



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

Bestuurlijke en Juridische zaken

*Postadres*

Postbus 9154  
3007 AD Rotterdam

*Bezoekadres*

Wilhelminakade 947  
Rotterdam

*E-Mail*

██████████@vr-rr.nl

*Ons kenmerk*

205947

*Betreft*

Deelbesluit 1 op uw verzoek om informatie

**Per email:** ██████████

*Datum*

14 mei 2024

*Behandeld door*

Geachte meneer ██████████,

In uw verzoek van 3 april 2024, heeft u de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond gevraagd informatie openbaar te maken over PTSS bij brandweerpersoneel in algemene zin vanaf 1 maart 2023 tot heden.

U doelt daarbij op:

- vergaderstukken, waaronder: uitnodigingen, presentielijsten, agenda's, ingekomen stukken, besluiten, besluitenlijsten en notulen;
- interne correspondentie en gespreksverslagen (brieven, e-mails inclusief bijlagen, sms'jes en WhatsApp-berichten);
- Externe correspondentie en gespreksverslagen (brieven, e-mails inclusief bijlagen, sms'jes en WhatsApp-berichten);
- Memo's, notities;
- Rapporten, adviezen;

Een gelijkloidend verzoek heeft u ook bij de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland en het NIPV ingediend.

Naar aanleiding van uw verzoek heeft u op 11 april 2024 contact gehad met ██████████, medewerker van de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (VRAA), die mede namens de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond (VRR) enkele verduidelijkingsvragen heeft gesteld. Naar aanleiding hiervan is op 11 april 2024 een samenvatting van het gesprek per mail toegezonden waarop u heeft gereageerd.

Het verzoek ziet volgens u op informatie over PTSS bij brandweerpersoneel in algemene zin. Dat kunnen interne documenten zijn waar PTSS bij brandweerpersoneel is besproken in overleggen van het management en/of de ondernemingsraad, maar ook documenten die door externe partijen zijn opgesteld en aan ons, al dan niet op ons verzoek zijn toegezonden. U zoekt ook correspondentie met betrekking tot een financiële compensatieregeling, vergelijkbaar met VRAA. Het gaat in alle gevallen om informatie die niet herleidbaar is tot een individu of individuele casuïstiek.

Op 11 april 2024 heeft u bericht ontvangen dat de nadere duiding van het verzoek in goede orde is ontvangen.

Op 1 mei 2024 is aangegeven dat de beoordeling van uw verzoek twee weken extra nodig is, omdat uw verzoek zo omvangrijk is, waardoor de vier weken-termijn onhaalbaar is. Daarbij is ook aangegeven dat de inventarisatie van documenten nog niet geheel was afgerond, maar dat al wel duidelijk is dat voor sommige documenten geen zienswijzen nodig zullen zijn en dat dat voor een deel van de documenten wel zal gelden. Daarbij is de optie voorgelegd om met deelbesluiten de documenten in fases openbaar te maken.

In uw mail van 6 mei geeft u aan geen bezwaar te hebben tegen deelbesluiten, mits dit er niet meer dan twee worden.

U stelt daarbij een splitsing voor van een set documenten waarvoor geen zienswijzen noodzakelijk zijn en een set documenten waarvoor betrokkenen gevraagd moeten worden om eventuele zienswijzen te uiten. Uw voorstel wordt gevolgd.

### **1. Wettelijk kader**

Uw verzoek wordt gekwalificeerd als een verzoek op grond van de Wet open overheid (Woo). De relevante artikelen uit de Woo kunt u vinden in bijlage 1 bij deze brief.

### **2. Inventarisatie documenten**

Op basis van uw verzoek zijn de digitale workflow- en archiefsystemen en het intranet doorzocht. Tevens zijn de betrokken collega's, waaronder de Algemeen directeur en het hoofd HR gevraagd documenten beschikbaar te stellen, die zien op uw verzoek.

#### ***Er zijn documenten aangetroffen***

Bij deze inventarisatie zijn uiteindelijk 112 document(en) aangetroffen. Dit betreft het totaal aan documenten, dus inclusief die waarbij belanghebbenden zijn betrokken. Dit deelbesluit ziet op 66 documenten waarvoor geen zienswijzen hoeven te worden gevraagd aan derden belanghebbenden.

Deze documenten zijn genoemd in de inventarislijst in bijlage 2 bij deze brief.

In deze brief wordt vanaf nu verwezen naar de nummers op de inventarislijst, zodat voor u duidelijk is wat per document geldt.

#### ***Reeds openbare documenten***

De Woo is niet van toepassing op documenten die al openbaar zijn. Een (aantal) document(en) is reeds openbaar en staat op de inventarislijst als zodanig aangemerkt. Op de inventarislijst staat ook aangegeven waar u deze documenten kunt vinden.

#### ***Informatie die valt buiten de reikwijdte van uw verzoek***

U heeft in uw verzoek aangegeven over welke aangelegenheid u informatie wilt ontvangen. Een (aantal) document(en) gaat gedeeltelijk niet over de door u aangegeven aangelegenheid en staan op de inventarislijst als zodanig aangemerkt (art 4.1 Woo). Deze informatie valt daarom buiten de reikwijdte van uw verzoek en heb ik daarom uit de documenten verwijderd.

### **3. Zienswijzen**

De betrokken belanghebbenden worden uiterlijk 14 mei 2024 gevraagd hun mening te geven over de voorgenomen openbaarmaking van de door u gevraagde informatie. Daarbij zal, gelet op de tussenliggende feestdagen, een termijn van 4 weken worden gegund. Na verstrijken van die termijn (of eerder, indien belanghebbenden eerder reageren) zal het tweede deelbesluit worden genomen.

#### **4. Besluit Deelbesluit**

##### ***Geheel openbaar***

Ik besluit (een deel van) de door u gevraagde informatie openbaar te maken. Op de inventarislijst staat bij de documenten aangegeven welke openbaar worden gemaakt en welke reeds openbaar zijn.

##### ***Openbaar met uitzondering van persoonsgegevens***

Ik besluit een deel van de documenten openbaar te maken, met uitzondering van de persoonsgegevens die daarin staan. Op de inventarislijst staat bij deze documenten aangegeven dat de uitzonderingsgrond uit artikel 5, tweede lid, aanhef en onder e, van de Woo (aangeduid met de afkorting 5 lid2e) is toegepast.

##### ***Gedeeltelijk openbaar***

Ik besluit een deel van de door u gevraagde informatie niet openbaar te maken. Per document is op de inventarislijst aangegeven welke uitzonderingsgronden zijn toegepast.

De inventarislijst maakt integraal onderdeel uit van het besluit. Voor de motivering van de toepassing van de uitzonderingsgronden verwijs ik naar het onderdeel "Overwegingen" hieronder.

#### **5. Overwegingen**

##### *Algemeen:*

*Iedereen heeft het recht om overheidsinformatie op te kunnen vragen zonder daarbij een reden te hoeven aangeven. Dit staat in het eerste artikel 1.1. van de Woo. Dit is een belangrijk recht van de burger. Daarbij is het uitgangspunt dat overheidsinformatie openbaar is, tenzij er uitzonderingsgronden zijn die dit beperken. De uitzonderingsgronden staan in hoofdstuk 5 van de Woo. Hierbij wordt het algemeen belang van openbaarheid afgewogen tegen de belangen die de uitzonderingsgronden beschermen. In het algemeen geldt hierbij de regel dat wanneer ik informatie aan u verstrek, het openbaar is voor een ieder. De Woo is niet van toepassing op informatie die al openbaar is.*

##### *Algemene uitgangspunten bij toetsing aan de uitzonderingsgronden:*

*De toetsing aan de uitzonderingsgronden verloopt als volgt. Per document wordt beoordeeld of de uitzonderingsgronden spelen. Vervolgens wordt het soort uitzonderingsgrond gekwalificeerd. Als het een absolute uitzonderingsgrond is, mag ik de informatie niet verstrekken. Als het een relatieve uitzonderingsgrond is, moet ik een afweging maken tussen het algemene belang van openbaarheid en het specifieke belang dat de uitzonderingsgrond beschermt. Daarbij weegt het algemene belang van openbaarheid zwaar. Bij weigering van informatie, moet ik goed motiveren waarom ik dat doe. Voor de informatie ouder dan vijf jaar is geldt sneller dat het algemene belang van openbaarheid prevaleert.*

*Wanneer het gaat om informatie waar belangen van anderen bij betrokken zijn, moet ik hen de mogelijkheid geven om een zienswijze in te dienen. Dit betekent dat zij hun mening kunnen geven over of de informatie wel of niet openbaar gemaakt moet worden. Het is uiteindelijk aan mij om alle betrokken belangen over de openbaarheid van de informatie af te wegen. In de inventarislijst en op de documenten staat de verwijzing naar de afzonderlijke uitzonderingsgronden.*

##### **Relatieve uitzonderingsgronden**

***De economische of financiële belangen van bestuursorganen***

Op grond van artikel 5.1, tweede lid, aanhef en onder b, van de Woo kan ik geen informatie openbaar maken als dit de economische of financiële belangen van - onder meer - de Veiligheidsregio beschadigt en dit belang zwaarder weegt dan het belang van openbaarheid. Openbaarmaking van de informatie kan gevolgen hebben voor een privaatrechtelijke verhouding met een onderneming of burger, bijvoorbeeld bij onderhandelingen tussen de overheid en ondernemingen of burgers.

Bij (bepaalde passages uit) een document/bepaalde documenten is dit het geval. Ik vind dit belang in dit geval zwaarder wegen dan het belang van openbaarheid, omdat de financiële belangen van de Veiligheidsregio('s) worden geschaad als bekend wordt welke prijs de Veiligheidsregio bereid is te betalen voor opleidingen en trainingen op het gebied van PTSS. De onderhandelingspositie van de Veiligheidsregio('s) kan in de toekomst slechter worden door openbaarmaking van de gecontracteerde prijzen. Het belang van openbaarmaking van zulke prijzen weegt niet op tegen deze financiële belangen. Ik maak deze informatie daarom niet openbaar.

Ik heb van deze uitzonderingsgrond gebruik gemaakt in documenten: 002, 003, 004, 005, 007, 008, 032.

***De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer***

Op grond van artikel 5.1, tweede lid, aanhef en onder e, van de Woo kan ik geen informatie openbaar maken als dit de persoonlijke levenssfeer schaadt en dit belang zwaarder weegt dan het belang van openbaarheid. Het gaat om persoonsgegevens die (indirect) te herleiden zijn tot een persoon zoals namen, e-mailadressen, telefoonnummers en functienamen. Bij (bepaalde passages uit) een document/bepaalde documenten is dit het geval. Ik vind het in dit geval belangrijk dat de identiteit van betrokkene niet bekend wordt, omdat dit zijn of haar privacy kan schenden. Dat vind ik niet wenselijk. Daarom maak ik deze persoonsgegevens niet openbaar.

In het document/diverse documenten staan (ook) persoonsgegevens van ambtenaren. Het gaat om gegevens die herleidbaar zijn tot een persoon, zoals onder meer namen, e-mailadressen, functienamen en telefoonnummers. In het kader van goed werkgeverschap vind ik dat het belang van privacy zwaarder moet wegen dan het belang van openbaarheid. Dit ter bescherming van de privacy van de betrokken ambtenaar/ambtenaren. Daarbij weegt mee dat het hier niet gaat om het opgeven van een naam aan een individuele burger die met een ambtenaar in contact treedt, maar om, openbaarmaking op grond van de Woo.

