

Vergaderjaar 2019–2020

29 628

Politie

Nr. 961

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld op 17 juni 2020

De vaste commissie voor Justitie en Veiligheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Justitie en Veiligheid over de brief van 23 april 2020 inzake «Contouren verbeterd stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen» (Kamerstuk 29 628, nr. 945).

Bij brief van 15 juni 2020 heeft de Minister van Justitie en Veiligheid deze beantwoord. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Van Meenen

De adjunct-griffier van de commissie,
Burger

I. Vragen en opmerkingen vanuit de fracties

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.

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.

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.

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)politie mensen met PTSS.¹ 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.

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.

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.

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

II. Reactie van de Minister van Justitie en Veiligheid

1. Inleiding

Ik dank de leden van de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid voor de vragen en opmerkingen.

In reactie op de door uw Kamer schriftelijk gestelde vragen ga ik nader in op de contouren voor de verbetering van het stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen voor politiemedewerkers. Net als uw Kamer vinden de korpschef en ik het van groot belang dat de medewerker die bij de uitoefening van zijn of haar beroep letsel heeft opgelopen, direct de zorg, aandacht en ondersteuning krijgt die nodig is om zich te kunnen richten op herstel en re-integratie. Om hier optimaal uiting aan te geven, moet het stelsel vernieuwd worden. Uitgangspunten zijn: het stelsel moet eenvoudiger, met minder druk op de medewerker, met tempo in de afhandeling en met re-integratie bij de politie. Op basis van deze uitgangspunten en de evaluatie van het stelsel zijn contouren opgesteld. Deze contouren vormen de kaders aan de hand waarvan een vernieuwd stelsel zal worden uitgewerkt in concrete voorstellen en regelgeving. Op deze uitwerking kan ik niet vooruitlopen nu de korpschef en ik daarover in gesprek ben met de vakorganisaties en de Centrale Ondernemingsraad (COR). Het streven is om de contouren aan het einde van dit jaar uitgewerkt te hebben waarna verankering in de regelgeving volgt. Uw Kamer informeer ik in het najaar via het halfjaarbericht over de voortgang.

Ik ga in de beantwoording ook in op uw vragen met betrekking tot vroegsignalering, preventie, zorg, ondersteuning en re-integratie. Het stelsel (van aanspraken) en de voorliggende contouren moeten worden gezien in de brede context van reeds ontplooiden activiteiten en lopende trajecten op het gebied van preventie, zorg, ondersteuning en re-integratie, waarover ik uw Kamer eerder heb geïnformeerd, zoals de activiteiten in het kader van het plan van aanpak verzuim² en de inspanningen op het gebied van re-integratie³, waaronder door het programma bijzondere zorg⁴. De contouren (en derhalve de Kamerbrief) hebben geen betrekking op deze inspanningen, activiteiten en trajecten. Deze zijn uiteraard niet minder belangrijk, maar hier wordt aandacht aan besteed buiten de context van de uitwerking van de contouren. Van groot belang is, en daar is ook aandacht voor, dat de ontwikkelingen in die context en de uit te werken contouren van het stelsel van aanspraken op elkaar aansluiten.

Bij de beantwoording heb ik er omwille van de duidelijkheid voor gekozen om de vragen die zijn gesteld en met elkaar samenhangen, gezamenlijk te beantwoorden. Voorts heb ik ervoor gekozen de beantwoording op te bouwen langs de lijnen van de brief «Contouren verbeterd stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen» (Kamerstuk 29 628, nr. 945).

2. (Bijzondere) Zorgplicht

De leden van de VVD-fractie 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

² Kamerstuk 29 628, nr. 777.

³ Kamerstuk 29 628, nr. 919.

⁴ Kamerstuk 29 628, nr. 889.

aantal extra voorzieningen nader te onderzoeken voor medewerkers die onder de bijzondere zorgplicht vallen?

De leden van de PVV-fractie vragen: 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?

De aan het woord zijnde leden van de CDA-fractie 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?

Voor genoemde 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 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?

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?

Aanvullend op de algemene zorgplicht die de werkgever heeft voor haar medewerkers heeft de politie, om optimaal uiting te geven aan het bijzondere karakter van het politiewerk, al eerder besloten om bijzondere zorg voor ambtenaren van politie te borgen in het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp). In het nieuwe artikel 55cc Barp zal worden geregeld wie onder de doelgroep van de bijzondere zorgplicht valt. Iedere (oud-)medewerker met een erkende beroepsziekte en/of dienstongeval kan vanaf de inwerkingtreding van de wijziging van het Barp aanspraak maken op bijzondere zorg. De bijzondere zorg zal ook beschikbaar zijn voor zijn/haar partner en eerstegraads bloedverwanten.

