurde benadering van individuele cases vanuit de politieorganisatie, veelal gedreven door de angst aan precedentwerking te doen, een warme, empathische benadering in de weg heeft gestaan? Bent u bereid namens de korpsleiding aan al diegenen die door de kille, harde benadering vanuit de politie soms tot wanhoop of erger gedwongen werden, een warm en oprecht excuus aan te bieden?

De aan het woord zijnde leden vragen wat het programma «bijzondere zorg» inhoudt. Is dit programma in het verleden niet te vaak gebruikt als «pleister» op de wonde, zonder dat de werkelijke oorzaak van de problematiek, namelijk tekortschietende regelgeving en een te kille, zakelijke benadering vanuit de centrale dienst HRM, aangepakt werd? In

hoeverre zal daar de komende tijd, met uw voornemens, verandering in komen? Deelt u de gedachte dat aan de uitgangspunten van het nieuwe stelsel toegevoegd moeten worden meer waarden-georiënteerde begrippen als «rechtvaardigheid», «integriteit», «zie de mens» en «vertrouwen»?

Voornoemde leden vragen wanneer een medewerker onder de bijzondere zorgplicht valt, maar ook wanneer iemand daar niet onder zou vallen. Kunt u hierbij betrekken wat het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) hierover bepaalt?

De leden van de CDA-fractie vragen in welke mate de perverse prikkel van het eigen risicodragerschap van de politieorganisatie voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) een contraproductieve rol speelt daar waar het gaat om re-integratie. Zou deze prikkel niet heroverwogen moeten worden?

De aan het woord zijnde leden vragen of u bereid bent concreter te beschrijven wat bedoeld wordt met het «nader onderzoeken» van een aantal extra voorzieningen voor medewerkers die vallen onder de bijzondere zorg. Waar zou dit nadere onderzoek inhoudelijk op kunnen zien, op welke termijn wordt dit uitgevoerd en heeft de praktijk tot nog toe al niet voldoende inzichten opgeleverd om zonder dit onderzoek al snel adequate stappen te kunnen zetten?

Ten aanzien van de «vereenvoudiging» van het stelsel vragen voornoemde leden wat nu daadwerkelijk ten opzichte van de huidige (juridisch gecompliceerde) situatie gaat veranderen. Waarom wordt bijvoorbeeld «buitensporigheid» niet helemaal losgelaten, zeker als het gaat om erkende PTSS'ers, (ook) bij het bepalen van wat op dat moment als restschade wordt geïdentificeerd? Deze leden vragen of u bereid bent het begrip «beroepsincident» te schrappen, als begrip en als toets bij PTSS. Klopt het dat het Psychotrauma Diagnose Centrum in Diemen behalve de diagnose PTSS ook een uitspraak kan doen over de beroepsgerechtigdheid en waarom wordt die analyse niet voor de volledige beoordeling van een casus als uitgangspunt genomen? Bent u bereid te stoppen met de commissie buitensporigheid?

De leden van de CDA-fractie vragen wanneer en op welke wijze de meer dan 200 (ex)medewerkers geïnformeerd worden over en betrokken bij de spoedige afhandeling van hun zaak. Bent u voornemens deze afhandeling te laten uitvoeren door de staande HRM-organisatie waarin bij een aantal betrokkenen bijzonder weinig vertrouwen bestaat? Of bent u genegen gebruik te maken van bijvoorbeeld een projectorganisatie met nieuwe gezichten? Erkent u dat het vertrouwen in de goede, andere afloop bij deze groep zeer laag is en dat dat aan de zijde van de politie extra maatregelen en inspanningen vraagt? Hoe wordt hier omgegaan met de specifieke benadering van PTSS'ers?

Voornoemde leden vragen of u bereid bent aandacht te besteden aan de schadeafhandeling van ex-medewerkers van de politie die met het korps een overeenkomst hebben gesloten over de afhandeling van schade, maar deze overeenkomst vooral hebben gesloten omdat ze dodelijk vermoeid waren en niet meer op konden tegen de bureaucratie of de procedures. Bent u bereid deze zaken in het licht van de nieuwe contouren opnieuw te heroverwegen?

De aan het woord zijnde leden vragen of u bij het inrichten van het loket voor beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen specifiek aandacht wilt besteden aan politiemensen die soms al jaren uit dienst zijn maar nog steeds – bijvoorbeeld voor financiële vergoedingen – contact

moeten onderhouden met de politie. Op welke wijze zult u het bestaan van dit loket bekend maken aan deze ex-medewerkers? Wilt u hierbij ook aandacht besteden aan politiemensen die inmiddels buiten Nederland woonachtig zijn?