*Daar waar deze uitzonderingsgrond is toegepast is dit in het document zichtbaar gemaakt door vermelding van 5.1 2<sup>e</sup>.*

***Andere dan vertrouwelijk aan de overheid verstrekte concurrentiegevoelige bedrijfs- en fabricagegegevens***

Op grond van artikel 5.1, tweede lid, aanhef en onder f, van de Woo kan ik geen informatie openbaar maken wanneer dit de bescherming van concurrentiegevoelige gegevens schaadt en dit belang zwaarder weegt dan het belang van openbaarheid. Deze uitzonderingsgrond beschermt concurrentiegevoelige bedrijfsgegevens/ fabricagegegevens die niet vertrouwelijk aan de overheid zijn verstrekt. Dit is dus anders dan artikel 5.1, eerste lid, aanhef en onder c, van de Woo, dat vertrouwelijk verstrekte informatie beschermt. Ik moet afwegen of het belang van openbaarmaking opweegt tegen het belang om de bedrijfsgegevens/ fabricagegegevens te beschermen.

In (bepaalde passages uit) een document/bepaalde documenten staan bedrijfs- en/of fabricagegegevens. Uit deze gegevens kunnen wetenswaardigheden worden afgeleid met



betrekking tot het fabricageproces of de strategie van een onderneming. Concurrenten kunnen daar hun voordeel mee doen en dat is niet wenselijk voor de partij die de gegevens met de overheid heeft gedeeld. Ik vind dit belang zwaarder wegen dan het belang van openbaarheid. Ik maak deze informatie daarom niet openbaar.

*Deze uitzonderingsgrond is toegepast bij documenten: 003*

***Het belang van het goed functioneren van de Staat, andere publiekrechtelijke lichamen of bestuursorganen***

Op grond van artikel 5.1, tweede lid, aanhef en onder i, van de Woo kan ik geen informatie openbaar maken wanneer dit het goed functioneren van de Staat of andere overheden schaadt en dit belang zwaarder weegt dan het belang van openbaarheid. In (bepaalde passages uit) een document/bepaalde documenten staat informatie die het functioneren van de Staat of andere overheden in gevaar zou kunnen brengen. Hierbij gaat het dan enerzijds om vrijheid van overleg en inzet van externe partijen en ook om email adressen van organen/verzendinggroepen (dus de niet persoonlijke contactgegevens van medewerkers). Ik vind dat dit belang zwaarder moet wegen dan het belang van openbaarheid, omdat het eventuele werkprocessen zou verstoren als deze mailadressen ook door derden zou worden gebruikt voor spam of phishing. Ik maak deze informatie daarom niet openbaar.

Deze uitzonderingsgrond is toegepast in documenten: 027, 060, 068, 070, 071, 072, 074, 085, 087, 097, 098 en 099.

***Het voorkomen van onevenredige benadeling***

Op grond van artikel 5.1, vijfde lid, van de Woo mag ik in uitzonderlijke gevallen geen informatie openbaar maken als dit iemand onevenredige benadeling toebrengt en de voorkoming daarvan zwaarder weegt dan het belang van openbaarheid. Bij het noemen van onze verzekeraar in document (036) is dit het geval. Deze benadeling bestaat uit een mogelijk negatieve beeldvorming voor de betrokken verzekeraar. Ditzelfde geldt voor de ingezette advocaat (documenten 027 en 057). Ik maak deze informatie daarom niet openbaar.

***Persoonlijke beleidsopvattingen in een document voor intern beraad***

Uitgangspunt van de Woo is dat overheidsinformatie openbaar is. Dit geldt in principe ook voor documenten opgesteld voor intern beraad. Intern beraad is het overleg tussen ambtenaren binnen een bestuursorgaan, of binnen een kring van bestuursorganen die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een bestuurlijke aangelegenheid. Documenten die bestemd zijn voor intern beraad kunnen persoonlijke beleidsopvattingen bevatten. Dat is bij sommige geïnventariseerde documenten ook het geval.

Ten aanzien van de openbaarmaking van deze persoonlijke beleidsopvattingen geldt het volgende. Op grond van artikel 5.2, eerste lid, van de Woo worden persoonlijke beleidsopvattingen in documenten die bestemd zijn voor intern beraad niet openbaar gemaakt. Persoonlijke beleidsopvattingen zijn ambtelijke adviezen, meningen, visies, standpunten en overwegingen ten behoeve van intern beraad. Dit betreft met name documenten die concepten zijn van beleidsstandpunten en besluitvorming.

Persoonlijke beleidsopvattingen zijn niet: feiten, prognoses, beleidsalternatieven, de gevolgen van een bepaald beleidsalternatief of andere onderdelen met een overwegend objectief karakter.

Het is van belang dat ambtenaren intern vrij met elkaar van gedachten moeten kunnen wisselen over beleidskeuzes. Een zekere mate van veiligheid is nodig om te kunnen komen tot een effectieve besluitvorming. Ik acht het in dit geval ook niet in het belang van een goede en democratische bestuursvoering om met toepassing van artikel 5.2, tweede lid, de

persoonlijke beleidsopvattingen toch openbaar te maken. Gelet hierop maak ik in dit dossier de persoonlijke beleidsopvattingen bestemd voor intern beraad niet openbaar.  
*Van deze uitzonderingsgrond is gebruik gemaakt in documenten: 002, 007, 024.*

## 6. Wijze van openbaarmaking en publicatie

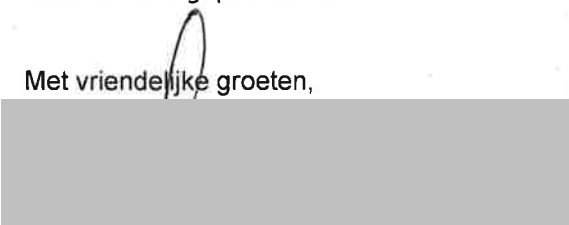
### **Eenvoudige openbaarmaking**

De documenten die (gedeeltelijk) openbaar worden, worden samen met deze brief de documenten digitaal aan u toegezonden.

### **Plaatsing op internet**

Dit besluit en de documenten die voor iedereen (gedeeltelijk) openbaar worden, worden op [www.vr-rr.nl](http://www.vr-rr.nl) gepubliceerd.

Met vriendelijke groeten,

  
Mr. drs. A. Lyttooy  
Algemeen directeur

### **Niet eens met deze beslissing?**

Dan kunt u een bezwaarschrift indienen. Dit moet binnen zes weken na de bekendmaking van het besluit. U stuurt het bezwaarschrift naar:

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond,  
t.a.v. de Algemene Bezwaarschriftencommissie,  
Postbus 1011, 3000 BA te ROTTERDAM,  
faxnummer Algemene Bezwaarschriftencommissie: (010) 267 63 00.

In het bezwaarschrift moet in ieder geval staan

- uw naam, adres en handtekening;
- uw telefoonnummer zodat contact met u opgenomen kan worden om samen met u te bespreken wat de beste aanpak van uw bezwaarschrift is;
- de datum waarop u bezwaar maakt;
- een omschrijving van het besluit waartegen u bezwaar maakt;
- de reden(en) van uw bezwaar.

U wordt verzocht tevens een kopie van dit besluit mee te zenden.

U kunt, indien u een bezwaarschrift bij het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond heeft ingediend, een verzoek om voorlopige voorziening (o.a. schorsing) indienen bij: Rechtbank Rotterdam, sector Bestuursrecht, Postbus 50951, 3007 BM te Rotterdam. Voor een dergelijk verzoek is griffierecht verschuldigd.

**Bijlage 1: artikel 5.1 en 5.2 Wet Open Overheid.**

**Artikel 5.1 Uitzonderingen**

- 1. Het openbaar maken van informatie ingevolge deze wet blijft achterwege voor zover dit:
  - a. de eenheid van de Kroon in gevaar zou kunnen brengen;
  - b. de veiligheid van de Staat zou kunnen schaden;
  - c. bedrijfs- en fabricagegegevens betreft die door natuurlijke personen of rechtspersonen vertrouwelijk aan de overheid zijn meegedeeld;
  - d. persoonsgegevens betreft als bedoeld in paragraaf 3.1 onderscheidenlijk paragraaf 3.2 van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming, tenzij de betrokkene uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven voor de openbaarmaking van deze persoonsgegevens of deze persoonsgegevens kennelijk door de betrokkene openbaar zijn gemaakt;
  - e. nummers betreft die dienen ter identificatie van personen die bij wet of algemene maatregel van bestuur zijn voorgeschreven als bedoeld in artikel 46 van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming, tenzij de verstrekking kennelijk geen inbreuk op de levenssfeer maakt.
- 2. Het openbaar maken van informatie blijft eveneens achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:
  - a. de betrekkingen van Nederland met andere landen en staten en met internationale organisaties;
  - b. de economische of financiële belangen van de Staat, andere publiekrechtelijke lichamen of bestuursorganen, in geval van milieu-informatie slechts voor zover de informatie betrekking heeft op handelingen met een vertrouwelijk karakter;
  - c. de opsporing en vervolging van strafbare feiten;
  - d. de inspectie, controle en toezicht door bestuursorganen;
  - e. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer;
  - f. de bescherming van andere dan in het eerste lid, onderdeel c, genoemde concurrentiegevoelige bedrijfs- en fabricagegegevens;
  - g. de bescherming van het milieu waarop deze informatie betrekking heeft;
  - h. de beveiliging van personen en bedrijven en het voorkomen van sabotage;
  - i. het goed functioneren van de Staat, andere publiekrechtelijke lichamen of bestuursorganen.

**Artikel 5.2 Persoonlijke beleidsopvattingen**

- 1. In geval van een verzoek om informatie uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, wordt geen informatie verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen. Onder persoonlijke beleidsopvattingen worden verstaan ambtelijke adviezen, visies, standpunten en overwegingen ten behoeve van intern beraad, niet zijnde feiten, prognoses, beleidsalternatieven, de gevolgen van een bepaald beleidsalternatief of andere onderdelen met een overwegend objectief karakter.
- 2. Het bestuursorgaan kan over persoonlijke beleidsopvattingen met het oog op een goede en democratische bestuursvoering informatie verstrekken in niet tot personen herleidbare vorm. Indien degene die deze opvattingen heeft geuit of zich erachter heeft gesteld, daarmee heeft ingestemd, kan de informatie in tot personen herleidbare vorm worden verstrekt.

