

z

Van: Lieshout, Tijs van
Verzonden: dinsdag 16 april 2024 14:19
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: FW: Reikwijdte PTSS coulance regeling
Bijlagen: Definitief verslag bestuursvergadering d.d. 22 november 2021.pdf; 6_oplegnotitie Bestuursvergadering VrAA tijdelijke regeling erkenning PTSS beroepsziekte.doc; 6a_cpt Toelichting op regeling erkenning PTSS als beroepsziekte 12-10-2021.pdf; 6b_cpt Tijdelijke regeling erkenning PTSS als beroepsziekte VRAA 12-10-2021.pdf

Van: [REDACTED]
Verzonden: woensdag 1 november 2023 11:27
Aan: Lieshout, Tijs van [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: Reikwijdte PTSS coulance regeling

Hi Tijs,

Door tussenkomst van [REDACTED] ben ik er ook even ingedoken en ik lees ook nergens een beperking van de reikwijdte van de regeling, anders dan de genoemde 5 jaar na een PTSS diagnose.

In artikel 1.1 onder a van de regeling wordt verwezen naar wie binnen de reikwijdte van de regeling vallen, maar daar is nergens een termijn in tijd genoemd.

@ [REDACTED] Ik kan niet goed artikel 1 sub c van het NRGV vinden, waarin de ambtenaar of de gewezen ambtenaar wordt benoemd, misschien staat daar nog een beperking. (denk het niet)

@ Tijs: Mijn eerste voorzichtige conclusie is dat er beperking in reikwijdte is opgenomen in de regeling... Maar ik ben geen jurist!

Gr [REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: woensdag 1 november 2023 10:27
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Advies commissie PTSS - dhr. Van Son

Hi [REDACTED]

Wat ik zo snel lees is dat medewerkers tot 5 jaar na de diagnose PTSS een aanvraag tot erkenning van PTSS als beroepsziekte kunnen indienen, maar ik lees geen jaartal oid wat de reikwijdte van de regeling beperkt. Ik heb het verslag, en de besprekdocumenten die naar het bestuur zijn gestuurd bijgevoegd.

Tijdelijke regeling erkenning PTSS als beroepsziekte
Tijs van Lieshout geeft een toelichting op het onderwerp. De regeling is gebaseerd op die van de politie. Er zal een bestuurlijke commissie worden ingericht die de toets zal doen of het aannemelijk is dat de PTSS door het brandweerwerk is veroorzaakt.

geeft aan dat vrijwilligers vooralsnog zijn uitgesloten van de regeling. Hij vraagt of er zicht is op PTSS bij vrijwilligers en hoe die groep in zicht wordt gehouden.

De heer van Lieshout geeft aan dat vrijwilligers niet onder de regeling vallen maar dat wel onderzocht zal worden of voor vrijwilligers ook een regeling opgesteld kan worden.

- Het bestuur stemt in met de tijdelijke regeling erkenning PTSS als beroepsziekte voor de duur van 2 jaar. Door in te stemmen met de regeling wordt besloten dat:
 - o Medewerkers tot 5 jaar na de diagnose PTSS een aanvraag tot erkenning van PTSS als beroepsziekte kunnen indienen.
 - o Het salaris vanaf het moment dat een aanvraag is ingediend niet meer gekort wordt (ondanks dat medewerker nog arbeidsongeschikt is en nog niet is beslist of er sprake is van een beroepsziekte).
 - o Medische kosten worden vergoed vanaf het moment dat een complete aanvraag is ingediend.
 - o Een Adviescommissie PTSS wordt ingesteld (en de kosten die gepaard gaan met de werkzaamheden van de commissie).
 - o Als PTSS wordt erkend als beroepsziekte aan de medewerker wordt toegekend:
 - een tegemoetkoming van € 20.000 netto;
 - vergoeding van medische kosten door een eenmalig vast bedrag van € 2.500,- netto als de medewerker geen bewijsstukken meer heeft van de medische kosten die voor eigen rekening zijn gebleven;
 - nabetaling van het tot het moment van de aanvraag gekorte salaris.
 - o De tegemoetkoming, vergoeding medische kosten en terugbetaling van gekort salaris niet worden teruggevorderd als uit later onderzoek blijkt dat er geen sprake is van werkgeversaansprakelijkheid of geen causaliteit bestaat tussen de PTSS en werkzaamheden.
- Het bestuur neemt kennis van de toelichting op de regeling
- Er wordt afgesproken dat wordt onderzocht of een regeling voor vrijwilligers ook mogelijk is.

Vriendelijke groet,

[Redacted signature]

[Redacted name]



Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland
Ringdijk 98 | 1097 AH | Amsterdam
www.veiligheidsregioaa.nl

Van: [Redacted]

Verzonden: woensdag 1 november 2023 10:00

Aan: [Redacted]

Onderwerp: FW: Advies commissie PTSS - [Redacted]

Hi [Redacted]

Zou jij het instellingsbesluit/regeling van de PTSS coullance regeling, zoals die naar het bestuur is gegaan kunnen opduiken.

De vraag is of er in die regeling een beperking van de reikwijdte van de regeling is opgenomen. Zie onderstaande.

Dank vast!

Gr [Redacted]

Van: [REDACTED]
Verzonden: dinsdag 31 oktober 2023 14:06
Aan: [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Advies commissie PTSS - [REDACTED]

Hi [REDACTED]

Tijs geeft aan dat zijn beleving is dat er in het instellingsbesluit van de regeling die naar het bestuur is gegaan een jaartal oid is genoemd wat de reikwijdte van de regeling beperkt.
Zou je dat besluit er nog eens op na willen slaan, anders openen we de achterdeur voor nog tig casussen natuurlijk.

De vraag is dan ook, as het klopt dat de regeling gelimiteerd is, hoe deze aanvraag door de ballotage is gekomen.

Van: [REDACTED]
Verzonden: dinsdag 31 oktober 2023 09:18
Aan: [REDACTED]
CC: Lieshout, Tijs van [REDACTED]
Onderwerp: Re: Advies commissie PTSS - [REDACTED]

Hoi [REDACTED]

Prima, ik doe er even niets mee totdat ik anders hoor.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: dinsdag 31 oktober 2023 08:56
Aan: [REDACTED]
CC: Lieshout, Tijs van [REDACTED]
Onderwerp: RE: Advies commissie PTSS - [REDACTED]

[REDACTED] deze zaak aanhouden, zie je app!!