Daarnaast heeft de korpschef, indien de omstandigheden dit vereisen, de mogelijkheid om de bijzondere zorgplicht ook van toepassing te verklaren op een medewerker die niet in deze specifieke doelgroep is opgenomen. Aansluitend op de voorzieningen vanuit de bijzondere zorgplicht worden in het kader van het nieuwe stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen een aantal extra voorzieningen aangeboden. Het onderzoek welke concrete voorzieningen passend zijn, maakt onderdeel van de uitwerking van de contouren met de vakorganisaties en de COR. Er is geen sprake van een afzonderlijk onderzoeksrapport in dit kader.

Vooruitlopend op de inbedding van de bijzondere zorgplicht in het Barp startte het korps in 2019 met een programma Bijzondere Zorg. Het doel van dit programma is optimaal uiting te geven aan waardering, zorg en erkenning voor de verdiensten van medewerkers en het bijzondere karakter van het politiewerk. Het richt zich mede op partners van medewerkers van de politieorganisatie en beantwoordt hulpvragen en verschaft informatie over aandoeningen die gerelateerd zijn aan de politietaak, zoals beroepsziekten en de gevolgen van dienstongevallen. Het programma zet tevens in op passende re-integratie, creatief herplaatsen en de zogenoemde buddyconstructie. Binnen het programma Bijzondere Zorg richt een specifiek deelproject zich op oud- politiemedewerkers. Gelet op de bijzondere zorgplicht zal voor deze oud-medewerkers een centraal punt ingericht worden. Dit betreft een loket voor oud-medewerkers en een webpagina. Bij dit centrale punt kan de oud-medewerker, maar ook het thuisfront, onder andere terecht voor informatie over de zorg die zij kunnen ontvangen, begeleiding bij aanvragen voor de erkenning van de dienstgerelateerde aandoening als beroepsziekte, ondersteuning bij vergoeding van de medische kosten, aanvragen van een uitkering op basis van de sociale zekerheidswetgeving, dan wel het geldend maken van rechtspositionele aanspraken van de dienstgerelateerde aandoening en voor advies over revalidatie en re-integratie.

Er kunnen vele jaren liggen tussen het moment dat het incident(en) zich voordoet en de klachten ontstaan. Veel oud-medewerkers waarbij na jaren sprake blijkt te zijn van een beroepsziekte en of dienstongeval zijn daardoor onbekend bij het korps. Zodra het loket operationeel is, wordt dit breed gecommuniceerd, zowel intern als via externe partners. Met deze brede communicatie proberen we hen (waaronder politiemensen die inmiddels buiten Nederland wonen) te bereiken. Zij kunnen zich dan aanmelden.

3. Vereenvoudiging

De leden van de VVD-fractie 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 leden hebben in uw brief gelezen dat wordt gezien 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.⁵

De leden van de PVV-fractie 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?

Op pagina 2 schrijft u voorts: «De huidige bewijsdruk bij de medewerker vervalst.» Wat wordt precies bedoeld met «de huidige bewijsdruk vervalst»? 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?

Ten aanzien van de «vereenvoudiging» van het stelsel vragen de leden van de CDA-fractie 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 geduid? 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

⁵ <https://www.nationaleombudsman.nl/system/files/bijlage/Brief%20Nationale%20ombudsman%20aan%20minister%20van%20JenV.pdf>.

PTSS ook een uitspraak kan doen over de beroepsgerelateerdheid en waarom wordt die analyse niet voor de volledige beoordeling van een casus als uitgangspunt genomen?

De aan het woord zijnde leden van de ChristenUnie-fractie 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.

Waar in de huidige situatie bepaalde aanspraken en voorzieningen pas aan de orde zijn als onderzocht is of aan de voorwaarden is voldaan, met name of de aanpak in overwegende mate is veroorzaakt door de uitoefening van het beroep, wordt in het vernieuwde stelsel uitgegaan van het vertrouwen dat bij meldingen sprake is van een relatie met het beroep als de medewerker dat aangeeft. Van «nee, tenzij» naar «ja, mits». Voor alle medewerkers die bij de uitoefening van hun beroep letsel hebben opgelopen, geldt dat zij in het vernieuwde stelsel direct, dat wil zeggen direct na melding bij de leidinggevende de zorg, aandacht en ondersteuning krijgen die past bij hun situatie. Daarbij is de aandacht gericht op herstel en re-integratie. Er hoeft niet gewacht te worden op een toetsing van de diagnose, een analyse van de gestelde oorzaak en/of een formeel erkenningsbesluit. Het gaat, afhankelijk van de aanpak, om medische voorzieningen en andere voorzieningen ter ondersteuning. Ook dienstvervoer in het kader van re-integratie en de vergoeding van medische kosten behoren daartoe.