Nr	Datum	Type document + onderwerp	korte beschrijving	Beoordeling	WOO-weigeringsgrond
1	7-6-2023	001 00 DR230607 agenda.pdf	agenda van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
2	7-6-2023	002 5.b. DR230607 agenda.docx	agenda PTSS	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 5.1 lid 2b / 5.2
3	7-6-2023	003 5.a. DR230607 Bijlage 1 Aantekent 11 januari 2023.pdf	bijlage bij agoo	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 5.1 lid 2b / 5.1 lid 2f
4	7-6-2023	004 5.b. DR230607 Bijlage 2 Plan van aanpak PTSS mei 2023.pdf	bijlage bij agoo	deels openbaar te maken	5.1 lid 2b
5	7-6-2023	005 23-06-07 verslag Directieraad_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 5.1 lid 2b / 4.1
6	19-7-2023	006 00 DR230719 agenda.pdf	agenda van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
7	19-7-2023	007 4.a. DR230719 Bijlage agoo 7 juni 23. PTSS plan van aanpak begrotingsronde juni 2023 def.09/05/2023.pdf	bijlage bij agoo	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 5.1 lid 2b / 5.2
8	19-7-2023	008 4.a. DR230719 Mentale fitheid - PTSS - samenvatting DR 11 januari en 7 juni 2023.pdf	besprekdocument	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 5.1 lid 2b
9	19-7-2023	009 23-07-19 verslag Directieraad_inci budgetbespreking_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
10	13-9-2023	010 23-08-13 verslag Directieraad_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
11	4-10-2023	011 23-10-04 verslag Directieraad_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
12	10-10-2023	012 23-10-10 verslag Directieraad_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
13	8-11-2023	013 23-11-08 verslag Directieraad_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
14	22-11-2023	014 23-11-22 verslag Directieraad_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
15	29-11-2023	015 23-11-29 verslag Directieraad_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
16	13-12-2023	016 23-12-13 verslag Directieraad_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
17	20-12-2023	017 00 DR231220 agenda.pdf	agenda van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
18	13-12-2023	018 5.a. DR231213 Agoo Tijdelijk handelingskader PTSS VRR 2024.pdf	agenda post tijdelijk handelingskader PTSS	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e
19	13-12-2023	019 5.a. DR231213 Bijlage 1. Tijdelijk handelingskader PTSS VRR 2024.pdf	bijlage bij agoo	geheel openbaar	
20	13-12-2023	020 5.a. DR231213 Bijlage 2. Tijdelijk handelingskader PTSS VRU 2.pdf	bijlage bij agoo	geheel openbaar	
21	13-12-2023	021 5.a. DR231213 Bijlage 3. Tijdelijke regeling erkenning PTSS als beroepszieke VvAA.pdf	bijlage bij agoo	geheel openbaar	
22	20-12-2023	022 23-12-20 verslag directieraad_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
23	10-1-2024	023 24-01-10 verslag Directieraad_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
24	14-2-2024	024 24-02-14 verslag Directieraad_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1 / 5.2
25	28-2-2024	025 24-02-28 verslag Directieraad_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
26	6-3-2024	026 24-03-06 verslag Directieraad_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
27	13-3-2024	027 24-03-13 verslag Directieraad_vastgesteld.pdf	verslag van het directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 5.1 lid 2i / 5.1 lid 5 / 4.1
28	15-3-2024	028 2023 05 15 Verslag MT Brandweer.pdf	verslag van het MT brandweer	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
29	23-5-2023	029 20230523 verslag OV BRR.pdf	OR verslag	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
30	14-2-2024	030 02 DB240417 Verslag Dagelijks Bestuur 14 februari 2024.pdf	verslag Dagelijksbestuur	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
31	28-2-2024	031 Verslagen Algemeen Bestuur VRR	verslag algemeen bestuur (openbaar, zit bij de vergaderstukken te besluitenlijst directieoverleg	reeds openbaar	
32	31-12-2023	032 Besluitlijst Directieraad 2023.pdf	besluitlijst directieoverleg	deels openbaar te maken	5.1 lid 2b / 4.1
33	1-9-2023	105253_20230901 - Instemming COR Plan van aanpak Mentale fitheid en PTSS.pdf	instemming OR	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e
34	9-2-2024	20240209 Mail aan Algemeen bestuur inzake uitzending Zembla.pdf	mail van algemeen directeur aan leden algemeen bestuur	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 5.1 5
35	13-2-2024	20240213 Directieurenmail PTSS.pdf	tekst mailbericht aan MT leden in directies VRR	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e
53	12-2-2024	Nieuwsbericht Aanpak PTSS bij de VRR.pdf	bericht voor op internet. Ook te vinden op www.vr-rr.nl	geheel openbaar	
54	2-4-2024	actieplan PTSS belaid zembla 2023.pdf	actieplan waarin bedragen en contactgegevens zijn verwijderd t	geheel openbaar	
55	2-4-2024	Aanwoord minister op vragen van de 26 Kamer over de het bericht 'dat bij de brandweer PTSS niet wordt herkend als be	Kamerstukken ah-ik-2023/2024-1393	reeds openbaar	tweetekamer stukken , ah-ik-2023/2024-1393
56	22-2-2024	COOR 20230911 - Verslag COR ind. an. 24 - definitief.pdf	publicatie van de VRR regeling (openbaar)	reeds openbaar	
57	11-3-2023	COR 20230911 - Verslag COR ind. an. 24 - definitief.pdf	verslag ondernemingsraad , waaromd instemmingsverzoek plan	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 5.1 lid 2i / 4.1
58	5-2-2024	COR 20240205 - Verslag COR.pdf	verslag ondernemingsraad	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
59	14-2-2024	De nabespreking naarg zoals PTSS behandeld bij de Brandweer.pdf	kamerzaak n.a.v. uitzending zembla	deels openbaar te maken	Kamerzaak: kw-k-2024/202440
60	28-11-2023	Draaiboek Kick off bijeenkomst Delta Hotel.pdf	VRR Draaiboek bijeenkomst Kick off PTSS plan	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 5.1 2
64	26-2-2024	Handshaten interview over PTSS.pdf	vr intern document m.b.t. omgang met interviewverzoeken.	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e
65	14-2-2024	Het bericht dat bij de brandweer PTSS niet wordt herkend als beroepszieke, in tegenstelling tot bij defensie en politie.pdf	kamerzaak n.a.v. uitzending zembla	deels openbaar te maken	Kamerstuk
66	26-2-2024	Tijdelijke VRR beleidsregeling PTSS 2024 - aanvragen via MailPZ.pdf	intranetbericht over tijdelijke PTSS regeling VRR	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e
69	1-12-2023	Intranetbericht PTSS suk off - def.pdf	intranetbericht over presentatie preventieplan PTSS	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e
70		Jaarverslag COR 2023.pdf	bespreking plan van aanpak mentale fitheid/PTSS	deels openbaar te maken	5.1 lid 2i / 4.1
71	6-2-2024	Externe VRR.pdf	intranet bericht met verwijzing naar hulpverleners op intranet vrr	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 5.1 lid 2i
72	22-2-2024	Mentale-zorg binnen-de-VRR-intranet-1.pdf	overzicht met contactgegevens hulpverleners	deels openbaar te maken	5.1 lid 2i
74	19-2-2024	nieuwsbericht aanpak PTSS bij de VRR.pdf	is variant op document 53	deels openbaar te maken	5.1 lid 2i
75	5-6-2023	Nieuwsfilits-OR-BRR-nr.4.pdf	nieuwsbericht van de ondernemingsraad brandweer	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
81	23-2-2024	PTSS schema versie 24-6-2023.pdf	document op intranet	geheel openbaar	
82	22-1-2024	Re Artikelen Brandweerkrant.pdf	interne mail dat in brandweerkrant o.a. artikel over PTSS is opgen	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e
83	7-6-2023	SAMEN #5 - Nieuwe inlichten.pdf	Artikel over PTSS in VRR-blad 'Samen'. Blad is te vinden via vr-rr.	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e
84		TCO-2347-BRR-Rubric-beleids-850x2000--1--frank.pdf	Kamer voor wettelijk	geheel openbaar	
85		TCO-aanpak-2024-4-0-op-A3.pdf	Aankondiging/uitnodiging TCO avonden	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 5.1 lid 2i
86		TCO-binnen-de-brandweer_ verkennd-onderzoek.pdf	reeds openbaar document dat via NIPV.nl te downloaden is.	reeds openbaar	
87	9-10-2023	TCO-Uitnodiging-181103.pdf	Uitnodiging voorlichtingsavond voor partners	deels openbaar te maken	5.1 lid 2i
88	3-1-2024	Nieuwjaarsboodschap directeur Arjan Littooi - Website VRR (act-rf)	Nieuwjaarsboodschap directeur Arjan Littooi - Website VRR (act-rf)	reeds openbaar	Nieuwjaarsboodschap directeur Arjan Littooi - Website VRR (act-rf)
92	26-2-2024	Voorstel intern bericht PTSS Brandweer.pdf	intranetbericht	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e
94	23-5-2023	Nieuwsfilits-OR-BRR-nr.4.pdf	nieuwsbericht van de ondernemingsraad brandweer	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 4.1
95 eind 2023		BRR PTSS - brandweerkant	artikel over PTSS voor in de brandweerkant	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e
97	7-11-2023	PP TCOopstartavond 2023	Presentatie PTSS voor voorlichtingsavond voor partners	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 5.1 lid 2i
98		psychologische zorg	presentatie PTSS voor interne bijeenkomsten	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 5.1 lid 2i
99		099 MOA training nieuw personeel mentale overbelasting def (002).pdf	aanbestedingsdocument training nieuw personeel	deels openbaar te maken	5.1 lid 2e / 5.1 lid 2i

**Weigeringsgronden**

Wetsartikel	Kern
Artikel 5.1 WOO lid 1 sub a	Eenheden van de kroon
Artikel 5.1 WOO lid 1 sub b	De veiligheid van de staat
Artikel 5.1 WOO lid 1 sub c	Vertrouwelijke bedrijfs- en fabricagegegevens
Artikel 5.1 WOO lid 1 sub d	Bijzondere persoonsgegevens
Artikel 5.1 WOO lid 1 sub e	Nationale identificatienummers
<b>Relatieve uitzonderingsgronden</b>	
Artikel 5.1 WOO lid 2 sub a	Internationale betrekkingen
Artikel 5.1 WOO lid 2 sub b	Economische of financiële belangen van bestuursorganen
Artikel 5.1 WOO lid 2 sub c	Opvoeding en verrijking van strafbare feiten
Artikel 5.1 WOO lid 2 sub d	Inspectie, controle, toezicht door bestuursorganen
Artikel 5.1 WOO lid 2 sub e	beëindiging van de persoonlijke levenssfeer
Artikel 5.1 WOO lid 2 sub f	Andere dan vertrouwelijk aan de overheid verstrekte concurrentiegevoelige bedrijfs- en fabricagegegevens
Artikel 5.1 WOO lid 2 sub g	Bescherming van het milieu
Artikel 5.1 WOO lid 2 sub h	De beveiliging van personen en bedrijven en het voorkomen van sabotage
Artikel 5.1 WOO lid 2 sub i	Het goed functioneren van de Staat, andere publiekrechtelijke lichamen of bestuursorganen
Artikel 5.1 WOO lid 4	Kennisseneming door geadresseerde
Artikel 5.1 WOO lid 5	Onvermijde benadeling
Artikel 5.2 WOO	Persoonlijke beleidsopvattingen
Gemeentewet:	
Artikel 25	geheimhouding door Raad
Artikel 56	geheimhouding door B&W
Aanbestedingswet	
Art. 2.57	indien vertrouwelijk overhandigd door ondernemer aan gemeente in het kader van aanbesteding en indien informatie kan worden gebruikt om de mededinging te vervalsen.
Rechtsvordering Art. 28	

Beoordeling
Reeds Openbaar
Deels Openbaar te maken
Niet Openbaar te maken



**Directie**

Aan de leden van de directieraad

:  
bezoekadres : Wilhelminakade 947 te Rotterdam  
telefoon : [redacted]  
e-mail : [redacted]@vr-rr.nl  
betreft : directieraad  
datum :

art. 5.1 lid 2e

AGENDA, t.b.v.

Directieraad op woensdag 7 juni 2023 van 10:00 tot 12:00 uur, Erasmuszaal, 23<sup>ste</sup> etage.

