

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Ons kenmerk
2892391

Uw kenmerk

Datum 23 april 2020
Onderwerp Contouren verbeterd stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen

Bij beantwoording de datum en ons kenmerk vermelden. Wilt u slechts één zaak in uw brief behandelen.

In het Algemeen Overleg van 19 december 2019 heb ik met uw Kamer gesproken over de afhandeling van dossiers van (oud) politiemedewerkers met de beroepsziekte PTSS (Posttraumatisch Stresstoornis). Geconstateerd is dat er knelpunten zitten in het huidige stelsel. In deze brief zal ik uw Kamer informeren over de contouren van een nieuw stelsel, waarmee beoogd wordt deze knelpunten weg te nemen. Daarbij zal ik ook aangeven op welke wijze de politie de voornoemde dossiers en de lopende zaken gaat afwikkelen.

Ik wil benadrukken dat dit stelsel niet alleen van toepassing is op de beroepsziekte PTSS, maar op alle beroepsziekten en dienstongevallen. Bovendien moet het stelsel worden gezien in de brede context van reeds ontplooid 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 verzuim¹ en inspanningen op het gebied van re-integratie², waaronder door het programma bijzondere zorg³.

Knelpunten

Naar aanleiding van gesignaleerde knelpunten is in de cao 2018-2020 afgesproken om een evaluatie te laten uitvoeren naar het stelsel⁴. Uit de evaluatie is naar voren gekomen dat het stelsel vooral gericht is op de formele erkenning van de beroepsziekte of het beroepsincident, het vaststellen van aanspraken van de betrokken medewerker en de procedures die daarmee samenhangen. De focus van het huidige stelsel is minder gericht op zorg en ondersteuning. Medewerkers hebben aangegeven hierdoor de aandacht en de morele steun van de werkgever te missen. Dit beeld komt overeen met de door uw Kamer en de Nationale ombudsman afgegeven signalen en komt ook naar voren uit de gesprekken die de korpsleiding

¹ Kamerstukken II, 2017/2018, 29628, nr. 777.

² Kamerstukken II, 2018/2019, 29628, nr. 919.

³ Kamerstukken II, 2018/2019, 29628, nr. 889.

⁴ Het stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen laat zich definiëren als het geheel van regelgeving en beleidsafspraken, inclusief vaststaande interpretaties daarvan en bestendige rechtspraktijk, dat ziet op de beoordeling van dienstongevallen, beroepsziekten en beroepsincidenten, de bepaling van de aansprakelijkheid, de rechtspositionele aanspraken en de afwikkeling daarvan en wat een op een samenhangende manier georganiseerd geheel vormt.

en ik hebben gevoerd met de vakorganisaties, de Centrale Ondernemingsraad (COR) en medewerkers met PTSS. In deze gesprekken is gezamenlijk vastgesteld dat het stelsel verbeterd dient te worden met de volgende uitgangspunten: eenvoudiger, minder druk op de medewerker, tempo in de afhandeling en re-integratie bij de politie.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
1 april 2020

Ons kenmerk
2892391

Contouren verbeterd stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen

Aan de hand van de geformuleerde uitgangspunten en de in de evaluatie gesignaleerde knelpunten komen de korpsleiding en ik tot de volgende contouren voor het stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen. We verwachten daarmee in overleg met de vakorganisaties en de COR de gewenste verbeteringen te kunnen realiseren.

1. Aansluiting stelsel bij bijzondere zorgplicht

De zorgplicht van de werkgever geldt voor alle medewerkers die een beroepsziekte hebben opgelopen of een dienstongeval hebben gehad. Daarnaast is er een grote groep medewerkers die behoort tot de doelgroep van bijzondere zorg. 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.

2. Focus op herstel en re-integratie

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. De aandacht richt zich dus meer op de voorkant van het proces. 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.

3. Vereenvoudiging

De werkgever wil zoveel mogelijk recht doen aan de medewerker, ongeacht de vraag in welke situatie de medewerker als gevolg van het werk terecht is gekomen. Er wordt in het nieuwe stelsel geen onderscheid meer gemaakt tussen beroepsziekten, dienstongevallen en beroepsincidenten. Dat leidt tot een aanmerkelijke vereenvoudiging van het stelsel en minder druk op de medewerker. Complexe criteria als overwegende mate, buitensporigheid (bij psychisch letsel zoals PTSS) en gevaarstelling worden zoveel mogelijk losgelaten. Voorzieningen worden direct toegankelijk en zijn gelijk voor iedere medewerker, ongeacht wat hem is overkomen bij de uitvoering van zijn werkzaamheden. De huidige bewijsdruk bij de medewerker vervalt. Vertrouwen is het uitgangspunt en op basis daarvan ontvangt de medewerker direct de zorg en de aanspraken die bijdragen aan het herstel. De medewerker krijgt tijdig duidelijkheid over erkenning en overige aanspraken. Er wordt bezien hoe de daarvoor benodigde informatie kan worden verkregen op een manier die minder belastend is voor de medewerker. Mochten er signalen zijn dat er wellicht geen of in onvoldoende mate sprake is van een relatie met de uitoefening van het beroep, dan wordt nader onderzoek verricht. Als daaruit blijkt dat er geen of onvoldoende verband is met de beroepsuitoefening, volgt een besluit dat de extra voorzieningen vervallen. Hiertegen staat de gebruikelijke bezwaar- en beroepsprocedure open.