Het initiatief tot zorg, aandacht en ondersteuning in dit kader gaat uit van de organisatie. Uiteraard wordt ook vanuit de betrokken medewerker initiatief verwacht. Alleen in goede onderlinge afstemming kunnen de juiste persoonlijke afspraken m.b.t. zorg en herstel gemaakt worden. Betrokkene wordt zoals in ieder verzuimproces actief benaderd. Ik deel de mening dat deze werkwijze nogal een verschil maakt, niet alleen in tijdspanne, maar ook in erkenning voor de betreffende medewerker. De wens is om het aanleveren van (bewijs)stukken te beperken tot situaties waarin er signalen zijn dat er wellicht geen of in onvoldoende mate sprake is van een relatie met de uitoefening van het beroep. In de gesprekken met de vakorganisaties en COR zullen hier concrete afspraken over gemaakt gaan worden.

Uit de gegevens van de adviescommissie PTSS blijkt dat er inmiddels in 95% van de gevallen sprake is van een causaal verband. Dat komt o.a. door verbetering in de diagnostiek in de afgelopen jaren. Mede daarom wordt er in het nieuwe stelsel van uitgegaan dat meldingen van medewerkers, dat opgelopen fysiek of mentaal letsel beroepsgerelateerd is, kloppen. Het is dus geen kwestie van framing maar van een daadwerkelijke vereenvoudiging. Complexe criteria die als zodanig niet bijdragen aan een herstel of re-integratie, zoals overwegende mate, buitensporigheid (bij psychisch letsel zoals PTSS) en gevaarstelling worden op

voorhand zoveel mogelijk losgelaten. In de uitwerking zal worden besproken op welke wijze.

Het is overigens niet mogelijk om voor de vraag of sprake is van een causaal verband met het beroep gebruik te maken van analyses van het Psychotrauma Diagnose Centrum in Diemen. Het Psychotrauma Diagnose Centrum in Diemen stelt een diagnose, maar doet geen uitspraak over beroepsgerelateerdheid. Het Psychotrauma Diagnose Centrum wil ook geen beroepsgerelateerdheid vaststellen om vermenging van belangen te voorkomen. Het Psychotrauma Diagnose Centrum neemt de feiten aan zoals gerapporteerd en stelt op basis daarvan een diagnose. De werkgever toetst in de huidige situatie of dat wat gesteld wordt ook is voorgevallen.

Aansluitend bij de bijzondere zorgplicht wordt het uitgangspunt dat bij beroepsgerelateerd letsel alle schade naar redelijkheid en billijkheid wordt vergoed inclusief de schade die op dit moment als restschade wordt aangemerkt. Mocht toch blijken dat er geen sprake is van beroepsgerelateerdheid, dan valt men terug op de algemene (wettelijke) voorzieningen. Hierbij zal geen verrekening van reeds toegekende aanvullende voorzieningen plaatsvinden.

4. Smartengeld

Op pagina 3 lezen de leden van de PVV-fractie 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?

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?

Het smartengeld kent in de huidige vorm een grondslag die afhankelijk is van de mate van blijvende invaliditeit en/of arbeidsongeschiktheid. Dat is op zich juridisch houdbaar maar wijkt af van wat maatschappelijk, in het civiele recht, gebruikelijk is. Door naast de grondslag van de mate van blijvende invaliditeit ook de grondslag van het percentage arbeidsongeschiktheid te hanteren voor de berekening van het smartengeld is de huidige regeling onzuiver geworden, met ongewenste consequenties: namelijk een financiële prikkel om een zo hoog mogelijk percentage arbeidsongeschiktheid te laten vaststellen.

Ik heb daarom de intentie uitgesproken om het percentage arbeidsongeschiktheid uitsluitend te betrekken bij de berekening van de materiële schade en in het kader van herstel en re-integratie. Voor de grondslag voor de berekening van het smartengeld wil ik een systematiek hanteren die maatschappelijk gebruikelijk is. Daarom is het de bedoeling in het vernieuwde stelsel de aandacht voor arbeidsongeschiktheid helder te scheiden van het smartengeld dat dan een zuivere tegemoetkoming in

gederfde levensvreugde zal zijn. De nadere uitwerking van dat uitgangspunt zal dit jaar plaatshebben. Het uitgangspunt zal daarbij inderdaad zijn hetgeen maatschappelijk gebruikelijk is. Maar ik zal uiteraard ook aandacht hebben voor de specifieke situatie waarin met name de operationele politiemedewerkers zich bevinden. Dit zal zonder twijfel een belangrijk element zijn in het overleg met de vakorganisaties en de COR over de verbetering van het stelsel.

Het totaal aan voorzieningen in het kader van de bijzondere zorgplicht bestaat dan uit een – als uitgangspunt volledige – vergoeding voor de materiële schade en een zuivere vergoeding voor immateriële schade. Hiermee wordt recht gedaan aan de bijzondere risico's die verband houden met het politiewerk.

5. Re-integratie

De aan het woord zijnde leden van de VVD-fractie 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.