- |              |                              |                 |  |
|--------------|------------------------------|-----------------|--|
|              | <b>1) OPENING</b>            |                 | 10:00 uur  |
| art. 4.1 WOO | <b>2) MEDEDELINGEN</b>       | [redacted]      | 10:00-10:10  |
| art. 4.1 WOO | <b>3) ALGEMEEN</b>           | [redacted]      | bijlage<br>bijlage<br>bijlage 10:10-10:20          |
| art. 4.1 WOO | <b>4) TER BESPREKING</b>     | [redacted]      | presentatie 10:20-10:35<br>presentatie 10:35-10:55 |
| art. 4.1 WOO | <b>5) TER BESLUITVORMING</b> | [redacted]      | bijlage 10:55-11:00                                |
|              | a) [redacted]                | bijlage         | 11:00-11:30  |
|              | b) Mentale fitheid/PTSS      | art. 5.1 lid 2e | bijlage  |
|              | c) [redacted]                | bijlage         | 11:30-11:40  |
| art. 4.1 WOO | <b>6) HAMERSTUK</b>          | [redacted]      | bijlage<br>bijlage 11:40-11:45                     |
|              | a) [redacted]                | bijlage         |  |
|              | <b>7) RONDVRAAG</b>          |                 | 11:45-12:00  |
|              | <b>8) SLUITING</b>           |                 |  |



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

# Agendapost

**Vergadering** Directieraad  
**Onderwerp** Mentale fitheid/PTSS  
**Agendapunt** 5.b.  
**Datum**

**Directie** Staf Algemeen  
**Auteur** [REDACTED]

art. 5.1 lid 2e

## Gevraagd besluit

1. Vaststellen van het plan van aanpak Mentale fitheid/PTSS uitgaande van het basis-plus pakket zoals besproken in de directieraad van 11 januari 2023, zie bijlage 1.
2. Extra budget vrijmaken conform kostenbegroting in voorgestelde plan van aanpak van € [REDACTED] voor de kosten die nu nog niet gemaakt worden (met name preventieve maatregelen).
3. Een budget van € [REDACTED] - vanuit de operationele directies overhevelen naar een centraal budget voor kosten die nu al wel worden gemaakt ( ARQ Ivp, Recovery programma, behandeling PTSS) zodat dit niet meer ten laste komt van de kazerne of ambulanceposten budgetten (zijn behoorlijke bedragen) en waar HR op stuurt.

art. 5.1. lid 2b

## Inleiding:

In de directieraad van 11 januari 2023 is de agendapost Mentale fitheid/PTSS besproken (zie bijlage 1).

In de agendapost stonden vier beslispunten:

### **Beslispunt 1:** Vaststellen beleid rondom mentale fitheid/PTSS.

Hierover is besloten dat het basis-plus pakket het uitgangspunt wordt van het beleid.

Gevraagd wordt dit beleid nader uit te werken in een plan van aanpak.

Deze vertaalslag is gemaakt in een plan van aanpak (bijlage 2).

### **Beslispunt 2:** Extra budget vrijmaken, voor met name preventieve zorg ter voorkoming van PTSS van € [REDACTED]:

Besloten is te starten met preventieve maatregelen te weten een training voor operationeel leidinggevenden en een training voor nieuw personeel. Om de verschillende directies te betrekken is reeds een projectgroep geformeerd om het bestek voor de offertes voor te bereiden. Voor de dekking wordt besloten deze kosten incidenteel te dekken uit het algemene studiebudget van de operationele afdelingen volgens de voorgestelde verdeelsleutel (60% brandweer, 30% ARR en 10% meldkamer). Over het extra vrij maken van het gevraagde budget moet nog een beslissing worden genomen met deze agendapost en het aangeboden plan van aanpak

art. 5.1. lid 2b

art. 5.1. lid 2b

Een budget van € [REDACTED] - (nu beslispunt 3) vanuit de directies overhevelen naar het HR budget op basis van de kosten die nu al gemaakt worden t.b.v. PTSS. Dit op basis van de voorgestelde verdeelsleutels in de agendapost van 11 januari 2023. Te weten 60%

brandweer, 30% ARR en 10% meldkamer. De percentages zijn berekend door de procentuele kans op PTSS binnen de verschillende beroepsgroepen te vermenigvuldigen met het aantal medewerkers. De vrijwillig brandweerlieden zijn voor 50% meegenomen. Voorstel is het budget centraal over te hevelen en HR hier de sturing over te geven. Voordeel van een centraal budget is dat snel een diagnose aangevraagd kan worden en men niet op de goedkeuring van de leidinggevenden hoeven te wachten, de vertrouwelijkheid blijft gewaarborgd waardoor het drempelverlagend werkt voor de medewerker, processen niet over teveel schijven gaan en de hoge kosten niet ten laste komen van bepaalde kazernes/teams.

**Beslispunt 3:** Ten aanzien van erkenning PTSS als beroepsziekte en het daaraan verbinden van een juridisch kader keuze maken of:

- a) Een eigen juridisch kader opstellen conform de regeling Amsterdam- Amstelland of
- b) het landelijk te ontwikkelen juridisch kader afwachten.

In de directieraad is besloten het landelijk beleid af te wachten. Dit beleid wordt medio 2024 verwacht, wat betekent dat de medewerkers met diagnose voor nu nog geen duidelijkheid hebben of de VRR PTSS erkent als beroepsziekte. Tot het landelijke beleid er is kunnen medewerkers van de VRR de VRR aansprakelijk stellen als ze schade lijden omdat ze PTSS hebben opgelopen door het werk. Dit geeft wel vaak extra stress omdat een advocaat ingeschakeld moet worden tegen de eigen werkgever.

**Beslispunt 4:** Kosten voor ambulancezorg (MKA en ARR) separaat binnen HR inzichtelijk houden. Hiermee gaat de directieraad akkoord.

In bijlage 1 is het basis plus pakket verder uitgewerkt in een plan van aanpak. Hiermee:

- Groeien we mee met de ontwikkelingen in de maatschappij en nemen wij als goed werkgever verantwoordelijkheid voor de psychische risico's die werken bij een hulpverleningsorganisatie met zich meebrengt;
- Zetten we gericht in op het voorkomen van klachten;
- Hebben we de mogelijkheid tot snelle actie;
- Bieden we een structurele aanpak;
- Hebben we een juridisch kader wat rust geeft aan betreffende collega;
- Kunnen we meer curatief inzetten.

### **Bestuurlijk belang**

Het getuigt van goed werkgeverschap als er voor onze medewerkers wordt gezorgd die naar plekken gaan waar andere mensen hard wegrennen. De VRR loopt hiermee vooruit op het landelijk te ontwikkelen beleid waarmee we ook andere regio's kunnen helpen om ook deze zorg te gaan bieden.

Voorgestelde aanpak zal zorgen voor minder uitval van medewerkers en een snellere re-integratieperiode en laat zien dat de VRR zich als een modern en bewust werkgever inzet voor haar medewerkers.

### **Centrale vraag**

De twee centrale vragen die de VRR zichzelf heeft gesteld ten einde tot dit voorstel te komen zijn:

1. "Wie wil de VRR zijn als werkgever als een medewerker aan PTSS lijdt?"
2. "Wat doe ik als werkgever eraan om PTSS bij mijn medewerkers te voorkomen en te genezen?"

Ad 1. Deze vraag richt zich op het opstellen van een juridisch kader. Hierbij kan onder meer gedacht worden aan vergoeding van kosten indien sprake is van werk gerelateerde PTSS voor bepaalde zorg die op dit moment niet door de VRR wordt betaald wanneer sprake is van een medische indicatie van PTSS:

- Volledige doorbetaling bij ziekte (dus geen loonkorting op het moment dat een medewerker langer dan een jaar ziek is),
- Loondervingskosten voor vrijwilligers en
- Eventueel toekennen van Smartengeld.

Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland heeft op dit moment als eerste Veiligheidsregio een coulanceregeling bij PTSS opgesteld waarin zij een aantal van deze elementen hebben opgenomen.

Ook landelijk is in opdracht van de RCDV een werkgroep opgericht om te komen tot beleid. De VRR heeft besloten dit beleid af te wachten.

Ad 2). Voor beantwoording van deze vraag verwijzen we naar bijlage 1. Het plan van aanpak waarmee het basis plus pakket is uitgewerkt.

### **Kaders**

De werkgever is volgens de Arbowet verplicht om beleid te voeren, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, dat erop is gericht om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken als dit een risico vormt binnen de organisatie. Het Arbobesluit werkt deze verplichting in afdeling 4, hoofdstuk 2, artikel 2.15 verder uit.

### **Waarom dit besluit?**

Er is binnen de VRR op dit moment niets structureel geregeld omtrent voorkomen en begeleiden van PTSS-gerelateerde klachten. We begeleiden wel medewerkers, maar kennen geen standaard aanpak en we doen te weinig aan preventieve zorg. Daarnaast zien we binnen de VRR een toename van het aantal medewerkers met psychische klachten/PTSS. PTSS-klachten zorgen vaak voor minimaal 1 jaar volledig uitval en soms zelf tot geen terugkeer in de operationele functie.

### **(Intern) draagvlak**

#### **Advies F&C:**

Splits de aanvraag van de twee budgetten op in twee beslispunten. Dat maakt het duidelijker en zijn ook twee verschillende beslispunten.

Monitor het gevraagde budget. Nu is de verdeling van het gevraagde budget bepaald op een inschatting en verdeelsleutel van 60%, 30%, en 10%. Volgend jaar en de jaren daarop de verdeling baseren op realisatie van de voorgaande jaren.

*Uitwerking:* Beide punten zijn verwerkt in de agendapost.

#### **Advies FB:**

5.2

Budget hiervoor centraal houdt het overzichtelijk.

Maar kunnen de directies het budget vrijmaken?

*Uitwerking:* de bespreking van deze agendapost moet hier antwoord op geven.



Waarom alleen verdelen over brandweer, ARR en Meldkamer?

Kunnen medewerkers van de andere afdelingen geen PTSS oplopen?

*Uitwerking:* Binnen de operationele diensten is er echt sprake van een verhoogde kans op werk gerelateerde PTSS vandaar dat de agendapost zich hier op richt.

Advies is om zo snel mogelijk een eigen beleid op te stellen in afwachting van het landelijk beleid en daar later bij aan te sluiten, tenzij dit slechter is.

**Advies MT concerntaken:**

Inhoudelijk zijn er vanuit I-team geen op- of aanmerkingen.

Wel graag aandacht besteden aan het beheer van alle gegevens in dit proces.

Het EPD is natuurlijk de plek waar je per medewerker het complete dossier moet vastleggen en bewaren conform de wettelijke eisen.

Maar ook tav rapportages en anders sturingsinformatie is het belangrijk om hierin niet onnodig persoonsgegevens op te nemen en deze rapportages goed op te slaan (en dus bijvoorbeeld niet in allerlei mailboxen of onbeheerde Teams omgevingen).

*Uitwerking:* Dit zal goed geborgd worden. Omdat het over medische gegevens gaat, kunnen deze niet opgeslagen worden in Afas profit. Dit is uitgezocht en geen toestemming. Vooralsnog bewaard de psycholoog alles beveiligd op haar eigen schijf. Gezocht wordt naar een passend systeem.

**Advies hoofd HR:**

Positief.

**Advies MT BRW:**

Er zijn zorgen over de beschikbaarheid van de benodigde financiën binnen de brandweer begroting.

Het MT brandweer is in beginsel geen voorstander van de overheveling van het budget en geeft de voorkeur aan het vasthouden van de huidige procedure.

Vakbekwaamheid is benieuwd hoe de invulling zal zijn van mentale veerkracht door vakbekwaam.

*Uitwerking:* Samenwerking is reeds gezocht. Instructeurs krijgen train de trainer door de interne psycholoog.

**Advies MT ARR:**

In verband met het centrale budget wordt aangegeven dat er niet op goedkeuring van de leidinggevende hoeft te worden gewacht.

Vanuit het MT wordt aangegeven dat men wel wil dat de direct leidinggevende geïnformeerd blijft.

*Uitwerking:* Dat zal hiermee niet vervallen.

Het doorsturen van medewerkers naar specialisten moet niet automatisch op kosten van de werkgever. Vaak kunnen de kosten ook via de reguliere zorg gedekt worden. Wie let daar nu op?

*Uitwerking:* Zowel de psycholoog als de bedrijfsarts letten daarop bij doorverwijzing voor behandeling. Er wordt op dit moment al rekening mee gehouden dat de kosten ook vergoed kunnen worden via de reguliere zorg. Alleen voor werk gerelateerde PTSS is het van belang dat de zorgverlener op de hoogte is van het werk van de operationele collega. Daarnaast zijn de wachttijden in de regio binnen de reguliere zorg 6 maanden. Op dit moment vindt behandeling van PTSS plaats via de VRR en nabehandeling via de reguliere zorg.

Nacalculatie: als er geld over is krijgen de directies dat dan weer terug?

