

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

3119

Vragen van de leden **Van Dam** en **Van den Berg** (beiden CDA) aan de Minister van Justitie en Veiligheid en de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *het bericht «Volop onbegrip tussen politie en ggz»* (ingezonden 1 mei 2020).

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid), mede namens de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (ontvangen 12 juni 2020). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2019–2020, nr. 2869.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Volop onbegrip tussen politie en ggz»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Klopt de berichtgeving dat er in deze concrete casus ernstige fouten zijn gemaakt bij de meldkamer? Is deze evaluatie ook met de Kamer gedeeld?

Antwoord 2

De politie heeft direct na het incident een oriënterend feitenonderzoek laten uitvoeren. Hieruit is gebleken dat de meldkamer van de politie niet goed heeft gereageerd op de 112-melding. De casus is daarop intern geëvalueerd. Deze interne evaluatie heeft tot conclusies en aanbevelingen geleid, waarvan het operationeel centrum kan leren. Het evaluatierapport is openbaar gemaakt op [politie.nl](https://www.politie.nl).² Hierover is uw Kamer heden ook geïnformeerd per aparte brief.

Vraag 3

Wat is de (juridische) status van de Handreiking (gewelds)incidenten tussen GGZ-instellingen en de politie? Is het personeel bij deze organisaties op de hoogte van de gemaakte afspraken? In hoeverre was binnen deze ggz-instelling voorzien in eigen maatregelen of een opschaal-scenario om een crisissituatie als deze het hoofd te bieden?

¹ De Gelderlander, 29 april 2020, <https://www.gelderlander.nl/wageningen/dodelijk-incident-wageningen-dit-ging-er-mis-tussen-politie-en-ggz-af2ccb7d/>

² <https://www.politie.nl/nieuws/2020/april/17/02-wageningen-kritisch-rapport.html>

Antwoord 3

De Handreiking (Gewelds)incidenten bij behandelsituaties (Handreiking tot samenwerking tussen GGZ en Politie) is een praktische leidraad voor politie en GGZ-instellingen wat betreft samenwerking en afstemming. Het is van belang dat partijen elkaar opzoeken en het gesprek met elkaar (blijven) aangaan om concrete werkafspraken te maken over hoe te handelen bij (gewelds)incidenten. De handreiking biedt hierbij generieke voorschriften, vanwege de verschillen die zich lokaal en regionaal voordoen. Begin december 2019 is de handreiking gepubliceerd op het intranet van de politie. De mate waarin er vervolg communicatie is geweest, verschilt per eenheid. Wat betreft de maatregelen bij de betreffende instelling geeft de Regionale Instelling voor Beschermd Wonen (RIBW) Arnhem & Veluwe Vallei aan dat er vaste protocollen zijn, gericht op de veiligheid van cliënten en medewerkers. Zo wordt er gewerkt met Signaleringsplannen en Balanskaarten om mogelijke risicovolle situaties tijdig te kunnen signaleren en oplossen. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met cliënt en zijn formele netwerk (behandelaar GGZ en/of huisarts) en informele netwerk (familie en naasten). Ook is er voor begeleiders die werkzaam zijn binnen de RIBW een «Ondersteuningskaart Acute situaties», waarin beschreven is wat zij in een noodsituatie moeten doen. Bij spoedeisende zaken en calamiteiten, anders dan een acute noodsituatie, kunnen begeleiders buiten kantooruren ook altijd een beroep doen op de 24-uurs bereikbaarheidsdienst van RIBW Arnhem & Veluwe Vallei voor het inschakelen van hulp. RIBW Arnhem en Veluwe Vallei geeft ook aan dat de teams lokaal goede contacten met politie en wijkagenten hebben. Er zijn korte lijnen met de politie en waar nodig worden maatwerkafspraken gemaakt. In zeer uitzonderlijke situaties wordt er met de politie een afspraak op locatie (AOL) of afspraak op persoon gemaakt, zoals dat ook rond deze cliënt in Wageningen het geval was. Wat betreft de Handreiking (gewelds)incidenten in behandelsituaties geeft het RIBW aan dat gewerkt wordt aan een aanscherping van de bestaande procedures bij onveilige of acute gevallen. Ook worden de reeds aanwezige escalatiemogelijkheden nu in een separaat escalatie stappenplan te beschrijven. Zo worden medewerkers nog beter toegerust om adequaat te kunnen handelen in het geval zich incidenten voordoen.