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 leden van de D66-fractie achten het essentieel dat leidinggevend 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 leidinggevend in het re-integratie proces? Zo ja, welke concrete maatregelen heeft u hier voor ogen? Zo nee, waarom niet?

Uit de evaluatie van het stelsel is naar voren gekomen dat de mogelijkheden, zoals boven- en buiten formatieve plaatsingen en individuele functiesamenstelling toereikend zijn, maar dat deze mogelijkheden beter moeten worden benut. Uitgangspunt is dat de medewerker re-integreert bij de politie. Zo nodig met eventuele aanpassingen en zoveel mogelijk maatwerk. Maar dat lukt dit niet altijd. Soms is de eigen werkplek binnen de politieorganisatie niet het meest geschikt om te re-integreren, kan een medewerker niet meer voldoen aan de functievereisten of wil de medewerker op dat moment zijn/haar loopbaan niet meer binnen de politie voortzetten. In het korps zijn meerdere initiatieven gestart die specifiek gericht zijn op het zoeken naar geschikte re-integratieplekken voor politiemedewerkers, die (gedeeltelijk) uitgevallen zijn. Bijvoorbeeld het bureau in Poortugaal waar medewerkers met PTSS in een prikkelarme omgeving kunnen re-integreren. Daar ben ik in januari 2020 nog geweest.

Ik heb de Vaste Kamercommissie uitgenodigd om hier op werkbezoek te gaan. Een ander voorbeeld is Noord-Holland, waar ook een prikkelarm bureau is ingericht. Daarnaast zijn er meerdere initiatieven waarbij andere vormen van re-integratie en herplaatsing worden onderzocht. Dit maakt onderdeel uit van het programma bijzondere zorg. Leidinggevenden worden door voorlichting en training beter toegerust op hun taak en verantwoordelijkheden in het voorkomen van- en de begeleiding bij verzuim. Ook vroegsignalering van psychosociale problemen en het re-integratie proces komen daar aan bod.

Het eigenrisicodragerschap ondersteunt de noodzaak en de plicht voor de werkgever maximaal te werken aan herstel. Er is geen sprake van een perverse prikkel.

6. (Oude &) lopende (restschade) zaken

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?

De leden van de PVV-fractie vragen of onderzocht gaat 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 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?

De leden van de CDA-fractie vragen 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)politie mensen (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 politie mensen niet de hulp geboden kon worden die zij dringend nodig hadden? En deelt u de opvatting dat de veelal regelgestuurde benadering van indivi-

duele 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 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 van de D66-fractie 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?

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?

Ik deel de mening, en dat komt ook uit de evaluatie naar voren, dat het huidige stelsel voor de beoordeling en de erkenning van dienstongevallen en beroepsziekten te bureaucratisch en te juridisch is vormgegeven en dat dit medeoorzaak is voor de als kil ervaren benadering door de werkgever. Aandacht voor de rol van de leidinggevenden en andere betrokkenen in het proces is hier onderdeel van. Het is duidelijk dat dit anders moet en dat is ook de inzet. De wijze waarop e.e.a. door de medewerker is ervaren

en herstel van vertrouwen is een belangrijk aandachtspunt in de aanpak van de zogenoemde restschade-zaken.

Het is de doorleefde overtuiging van de korpsleiding en mijzelf dat het functioneren van het huidige stelsel van beroepsziekten over het geheel genomen niet heeft gebracht wat ervan mocht worden verwacht. Terwijl politiemedewerkers met de beste bedoeling uitvoering hebben gegeven aan de juridische elementen van dat stelsel, kwamen politiemedewerkers die zorg behoeften in de knel. Dat is uiteraard nooit de bedoeling geweest en heeft ook niet zo mogen gebeuren. De korpsleiding en ik willen ons hiervoor verontschuldigen, wetende dat dit het verleden niet uitwist.

Het streven is om nu zo snel mogelijk tot een oplossing te komen. Er ligt hiervoor inmiddels een plan van aanpak met inhoudelijke kaders. Als dit plan draagvlak heeft bij alle partijen, inclusief de COR en de vakorganisaties, zal het bekend gemaakt worden bij de doelgroep. Op basis van dit plan zullen in ieder geval individuele gesprekken met medewerkers worden gevoerd. Alle medewerkers die in een juridische procedure over aanspraken met de werkgever verwickeld zijn, worden betrokken in dit plan. Er is ook aandacht voor- en contact met ex-medewerkers die opnieuw met de werkgever in gesprek willen.