Van: [REDACTED]
Verzonden: maandag 30 oktober 2023 11:14
Aan: [REDACTED]

CC: Lieshout, Tijs van [REDACTED]
Onderwerp: FW: Advies commissie PTSS - [REDACTED]

Hallo [REDACTED]

Ja, da's dan inderdaad een bijzondere casus.
Maar als er aan de regelgeving zoals gesteld wordt voldaan, dan is dit een aanvraag als elke andere en met deze uitkomst, waar we dan ook als zodanig mee omgaan.

Bij deze neem ik het advies over wat de commissie heeft geformuleerd.

@Lieshout, Tijs van: Deze collega is sedert [REDACTED] uit dienst en conform de regeling zoals die nu beschreven is, is dit een geldige aanvraag met een uitkomst.
Is dat nog iets om in de evaluatie mee te nemen?

Gr [REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: vrijdag 27 oktober 2023 11:59
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: Advies commissie PTSS - [REDACTED]

Hoi [REDACTED]

Bijgaand stuur ik je het advies van de commissie PTSS inzake de aanvraag van [REDACTED].
Bijzondere aan deze aanvraag is dat [REDACTED] al sinds 2010 uit dienst is bij de VrAA. De regeling is echter ook opengesteld voor oud-werknemers, zonder enige termijn. De commissie heeft daarom zijn aanvraag in behandeling genomen.

Aangezien hij al enige tijd uit dienst is, zijn er geen gegevens bekend over [REDACTED]. Ik heb navraag gedaan bij P&O, maar het is niet te achterhalen of hij ooit ziek is geweest en of een eventuele korting op zijn salaris moet worden terugbetaald. Ik heb dit in alle openheid opgenomen in het besluit. Verder moet aan hem het rekeningnummer worden gevraagd waar de vergoeding naar kan worden overgemaakt. Ook deze gegevens zijn niet bekend. Ik zal dit ook doorgeven aan de betreffende P&O adviseur als je akkoord bent met het besluit.

Ik hoor graag of je je kan vinden in het besluit.

Alvast een fijn weekend!

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

(M): [REDACTED]

[REDACTED]



DEFINITIEF VERSLAG BESTUURSVERGADERING 22 november 2021 en afstemming evenementenkalender

Leden: Dhr. T.R. Poppens (burgemeester Amstelveen, plv. voorzitter), mw. F. Halsema (burgemeester Amsterdam, voorzitter), mw. J. Langenacker (burgemeester Ouder-Amstel), dhr. E. Boog (burgemeester Diemen), dhr. P. Heiligers (burgemeester Uithoorn), dhr. mr. G.E. Oude Kotte (burgemeester Aalsmeer);

Adviseurs: [Redacted]

Afwezig: [Redacted]

Gasten: [Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]



[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]



6. Tijdelijke regeling erkenning PTSS als beroepsziekte

Tijs van Lieshout geeft een toelichting op het onderwerp. De regeling is gebaseerd op die van de politie. Er zal een bestuurlijke commissie worden ingericht die de toets zal doen of het aannemelijk is dat de PTSS door het brandweerwerk is veroorzaakt.

Burgemeester Boog geeft aan dat vrijwilligers voorsnog zijn uitgesloten van de regeling. Hij vraagt of er zicht is op PTSS bij vrijwilligers en hoe die groep in zicht wordt gehouden.

De heer van Lieshout geeft aan dat vrijwilligers niet onder de regeling vallen maar dat wel onderzocht zal worden of voor vrijwilligers ook een regeling opgesteld kan worden.

- Het bestuur stemt in met de tijdelijke regeling erkenning PTSS als beroepsziekte voor de duur van 2 jaar. Door in te stemmen met de regeling wordt besloten dat:
 - o Medewerkers tot 5 jaar na de diagnose PTSS een aanvraag tot erkenning van PTSS als beroepsziekte kunnen indienen.
 - o Het salaris vanaf het moment dat een aanvraag is ingediend niet meer gekort wordt (ondanks dat medewerker nog arbeidsongeschikt is en nog niet is beslist of er sprake is van een beroepsziekte).
 - o Medische kosten worden vergoed vanaf het moment dat een complete aanvraag is ingediend.
 - o Een Adviescommissie PTSS wordt ingesteld (en de kosten die gepaard gaan met de werkzaamheden van de commissie).
 - o Als PTSS wordt erkend als beroepsziekte aan de medewerker wordt toegekend:
 - een tegemoetkoming van € 20.000 netto;
 - vergoeding van medische kosten door een eenmalig vast bedrag van € 2.500,- netto als de medewerker geen bewijsstukken meer heeft van de medische kosten die voor eigen rekening zijn gebleven;
 - nabetaling van het tot het moment van de aanvraag gekorte salaris
 - o De tegemoetkoming, vergoeding medische kosten en terugbetaling van gekort salaris niet worden teruggevorderd als uit later onderzoek blijkt



dat er geen sprake is van werkgeversaansprakelijkheid of geen causaliteit bestaat tussen de PTSS en werkzaamheden.

- Het bestuur neemt kennis van de toelichting op de regeling.
- Er wordt afgesproken dat wordt onderzocht of een regeling voor vrijwilligers ook mogelijk is.