*Uitwerking:* Ja per kwartaal wordt er bekeken wat de stand van zaken is en zal het twee kanten opwerken; is er geld over dan krijgen de directies het terug en is er een tekort dan zal er extra budget gevraagd worden.

Is de verdeelsleutel van toepassing op beide bedragen.

*Uitwerking:* Ja de verdeelsleutel geldt voor het hele budget.

#### **Advies MT Meldkamer:**

MT Meldkamer vraagt zich af waarom is gekozen voor 5 psychologen van diverse instanties.

*Uitwerking:* Om verschillende behandelvormen in te kunnen zetten afhankelijk van de persoon en klacht.

10% bijdrage vanuit de meldkamer wordt als te veel ervaren. 5% wordt passender geacht.

*Uitwerking:* 10% is gebaseerd op de eerder genoemde verdeelsleutel. Mocht in de realisatie blijken dat het percentage lager is dan zal dat worden aangepast.

#### **art. 5.1 lid 2e**

█ mist het gegeven dat PTSS werk gerelateerd moet zijn t.b.v. schadeloosstelling.

*Uitwerking:* Hier moet inderdaad wel sprake van zijn, is specifiek gemaakt in de agendapost.

Welke kosten zijn incidenteel en welke structureel.

*Uitwerking:* Zie in kostenoverzicht geel structureel.

In principe blijven de kosten jaarlijks gelijk op basis van de verdeelsleutel.

#### **Financiële consequenties**

Zie plan van aanpak en beslispunt 2: Extra structureel budget vrijmaken van € █

En daarnaast budget overhevelen vanuit de operationele directies van € █. Voor **art. 5.1. lid 2b**

kosten die nu gemaakt worden (met name curatieve kosten ter vaststelling en behandeling van PTSS). Overheveling van het budget zal plaatsvinden volgens de voorgestelde verdeelsleutels van 60% brandweer, 30% ARR en 10% meldkamer. Deze percentages zijn berekend door de procentuele kans op PTSS binnen de verschillende beroepsgroepen te vermenigvuldigen met het aantal medewerkers, waarbij de vrijwilligers voor 50% zijn meegerekend. Dit is een inschatting.

#### *Rapportage/monitoring:*

Ieder kwartaal zal HR met betrekking tot de incidentele kosten een stand van zaken geven. Mocht het budget overschreden worden (omdat er meer PTSS aanvragen zijn dan begroot), wordt dit tijdig gemeld met het verzoek het budget aan te vullen in de begrotingsbesprekingen. Een teveel aan budget zal aan het einde van het jaar verrekend worden. Ook zal voor de opvolgende jaren het budget en de verdeelsleutels opnieuw vastgesteld worden op basis van realisatie van het afgelopen jaar.

#### **Communicatie van het besluit**

Als het plan van aanpak is vastgesteld zal gecommuniceerd worden via intranet dat er beleid komt en dat dit beleid in stappen zal worden uitgewerkt. Deze stappen zullen ook apart gecommuniceerd worden dan wel via intranet, dan wel via de HR adviseurs.

#### **Realisatie van het besluit**

- Het plan van aanpak moet vastgesteld worden in de directieraad.
- Ter instemming naar de COR.

## **Besluitvormingsroute**

Advies directies -> Directieraad -> COR

Bijlage 1. Agendapost 11 januari 2023

Bijlage 2 Plan van aanpak PTSS mei 2023



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

# Agendapost

**Vergadering** Directieraad  
**Onderwerp** Mentale fitheid/PTSS  
**Agendapunt**  
**Datum** 11 januari 2023

**Directie** Staf Algemeen  
**Auteur** [REDACTED]

art. 5.1 lid 2e

## Gevraagd besluit

1. Vaststellen plan van aanpak Mentale fitheid/PTSS op basis van het vastgestelde basis-plus pakket in de directieraad van 11 januari 2023.
2. Extra budget vrijmaken conform kostenbegroting in plan van aanpak. voor met name preventieve zorg ter voorkoming van PTSS van € [REDACTED]. art. 5.1. lid 2b  
 Een budget van € [REDACTED] vanuit de directies overhevelen naar het HR budget op basis van de kosten die nu al gemaakt worden t.b.v. PTSS. Dit op basis van de voorgestelde verdeelsleutels in deze agendapost.
3. Ten aanzien van erkenning PTSS als beroepsziekte en het daaraan verbinden van een financieel raamwerk keuze maken of:
  - a) Een eigen juridisch kader opstellen conform de regeling Amsterdam-Amstelland of
  - b) het landelijk te ontwikkelen juridisch kader afwachten.
 Verwachte kosten financieel raamwerk: [REDACTED]  
 [REDACTED] art. 5.1. lid 2b
4. Kosten voor ambulancezorg (MKA en ARR) separaat binnen HR inzichtelijk houden.

## Inleiding

Meer dan 43% van de Nederlandse bevolking heeft ooit te maken met de diagnose van een psychische klacht (Bron: promotieonderzoek Evelien Brouwers "psychische gezondheid en duurzame inzetbaarheid in arbeid"). Bij hulpverleningsorganisaties is de verwachting dat dit nog hoger ligt door verhoogde kans op PTSS (post traumatisch stressyndroom). PTSS is een lange heftige stressreactie op een schokkende gebeurtenis, bijvoorbeeld een heftig incident/melding, gepaard gaande met langdurige uitval of zelfs helemaal niet meer kunnen terugkeren in een operationele functie.

Ook binnen de VRR nemen PTSS gerelateerde klachten toe en daardoor is er ook steeds meer behoefte aan aandacht voor deze problematiek. Vanuit goed werkgeverschap heeft de directie PTSS als speerpunt aangemerkt.

De missie van de VRR is om PTSS zoveel mogelijk te voorkomen en als het wel voorkomt de collega zo snel en adequaat mogelijk te helpen.

Om deze missie te bewerkstelligen is een voorstel plan van aanpak Mentale fitheid/PTSS uitgewerkt in een 3-tal pakketten op zowel preventief als curatief gebied, zie bijlage 1 voor uitwerking van de pakketten. In bijlage 2 wordt kort uitgelegd wat de verschillende interventies/instrumenten/acties inhouden en in bijlage 3 is het proces uitgewerkt in een stroomschema.

Het doel van de voorgestelde aanpak is te komen tot een meer structurele aanpak van mentale fitheid/PTSS, zowel in de preventieve als in curatieve zin.

Het advies van HR is om minimaal in te zetten op het basis-plus pakket ingaande 2023. Het basispakket betreft een basis zorg waarbij op summiere wijze zowel preventief als curatief zorg wordt verleend. Het toppakket is vergelijkbaar aan de zorg die defensie en politie op dit onderwerp bieden en gericht op volledige dekking van zowel preventieve als curatieve zorg. Met het basis-plus pakket bereikt de VRR hetgeen zij voor nu voor ogen heeft: structurele aanpak op psychische klachten/PTSS in zowel preventieve als curatieve zin en ontzorgen van de medewerkers die kampen met PTSS.

Met het basis-plus pakket:

- Groeien we mee met de ontwikkelingen in de maatschappij en nemen wij als goed werkgever verantwoordelijkheid voor de psychische risico's die werken bij een hulpverleningsorganisatie met zich meebrengt;
- Zetten we gericht in op het voorkomen van klachten;
- Hebben we de mogelijkheid tot snelle actie;
- Bieden we een structurele aanpak;
- Hebben we een juridisch kader wat rust geeft aan betreffende collega;
- Kunnen we meer curatief inzetten.

### **Bestuurlijk belang**

Het getuigt van goed werkgeverschap als er voor onze medewerkers wordt gezorgd die naar plekken gaan waar andere mensen hard wegrennen. De VRR loopt hiermee vooruit op het landelijk te ontwikkelen beleid waarmee we ook andere regio's kunnen helpen om ook deze zorg te gaan bieden.

Voorgestelde aanpak zal zorgen voor minder uitval van medewerkers en een snellere re-integratieperiode en laat zien dat de VRR zich als een modern en bewust werkgever inzet voor haar medewerkers.

### **Centrale vraag**

De twee centrale vragen die de VRR zichzelf heeft gesteld ten einde tot dit voorstel te komen zijn:

1. "Wie wil de VRR zijn als werkgever als een medewerker aan PTSS lijdt?"
2. "Wat doe ik als werkgever eraan om PTSS bij mijn medewerkers te voorkomen en te genezen?"

Ad 1. Deze vraag richt zich op het opstellen van een juridisch kader. Hierbij kan onder meer gedacht worden aan vergoeding van kosten voor bepaalde zorg die op dit moment niet door de Veiligheidsregio's worden betaald wanneer sprake is van een medische indicatie van PTSS:

- Volledige doorbetaling bij ziekte (dus geen loonkorting op het moment dat een medewerker langer dan een jaar ziek is),

- Loondervingskosten voor vrijwilligers en
- Smartengeld.

Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland heeft op dit moment als eerste veiligheidsregio een coulanceregeling bij PTSS opgesteld waarin zij een aantal van deze elementen hebben opgenomen. Deze coulanceregeling is als bijlage 4. opgenomen bij de agendapost.

Ook landelijk is in opdracht van de RCDV een werkgroep opgericht om te komen tot beleid. Dit beleid wordt echter niet eerder dan medio 2023 verwacht.

Centrale vraag bij dit onderdeel is of VRR zelf een coulanceregeling wil opstellen zoals Amsterdam-Amstelland, of dat wij het landelijke beleid inclusief juridisch kader afwachten.

Ad.2. Deze vraagt richt zich op de preventieve en curatieve kant van PTSS. Het doel hiervan is te komen tot een meer structurele aanpak van mentale fitheid in het algemeen en PTSS in het bijzonder. Een en ander is uitgewerkt in 3 pakketten op verschillende niveaus.

### **Kaders**

De werkgever is volgens de Arbowet verplicht om beleid te voeren, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, dat erop is gericht om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken als dit een risico vormt binnen de organisatie. Het Arbobesluit werkt deze verplichting in afdeling 4, hoofdstuk 2, artikel 2.15 verder uit.

### **Waarom dit besluit?**

Er is binnen de VRR op dit moment niets structureel geregeld omtrent voorkomen en begeleiden van PTSS-gerelateerde klachten. We begeleiden wel medewerkers, maar kennen geen standaard aanpak en we doen te weinig aan preventieve zorg. Daarnaast zien we binnen de VRR een toename van het aantal medewerkers met psychische klachten/PTSS. PTSS-klachten zorgen vaak voor minimaal 1 jaar volledig uitval en soms zelf tot geen terugkeer in de operationele functie.

### **(Intern) draagvlak**

Advies Middelen & Control

- PTSS is een issue die zeker aandacht behoeft en waarvoor het noodzakelijk is om ook het financiële deel goed te regelen. Het is niet de vraag of we het moeten, maar hoe we dit financieel willen gaan dekken.
- Opleidingskosten te betalen uit het studiebudget.
- De uitkering van een tegemoetkoming (**smartegeld**) niet over te nemen. Medewerker krijgt alles vergoed. Wat is het verschil tussen PTSS en andere ziekte die door het uitoefenen van het beroep ontstaan?
- De bedragen in het financiële overzicht met kosten die nu al worden uitgegeven, zijn nog niet specifiek gebudgetteerd. Als er bedrijfsmiddelen worden vrijgemaakt dan is het waardevol om deze budgetten apart te oormerken en inzichtelijk te maken op centraal niveau. Dit waar het nu decentraal wordt bekostigd. Het advies is een vervolgactie waar het gemiddelde verbruik van de afgelopen jaren wordt geanalyseerd en bij een eventuele centralisatie dit overhevelen vanuit de directies.

Advies Concerntaken

- Beleid speelt in op behoefte. Voorkeur voor snelle invoering.