Vraag 4

Klopt het dat het personeel op de meldkamer onbekend was met de Handreiking (Gewelds)incidenten bij behandelsituaties? Zo ja, hoe kan dat? Is dit de centrale meldkamer van de politie Oost-Nederland of gaat het hier om het basisteam waar Wageningen onder valt? Zijn er concrete maatregelen genomen op deze meldkamer? Is het personeel daar inmiddels wel op de hoogte van de Handreiking? Hoe staat dat met andere meldkamers? Is het personeel van de meldkamers integraal op de hoogte van deze afspraken?

Antwoord 4

De politie was de hiervoor genoemde interne evaluatie gestart om er lessen uit te trekken. Hieruit is gebleken dat er bij de medewerkers van het betrokken operationeel centrum (meldkamer) in de politie-eenheid Oost-Nederland onduidelijkheid was over hoe te handelen bij incidenten in zorginstellingen.

De Handreiking (gewelds)incidenten bij behandelsituaties biedt hiervoor meer duidelijkheid. Zoals bij vraag 3 aangegeven, is de handreiking vooral als leidraad bedoeld voor politie en zorginstellingen, om lokaal het gesprek en de samenwerking aan te gaan. Het is daarom van belang dat dit ook gebeurt en dat gewerkt wordt aan het verhogen van de kennis over het afhandelen van meldingen van zorginstellingen.

Uit de evaluatie van de politie blijkt dat de betrokken medewerkers van de meldkamer niet op de hoogte waren van het bestaan van de handreiking. Wel waren er voor het incident al goede contacten en regelmatige afstemming tussen de politie en het RIBW, zowel op operationeel als strategisch niveau. Bij het operationeel centrum in Oost-Nederland is gestart met het verduidelijken van de afspraken over het afhandelen van meldingen van zorginstellingen. Zo is na het incident de handreiking opnieuw onder de aandacht gebracht bij de centralisten. Ook is er een handelingsprotocol gemaakt dat nu wordt uitgerold in de eenheid. In dit protocol staat in welke gevallen de politie ter plaatse komt en met welke prioriteit. Hierbij is het uitgangspunt dat

bij twijfel of onenigheid de politie altijd naar de zorginstelling gaat, waarbij de discussie achteraf plaatsvindt in de vorm van een evaluatie. Verder krijgen alle medewerkers van het operationeel centrum in Oost-Nederland in juni en in het najaar 2020 een tweedaagse cursus Intake. Belangrijke aspecten daarbij zijn het stellen van de juiste vragen en het doorvragen over betrokkenen, gevaar en context. Ook wordt in de genoemde opleiding expliciet aandacht gegeven aan tegenspraak en interview. Uiteraard zijn de bevindingen uit de evaluatie ook gedeeld met de andere politie-eenheden.

Vraag 5

Klopt de berichtgeving dat de politiemensen uit Ede een cursus Psychiatrie in Vogelvlucht hebben gehad om situaties met personen met verward gedrag beter in te kunnen schatten? Klopt het ook dat het politiepersoneel uit Wageningen deze cursus niet heeft gehad? Hoe kan dat? Wanneer verwacht u dat alle relevante basisteams deze cursus hebben gehad? Of is dat überhaupt niet de bedoeling?

Antwoord 5

Bij de politie loopt op dit vlak een landelijk programma «deskundigheidsbevordering». Doel is om de basisteams samen met de lokale ggz te trainen, zodat op lokaal niveau kennisuitwisseling tussen professionals kan plaatsvinden en lokale samenwerkingsafspraken tot stand kunnen komen. Basisteams zijn vrij om deze training te gebruiken of – zoals in Ede is gebeurd – een eigen training / kennisuitwisseling met de lokale ggz op te zetten. Het basisteam Wageningen heeft in 2017 bij de Pompestichting, een particuliere stichting voor forensische psychiatrie, een training in het omgaan met personen met verward gedrag gevolgd.