[Redacted content]



[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]



[REDACTED]



[REDACTED]

Bestuursvergadering VRAA

Agendapunt

Tijdelijke regeling erkenning PTSS als beroepsziekte

Vergadering:
Ingebracht door:
Behandelaar:

22 november 2021
Tijs van Lieshout

Gevraagd besluit

- 1) In te stemmen met de tijdelijke regeling erkenning PTSS als beroepsziekte voor de duur van 2 jaar. Door in te stemmen met de regeling wordt besloten dat:
 1. Medewerkers tot 5 jaar na de diagnose PTSS een aanvraag tot erkenning van PTSS als beroepsziekte kunnen indienen.
 2. Het salaris vanaf het moment dat een aanvraag is ingediend niet meer gekort wordt (ondanks dat medewerker nog arbeidsongeschikt is en nog niet is beslist of er sprake is van een beroepsziekte).
 3. Medische kosten worden vergoed vanaf het moment dat een complete aanvraag is ingediend.
 4. Een Adviescommissie PTSS wordt ingesteld (en de kosten die gepaard gaan met de werkzaamheden van de commissie).
 5. Als PTSS wordt erkend als beroepsziekte aan de medewerker wordt toegekend:
 - 1) een tegemoetkoming van € 20.000 netto;
 - 2) vergoeding van medische kosten door een eenmalig vast bedrag van € 2.500,- netto als de medewerker geen bewijsstukken meer heeft van de medische kosten die voor eigen rekening zijn gebleven;
 - 3) nabetaling van het tot het moment van de aanvraag gekorte salaris.
 6. De tegemoetkoming, vergoeding medische kosten en terugbetaling van gekort salaris niet worden teruggevorderd als uit later onderzoek blijkt dat er geen sprake is van werkgeversaansprakelijkheid of geen causaliteit bestaat tussen de PTSS en werkzaamheden.
- 2) Kennis te nemen van de toelichting op de regeling.

Aanleiding en context

VRAA kampt met een hoog ziekteverzuim. Veel langdurig verzuim heeft een psychische oorzaak en is vooral werk-gerelateerd. De oorzaken [redacted] in mentale en psychosociale problemen. Wat betreft deze laatste categorie geven de bedrijfsartsen aan dat er 14 gevallen met PTSS-klachten zijn (zowel opnieuw geactiveerd als nieuwe gevallen).

Hierbij hebben zich een paar zeer schrijnende gevallen voorgedaan, waarbij de impact van de ziekte op de medewerker en zijn gezin enorm is/is geweest met blijvende arbeidsongeschiktheid tot gevolg.



- Oplegnotitie-

Korte bestuurlijke samenvatting/toelichting

Wanneer er sprake is van een beroepsziekte kent de rechtspositieregeling een aantal aanspraken toe aan de medewerker. Zo wordt er bij langdurige arbeidsongeschiktheid geen korting op het salaris toegepast, worden medische kosten vergoed en ontvangt de medewerker een aanvullende uitkering op zijn WIA-uitkering na ontslag of herplaatsing. De rechtspositieregeling kent geen voorziening voor smartengeld. Het is aan de medewerker aan te tonen dat er sprake is van beroepsziekte. Dit is moeilijk, waardoor een medewerker met PTSS maar moeilijk aanspraak kan maken op de rechtspositionele voorzieningen en hij is aangewezen op lange juridische procedures om schade vergoed te krijgen. Een en ander bevordert het herstel niet en medewerkers voelen zich door de werkgever in de steek gelaten. Ze ervaren geen enkele vorm van erkenning,

Erkenning ligt niet alleen in een formele regeling, maar dient deel uit te maken van een breder beleid waarbij aandacht wordt besteed aan preventieve, zorg, ondersteuning en re-integratie. Hierin worden binnen VRAA de nodige stappen gezet.

Uitgangspunt van de tijdelijke regeling erkenning PTSS als beroepsziekte is dat zodra PTSS medisch is vastgesteld en een aanvraag tot erkenning is ingediend, de medewerker aanspraak heeft op de rechtspositionele voorzieningen. Vervolgens adviseert een Adviescommissie PTSS of de PTSS werkgerelateerd is (juridische erkenning), waarna het bevoegd gezag met inachtneming van het advies een besluit neemt. Als een besluit luidt dat de PTSS werkgerelateerd is, ontvangt de medewerker een tegemoetkoming van € 20.000,- netto.

De medewerker doet bij de aanvaarding van de tegemoetkoming geen afstand van een aansprakelijkheidstelling. De medewerker kan dus alsnog een aansprakelijkheidstelling doen om eventuele restschade vergoed te krijgen.

De coulanceregeling PTSS van de politie (2013) is als voorbeeld genomen, ook wat betreft de financiën. Op deze regeling is kritiek gekomen en bij de politie gaat men over naar een verbeterd stelsel. Dit verbeterde stelsel ziet op alle beroepsziekten (inclusief PTSS), beroepsincidenten en dienstongevallen. Bij de Veiligheidsregio's staat de aanpak van PTSS nog in de kinderschoenen. De voorgestelde regeling is de eerste stap waarmee iets wordt gedaan voor de medewerkers met PTSS.

Er zijn gesprekken opgestart om mogelijk tot een landelijk veiligheidsregiobreed beleid te komen. Ondertussen kan ervaring worden opgedaan met de door VRAA voorgestelde regeling en kunnen de ontwikkelingen bij de politie gevolgd worden.

De vrijwillige brandweerm medewerkers zijn vooralsnog uitgesloten van deze regeling. Vrijwilligers hebben een andere aanstelling dan de beroepsmedewerkers en hebben eigen arbeidsvoorwaarden. Met andere woorden: de rechtspositie van deze twee groepen is niet gelijk. De voorgestelde regeling kan dan ook niet één op één op de vrijwilligers worden toegepast. Binnen Brandweer Nederland en in overleg met de minister van J&V wordt onderzocht hoe juist voldoende en afdoende onderscheid tussen beroeps en vrijwillige repressieve brandweerm medewerkers aan te brengen zodat voldaan wordt aan Europese wet- en regelgeving. Het van toepassing verklaren van een dergelijke regeling staat daar haaks op.



- Oplegnotitie-

Omdat VRAA met de tijdelijke regeling vooruitloopt op een eventueel nog landelijk (of G4)- regeling, is de regeling in concept naar alle veiligheidsregio's gezonden. Uit de reacties volgt dat een regeling vanuit goed werkgeverschap wordt toegejuicht. Aarzelingen over het eventueel vooruitlopen op een eventuele landelijke cao vormen voor VRAA geen belemmering, omdat dit te lang op zich laat wachten.