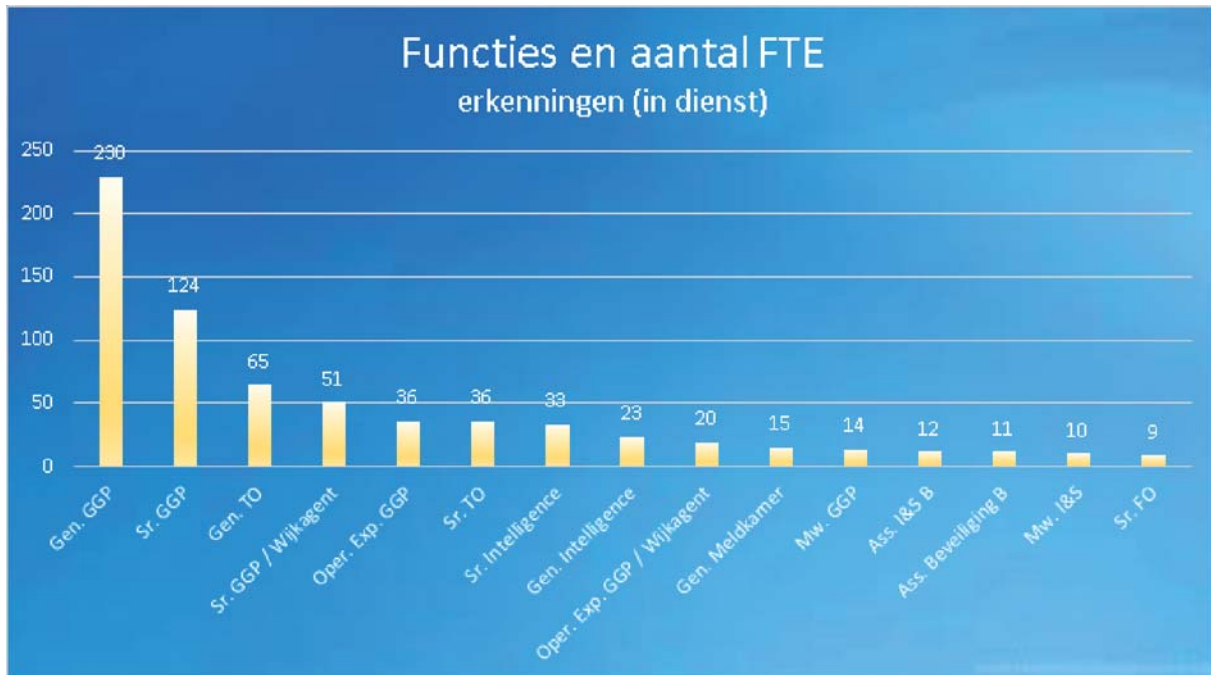
Er wordt een kernteam opgericht en een aantal uitvoerende teams die op basis van het plan van aanpak aan de slag gaan met de gesprekken. Het doel is dat voor het eind van het jaar een groot van de gesprekken, in de opzet twee per medewerker, hebben plaatsgevonden.

Het is de intentie om de gesprekken een niet-juridisch karakter te geven en op basis van zorg voor de medewerker, aandacht voor diens behoeften, maatwerk en redelijkheid en billijkheid, tot herstel van vertrouwen te komen en met elkaar een oplossing te vinden; ook als het gaat om passende compensatie voor geleden schade. Formele aansprakelijkheid wordt beoordeeld op basis van algemeen geldende criteria, recente jurisprudentie over de zorgplicht als werkgever en in het licht van de contouren van het nieuwe stelsel. Als op die basis sprake is van aansprakelijkheid als werkgever dan wordt dit ook als zodanig erkend.

Er zijn overigens geen signalen dat politiemedewerkers die een PTSS-diagnose hebben zich niet melden bij de werkgever. Er zijn wel signalen dat deze medewerkers soms afzien van een juridische procedure m.b.t. hun erkenning en aanspraken. Maar de politie heeft mij verzekerd dat alle aanvragen, erkenningen en afwijzingen, in beeld zijn.