Voornoemde leden vragen of u zich bewust bent dat het uitvoeren van het nieuwe stelsel «conform de bedoeling ervan» in hoge mate samenhangt met de intentie van hen die hiervoor binnen de politieorganisatie zijn aangewezen? Maar ook met de (professionele) ruimte die hen geboden wordt. Kunt u zich voorstellen dat de uitvoering zoals die zich de afgelopen jaren heeft gemanifesteerd, bij diverse PTSS'ers geleid heeft tot een gebrek aan vertrouwen? Welke organisatorische en culturele maatregelen worden genomen om daadwerkelijk tot een andere benadering van deze problematiek te komen?

4. Vragen en opmerkingen vanuit de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van uw brief betreffende de contouren verbeterd stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen. Zij maken zich zorgen over de problemen die door de Nationale ombudsman aan de kaak zijn gesteld in zijn brief aan u van 9 maart 2020 aangaande (ex)politiemensen met PTSS.² De aan het woord zijnde leden constateren dat de u de eerste stappen gezet heeft om deze problemen te adresseren en hebben hierover nog enkele vragen.

Voornoemde leden constateren dat de contouren van het verbeterd stelsel vooral betrekking hebben op wijzigingen in de procedures rondom vergoedingen en het aanbieden van voorzieningen. De geschetste problematiek door de Nationale ombudsman, op basis van gesprekken met de bonden, heeft echter ook betrekking op gebrekkige uitvoering van het beleid, als gevolg van een gebrek aan erkenning onder collega's en leidinggevenden.

Deelt u de zorgen dat alleen aanpassing van het beleid geen oplossing zal bieden wanneer erkenning van de problematiek binnen de organisatie tekortschiet? Welke mogelijkheden ziet u tot het creëren van meer bewustwording binnen de politie? Gebrek aan erkenning van de PTSS-problematiek speelt tevens een rol in het re-integratie proces. De aan het woord zijnde leden zijn verheugd te lezen dat er meer zorg en ondersteuning komt bij de re-integratie, maar constateren tegelijkertijd dat u geen specifieke aandacht besteedt aan de rol van leidinggevenden. Deze leden achten het essentieel dat leidinggevenden weten hoe ze moeten omgaan met medewerkers met PTSS en welke implicaties dat heeft voor de inzetbaarheid. Bent u bereid in het verbeterde stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen in het bijzonder aandacht te besteden aan de rol van leidinggevenden in het re-integratie proces? Zo ja, welke concrete maatregelen heeft u hier voor ogen? Zo nee, waarom niet? Kunt u ook toelichten of een rol, en zo ja welke, is weggelegd voor de ombudsfunctionaris van de politie in advisering en bemiddeling met betrekking tot PTSS en de rol van leidinggevenden?

De leden van de D66-fractie verwelkomen uw intentie om het stelsel te vereenvoudigen en voorzieningen direct ter beschikking te stellen aan iedere medewerker, met vertrouwen als uitgangspunt. Dit voornemen roept wel enkele vragen op over de concrete uitwerking van het proces van afhandeling van zorgnota's en het vergoeden van schade. U geeft aan te overwegen een paritaire commissie op te richten om verzoeken tot

² <https://www.nationaleombudsman.nl/system/files/bijlage/Brief%20Nationale%20ombudsman%20aan%20minister%20van%20JenV.pdf>.

vergoeding van schade te beoordelen op redelijkheid en billijkheid. Tevens wordt het huidige meldpunt PTSS getransformeerd naar één loket voor beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen, waarbij medewerkers een vast contactpersoon krijgen. Kunt u toelichten welke taken en verantwoordelijkheden in het nieuwe stelsel waar belegd worden en hoe medewerkers daarvan op de hoogte worden gesteld? In hoeverre heeft u bij het evalueren van de problematiek rondom PTSS gekeken naar de aanpak van het Ministerie van Defensie? Kan in het bijzonder het Veteranenloket van het Ministerie van Defensie dienen als voorbeeld voor de omgang met (schadevergoeding voor) medewerkers met PTSS?