Na instemming van het Veiligheidsbestuur zal de regeling verder uitgewerkt worden, in de vorm van het instellen van een Adviescommissie PTSS en een protocol voor deze commissie. In dit protocol dient het beoordelingskader met betrekking tot de beroepsgelateerdheid te worden uitgewerkt en worden afspraken gemaakt over bijvoorbeeld de doorlooptijd. Uitgangspunt is dat het voor de medewerker makkelijker moet worden de door hem opgelopen PTSS als beroepsziekte erkend te krijgen.

Consequenties

Personele risico's

Wanneer een aanvraag wordt afgewezen zal de teleurstelling bij de medewerker groot zijn en leidt dit wellicht tot langer ziekteverzuim.

Financiële risico's

De regeling brengt kosten met zich mee, waarvoor nog geen financiële dekking is. Om toekomstige gevallen waarin deze regeling wordt toegepast financieel te kunnen dragen, doen we bij de behandeling van de jaarrekening 2021 een voorstel tot het instellen van een reserve Mobiliteitsfonds, waar specifieke zaken die betrekking hebben op mobiliteitsbeleid (door- en uitstroom) uit gefinancierd kunnen worden.

Voor uitkering van de tegemoetkoming is geen directe vrijstelling opgenomen in de Wet Loonheffing. Ook is nog niet bepaald dat deze onder de eindheffing in het kader van de werkkostenregeling mag vallen. Dit betekent dat de tegemoetkoming is belast en VRAA ongeveer het dubbele kost (€ 40.000,-).

De verwachting is echter dat toepassing van de regeling ook een kosten reducerend effect heeft. Met name de kosten die verband houden met langdurig ziekteverzuim, juridische kosten en/of kosten voor het treffen van individuele regelingen met medewerkers kunnen door de regeling worden beperkt.

In het jaarverslag 2019 en 2020 van de Arbodienst is aangegeven dat 14 medewerkers zijn gediagnosticeerd met PTSS. Het valt niet precies te voorspellen maar de verwachting is dat daarvan ongeveer 10 medewerkers een aanvraag zullen indienen nu er met vier medewerkers reeds regelingen zijn getroffen.

De regeling voorziet er in dat een medewerker binnen 5 jaar nadat hij is gediagnosticeerd met PTSS (door een erkend instituut) een aanvraag tot erkenning kan indienen. Er bestaat geen inzicht in hoeveel medewerkers die vóór 2019 met PTSS zijn gediagnosticeerd en mogelijk met FLO zijn, zich alsnog zullen melden.

Het valt niet in te schatten of de regeling een aanzuigend effect heeft en meer medewerkers zich zullen laten testen op PTSS en vervolgens een aanvraag tot erkenning als beroepsziekte indienen. Ook valt niet te voorspellen of we in de toekomst veel uitval met PTSS klachten hebben. Een en ander hangt natuurlijk samen met de mate van heftige incidenten die de medewerkers meemaken, preventie, opvang, nazorg en



- Oplegnotitie-

begeleiding bij herstel en re-integratie. Deze aspecten hebben momenteel binnen de organisatie de aandacht. Met de werkgroep aanpak verzuim en projecten die er op het gebied van verzuim lopen en de aandacht vanuit P&O/ BMW voor mentale weerbaarheid en opvang bij heftige incidenten, bestaat de hoop dat het aantal medewerkers dat met PTSS wordt gediagnosticeerd uiteindelijk zal afnemen.

Aangezien het een tijdelijke regeling betreft kan hiermee ervaring worden opgedaan; ervaring waarmee bij een definitieve regeling rekening kan worden gehouden. Overigens wordt ingeschat dat wanneer de medewerker zich goed behandeld voelt, hij of zij minder snel tot aansprakelijkstelling zal overgaan. Dit zal hij alleen doen wanneer hij of zij (veel) meer schade heeft geleden dan via deze regeling wordt vergoed.

De verwachting is dat de baten c.q. voordelen van deze regeling aanzienlijk zijn. Goed werkgeverschap, waardering en erkenning van de medewerkers met PTSS die deze regeling naar verwachting geeft, en het positieve effect dat deze regeling naar verwachting zal hebben op de rest van het korps is niet direct in geld uit te drukken maar wel belangrijk. Een van de medewerkers die vooruitlopend op deze regeling een bedrag van € 20.000,- netto uitgekeerd heeft gekregen, laat een aanzienlijke verbetering in herstel zien. Hij voelt zich niet langer alleen een probleemgeval. Bestuurlijk risico

Verwachting is dat met de regeling VRAA een precedent wordt geschapen. Deze regeling zal dan ook het minimale uitgangspunt zijn in landelijke onderhandelingen en VRAA zal, als de landelijke of G4-regeling meer summier wordt wat betreft de aanspraken, gehouden kunnen worden aan deze tijdelijke regeling. Hooggespannen verwachtingen doordat er teveel wordt vergeleken met de politie en defensie kan mogelijk ook problemen geven. De rechtspositionele regelingen, maar ook de werkomstandigheden bij deze organisaties zijn echter niet één op één te vergelijken.

Besluitvormingsroute

Historie

Datum vergadering/overleg	Afgestemd in/met
25 oktober 2021	Georganiseerd Overleg met de vakbonden
8 november 2021	Afstemmingsoverleg portefeuillehouder BM Heiliegers
9 november 2021	Overleg RAO/RTAT
9 november 2021	Vorbereidingsoverleg plv. voorzitter BM Poppens

Verdere behandeling

Datum vergadering/overleg	Afgestemd in/met
22 november 2021	Bestuursvergadering VrAA

Meegezonden stukken

- Cpt Toelichting op regeling erkenning PTSS als beroepsziekte 12-10-2021
- Cpt Tijdelijke regeling erkenning PTSS als beroepsziekte VRAA 12-10-2021

Toelichting bij tijdelijke regeling erkenning PTSS als beroepsziekte

Inleiding

De afwikkeling van beroepsziekten wordt gezien als een maatschappelijk probleem. Wanneer een medewerker meent dat er sprake is van een beroepsziekte en aanspraak wil maken op eventuele voorzieningen en/of zijn schade vergoed wil hebben dan moet hij daarvoor lastige en vaak lange procedures voeren.