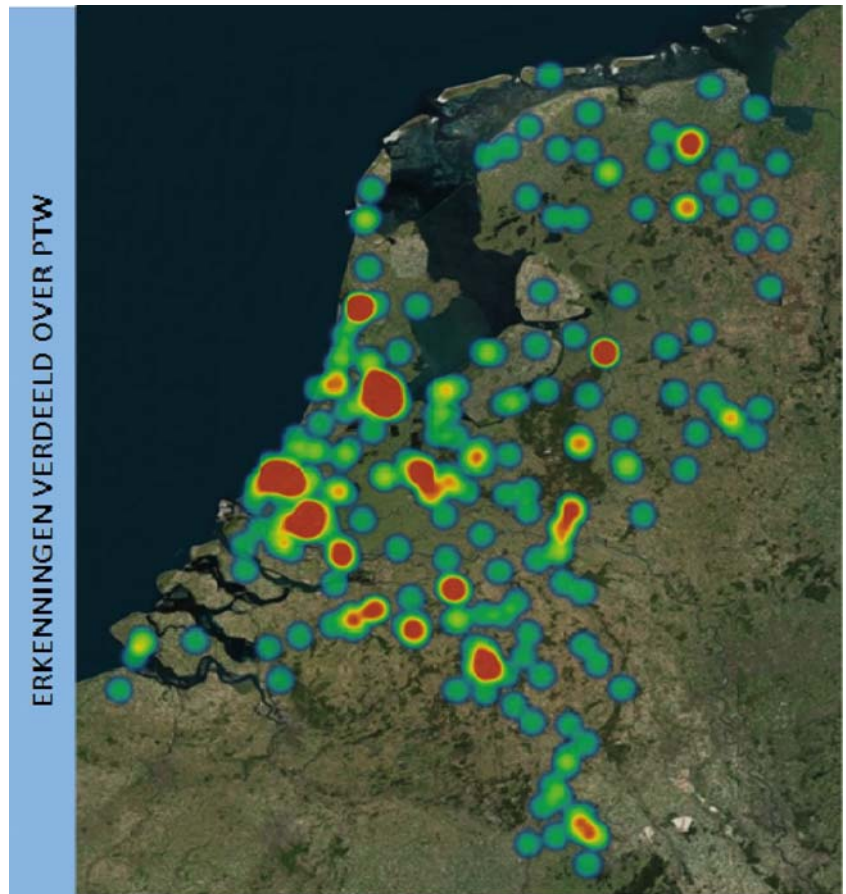
Op 8 april 2020 waren er 1884 (ex)politiemedewerkers met een erkenning van de beroepsziekte PTSS. In welke functie de PTSS is ontstaan, is niet inzichtelijk. Hiervoor is een aantal redenen. Bijvoorbeeld, omdat medewerkers zich op een later moment melden, is het niet meer mogelijk om de functie te achterhalen. Dit kan tientallen jaren geleden zijn. Ook kunnen meerdere incidenten, gedurende verschillende functies tot PTSS hebben geleid. Wel zijn de vijftien meest voorkomende functies van medewerkers met een erkende PTSS die op dit moment deze functie uitoefenen inzichtelijk. Zoals eerder aangegeven hoeft dit dus niet de functie te zijn waarin de PTSS is ontstaan.

Functie	Schaal	FTE
Gen. GGP	7	230
Sr. GGP	8	124
Gen. TO	7	65
Sr. GGP / Wijkagent	8	51
Oper. Exp. GGP	9	36
Sr. TO	8	36
Sr. Intelligence	8	33
Gen. Intelligence	7	23
Oper. Exp. GGP / Wijkagent	9	20
Gen. Meldkamer	7	15
Mw. GGP	6	14
Ass. I&S B	5	12
Ass. Beveiliging B	5	11
Mw. I&S	6	10
Sr. FO	8	9



In het volgende overzicht is het aantal erkenningen verdeeld over plaats van tewerkstelling opgenomen.

7. Uitwerking



De leden van de CDA-fractie vragen of u de gedachte deelt dat aan de uitgangspunten van het nieuwe stelsel toegevoegd moeten worden meer waarden-georiënteerde begrippen als «rechtvaardigheid», «integriteit», «zie de mens» en «vertrouwen»?

Bent u bereid te stoppen met de commissie buitensporigheid?

De leden van de PvdA-fractie vragen in hoeverre u zich ook zelf op de hoogte gaat 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».⁶ De CvV wil dat er voor al deze profes-

⁶ <https://www.anpv.nl/actueel/cvv-wil-nationaal-fonds-voor-veteranen-en-andere-veiligheidsprofessionals-met-ptss>.

sionals 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 uw Kamer aangeboden contouren zijn de kaders voor de verbetering van het stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen. Hier is draagvlak voor bij de vakorganisaties en COR. Over de uitwerking van de contouren gaan wij de komende tijd in gesprek met de vakorganisaties en de COR. Begrippen als rechtvaardigheid, integriteit, «zie de mens» en vertrouwen zullen daarin worden meegenomen. De positie van de commissie Buitensporigheid wordt ook in dit overleg gezien.

Ik heb inmiddels aan het CvV aangegeven de komende tijd met mijn collega's in overleg te treden over de wens van het CvV om een dergelijk fonds op te richten. Ik zal uw Kamer hiervan op de hoogte houden.

8. Uitvoering

De aan het woord zijnde leden van de VVD-fractie 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.

De leden van de PVV-fractie vragen wie dat proces begeleidt en bewaakt? 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?

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«?

De leden van de CDA-fractie 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?

De leden van de D66-fractie 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. 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 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?

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 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.

Ik begrijp uw aandacht voor de uitvoering van de contouren van het vernieuwde stelsel. De uitvoering van het vernieuwde stelsel is immers randvoorwaardelijk voor het slagen ervan. De borging van de wijze waarop het stelsel wordt uitgevoerd is dan ook een van de speerpunten van de verdere uitwerking. In de gesprekken hierover met het korps, de vakorganisaties en de COR zal dit dan ook nadrukkelijk aan de orde komen. De uitvoering van aanspraken wordt overigens, evenals nu het geval is, verzorgd door het Politie Diensten Centrum (PDC). Het is niet de intentie dit bij het ABP onder te brengen.