4. Uitbreiding van aanspraken en voorzieningen

Voor alle kosten die in redelijkheid gemaakt worden in relatie tot behandeling en herstel geldt dat deze in het nieuwe stelsel door de werkgever worden betaald of vergoed, uitgaande van de normen die voor de schadeafwikkeling zijn bepaald in het civiele recht. Het bestaande pakket aan financiële aanspraken wordt daartoe in het nieuwe stelsel uitgebreid met zaken die nu veelal via restschadeprocedures worden vergoed. Het gaat hierbij om vermogensschade (inkomensschade en carrièreschade), de vergoeding van kosten in relatie tot herstel en de compensatie in verband met verminderde zelfwerkzaamheid. Voor medewerkers die onder de bijzondere zorgplicht vallen, is zoals aangegeven het voornemen om een aantal extra voorzieningen nader te onderzoeken en in het nieuwe stelsel beschikbaar te stellen. Deze voorzieningen dienen bij te dragen aan het gevoel van erkenning en een positieve prikkel te geven voor het herstel van de medewerker. Verder gaat het bijvoorbeeld om de vergoeding van gerelateerde medische zorgkosten van eerste graad familieleden. Deze voorzieningen worden opgenomen in de rechtspositie van het politiepersoneel.

5. Vergoeding resterende schade naar redelijkheid en billijkheid

Het uitgangspunt voor het nieuwe stelsel is dus dat alle schade van een medewerker vanuit goed werkgeverschap op basis van de rechtspositie wordt vergoed. Als er volgens de medewerker meer schadeposten aan de orde zijn, dan moet de medewerker in de huidige situatie de werkgever daarvoor aansprakelijk stellen. In de uitwerking van de contouren wordt gekeken of er een paritaire commissie kan worden opgericht met expertise, autoriteit en onafhankelijk samengesteld om die verzoeken tot vergoeding van schade te beoordelen op basis van redelijkheid en billijkheid. Op die manier wordt beoogd om gerechtelijke procedures te voorkomen. Ook omdat de toetsing door de werkgever minder strikt zal zijn dan de huidige toetsing door de (civiele) rechter. Uiteraard blijft de gang naar de rechter in het nieuwe stelsel altijd mogelijk.

6. Wijziging in toekenning smartengeld

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). Dat leidt in de praktijk tot onzuiverheid en onduidelijkheid. Het is de intentie om in het nieuwe stelsel terug te gaan naar een zuivere smartengeldregeling. Het smartengeld wordt uitgekeerd als compensatie voor onherstelbaar letsel en het gemis aan levensvreugde als gevolg daarvan. De hoogte van het smartengeld zal aansluiten bij wat maatschappelijk gebruikelijk is. Uitkeringen van smartengeld gaan in een zorgvuldige en persoonsgerichte benadering plaatsvinden. Als sprake is van ernstig letsel (waaronder PTSS) wordt gedacht aan een snel financieel gebaar dat in het teken staat van morele erkenning en zorg. Voorts wordt onderzocht of een periodieke uitkering tot de mogelijkheden behoort. Zoals ik hiervoor onder punt 4 heb gemeld wordt de vergoeding van inkomensschade in verband met arbeidsongeschiktheid in het stelsel, die op dit moment nog onderdeel is van de smartengeldregeling, onder de vergoeding van vermogensschade gebracht.

7. Re-integratie bij de politie

Geconstateerd is dat het huidige instrumentarium op het gebied van re-integratie voldoende mogelijkheden biedt om de medewerker naar zijn of haar mogelijkheden te re-integreren bij de politie. Er is dan ook geen aanleiding voor een inhoudelijke wijziging van het stelsel voor re-integratie. Wel is het van belang dat de bestaande

mogelijkheden, zoals boven- en buiten formatieve plaatsingen en individuele functiesamenstelling, beter worden benut. Om de medewerker naar zijn of haar mogelijkheden te re-integreren krijgt de medewerker deskundige begeleiding en wordt in goed overleg gezocht naar passend werk. Dit houdt in principe herplaatsing in de eigen functie in, eventueel in een ander werkgebied of andere context, maar kan door de aard en zwaarte van de werkzaamheden ook plaatsing in een andere functie betekenen.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
1 april 2020

Ons kenmerk
2892391

De inzet is er primair op gericht dat re-integratie plaatsvindt binnen de politie met volledige loondoorbetaling. Mocht blijken dat re-integratie bij de politie niet bijdraagt aan het herstel van de medewerker en/of de medewerker niet bij de politie wenst te re-integreren, dan zal de organisatie samen met de betrokken medewerker bekijken welke mogelijkheden er bestaan om te re-integreren bij een andere organisatie. Ook wordt bezien of re-integratie bij de politie na verloop van tijd en een gunstig verloop van het herstel wel weer mogelijk is.