Er zijn al flink wat pogingen en onderzoeken gedaan naar hoe dit kan worden verbeterd. Omdat het juridisch nogal complex ligt, is er geen ideale oplossing. Voor asbestslachtoffers is een schadefonds opgericht en zijn er tegemoetkomingsregelingen afgesproken. Voor medewerkers van Defensie, die met de stof chroom 6 in aanraking zijn gekomen en ziek zijn geworden, is er ook een tegemoetkomingsregeling met de vakbonden overeengekomen. De politie kent voor haar medewerkers met PTSS een met de vakbonden overeengekomen coulanceregeling. Inmiddels vervangen door een regeling vergoeding beroepsziekten.

Thans is er ook bij de VRAA behoefte aan een regeling voor PTSS. Een regeling voor in ieder geval de formele erkenning en het vaststellen van aanspraken. Maar er is ook behoefte aan een breder beleid waarin zorg, ondersteuning en re-integratie centraal staan. Ook landelijk (brandweer breed) is er behoefte aan PTSS beleid. Via het Project Risicomanagement en Verzekeringen (PVR) is aan de landelijke werkgroep Managers P&O het verzoek gedaan PTSS beleid te ontwikkelen. Ook in de jaarrapportages (2019 en 2020) van de Arbo dienst is aandacht voor het onderwerp gevraagd.

Omdat een breder (landelijk) PTSS beleid nog even op zich laat wachten en VRAA zich geconfronteerd zag met een paar schrijnende PTSS gevallen is deze tijdelijke regeling erkenning PTSS opgesteld. Al snel was duidelijk dat deze gevallen zich niet lenen voor een juridische¹ en formalistische aanpak.

¹ Alle bezwaarschriften die in 2020 waren ingediend zijn inmiddels in overleg ingetrokken. VRAA heeft m.b.t. 2 medewerkers vooruitlopend op deze regeling – uit coulance - de PTSS als beroepsziekte erkend en € 20.000 netto uitgekeerd. Twee andere zaken zijn op andere wijze minnelijk geregeld (zonder erkenning beroepsziekte) waarbij de afspraak is gemaakt dat de werknemers eerder met FLO kunnen gaan. Er rest thans nog 1 verzoek tot erkenning dat is aangehouden en uiterlijk in oktober 2021 over moet worden beslist.

Toelichting

Op dit moment geldt dat om te beoordelen of er aanspraak kan worden gemaakt op de voorzieningen² uit de NRGGA gekeken moet worden naar artikel 7.1. onder d NRGGA waarin het begrip “in en door de dienst” wordt gedefinieerd. Daarbij dient de door de Centrale Raad van Beroep (CRvB) geformuleerde “buitensporigheidstoets”³ te worden uitgevoerd om vast te kunnen stellen of aan de definitie van in en door de dienst wordt voldaan.

Alleen een medische verklaring waarin verband wordt gelegd tussen werk en PTSS volstaat niet. Dit is een groot misverstand dat bij zowel medewerkers maar ook specialisten bestaat. Men gaat er vanuit dat, wanneer uit het rapport van bijvoorbeeld PDC (Psychotrauma diagnose Centrum) blijkt dat de (gedeeltelijke) PTSS werk-gerelateerd is, aanspraak bestaat op de voorzieningen genoemd in de NRGGA.

Een ander groot misverstand is dat een melding (door de bedrijfsarts) bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekte en PTSS of het plaatsen van PTSS door het Centrum op de lijst van beroepsziekten in de relevante branche betekent dat er aanspraak op de voorzieningen kan worden gemaakt. Ook dit is niet het geval.

Om de toets van de CRvB te kunnen uitvoeren dient de medewerker aan te tonen dat hij is gediagnosticeerd met PTSS en dat er sprake was van buitengewone werkomstandigheden. De bewijslast hiervoor ligt bij de medewerker. Al met al voor de medewerker een lastige, moeilijke en juridisch ingestoken route waarbij ondertussen zijn salaris vaak reeds is gekort vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Het is een lange weg teneinde wellicht aanspraak te kunnen maken op de voorzieningen.

Daarbij is het zo dat de NRGGA in tegenstelling tot andere rechtspositionele regelingen zoals bijvoorbeeld van de politie geen voorziening heeft voor smartengeld (immateriële schadevergoeding).

² De voorzieningen zoals opgenomen in de NRGGA zijn:

1. Recht op volledige bezoldiging (artikel 7:4 sub 6 NRGGA)
2. Vergoeding uitzonderlijk hoge ziektekosten (artikel 8:7 NRGGA)
3. Aanvulling op arbeidsongeschiktheidsverzekering (artikel 7:19 NRGGA)

³ Volgens de Centrale Raad van Beroep moet in de eerste plaats worden onderzocht of de werkzaamheden of de werkomstandigheden - objectief gezien – een abnormaal of excessief (een “buitensporig”) karakter hadden. Het is de taak van de rechter om daartoe de relevante feiten juridisch te kwalificeren. Het oordeel van de medisch deskundigen is voor deze beoordeling irrelevant. Bij een negatieve uitkomst van deze toets is de aanspraak van de baan. Met “objectief gezien” wordt bedoeld dat subjectieve gevoelens van de ambtenaar er niet toe doen. Er wordt geen rekening gehouden met een meer dan gemiddelde individuele gevoeligheid van de betrokken ambtenaar voor bepaalde werkomstandigheden. Tegenslagen en teleurstellingen die zich in veel werksituaties voordoen horen bij deelname aan het maatschappelijk leven. Was er sprake van buitensporige omstandigheden, dan komt de vraag naar het causale verband tussen de arbeid of de arbeidsomstandigheden en de ontstane psychische arbeidsongeschiktheid aan de orde. Beantwoording van die vraag is primair de taak van de medicus.

Andere overheidswerkgevers zoals Defensie en politie lopen tegen dezelfde problemen aan die veroorzaakt worden door de juridische uitgangspunten die gelden c.q. het Nederlandse juridische systeem voor beroepsziekten en aansprakelijkheid.

Daarbij speelde bij de politie ook dat de verschillende politiekorpsen verschillend omgingen met medisch vastgestelde PTSS en het juridisch erkennen van PTSS als een beroepsziekte, waardoor er rechtsongelijkheid ontstond. Dat is dan ook de reden dat de politie in 2013 een coulanceregeling heeft geïntroduceerd.