Ik zal over de uitvoering van het stelsel – zowel tijdens de voorbereiding als na de introductie daarvan – in gesprek blijven met de korpsleiding door middel van onze reguliere overleggen. Daarbij gaat het niet alleen om het stelsel aan aanspraken, maar ook om een adequate uitvoering van preventie en re-integratie. Daar ligt immers het primaat en dat is zowel voor de organisatie als voor betrokkene van belang. Centraal bij de uitwerking staat dan ook dat leidinggevendenden zich bewust worden van die verantwoordelijkheid en er ook naar handelen.

De ombudsfunctionaris zou mogelijk een rol kunnen spelen in advisering en bemiddeling bij casuïstiek, waarbij medewerkers met een beroepsziekte als PTSS, beroepsincidenten of dienstongeval vast lopen in procedures. Hier wordt naar gekeken in de uitwerking van de contouren. De ombudsfunctionaris zal geconsulteerd worden.

De medewerkers worden t.z.t. over de inrichting van het vernieuwde stelsel geïnformeerd via intranet. Medewerkers met een beroepsziekte zoals PTSS kunnen bij het meldpunt PTSS (welke in ontwikkeling is naar een meldpunt beroepsziekte, beroepsincident en dienstongevallen) als zij een vraag hebben en/of niet weten waar zij terecht kunnen.

9. Vroegsignalering/preventie

De leden van de VVD-fractie vragen in hoeverre er nu voorlichting is met betrekking tot hoe om te gaan met collega's met PTSS 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 D66-fractie lezen: 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?

De aan het woord zijnde leden van de ChristenUnie-fractie 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 van het politiewerk. Zij bemerken echter met enige teleurstelling dat in de brief geen aandacht wordt geschonken aan hoe, conform de motie van de leden Van der Graaf en 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?

Tevens vragen voornoemde leden naar een reactie op de signalen van de Nationale ombudsman inzake beperkte kennis onder leidinggevenden 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?

Vroegsignalering

De leidinggevende heeft een belangrijke rol in het zo vroeg mogelijk signaleren van eventuele (psychosociale) problemen. Leidinggevenden moeten dan ook beter dan nu worden toegerust om ervoor te kunnen zorgen dat medewerkers op tijd de juiste zorg en begeleiding krijgen en problematiek als PTSS beter bespreekbaar wordt. Dit gebeurt onder meer door de voor alle leidinggevenden verplichte training ten behoeve van het voorkomen van- en de begeleiding bij verzuim. De training vroegsignalering van psychosociale problemen bij medewerkers maakt daarvan deel uit. Inmiddels is in de reguliere opleiding voor de Operationeel expert (LOS) en die voor de Teamchefs (MTL) ook ruimte gemaakt voor een zowel theoretische als praktische verzuimtraining om deze belangrijke trainingen te borgen.

Professionals uit de teams Veilig en Gezond Werken (bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen) ondersteunen de leidinggevenden hierbij proactief. Ook HR-adviseurs, zorgregisseurs en de mobiliteitsadviseurs van het landelijk mobiliteitscentrum (LMC) hebben een rol in het geheel.⁷

⁷ Halfjaarbericht politie najaar 2019, Kamerstuk 29 628, nr. 919.

Erkenning en bewustwording onder collega's draagt bij aan een beter verloop van het re-integratie proces voor medewerkers. Naast de verplichte trainingen vroegsignalering van psychosociale problemen voor leidinggevend is voorlichting vroegsignalering PTSS geïntroduceerd. Deze voorlichting wordt door de eenheidspsychologen samen met ervaringsdeskundigen in de eenheden aan teams en hun leidinggevend aangeboden. Hierdoor komt er ook binnen de teams meer aandacht voor PTSS, waardoor bewustwording gestimuleerd wordt, collega's elkaar beter kunnen begrijpen en ondersteunen.

Ook het thuisfront heeft een belangrijke rol bij het vroegtijdig herkennen en bespreekbaar maken van psychosociale problemen. In het programma bijzondere zorg is in meerdere projecten aandacht voor het thuisfront. Hierbij is ook gekeken naar hoe Defensie dit doet. De partner en de kinderen van de (oud-)medewerker worden geïnformeerd over de zorg die zij kunnen ontvangen. Dan gaat het om professionele ondersteuning (waaronder geestelijke ondersteuning), sociaal-medische zorg en begeleiding en advies rond de sociale zekerheid. Daarnaast is er een loket 24 uur per dag en zeven dagen per week bereikbaar en beschikbaar voor hulpvragen en informatie.