- Risico is dat er vanuit de aansprakelijkheidsverzekering geen financiële steun te verwachten valt. De te betalen vergoedingen zullen uit eigen budgetten moeten komen. Daarvoor zal toestemming moeten worden gevraagd aan de gemeenten en de zorgverzekeraars

Advies Manager FB

- Manager FB adviseert de directie om de gevraagde besluiten te nemen

### Financiële consequenties

In de onderstaande tabellen zijn de kosten weergegeven van het basispakket tot en met het top pakket met hierin de verschillende voorzieningen gebaseerd op ramingen en ervaringscijfers.

De eerste tabel laat de kosten zien die wij nu ook al betalen, maar waar geen gealloceerd budget tegenover staat. Vaak wordt dit dan uit de overige (personeel) kosten betaald. Indien ingestemd wordt met dit voorstel dan is het goed om ook hiervoor budget vanuit de directies over te hevelen naar HR, met een verdeling van 60% brandweer, 30% ARR en 10% meldkamer. Zie ook onder advies middelen & control. Dit zijn met name curatieve kosten.

art. 5.1. lid 2b

art 5.1 lid 2f

<b>Bijlage 3: Overzicht van de kosten die al jaarlijks worden betaald</b>	
<b>Omschrijving</b>	
Zelfscreener	
Diagnostische onderzoeken ARQ	█*
Recovery programma Vlaardingen	█
Behandeling PTSS VRR (	█ art 5.1 lid 2f
<b>Totaal</b>	

\* █ stuks op basis van ervaringscijfers afgelopen 2 jaar en cijfers van de politie afgelopen 8 jaar. Vrijwilligers zijn voor de helft meegeteld

De tweede tabel geeft weer wat de kosten zijn voor de activiteiten die op dit moment nog niet gedaan worden maar wel voorgesteld worden verdeeld over de verschillende pakketten. Voorgesteld wordt om het basis-plus pakket in te voeren (inzetten op preventieve en curatieve maatregelen) waarbij de kosten worden gedragen door de operationele directies, met een verdeling van 60% brandweer, 30% ARR en 10% meldkamer. Deze verdeling is gebaseerd op het aantal medewerkers en de procentuele kans om PTSS te krijgen binnen de verschillende directies.

Dit pakket betekent een toename in de kosten van █

art. 5.1. lid 2b

<b>Bijlage 3: Overzicht nieuwe kosten PTSS die jaarlijks moeten worden betaald excl. loonaanvullingskosten.</b>			
---	--	--	--

Omschrijving	Basis pakket	Basis-plus pakket	Top pakket
Training operationeel leidinggevenden (100x)			
Training nieuw personeel (100x)			
Voorlichting PTSS 4x per jaar			
Extra rapportage zelfscreeener			
MCU voor TCO leden door BMW (100x)			
MCU op aanvraag operationele personeelsleden (300x)			
MCU gesprekken voor alle operationele personeelsleden			
Casemanager			
Vitaliteitscoach			
Smartengeld per erkende casus beroepsziekte **			
<b>Totaal</b>			

art. 5.1. lid 2b

art 5.1 lid 2f

\*\* conform regeling Amsterdam-Amstelland.

### **Communicatie van het besluit**

Als het voorstel is vastgesteld zal gecommuniceerd worden via intranet dat er beleid komt en dat dit beleid in stappen zal worden uitgewerkt. Deze stappen zullen ook apart gecommuniceerd worden dan wel via intranet, dan wel via de HR adviseurs.

### **Realisatie van het besluit**

- Het beleid moet vastgesteld worden in de directieraad.
- Ter instemming naar de COR.
- Het voorgestelde pakket moet worden uitgewerkt in een plan van aanpak. Dit plan van aanpak wordt gemaakt door de stellers van deze agendapost.

### **Besluitvormingsroute**

Advies directies -> Directieraad -> COR

Bijlage 1. Pakketten overzicht

Bijlage 2. Begrippenlijst

Bijlage 3. Stroomschema

Bijlage 4. Coulancregeling Amsterdam Amstelland



## Voorlichting over PTSS

Voorlichting door de interne psycholoog

Training voor leidinggevenden

Training voor nieuwe medewerkers

Informatie door een externe specialist

Op aanvraag geeft de interne psycholoog voorlichting over PTSS en dit zal in verschillende vormen worden aangeboden zoals podcasts, online, op kazernes/ locaties.

De projectgroep (gevormd door verschillende disciplines) zorgt voor de selectie van een passend bureau en de borging van het proces. Het bureau zal de training verzorgen.

De projectgroep (gevormd door verschillende disciplines) zorgt voor de selectie van een passend bureau en de borging van het proces. Het bureau zal de training verzorgen.

Op verschillende momenten wordt een externe specialist ingeschakeld voor een webinar/workshop op aanvraag van de verschillende directies georganiseerd door team vitaliteit

Doorlopend

Voorbereiding 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> kwartaal, uitvoering 4<sup>de</sup> kwartaal 2023

Voorbereiding 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> kwartaal, uitvoering 4<sup>de</sup> kwartaal 2023

Doorlopend start 3<sup>e</sup> kwartaal

## TCO

tweejaarlijks herhaling opleiding voor TCO leden door een externe partij

Jaarlijkse TCO partneravond

MCU voor alle TCO-leden.

Ligt bij TCO

Een presentatie zal gehouden worden door BMW voor partners op een VRR locatie. Uitvoering door TCO.

Deze gesprekken worden gevoerd door BMW. Dit is niet opgenomen in de aanbesteding van GIMD. Dat zal opgepakt worden met inkoop

Vanuit TCO

In november 2023 zal deze plaatsvinden

Vierde kwartaal 2023

## Zelfscreener

zelfscreener is toegankelijk voor alle VRR medewerkers

2 keer per jaar een rapportage vanuit de zelfscreener

De zelfscreener is toegankelijk, maar niet bij iedereen bekend. Bekendheid vergroten.

Rapportages opvragen en koppelen aan analyses van de overige rapportages op arbo

Communicatie zal hierover in het 2<sup>de</sup> kwartaal plaatsvinden.

halfjaarlijks oppakken

## Informatie over PTSS

In tijdschrift SAMEN wordt een artikel aan PTSS gewijd.

In tijdschrift SAMEN wordt een oplage aan PTSS gewijd.

In het kader van duurzaamheid is een artikel opgenomen over duurzame inzetbaarheid en PTSS in het bijzonder.

Specifieke oplage over PTSS door vitaliteit met ervaringsdeskundigen, experts, partners.

Mei nummer 2023

2024

art. 5.1. lid 2b

<b>Vaardigheden Mentale veerkracht</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Tweejaarlijks vaardigheden bij brengen op mentale veerkracht door leren en ontwikkelen/vakbekwaamheid	<input checked="" type="checkbox"/> Aansluiting wordt gezocht door HR met vakbekwaam en leren ontwikkelen ARR. De instructeurs van leren en ontwikkelen/vakbekwaam krijgen een 'train de trainer' van de interne psycholoog. Op 4 mei heeft een gesprek plaatsgevonden tussen vakbekwaamheid en HR.	<input checked="" type="checkbox"/> Doorlopend
<b>Mental Check Up gesprekken (MCU)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> op aanvraag, kan voor operationele medewerkers, 1 keer in de 2 jaar een MCU gesprek plaatsvinden door een externe psycholoog	<input checked="" type="checkbox"/> 1 x per 2 jaar op aanvraag door een externe psycholoog.	<input checked="" type="checkbox"/> De voorbereidingen zullen in 2023 worden gedaan, samen met inkoop. Medio 2024 zullen de eerste gesprekken plaatsvinden op basis van behoefte aangegeven door de operationele diensten.
<b>Mentale ondersteuning</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Het geven van mentale ondersteuning	<input checked="" type="checkbox"/> VRR heeft een interne psycholoog die de meeste activiteiten zelf oppakt en waar nodig uitbesteed	

art. 5.1. lid 2b

Basis Plus curatief	Uitwerking	Tijdsplanning	Kosten per jaar
<b>Indicatiestelling/Onderzoek</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> De VRR heeft een contract met Arq/IVP zodat haar medewerkers snel doorverwezen kunnen worden</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Bij vermoeden PTSS kan de medewerker via de bedrijfsarts of de bedrijfspsycholoog doorverwezen worden naar Arq/IVP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> contract afspraken maken met Arq/IVP voor door verwijs mogelijkheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> medio 2023</li> </ul>
<b>Behandeling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> De VRR heeft met 5 aanbieders een contract voor behandeling van de collega met PTSS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> De VRR heeft 5 aanbieders voor psychologische zorg en deze worden bekendgemaakt via intranet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> reeds gebeurt</li> </ul>
<b>Re-integratie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Op verzoek en met instemming maakt collega gebruik van het recovery programma in Vlaardingen</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Collega kan gebruik maken van de loopbaanadviseur</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Collega krijgt externe re-integratie interventies aangeboden waarbij ook gekeken wordt naar prikkelarme mogelijkheden, bijvoorbeeld een buddy of buddyhond</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> aanvragen hiervoor lopen via de psycholoog</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> De VRR heeft hiervoor een interne loopbaanadviseur</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> medio 2024 wordt gekeken naar mogelijkheden, incl. subsidiemogelijkheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> is geregeld, doorlopend</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Medio 2024</li> </ul>
<b>Juridisch kader</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> VRR sluit aan bij landelijke ontwikkelingen. Momenteel bereidt een werkgroep een voorstel voor in het kader van beroepsziekte PTSS of</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> De VRR stelt een eigen juridisch protocol op totdat landelijk beleid is ontwikkeld.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Afhankelijk van de gemaakte beslissing.</li> </ul>	
<b>Casemanager nog nader uitwerken voor basis plus pakket</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> De collega wordt ondersteund door een externe casemanager voor de vaststelling van de beroepsziekte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Hangt af van besluitvorming van de DR op dit punt. Als ingestemd wordt met juridisch kader, wordt een externe casemanager gezocht.</li> </ul>	



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

# Verslag

**Vergadering** Directieraad 14 juni 2023

**Onderwerp** Verslag van de directieraad van 7 juni 2023

**Agendapunt** 3.a.

art. 5.1 lid 2e

**Aanwezig** Arjen Littooij (voorzitter),

**Gasten**

art. 5.1 lid 2e

**Status** Vastgesteld

---

## 1. OPENING

Arjen Littooij heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

## 2. MEDEDELINGEN

art. 4.1 WOO

## 3. ALGEMEEN

3.a.

art. 4.1 WOO



<p><b>Agendapost 5.b.</b></p> <p>art. 5.1. lid 2b</p>	<p><b>Mentale fitheid/PTSS (HR)</b></p> <p><b>Gevraagd besluit:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vaststellen van het plan van aanpak Mentale fitheid/PTSS uitgaande van het basis-plus pakket zoals besproken in de directieraad van 11 januari 2023, zie bijlage 1.</li> <li>2. Extra budget vrijmaken conform kostenbegroting in voorgestelde plan van aanpak van € [redacted] voor de kosten die nu nog niet gemaakt worden (met name preventieve maatregelen).</li> <li>3. Een budget van € [redacted] - vanuit de operationele directies overhevelen naar een centraal budget voor kosten die nu al wel worden gemaakt (ARQ Ivp, Recovery programma, behandeling PTSS) zodat dit niet meer ten laste komt van de kazerne of ambulanceposten budgetten (zijn behoorlijke bedragen) en waar HR op stuurt.</li> </ol>
<p><b>Opmerkingen</b></p>	<p>Onderwerp is op 11 januari al eerder op de DR-agenda gezet en hiervoor ligt uitwerking van plan van aanpak. Deze agendapost heeft een budgetverzoek en wordt meegenomen in de budgetbespreking van juli.</p> <p>Arjen Littoij onderstreept dat de focus ligt op het helpen, ondersteunen en begeleiden van mensen met PTSS. Hij hecht er grote waarde aan dat we ook dan 'klaar staan' voor onze collega's.</p> <p>Arjen heeft eerder al aangegeven dat PTSS voortkomt uit je beroep, met deze uitspraak is het geen vaststelling dat PTSS, juridisch een beroepsziekte is. Dat wordt vastgesteld in een landelijke overleg met Brandweer Nederland. Hij benadrukt nogmaals dat de discussie over het juridische vaststellen van PTSS als beroepsziekte, nu niet van belang is. Maar, dat we ons, samen met onze bedrijfspsycholoog [redacted], 100% inzetten voor collega's waarbij dit van toepassing is.</p> <p>art. 5.1 lid 2e</p> <p>Ons enige uitgangspunt is het welzijn van onze collega's.</p>
<p><b>Besluit</b></p>	<p>De directieraad besluit conform gevraagde <u>voorgenomen</u> besluitvorming.</p>
<p><b>Acties</b></p>	<p>Budgetbespreking juli.</p>

art. 4.1 WOO

<p>[redacted]</p>	<p>[redacted]</p>
<p>[redacted]</p>	<p>[redacted]</p>
<p>[redacted]</p>	<p>[redacted]</p>
<p>[redacted]</p>	<p>[redacted]</p>
<p>[redacted]</p>	<p>[redacted]</p>

## 6. HAMERSTUK

art. 4.1 WOO

[Redacted]

art. 4.1 WOO

[Redacted]

## 7. RONDVRAAG

Geen bijzonderheden.