Ook binnen de reguliere integrale beroepsvaardigheidstraining (IBT) van politiemedewerkers is toenemende aandacht voor training van de-escalerend optreden bij «personen met verward gedrag». Deze IBT-trainingen zijn verplicht.

Vraag 6

Kunt u aangeven hoe het staat met het landelijk meldnummer voor niet acute meldingen? Is dit landelijk meldnummer inmiddels gerealiseerd? Moet dit meldnummer ervoor zorgen dat het personeel van de GGZ-instelling minder vaak onnodig 1-1-2 belt? Is dit specifiek gericht op GGZ-instellingen, of kan eenieder daar een melding doen van een persoon met verward gedrag?

Antwoord 6

Zoals in de brief van 10 december 2019 is gemeld wordt er op dit moment hard gewerkt aan de vormgeving van het landelijk meldnummer voor niet-acute zorgen over kwetsbare personen, waaronder personen met verward gedrag.³ Dit landelijk meldnummer wordt een digitale doorschakeling naar regionale en gemeentelijke meldpunten. Het meldnummer is niet zozeer bedoeld voor personeel van GGZ-instellingen, maar voor burgers die zorgen hebben over naasten of anderen in hun omgeving. Het is dus een publieksnummer en is voor eenieder te gebruiken die zich zorgen maakt om een persoon in zijn of haar omgeving die mogelijk in psychische nood verkeert. Omdat het nummer bedoeld is voor niet-acute zorgen, biedt het landelijk meldnummer geen oplossing is voor ggz problemen die direct hulp nodig hebben. In die gevallen blijft 1-1-2 het aangewezen nummer. Het landelijk meldnummer voor niet acute meldingen kan wel een preventieve functie vervullen, doordat zorgen in een vroeg, nog niet acuut, stadium kunnen worden gemeld. Zoals eerder gecommuniceerd zal het landelijk meldnummer naar verwachting per 1 juli 2020 gereed zijn.

Vraag 7

Welke maatregelen worden er nog meer genomen zodat men in een GGZ-instelling enkel 1-1-2 inschakelt als er daadwerkelijk sprake is van een (strafbare) noodsituatie? Wordt het personeel in GGZ-instellingen getraind om beter om te kunnen gaan met personen met verward gedrag?

³ Kamerstuk 25 424, nr. 494

Antwoord 7

Zoals eerder opgemerkt is er al de handreiking bij (gewelds)incidenten tussen GGZ-instellingen en de politie. Het overleg dat plaatsvindt aan de hand van deze handreiking zou ertoe moeten leiden dat er enkel in geval van nood een beroep wordt gedaan op politie. Hierbij is het aan de inschatting van individuele medewerkers wanneer hiervan sprake is. Daarbij is personeel van GGZ-instellingen bij uitstek getraind op het om gaan met mensen met psychische problemen, wat ook een persoon met verward gedrag kan betreffen. Het up-to-date houden van hun kennis en kunde wordt daarnaast geborgd doordat zij ook een geldige BIG-registratie dienen te beschikken.

Vraag 8

Hoe staat het met de uitrol van de persoonsgerichte aanpak voor de groep personen met een hoog veiligheidsrisico? Is dit inmiddels volledig landelijk geïmplementeerd? Zo nee, hoever bent u dan met de uitrol van deze aanpak?

Antwoord 8

Alle regio's hebben aangegeven zicht te hebben op de groep personen met verward gedrag en een hoog maatschappelijk veiligheidsrisico. Daarnaast is in ieder zorg- en veiligheidshuis het thema belegd. We zien echter nog wel verschillen in de uitvoering van de integrale persoonsgerichte aanpak van deze doelgroep, zoals ook aangegeven in de eerdergenoemde brief van 10 december 2019. JenV ondersteunt en faciliteert alle regio's daarom actief bij de doorontwikkeling van de persoonsgerichte aanpak en tevens het overdragen van kennis en kunde. Daartoe is een landelijk inzetbare expertisepoule, de Expertise Squad, ingericht. Deze expertisepoule adviseert, ondersteunt en faciliteert de zorg- en veiligheidshuizen doelgericht bij de aanpak. Het doel is om eind 2020 zicht te hebben op de gehele groep die het betreft, een integrale persoonsgerichte aanpak in te zetten, risicotaxaties uit te voeren en de groep langdurig te monitoren. Voor de zomer zal de Kamer over de stand van zaken van de aanpak van personen met verward gedrag nader worden geïnformeerd.