De aan het woord zijnde leden achten het voor zowel het preventieve als het reactieve beleid rondom PTSS van belang dat er informatie beschikbaar is over hoe vaak, waar en bij wie de problematiek zich voordoet. De Nationale ombudsman constateert dat het daadwerkelijke aantal agenten bij de politie dat kampt met PTSS waarschijnlijk hoger ligt dan het aantal lopende zaken doet vermoeden, vanwege onder rapportering als gevolg van «juridische afschrikbaarheid». Heeft u een beeld bij het daadwerkelijke aantal (ex)politie mensen met PTSS? Zo ja, kunt u inzichtelijk maken hoe groot dat aantal is, of de problematiek meer speelt bij bepaalde regionale eenheden van de politie en of het vaker voorkomt bij medewerkers met bepaalde functies binnen de politie? Zo nee, bent u bereid dit in kaart te brengen en de Kamer hiervan op de hoogte te brengen?

In relatie tot preventie verwijst u in uw brief naar het signaleringsmodel van de heer Huizing en geeft u aan te onderzoeken hoe de politie in de toekomst risico's op uitval vroegtijdig kan signaleren. Kunt u toelichten hoe dit model concreet kan bijdragen aan het vroegtijdig signaleren van het risico op uitval en hoe dit in de praktijk geïmplementeerd zou worden? Wat doet de politie, naast signalering, aan preventie van PTSS bij politiemedewerkers? In hoeverre valt er verbetering aan te brengen aan de training in stressmanagement en mentale weerbaarheid van medewerkers?

5. Vragen en opmerkingen vanuit de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de voorliggende brief waarin de contouren voor een verbeterd stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen worden geschetst. Zij lezen deze contouren vooral als voornemens om het huidige stelsel te verbeteren. Naar de mening van deze leden is het noodzakelijk dat in dit stelsel de menselijke maat beter gaat doorklinken. Op papier lijkt het voorgenomen nieuwe stelsel daaraan te kunnen gaan voldoen. Echter, zo menen de aan het woord zijnde leden, zal het van de uitvoering in de praktijk gaan afhangen of de goede voornemens die verwoord zijn in de contouren ook gaan leiden tot een daadwerkelijk voor de medewerkers beter stelsel. Hoe gaat dit in de toekomst gemonitord worden?

Voornoemde leden lezen dat u tweemaandelijks met de korpsleiding in gesprek gaat over de verdere uitwerking van het stelsel. In hoeverre gaat u zich ook zelf op de hoogte laten stellen van de mening van de vakorganisaties en de Centrale Ondernemingsraad? En leven er bij deze betrokken organisaties nog wensen ten aanzien van de contouren voor het nieuwe stelsel die niet in het nieuwe stelsel worden opgenomen? Zo ja, welke wensen zijn dat dan?

In dit verband zouden de leden van de PvdA-fractie willen wijzen op de wens van de Coalitie voor Veiligheid (CvV), waarin vakbonden voor de politie, justitie en defensie samenwerken, die wil «dat werknemers bij politie-, brandweer-, handhaving, zorg, DJI, douane- en defensie kunnen rekenen op steun wanneer zij een beroepsziekte als posttraumatische

stress (PTSS) of lichamelijk letsel oplopen».³ De CvV wil dat er voor al deze professionals in de veiligheid een «Nationaal Fonds Ereschuld moet worden opgericht. Een Fonds waar politie-, boa-, brandweer-, zorg-, DJI-, douane- en defensiepersoneel op terug moeten kunnen vallen, als zij door toedoen van hun werkzaamheden lichamelijk en/of psychisch gewond zijn geraakt en de gevolgen daarvan, veelal hun hele leven lang, dagelijks ervaren. Een fonds waar zij aanspraak op kunnen maken of «in the line of duty»-werk nu in binnen- of buitenland was, tijdens inzet of bij uitzending(en).» Daardoor hoeft ook niet langer het defensiebudget, politiebudget, brandweerbudget etc. te worden belast met de compensatiekosten voor PTSS en kan dat budget worden aangewend voor de kerntaken van defensie, politie, brandweer etc. Bent u met het CvV hierover in overleg en wat is de uitkomst van dat overleg? Zo nee, kunt u dat dan alsnog doen en de Kamer over de uitkomst informeren?