Uitgangspunt van de coulanceregeling van de politie is dat wanneer medisch wordt vastgesteld dat de PTSS beroepsgerelateerd is, dit ook in rechtspositionele zin erkend wordt. Het criterium buitensporigheid is losgelaten. Wel is er een commissie die moet beoordelen of er een oorzakelijk verband is tussen de gediagnosticeerde PTSS en de werkomstandigheden. Is de werknemer bijvoorbeeld nog maar één jaar in dienst en is hij daarvoor uitgezonden geweest voor Defensie, dan is de PTSS waarschijnlijk veroorzaakt door het werk bij Defensie en moet de medewerker naar Defensie worden verwezen.

De coulanceregeling van de politie is niet zaligmakend en is veel kritiek op. Op 9 maart 2020 heeft de Ombudsman een brief gestuurd aan de Minister van Justitie en Veiligheid waarin hij zijn zorgen uit en aangeeft welke kritiek er is.

De Ombudsman roept de Minister op om met oplossingen te komen voor 1) De moeizame afhandeling van de nota's zorgkosten; 2) de belemmeringen in het proces erkenning van PTSS als beroepsziekte; 3) het gebrek aan coulance bij de behandeling van schadeclaims; 4) het tekort aan passende re-integratie mogelijkheden.

Op 23 april 2020 heeft de Minister vervolgens een brief aan de Tweede kamer gestuurd waarin hij de contouren voor een verbeterd stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen voor de politie⁴ beschrijft. Hij geeft aan dat het huidige stelsel vooral is gericht op formele erkenning van de beroepsziekte en het vaststellen van de aanspraken en de procedures die daarmee samenhangen. En dat de focus minder is 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 de kamer en Ombudsman afgegeven signalen.

De contouren van dit voorstel voor de politie zijn een grote ommezwaai ten opzichte van het huidige stelsel. Zo wordt de bewijsdruk bij de medewerker weg genomen en is het uitgangspunt vertrouwen op basis waarvan de medewerker direct de zorg en aanspraken ontvangt die bijdragen aan herstel. Daarbij is een belangrijk uitgangspunt dat alle schade van een medewerker vanuit goed werkgeverschap op basis van de rechtspositie wordt vergoed. Dit betekent dat de medewerker de werkgever niet langer aansprakelijk hoeft te stellen en geen juridische procedures hoeft te voeren om zijn eventuele restschade vergoed te krijgen.

⁴ Bij de politie wordt onderscheid gemaakt tussen beroepsincidenten en beroepsziekten waardoor een en ander nog complexer is.

Daarbij wil men het toekennen van smartengeld weer zuiver maken in de zin dat dit alleen ziet op gederfde levensvreugde en niet ook als compensatie in verband met de arbeidsongeschiktheid. Wanneer later blijkt dat de PTSS geen of onvoldoende verband houdt met de beroepsuitoefening volgt een besluit dat de (extra) voorzieningen vervallen.

De beoogde implementatiedatum van de Minister van het nieuwe stelsel bij de politie (inclusief regelgeving) is 1 januari 2022.

Ondertussen heeft afgelopen jaar Defensie toenadering gezocht om ook de brandweer te betrekken in de samenwerking op het gebied van onderzoek, gespecialiseerde behandelcapaciteit en delen van behandelkennis ten aanzien van geestelijke zorg. Er vindt reeds overleg en samenwerking tussen Defensie en Nationale Politie plaats maar men wil dit breder trekken naar alle frontlijnwerkers zoals politie, brandweer, militairen, ambulancepersoneel, boa's, personeel in de zorg etc. Deze gesprekken etc. kunnen natuurlijk gewoon worden opgestart.

De medewerkers van VRAA die met PTSS worden gediagnosticeerd ontvangen in de regel de medische zorg die zij nodig hebben. Uiteraard kunnen er (zeker procedureel) zaken verbeterd worden en meegenomen worden in een breder PTSS beleid. Vooral ook de re-integratie van deze medewerkers behoeft aandacht. De directe zorg bij VRAA zit thans bij de aanspraak op de rechtspositionele voorzieningen. Zolang hier geen regeling voor is, zijn medewerkers aangewezen op juridische procedures. Dit doet het herstel van de medewerker geen goed en hierdoor voelt een medewerker zich niet erkend.

Aangezien Defensie een ander rechtspositioneel systeem kent en bijvoorbeeld voor veteranen veel in de Veteranenwet is verankerd kan de aanpak bij politie – zeker op de korte termijn – voorlopig het beste als voorbeeld dienen.

Voorstel Regeling VRAA

In het voorstel zoals beschreven in de bijlage wordt aangehaakt bij de coulanceregeling van de politie, maar wordt er ook alvast voor een deel geanticipeerd op de contouren van het nieuwe stelsel voor de politie waarin vertrouwen één van de uitgangspunten is.

Zodra de werknemer door een erkend diagnostisch instituut (bijvoorbeeld PDC/ARQ) wordt gediagnosticeerd met PTSS, krijgt hij alle zorg die hij nodig heeft (gebeurt meestal al wel). Vanaf het moment dat hij vervolgens een aanvraag tot erkenning indient, wordt hij niet (langer) gekort op zijn salaris en worden alle medische kosten vergoed.

Kortom: nadat werk-gerelateerde PTSS medisch is vastgesteld en de aanvraag is gediend, kan de werknemer aanspraak maken op artikel 7:4 lid 6 NRG (doorbetaling salaris) en 8:7 NRG (vergoeding medische kosten). Dit gebeurt dus op basis het rapport van het instituut en vertrouwen.

Vervolgens beoordeelt een commissie aan de hand van een ingediende aanvraag of er sprake is een causaal verband tussen de incidenten/de ramp/de calamiteit en de PTSS. Met andere woorden: dat er sprake is van een oorzakelijk verband tussen de ziekte en werkzaamheden of werkomstandigheden (beroepsgelateerd). Het criterium buitensporigheid is geen beoordelingscriterium.