## 8. SLUITING

Arjen Littoij dankt de aanwezigen voor hun inbreng en sluit de vergadering.

Aldus vastgesteld in de directieraad van 14 juni 2023.

[Redacted]

art. 5.1 lid 2e

mr. drs. A. Littoij  
Algemeen directeur



**Directie**

:  
bezoekadres : Wilhelminakade 947 te Rotterdam  
telefoon :  
e-mail : @vr-rr.nl  
betreft : directieraad  
datum : 14 juli 2023

Aan de leden van de directieraad

art. 5.1 lid 2e

AGENDA, t.b.v.

Directieraad op woensdag 19 juli 2023 van **9:00 uur tot 12:00 uur**, Erasmuszaal, 23<sup>ste</sup> etage.

**1) OPENING**

**2) MEDEDELINGEN**

**3) ALGEMEEN**

a) [redacted]

art. 4.1 WOO

bijlage  
bijlage

**4) BESLUITVORMING OP VOORGENOMEN BESLUITEN + JAARPLAN AFSPRAKEN**

bijlage 4.0

a) Mentale fitheid/PTSS

[redacted]

bijlage

[redacted]

art. 4.1 WOO

**5) TER BESPREKING**

a) [redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

**6) HAMERSTUK**

a) [redacted]

art. 4.1 WOO

**7) Ter Informatie:**

a) [redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

**8) RONDVRAAG**

**9) SLUITING**





Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

# Agendapost

**Vergadering** Directieraad  
**Onderwerp** Mentale fitheid/PTSS  
**Agendapunt** 5.b.  
**Datum**

**Directie** Staf Algemeen  
**Auteur** [REDACTED]

art. 5.1 lid 2e

## Gevraagd besluit

1. Vaststellen van het plan van aanpak Mentale fitheid/PTSS uitgaande van het basis-plus pakket zoals besproken in de directieraad van 11 januari 2023, zie bijlage 1.
2. Extra budget vrijmaken conform kostenbegroting in voorgestelde plan van aanpak van € [REDACTED] voor de kosten die nu nog niet gemaakt worden (met name preventieve maatregelen).
3. Een budget van € [REDACTED] vanuit de operationele directies overhevelen naar een centraal budget voor kosten die nu al wel worden gemaakt ( ARQ Ivp, Recovery programma, behandeling PTSS) zodat dit niet meer ten laste komt van de kazerne of ambulanceposten budgetten (zijn behoorlijke bedragen) en waar HR op stuurt.

art. 5.1. lid 2b

## Inleiding:

In de directieraad van 11 januari 2023 is de agendapost Mentale fitheid/PTSS besproken (zie bijlage 1).

In de agendapost stonden vier beslispunten:

### **Beslispunt 1:** Vaststellen beleid rondom mentale fitheid/PTSS.

Hierover is besloten dat het basis-plus pakket het uitgangspunt wordt van het beleid.

Gevraagd wordt dit beleid nader uit te werken in een plan van aanpak.

Deze vertaalslag is gemaakt in een plan van aanpak (bijlage 2).

### **Beslispunt 2:** Extra budget vrijmaken, voor met name preventieve zorg ter voorkoming van PTSS van € [REDACTED] art. 5.1. lid 2b

Besloten is te starten met preventieve maatregelen te weten een training voor operationeel leidinggevenden en een training voor nieuw personeel. Om de verschillende directies te betrekken is reeds een projectgroep geformeerd om het bestek voor de offertes voor te bereiden. Voor de dekking wordt besloten deze kosten incidenteel te dekken uit het algemene studiebudget van de operationele afdelingen volgens de voorgestelde verdeelsleutel (60% brandweer, 30% ARR en 10% meldkamer). Over het extra vrij maken van het gevraagde budget moet nog een beslissing worden genomen met deze agendapost en het aangeboden plan van aanpak

art. 5.1. lid 2b

Een budget van € [REDACTED] (nu beslispunt 3) vanuit de directies overhevelen naar het HR budget op basis van de kosten die nu al gemaakt worden t.b.v. PTSS. Dit op basis van de voorgestelde verdeelsleutels in de agendapost van 11 januari 2023. Te weten 60%

brandweer, 30% ARR en 10% meldkamer. De percentages zijn berekend door de procentuele kans op PTSS binnen de verschillende beroepsgroepen te vermenigvuldigen met het aantal medewerkers. De vrijwillig brandweerlieden zijn voor 50% meegenomen. Voorstel is het budget centraal over te hevelen en HR hier de sturing over te geven. Voordeel van een centraal budget is dat snel een diagnose aangevraagd kan worden en men niet op de goedkeuring van de leidinggevenden hoeven te wachten, de vertrouwelijkheid blijft gewaarborgd waardoor het drempelverlagend werkt voor de medewerker, processen niet over teveel schijven gaan en de hoge kosten niet ten laste komen van bepaalde kazernes/teams.

**Beslispunt 3:** Ten aanzien van erkenning PTSS als beroepsziekte en het daaraan verbinden van een juridisch kader keuze maken of:

- a) Een eigen juridisch kader opstellen conform de regeling Amsterdam- Amstelland of
- b) het landelijk te ontwikkelen juridisch kader afwachten.

In de directieraad is besloten het landelijk beleid af te wachten. Dit beleid wordt medio 2024 verwacht, wat betekent dat de medewerkers met diagnose voor nu nog geen duidelijkheid hebben of de VRR PTSS erkent als beroepsziekte. Tot het landelijke beleid er is kunnen medewerkers van de VRR de VRR aansprakelijk stellen als ze schade lijden omdat ze PTSS hebben opgelopen door het werk. Dit geeft wel vaak extra stress omdat een advocaat ingeschakeld moet worden tegen de eigen werkgever.

**Beslispunt 4:** Kosten voor ambulancezorg (MKA en ARR) separaat binnen HR inzichtelijk houden. Hiermee gaat de directieraad akkoord.

In bijlage 1 is het basis plus pakket verder uitgewerkt in een plan van aanpak. Hiermee:

- Groeien we mee met de ontwikkelingen in de maatschappij en nemen wij als goed werkgever verantwoordelijkheid voor de psychische risico's die werken bij een hulpverleningsorganisatie met zich meebrengt;
- Zetten we gericht in op het voorkomen van klachten;
- Hebben we de mogelijkheid tot snelle actie;
- Bieden we een structurele aanpak;
- Hebben we een juridisch kader wat rust geeft aan betreffende collega;
- Kunnen we meer curatief inzetten.

### **Bestuurlijk belang**

Het getuigt van goed werkgeverschap als er voor onze medewerkers wordt gezorgd die naar plekken gaan waar andere mensen hard wegrennen. De VRR loopt hiermee vooruit op het landelijk te ontwikkelen beleid waarmee we ook andere regio's kunnen helpen om ook deze zorg te gaan bieden.

Voorgestelde aanpak zal zorgen voor minder uitval van medewerkers en een snellere re-integratieperiode en laat zien dat de VRR zich als een modern en bewust werkgever inzet voor haar medewerkers.

### **Centrale vraag**

De twee centrale vragen die de VRR zichzelf heeft gesteld ten einde tot dit voorstel te komen zijn:

1. "Wie wil de VRR zijn als werkgever als een medewerker aan PTSS lijdt?"
2. "Wat doe ik als werkgever eraan om PTSS bij mijn medewerkers te voorkomen en te genezen?"

Ad 1. Deze vraag richt zich op het opstellen van een juridisch kader. Hierbij kan onder meer gedacht worden aan vergoeding van kosten indien sprake is van werk gerelateerde PTSS voor bepaalde zorg die op dit moment niet door de VRR wordt betaald wanneer sprake is van een medische indicatie van PTSS:

- Volledige doorbetaling bij ziekte (dus geen loonkorting op het moment dat een medewerker langer dan een jaar ziek is),
- Loondervingskosten voor vrijwilligers en
- Eventueel toekennen van Smartengeld.

Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland heeft op dit moment als eerste Veiligheidsregio een coulanceregeling bij PTSS opgesteld waarin zij een aantal van deze elementen hebben opgenomen.

Ook landelijk is in opdracht van de RCDV een werkgroep opgericht om te komen tot beleid. De VRR heeft besloten dit beleid af te wachten.

Ad 2). Voor beantwoording van deze vraag verwijzen we naar bijlage 1. Het plan van aanpak waarmee het basis plus pakket is uitgewerkt.

### **Kaders**

De werkgever is volgens de Arbowet verplicht om beleid te voeren, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, dat erop is gericht om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken als dit een risico vormt binnen de organisatie. Het Arbobesluit werkt deze verplichting in afdeling 4, hoofdstuk 2, artikel 2.15 verder uit.

### **Waarom dit besluit?**

Er is binnen de VRR op dit moment niets structureel geregeld omtrent voorkomen en begeleiden van PTSS-gerelateerde klachten. We begeleiden wel medewerkers, maar kennen geen standaard aanpak en we doen te weinig aan preventieve zorg. Daarnaast zien we binnen de VRR een toename van het aantal medewerkers met psychische klachten/PTSS. PTSS-klachten zorgen vaak voor minimaal 1 jaar volledig uitval en soms zelf tot geen terugkeer in de operationele functie.

### **(Intern) draagvlak**

#### **Advies F&C:**

Splits de aanvraag van de twee budgetten op in twee beslispunten. Dat maakt het duidelijker en zijn ook twee verschillende beslispunten.

Monitor het gevraagde budget. Nu is de verdeling van het gevraagde budget bepaald op een inschatting en verdeelsleutel van 60%, 30%, en 10%. Volgend jaar en de jaren daarop de verdeling baseren op realisatie van de voorgaande jaren.

*Uitwerking:* Beide punten zijn verwerkt in de agendapost.

#### **Advies FB:**

[Redacted content]

5.2

Budget hiervoor centraal houdt het overzichtelijk.

Maar kunnen de directies het budget vrijmaken?

*Uitwerking:* de bespreking van deze agendapost moet hier antwoord op geven.

Waarom alleen verdelen over brandweer, ARR en Meldkamer?

Kunnen medewerkers van de andere afdelingen geen PTSS oplopen?

*Uitwerking:* Binnen de operationele diensten is er echt sprake van een verhoogde kans op werk gerelateerde PTSS vandaar dat de agendapost zich hier op richt.

Advies is om zo snel mogelijk een eigen beleid op te stellen in afwachting van het landelijk beleid en daar later bij aan te sluiten, tenzij dit slechter is.