Vraag 9

Kunt u aangeven of de Handreiking (Gewelds)incidenten bij behandelsituaties ook de leidraad is voor personeel van een GGZ-instelling dat slachtoffer is geworden van geweld op de werkvloer door een patiënt? Is er voldoende aandacht bij de politie voor dit soort geweldsincidenten? Is er landelijk beleid op ondersteuning van personeel dat geconfronteerd is met geweld op de werkvloer in een GGZ-instelling? Krijgt het personeel voldoende ondersteuning in bijvoorbeeld het doen van aangifte?

Antwoord 9

Een slachtoffer heeft altijd het recht om een melding of aangifte te doen en ik zou medewerkers die slachtoffers van een (gewelds)incidenten zijn hierbij ook nadrukkelijk willen oproepen om aangifte te doen. Hier staan verschillende kanalen voor open.

In het kader van veilig werken in de zorg hebben de sociale partners in de periode 2012–2016 gewerkt aan het Actieplan Veilig werken in de Zorg. Dit actieplan is met 14 miljoen euro ondersteund door het Ministerie van VWS. Het actieplan «Veilig werken in de zorg» heeft eraan bijgedragen dat aangifte onder nummer mogelijk is gemaakt, dat hulpverleners zijn getraind om agressie en geweld terug te dringen, dat goede voorbeelden gedeeld worden, dat kennis en bewustwording bij instellingen is vergroot en dat bij verschillende instellingen anti-agressiebeleid is opgesteld.

De instrumenten, campagnematerialen, good practices en scholingsmaterialen van het actieplan blijven vrij beschikbaar op de website www.duidelijk-overagressie.nl. Branches voeren daarbij hun eigen sectorspecifieke beleid. In de Arbo catalogus ggz staat specifiek voor de GGZ beschreven welke maatregelen een werkgever en werknemer moeten nemen om agressie zo veel mogelijk te voorkomen.

Bij de ontwikkeling van de handreiking bij (gewelds)incidenten tussen GGZ-instellingen en de politie is bewust geen nieuw beleid geformuleerd rond «aangifte doen bij geweld tegen hulpverleners». De Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA) in het kader van het Veilige Publieke Taak (VPT) beleid geeft hier reeds invulling aan. Dit beleid heeft als uitgangspunt dat

agressie en geweld tegen medewerkers met een publieke taak onacceptabel is en met hoge prioriteit door politie en justitie opgepakt wordt. Een melding of aangifte van geweld door een medewerker met een publieke taak wordt altijd met prioriteit opgenomen en afgehandeld conform protocol.

Vraag 10

Is er in Wageningen sprake van wijk-GGD'ers of soortgelijke functionarissen? Hoeveel gemeenten in Nederland beschikken momenteel over wijk-GGD'ers zoals deze bijvoorbeeld functioneren in de gemeente Vught?

Antwoord 10

De Wijk GGD'er is een van de projecten die wordt gestimuleerd vanuit het Actieprogramma «lokale initiatieven voor mensen met verward gedrag» van ZonMw. Navraag bij ZonMw leert dat Wageningen niet deelneemt met een project. Het concept van de Wijk-GGD'er is overigens in 24 gemeenten reeds succesvol uitgerold met het stimuleringstraject voor de Wijk GGD'er van ZonMw. Eerder is er al in 13 gemeenten als proef gezamenlijk gestart met de implementatie van een dergelijke functionaris, waardoor er in ieder geval in 37 gemeenten sprake is van uitrol van deze functie. De Wijk-GGD'er in Vught is een initiatief dat sinds 2016 op eigen kracht loopt en op basis van hun succes alsook van Amsterdam is begonnen met de verdere uitrol. In onder andere Brabant is de methodiek ook onder de aandacht gebracht in het regionaal overleg met gemeenten, waardoor het breder navolging heeft gekregen.