De commissie adviseert het bevoegd gezag vervolgens of de PTSS moet worden erkend als beroepsziekte waarna het bevoegd gezag beslist.

Met een positief besluit tot erkenning heeft de medewerker vervolgens aanspraak op:

- een eenmalige immateriële schadevergoeding van € 20.000,- netto⁵;
- eventueel een aanvulling op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, conform artikel 7:19 NRGa;
- een eenmalig vast bedrag van € 2.500,- netto wanneer de medewerker geen bewijsstukken meer voorhanden heeft van medische kosten, die voor zijn eigen rekening zijn gebleven;
- terugbetaling van eventueel ingehouden salaris over de periode, voordat dat aanvraag tot erkenning was ingediend.

Is het besluit negatief en wordt de PTSS niet als beroepsziekte erkend dan kan de medewerker bezwaar aantekenen tegen dit besluit.

Met het erkennen van de PTSS als beroepsziekte staat de aansprakelijkheid van VRAA niet vast. Indien de medewerker meent meer schade te hebben geleden dan wordt vergoed via deze regeling dan kan hij VRAA aansprakelijk stellen en daarover nog apart procederen.

De regeling wordt voor een tijdelijke periode afgesproken waarbij ondertussen naar de ontwikkelingen bij de politie wordt gekeken en/of een landelijk brandweer PTSS beleid (of in G4 verband) wordt ontwikkeld.

⁵ Defensie betaalt bij de chroomregeling bij kanker € 15.000,- netto. Politie betaalt (oud) medewerkers die tussen 1984 en 1997 PTSS hebben gekregen € 20.000 netto en een vast bedrag voor medische kosten (wanneer er geen bewijsstukken meer zijn) van € 2.500,- Na 1997 is de financiële compensatie gebaseerd op het arbeidsongeschiktheid en invaliditeitspercentage.

TIJDELIJKE REGELING ERKENNING PTSS ALS BEROEPSZIEKTE

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begrippen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- BAA: Brandweer Amsterdam-Amstelland (zoals ontstaan sedert de regionalisering in 2008)
- VRAA: de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland
- Bevoegd gezag:
Commandant van de Brandweer Amsterdam-Amstelland
- Nabestaande(n):
 - a. de echtgenoot of echtgenote van de medewerker ;
 - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon, de minderjarige kinderen, tot wie de medewerker in familierechtelijke betrekking stond;
 - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen, achterblijvende personen met wie de medewerker tot en met de dag van overlijden heeft samengewoond;
- Tegemoetkoming: een betaling voor (rest)schade, kosten of lichamelijk en/of psychisch ongemak.
- Medewerker:
 - a. de ambtenaar of gewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 1 sub c NRGa of de rechtspositionele regelingen van de rechtsvoorganger(s) van de VRAA met uitzondering de ambtenaar aangesteld als vrijwilliger.
- Adviescommissie PTSS VRAA
- NRGa: Nieuwe Rechtspositieregeling Gemeente Amsterdam
- PTSS: Post Traumatisch Stress Syndroom (DSM-5)

Artikel 1.2 Verhouding tot aansprakelijkstelling

1. Door het aanvaarden van een tegemoetkoming op grond van deze regeling doet de medewerker geen afstand van een lopende of een toekomstige aansprakelijkstelling BAA en/of de VRAA.
2. Een tegemoetkoming of voorziening uit hoofde van deze regeling is geen erkenning van aansprakelijkheid door BAA en/of de VRAA of haar rechtsvoorgangers.

Hoofdstuk 2 Aanvraag erkenning beroepsziekte

Artikel 2.1 Termijn indienen aanvraag

Medewerker kan een aanvraag indienen de PTSS te erkennen als beroepsziekte binnen 5 jaar nadat hij is gediagnosticeerd met PTSS door een erkend diagnostisch instituut.

Artikel 2.2 Procedure vaststelling PTSS als beroepsziekte

1. Een aanvraag dient te worden ingediend door middel van een volledig ingevuld aanvraagformulier bij de Adviescommissie PTSS.
2. De medewerker verstrekt de Adviescommissie PTSS bij de indiening van de aanvraag de inlichtingen en bewijsstukken, inclusief de toestemming om van medische gegevens kennis te nemen, die noodzakelijk zijn ter vaststelling van de aandoening. Bij de aanvraag dient in ieder geval een verklaring (al dan niet onder medisch geheim) van een erkend diagnostisch instituut te worden overgelegd waaruit blijkt dat PTSS is gediagnosticeerd, per welke datum de diagnose is gesteld en of de PTSS beroeps-gerelateerd is (medische causaliteit).
3. De medewerker verstrekt steeds de informatie die nodig is om te kunnen toetsen of sprake is van een beroepsziekte. Indien hieraan niet (tijdig) wordt voldaan, dan kan de aanvraag worden afgewezen.
4. De Adviescommissie PTSS beoordeelt vervolgens of er een causaal verband is tussen de incidenten/de ramp/de calamiteit en de PTSS. Met andere woorden: dat er in overwegende mate sprake is van een oorzakelijk verband tussen de ziekte en de werkzaamheden of werkomstandigheden (beroepsgerelateerd).
5. Indien de Adviescommissie PTSS van oordeel is dat op basis van de bij de aanvraag overgelegde stukken geen (deugdelijk) advies kan worden uitgebracht, dan wordt een onafhankelijke medisch deskundige ingeschakeld. Mede op basis van dat oordeel wordt advies uitgebracht.
6. De Adviescommissie PTSS adviseert het bevoegd gezag de PTSS wel of niet te erkennen als beroepsziekte waarna het bevoegd gezag beslist.
7. Een besluit op basis van deze regeling is een besluit in de zin van de Algemene Wet Bestuursrecht (Awb).

Hoofdstuk 3 Rechtspositionele gevolgen na indiening aanvraag

1. Vanaf het moment dat de aanvraag is voorzien van een volledig ingevuld aanvraagformulier en de vereiste stukken zijn ingediend en de ontvangst van de aanvraag is bevestigd, wordt het salaris van medewerker niet (of niet langer) gekort wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel 7.4, lid 6 NRG.