Er bestaan modellen, die op basis van de manier waarop medewerkers schriftelijk vragen beantwoorden (bijvoorbeeld tijdens het medewerkers-tevredenheidsonderzoek) patronen kunnen ontdekken. Deze patronen kunnen inzicht geven in eventuele verhoogde risico's op ziekteverzuim door psychische klachten. Het model van Huizing is hier een voorbeeld van. Het koppelen van dergelijke resultaten aan degene die het onderzoek heeft ingevuld, is op dit moment niet toegestaan in verband met privacywetgeving. Om deze reden is het van belang om in de toekomst zorgvuldig te kijken naar een adequaat en passend model voor de politieorganisatie. Op dit moment wordt op oriënterende wijze met een externe partner van de politie onderzocht of en hoe we in de toekomst kunnen komen tot een werkwijze waarbij we medewerkers (uiteraard na hun toestemming) individueel gedurende een periode volgen zodat we risico's op uitval vroegtijdig kunnen signaleren. Voorshands wordt geen gebruik gemaakt van het model van Huizing.

Preventie

Ook preventie is een belangrijke pijler in de zorglijn binnen de politie. Alle politiemedewerkers krijgen een mentale krachttraining om de veerkracht te vergroten. Na iedere training mentale kracht worden deelnemers om een evaluatie gevraagd. Hierdoor ontstaat een continue leercurve voor wat betreft deze training: indien nodig wordt het programma hierop aangepast.

Indien politiemedewerkers betrokken zijn geweest bij ernstige incidenten in de politiepraktijk worden zij benaderd door medewerkers uit het Team Collegiale Ondersteuning (TCO). Ook kunnen medewerkers zelf het TCO inschakelen. Deze collega's bieden de gelegenheid om in gesprek te gaan over het incident en kunnen waar nodig een advies tot doorverwijzing geven. Binnen het korps biedt een aantal geestelijke ondersteuners professionele begeleiding en hulpverlening bij morele en ethische vragen die opkomen door- en in het politiewerk.⁸

Zoals in de sociale paragraaf van het jaarverslag 2019 is terug te vinden heeft de politie zich de afgelopen periode ingespannen om preventie meer aandacht te geven. Concrete voorbeelden hiervan zijn:

⁸ Kamerbrief PTSS 2018, Kamerstuk 29 826, nr. 782.

- Beschikbaarheid van zelftesten op basis waarvan medewerkers (anoniem) inzicht verwerven in hun mentale fitheid. Na het invullen van de zelftest krijgen zij direct een persoonlijk advies over hun mentale welzijn, de mogelijke risico's en de beschikbare instrumenten om overbelasting te voorkomen.
- De politie heeft voor haar medewerkers en hun partners een app ontwikkeld die kan helpen om de fysieke en mentale fitheid te versterken. De app is sinds half mei jl. beschikbaar.
- Er vindt een participatief actieonderzoek naar de effectiviteit van de bestaande voorzieningen voor nazorg na ingrijpende incidenten.
- Voorzieningen en instrumenten preventie en zorg zijn beter toegankelijk gemaakt.

Geestelijke verzorging

Er is conform het implementatieplan geestelijke verzorging 15 fte ingericht. Op dit moment is er 2 fte bezet (de korps geestelijk verzorger en één geestelijk verzorger in Oost Nederland). Voor 10 fte loopt op dit moment de screening. Voor de overige 3 fte's start een tweede wervingsprocedure. De bedoeling is dat dat binnen iedere eenheid (incl. Politieacademie, het Politiedienstencentrum en staf korpsleiding) een geestelijk verzorger beschikbaar is.

10. Defensie

De leden van de VVD-fractie 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 leden van de D66-fractie vragen 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?

Bij de totstandkoming en uitwerking van het stelsel is contact geweest met Defensie en is hun aanpak betrokken. Waar mogelijk wordt samengewerkt, onder andere vanuit het programma Bijzondere Zorg. Het programma werkt onder meer samen met de beleidsafdeling Bijzondere zorg van Defensie, het Veteraneninstituut en het platform Veteranen. Voornamelijk om te leren hoe Defensie e.e.a. heeft opgepakt en onderling af te stemmen. Waar het stelsel van Defensie zich richt op volledige schadeloosstelling na uitzendingen, is bij politie volledige vergoeding van schade het uitgangspunt voor alle beroepsgerelateerde ziekten en incidenten. De immateriële component heeft bij Defensie vorm via een verhoging met maximaal 40% van het inkomen, afhankelijk van de mate van invaliditeit. Waar het gaat om de intake wordt bij de politie gewerkt aan een loket voor alle beroepsziekten dat het verlenen van zorg moet stroomlijnen. Dat is nauw verwant aan het Veteranenloket, maar staat als zodanig niet aan de Kamer voorgelegde contouren voor een nieuw stelsel van aanspraken.