De aan het woord zijnde leden lezen voorts in uw brief dat u onderzoekt of het signaleringsmodel van de heer Huizing in de toekomst kan leiden tot een werkwijze waarbij medewerkers na hun toestemming individueel gedurende een periode kunnen worden gevolgd. Wanneer wordt duidelijk of dit model daadwerkelijk gebruikt wordt. En is de heer Huizing betrokken bij dit onderzoek of de uitwerking? Zo ja, op welke wijze? Zo nee, waarom niet?

6. Vragen en opmerkingen vanuit de ChristenUnie-fractie

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben met bijzondere belangstelling kennisgenomen van de brief «Contouren verbeterd stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en bedrijfsongevallen». Of het nou gaat om de wijkagent, recherche of de mobiele eenheid: politiemedewerkers doen dagelijks ontzettend belangrijk om de veiligheid van alle Nederlanders te borgen. Dat werk is niet alleen bijzonder en belangrijk, het is ook zwaar, bijvoorbeeld wanneer men wordt geconfronteerd met hevige agressie en/of geweld. Het is daarom noodzakelijk dat de overheid als werkgever er ook voor agenten en hun omgeving is wanneer zij door hun werk beschadigd worden. Voornoemde leden staan pal voor deze verantwoordelijkheid.

De aan het woord zijnde leden herkennen zich in de geformuleerde uitgangspunten bij de herziening: eenvoudiger, minder druk op de medewerker, tempo in de afhandeling en re-integratie bij de politie. Tegelijkertijd zijn deze leden zich ervan bewust dat de praktijk vaak weerbarstig is. Op welke wijze zal worden geborgd dat de medewerker niet hoeft te wachten op zorg en ondersteuning tot er formele besluiten zijn genomen met betrekking tot erkenning en daaraan verbonden aanspraken? Hoe ziet de procedure er voor een medewerker uit om direct een beroep op zorg en ondersteuning te kunnen doen?

De leden van de ChristenUnie-fractie vinden het zeer positief dat de bewijsdruk bij de medewerker vervalt, dat getuigt van vertrouwen. Deze leden vragen of, wanneer later blijkt dat geen of onvoldoende sprake is van een relatie met de uitoefening van een beroep, dit niet op de medewerker verhaald zal worden.

De aan het woord zijnde leden lezen met instemming dat ook vergoeding van gerelateerde medische zorgkosten van eerste graad familieleden gaan worden opgenomen in de rechtspositie van het politiepersoneel. Voornoemde leden vragen al lange tijd aandacht voor de omgeving van politiepersoneel dat te maken krijgt met PTSS of ander letsel ten gevolge

³ <https://www.anpv.nl/actueel/cvv-wil-nationaal-fonds-voor-veteranen-en-andere-veiligheidsprofessionals-met-ptss>.

van het politiewerk. Zij bemerken echter met enige teleurstelling dat in de brief geen aandacht wordt geschonken aan hoe, conform de motie-Van der Graaf/Diks (Kamerstuk 29 628, nr. 793), naar voorbeeld van Defensie het thuisfront beter kan worden betrokken bij het versterken van de mentale weerbaarheid van politiemensen, de preventie en het vroegtijdig kennen en bespreekbaar maken van psychosociale problemen zoals PTSS. Erkent u dat het thuisfront hier een belangrijke rol in speelt? Op welke wijze wordt in het verbeterd stelsel ook de positie van het thuisfront versterkt, juist ook vanwege de belangrijke signaalfunctie?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen welk tijdpad u voor u ziet voor de afhandeling van lopende (restschade) zaken. Deelt u de zorg van deze leden dat uitkomst voor deze groep te lang op zich laat wachten? Hoe wordt ook deze factor meegenomen in de toekenning van schade? Bent u bereid een concrete streefdatum voor een oplossing te formuleren, om zo ook perspectief te verschaffen aan de mensen wie het betreft, die soms al jarenlang wachten op uitkomst? Tevens vragen voornoemde leden naar een reactie op de signalen van de Nationale ombudsman inzake beperkte kennis onder leidinggeevenden en collega's over de vraag hoe om te gaan met collega's met PTSS. Welke inzet vindt hierop plaats?

Tot slot vragen de aan het woord zijnde leden naar de stand van zaken van de geestelijke verzorging bij de politie. Hoe staat het met streven van één geestelijke verzorger voor iedere eenheid, de Politieacademie, het Politiedienstencentrum en staf korpsleiding? In welke eenheden is er inmiddels een geestelijke verzorger en hoeveel fte is er per eenheid momenteel beschikbaar?

II. Reactie van de Minister van Justitie en Veiligheid