Dit geldt alleen indien de arbeidsongeschiktheid een gevolg is van de PTSS waarvoor erkenning is aangevraagd en niet wanneer de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een andere aandoening/ziekte.

2. Vanaf het moment de aanvraag voorzien van de vereiste stukken is ingediend en de ontvangst van de aanvraag is bevestigd, krijgt medewerker conform artikel 8.7 NRGa de medische kosten vergoed die voor rekening van de medewerker zijn gebleven of blijven.

3. Indien de PTSS van medewerker door het bevoegd gezag niet wordt erkend als beroepsziekte behoeft de niet ingehouden salariskorting en de vergoede medische kosten (als bedoeld in artikel 3.1 en 3.2.) niet door medewerker worden terugbetaald. Wel eindigt op dat moment de aanspraak op volledige doorbetaling van salaris (en salaristoelagen) en vergoeding van medische kosten.

Hoofdstuk 4 Tegemoetkoming

Artikel 4.1 Recht op tegemoetkoming

Wanneer het bevoegd gezag positief besluit op de aanvraag van de medewerker en besluit de PTSS te erkennen als beroepsziekte, wordt aan medewerker een eenmalige tegemoetkoming uitbetaald zoals bedoeld in artikel 4.2.

Artikel 4.2 Hoogte tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming bedraagt een eenmalig vast bedrag van € 20.000,- netto

2. De tegemoetkoming in lid 1 van dit artikel wordt verminderd met een eventuele eerdere betaling, die in verband met de PTSS door medewerker is ontvangen.

Artikel 4.3 Recht op tegemoetkoming aan nabestaanden

Indien de medewerker overlijdt na het indienen van een aanvraag, doch voordat op de aanvraag is beslist of voordat tot uitbetaling is overgegaan, wordt de tegemoetkoming, indien de PTSS wordt erkend als beroepsziekte, uitgekeerd aan de nabestaande(n).

Artikel 4.4 Betaling tegemoetkoming

1. VRAA keert, nadat is besloten tot erkenning van de PTSS als beroepsziekte, de tegemoetkoming zo spoedig mogelijk uit.

2. De uitkeringslasten als bedoeld in het derde lid van dit artikel en de uitvoeringskosten van deze regeling komen ten laste van de VRAA.

3. Indien over de tegemoetkoming verschuldigde belasting ingevolge de Wet inkomstenbelasting 2001, de Wet op de loonbelasting 1964 en premie voor de volksverzekeringen ingevolge de Wet financiering sociale verzekeringen moet worden betaald, komen die kosten ten laste van de VRAA.

4. Indien de uitkering van de tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid van dit artikel op individuele basis leidt tot aantoonbare onevenredige financiële neveneffecten, kan de VRAA in voorkomend geval op basis van redelijkheid en billijkheid, op advies van de Adviescommissie PTSS een maatwerkvoorziening treffen.

Artikel 5 Vergoeding kosten en terugbetaling reeds ingehouden salaris wanneer positief op de aanvraag wordt beslist en de PTSS wordt erkend als beroepsziekte

1. Kosten die medewerker maakt voor een aanvraag, waaronder kosten voor rechtsbijstand, worden niet vergoed.

2. In afwijking van lid 1 worden de kosten voor het onderzoek als genoemd in artikel 2.2, vijfde lid van deze regeling vergoed, inclusief een vergoeding wegens daartoe noodzakelijke reiskosten, overeenkomstig de reiskostenregeling VRAA.

3. Wanneer medewerker geen bewijsstukken (meer) voorhanden heeft om medische kosten die niet door de ziektekostenverzekering worden vergoed en voor eigen rekening van de medewerker blijven, conform artikel 8.7 t/m 8.11 NRG te declareren, wordt aan medewerker een eenmalig vast bedrag – ter finale kwijting – van € 2.500,- netto (inclusief eigen risico) vergoed. Medewerker kan daarna dus geen declaraties ter vergoeding meer indienen.

4. Wanneer het salaris van medewerker voorafgaand aan het indienen van de aanvraag op grond van artikel 7.4 lid 6 NRG werd gekort, wordt het ingehouden gedeelte (zonder rente) met terugwerkende kracht aan medewerker terugbetaald.

Hoofdstuk 6 Blijvende arbeidsongeschiktheid en einde aanstelling

Wanneer het bevoegd gezag positief beslist op de aanvraag van de medewerker en besluit de PTSS te erkennen als beroepsziekte, kan medewerker conform artikel 7.19 NRG aanspraak maken op een periodieke aanvullende uitkering.

Hoofdstuk 7 Verrekening en terugvordering

Artikel 7.1 Verrekening

De tegemoetkoming als bedoeld in artikel 4.2 lid 1 wordt in mindering gebracht op eventuele latere schadevergoedingen die door de VRAA worden betaald in verband met dezelfde ziekte waarvan is vast komen te staan dat deze in overwegende mate door het werk is/zijn veroorzaakt, ongeacht de vorm waarin die schadevergoeding wordt gedaan en de aard van de kosten waarin die schadevergoeding voorziet.

Artikel 7.2 Terugvordering

1. De tegemoetkoming als bedoeld in artikel 4.2 lid 1 wordt niet teruggevorderd indien later onderzoek tot de conclusie leidt dat er geen sprake is van werkgeversaansprakelijkheid of dat er geen sprake is van causaliteit tussen de PTSS en de werkzaamheden uitgevoerd voor BAA of de werkomstandigheden bij BAA.

2. De tegemoetkoming wordt teruggevorderd indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de medewerker, of de nabestaande(n), waaronder het verstrekken van onjuiste informatie, waardoor de tegemoetkoming ten onrechte is uitgekeerd.

Hoofdstuk 8 Slotbepalingen

Artikel 8.1 Eenmalige gebruik van deze regeling

Er kan slechts eenmaal op basis van een aanvraag een tegemoetkoming en een vergoeding van kosten zoals bedoeld in artikel 5 worden betaald.

Artikel 8.2 Mogelijkheid tot afwijken

Het bevoegd gezag is bevoegd af te wijken van deze regeling indien de toepassing leidt tot onbillijkheid voor de medewerker.

Artikel 8.3 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van [datum] voor de maximale duur van 2 jaar.