Lopende (restschade) zaken

De korpsleiding en ik vinden het van groot belang dat naast toekomstige zaken ook de (lang) lopende (restschade)zaken zo spoedig mogelijk op een goede wijze afgehandeld worden. 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. De jurisprudentie en de contouren voor het nieuwe stelsel worden hierbij in acht genomen. Dit is overigens een ingewikkeld vraagstuk, omdat in het huidige stelsel het smartengeld mede is gekoppeld aan de mate van arbeidsongeschiktheid en derhalve aan inkomen. Gelijktijdig met de vaststelling van het nieuwe beleid dient derhalve, als onderdeel van overgangsbeleid, te worden bepaald hoe wordt omgegaan met de samenloop van smartengeld en de vergoeding van inkomensschade. Dit wordt meegenomen in het plan voor de afhandeling van de lopende zaken. Daarin wordt naast de doelstelling ingegaan op de uit te voeren activiteiten, de daarvoor benodigde capaciteit, de bevoegdheden en wijze van besluitvorming en de verwachte planning. Uiteraard wordt gestreefd naar een spoedige afhandeling van deze zaken. Ik verwacht echter dat de voorbereiding en uitvoering van de afhandeling tijd zal vergen. 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.

In de afhandeling van de zorgnota's en de erkenning van PTSS als beroepsziekte is reeds vooruitgang geboekt. Een aantal van de gesignaleerde knelpunten en de door de Nationale ombudsman genoemde klachten zijn daarmee inmiddels grotendeels opgelost. Op dit moment loopt het proces om het huidig meldpunt PTSS te transformeren naar één loket voor beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen. Dit nieuw ingerichte loket helpt medewerkers met het doorlopen van de verschillende processtappen die nodig zijn voor een gunstig verloop van het herstel en de eventuele formele stappen die nodig zijn. De medewerker krijgt bij het loket een vaste contactpersoon.

Signaleringsmodel Huizing

Ik heb uw Kamer toegezegd om in de brief over de contouren ook stil te staan bij het signaleringsmodel van de heer Huizing. De heer Huizing heeft de mogelijkheid ontwikkeld om met de uitkomsten van medewerkersonderzoek inzicht te krijgen in verhoogde risico's op ziekteverzuim door psychische klachten. Door moderne datatechnologie blijkt dat uitval door psychische klachten goed voorspelbaar is aan

de hand van patroonherkenning van de antwoorden van medewerkers tijdens het onderzoek. Op dit moment wordt 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.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
1 april 2020

Ons kenmerk
2892391

Slotwoord

De korpsleiding en ik streven met de geschetste contouren van een verbeterd stelsel voor beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen naar een andere benadering van politiemedewerkers die letsel hebben opgelopen in de uitoefening van het politiewerk. Ingrijpende gebeurtenissen die fysiek en/of emotioneel hun weerslag hebben, moeten zoveel als mogelijk worden voorkomen. Als dergelijke gebeurtenissen plaatsvinden, dan moet zorg, ondersteuning (materieel- en immaterieel) en begeleiding worden geboden die de medewerker nodig heeft om te herstellen en te re-integreren.

De komende tijd treden wij met de vakorganisaties en de COR in overleg over de contouren van het nieuwe stelsel en de verdere uitwerking daarvan. Het streven is om het stelsel aan het einde van het jaar uitgewerkt te hebben waarna verankering daarvan in de regelgeving volgt. Ook zullen afspraken worden gemaakt over de uitvoering van het nieuwe stelsel en over het overgangsbeleid. De uitvoering van het nieuwe stelsel is randvoorwaardelijk voor het slagen ervan. Voor het beëindigen van de huidige knelpunten is het essentieel dat het nieuwe stelsel conform de bedoeling ervan wordt uitgevoerd. Dit is een cruciaal uitgangspunt bij de verdere uitwerking en invoering van het stelsel. Ik ga hierover tweemaandelijks met de korpsleiding in gesprek. Uw Kamer zal ik in het najaar via het halfjaarbericht informeren over de voortgang.

Daarnaast ontvangt u in de bijlage van deze brief een afschrift van de brief aan de Nationale Ombudsman over PTSS bij de politie d.d. 11 maart 2020.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Ferd Grapperhaus