**Advies MT concerntaken:**

Inhoudelijk zijn er vanuit I-team geen op- of aanmerkingen.

Wel graag aandacht besteden aan het beheer van alle gegevens in dit proces.

Het EPD is natuurlijk de plek waar je per medewerker het complete dossier moet vastleggen en bewaren conform de wettelijke eisen.

Maar ook tav rapportages en anders sturingsinformatie is het belangrijk om hierin niet onnodig persoonsgegevens op te nemen en deze rapportages goed op te slaan (en dus bijvoorbeeld niet in allerlei mailboxen of onbeheerde Teams omgevingen).

*Uitwerking:* Dit zal goed geborgd worden. Omdat het over medische gegevens gaat, kunnen deze niet opgeslagen worden in Afas profit. Dit is uitgezocht en geen toestemming. Vooralsnog bewaard de psycholoog alles beveiligd op haar eigen schijf. Gezocht wordt naar een passend systeem.

**Advies hoofd HR:**

Positief.

**Advies MT BRW:**

Er zijn zorgen over de beschikbaarheid van de benodigde financiën binnen de brandweer begroting.

Het MT brandweer is in beginsel geen voorstander van de overheveling van het budget en geeft de voorkeur aan het vasthouden van de huidige procedure.

Vakbekwaamheid is benieuwd hoe de invulling zal zijn van mentale veerkracht door vakbekwaam.

*Uitwerking:* Samenwerking is reeds gezocht. Instructeurs krijgen train de trainer door de interne psycholoog.

**Advies MT ARR:**

In verband met het centrale budget wordt aangegeven dat er niet op goedkeuring van de leidinggevende hoeft te worden gewacht.

Vanuit het MT wordt aangegeven dat men wel wil dat de direct leidinggevende geïnformeerd blijft.

*Uitwerking:* Dat zal hiermee niet vervallen.

Het doorsturen van medewerkers naar specialisten moet niet automatisch op kosten van de werkgever. Vaak kunnen de kosten ook via de reguliere zorg gedekt worden. Wie let daar nu op?

*Uitwerking:* Zowel de psycholoog als de bedrijfsarts letten daarop bij doorverwijzing voor behandeling. Er wordt op dit moment al rekening mee gehouden dat de kosten ook vergoed kunnen worden via de reguliere zorg. Alleen voor werk gerelateerde PTSS is het van belang dat de zorgverlener op de hoogte is van het werk van de operationele collega. Daarnaast zijn de wachttijden in de regio binnen de reguliere zorg 6 maanden. Op dit moment vindt behandeling van PTSS plaats via de VRR en nabehandeling via de reguliere zorg.

Nacalculatie: als er geld over is krijgen de directies dat dan weer terug?

*Uitwerking:* Ja per kwartaal wordt er bekeken wat de stand van zaken is en zal het twee kanten opwerken; is er geld over dan krijgen de directies het terug en is er een tekort dan zal er extra budget gevraagd worden.

Is de verdeelsleutel van toepassing op beide bedragen.

*Uitwerking:* Ja de verdeelsleutel geldt voor het hele budget.

#### **Advies MT Meldkamer:**

MT Meldkamer vraagt zich af waarom is gekozen voor 5 psychologen van diverse instanties.

*Uitwerking:* Om verschillende behandelvormen in te kunnen zetten afhankelijk van de persoon en klacht.

10% bijdrage vanuit de meldkamer wordt als te veel ervaren. 5% wordt passender geacht.

*Uitwerking:* 10% is gebaseerd op de eerder genoemde verdeelsleutel. Mocht in de realisatie blijken dat het percentage lager is dan zal dat worden aangepast.

art. 5.1 lid 2e

■ mist het gegeven dat PTSS werk gerelateerd moet zijn t.b.v. schadeloosstelling.

*Uitwerking:* Hier moet inderdaad wel sprake van zijn, is specifiek gemaakt in de agendapost.

Welke kosten zijn incidenteel en welke structureel.

*Uitwerking:* Zie in kostenoverzicht geel structureel.

In principe blijven de kosten jaarlijks gelijk op basis van de verdeelsleutel.

#### **Financiële consequenties**

Zie plan van aanpak en beslispunt 2: Extra structureel budget vrijmaken van ■■■■■  
En daarnaast budget overhevelen vanuit de operationele directies van ■■■■■ Voor ■■■■■  
kosten die nu gemaakt worden (met name curatieve kosten ter vaststelling en behandeling van PTSS). Overheveling van het budget zal plaatsvinden volgens de voorgestelde verdeelsleutels van 60% brandweer, 30% ARR en 10% meldkamer. Deze percentages zijn berekend door de procentuele kans op PTSS binnen de verschillende beroepsgroepen te vermenigvuldigen met het aantal medewerkers, waarbij de vrijwilligers voor 50% zijn meegerekend. Dit is een inschatting.

art. 5.1. lid 2b

#### ***Rapportage/monitoring:***

Ieder kwartaal zal HR met betrekking tot de incidentele kosten een stand van zaken geven. Mocht het budget overschreden worden (omdat er meer PTSS aanvragen zijn dan begroot), wordt dit tijdig gemeld met het verzoek het budget aan te vullen in de begrotingsbesprekingen. Een teveel aan budget zal aan het einde van het jaar verrekend worden. Ook zal voor de opvolgende jaren het budget en de verdeelsleutels opnieuw vastgesteld worden op basis van realisatie van het afgelopen jaar.

#### **Communicatie van het besluit**

Als het plan van aanpak is vastgesteld zal gecommuniceerd worden via intranet dat er beleid komt en dat dit beleid in stappen zal worden uitgewerkt. Deze stappen zullen ook apart gecommuniceerd worden dan wel via intranet, dan wel via de HR adviseurs.

#### **Realisatie van het besluit**

- Het plan van aanpak moet vastgesteld worden in de directieraad.
- Ter instemming naar de COR.

## **Besluitvormingsroute**

Advies directies -> Directieraad -> COR

Bijlage 1. Agendapost 11 januari 2023

Bijlage 2 Plan van aanpak PTSS mei 2023



Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond

MEMO

Ontvanger: Directieraad  
 Afzender: [REDACTED] **art. 5.1 lid 2e**  
 Onderwerp: **Mentale fitheid/PTSS - samenvatting DR 11 januari en 7 juni 2023**  
 Datum: 19 juli 2023  
 Agendapunt: **4.a.**

**Openstaande vraag ter bespreking 19 juli'23:**

1. Jaarlijks al gemaakte kosten
2. Preventieve Zorg ter voorkoming PTSS

<p><b>Agendapost</b> 4.a.</p>	<p><b>Mentale fitheid/PTSS (DR 11 januari en 7 juni 2023)</b></p> <p><b>Gevraagd besluit:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vastellen beleid rondom mentale fitheid/PTSS (Advies HR: op basis van het aangeboden basis-plus pakket).</li> <li>2. Extra budget vrijmaken, voor met name preventieve zorg ter voorkoming van PTSS van [REDACTED]. Een budget van € [REDACTED] vanuit de directies overhevelen naar het HR budget op basis van de kosten die nu al gemaakt worden t.b.v. PTSS. Dit op basis van de voorgestelde verdeelsleutels in deze agendapost.</li> <li>3. Ten aanzien van erkenning PTSS als beroepsziekte en het daaraan verbinden van een financieel raamwerk keuze maken of:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Een eigen juridisch kader opstellen conform de regeling Amsterdam-Amstelland of</li> <li>b) het landelijk te ontwikkelen juridisch kader afwachten.</li> </ol> <p>Verwachte kosten financieel raamwerk: [REDACTED]</p> </li> <li>4. Kosten voor ambulancezorg (MKA en ARR) separaat binnen HR inzichtelijk houden.</li> </ol> <p><b>Toelichting besluit:</b></p> <p>Om het proces niet te vertragen besluit de directie dat het repressieve beleid uitgevoerd kan worden en dat ten aanzien van het preventieve beleid kan worden gestart met de opleidingen en de voorlichting. Voor de dekking van het preventieve beleid wordt besloten deze kosten, op basis van de verdeelsleutel, bij de operationele afdelingen, incidenteel te dekken uit het algemene studiebudget.</p>
<p><b>Voorgaand Besluit en opmerkingen</b></p>	<p>Onderwerp is op 11 januari al eerder op de DR-agenda gezet en hiervoor ligt uitwerking van plan van aanpak. Deze agendapost heeft een budgetverzoek en wordt meegenomen in de budgetbespreking van juli.</p>

**art. 5.1. lid 2b**

Arjen Littooij onderstreept dat de focus ligt op het helpen, ondersteunen en begeleiden van mensen met PTSS. Hij hecht er grote waarde aan dat we ook dan 'klaar staan' voor onze collega's.

Arjen heeft eerder al aangegeven dat PTSS voortkomt uit je beroep, met deze uitspraak is het geen vaststelling dat PTSS, juridisch een beroepsziekte is. Dat wordt vastgesteld in een landelijke overleg met Brandweer Nederland. Hij benadrukt nogmaals dat de discussie over het juridische vaststellen van PTSS als beroepsziekte, nu niet van belang is. Maar, dat we ons, samen met onze bedrijfspsycholoog [REDACTED], 100% inzetten voor collega's waarbij dit van toepassing is.

**art. 5.1 lid 2e**

Ons enige uitgangspunt is het welzijn van onze collega's

De directieraad besluit dat zij voor zowel de repressie als preventieve kant van het beleid steunen en het voorstel mee te nemen naar de juni agenda. In juni wordt het nieuwe beleid bekeken en kan de directie de integrale afweging maken.

De directieraad besluit niet akkoord te gaan met beslispunt 3.





# Verslag

**Vergadering** Directieraad 26 juli 2023

**Onderwerp** *Verslag van de directieraad van 19 juli 2023*

**Agendapunt** 3.a.

**Aanwezig** Arjen Littooi (voorzitter), [redacted] (verslag)

**Afwezig:** [redacted]

art. 5.1 lid 2e

**Status** Vastgesteld

## 1. OPENING

Arjen Littooi heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

## 2. MEDEDELINGEN

art. 4.1 WOO

## 3. ALGEMEEN

3.a.

art. 4.1 WOO

## 4. BESLUITVORMING T.A.V. BUDGET OP VOorgenomen BESLUITEN + JAARPLAN AFSPRAKEN. (4.a. t/m 4.d. zijn structurele kosten en 4.e. t/m 4.i. zijn incidentele kosten.)

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

4.a.	<b>Mentale fitheid/PTSS (DR 11 januari en 7 juni 2023)</b> <b>Gevraagd besluit:</b> 1. Jaarlijks al gemaakte kosten. 2. Preventieve Zorg ter voorkoming PTSS  <b>Besluit:</b> 1. Blijft gelijk aan de huidige situatie. Afdelingen blijven dit zelf betalen. 2. Toegekend: structurele kosten
4.b.	[Redacted text block]
4.c.	[Redacted text block]
4.d.	[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

4.e.

art. 4.1 WOO

4.f.

art. 4.1 WOO

4.g.

art. 4.1 WOO

4.h.

art. 4.1 WOO

4.i.

## 5. TER BESPREKING

5.a.

[Redacted text]

## 6. HAMERSTUK

6.a.

[Redacted text]

## 7. TER INFORMATIE

7.a.

[Redacted text]

## 8. RONDVRAAG

Geen.

## 9. SLUITING

Arjen Littoij dankt de aanwezigen voor hun inbreng en sluit de vergadering.

Aldus vastgesteld in de directieraad van 26 juli 2023.



art. 5.1 lid 2e

mr. drs. A. Littoij  
Algemeen directeur



# Verslag

<b>Vergadering</b>	Directieraad 4 oktober 2023
<b>Onderwerp</b>	<b><i>Verslag van de directieraad van 13 september 2023</i></b>
<b>Agendapunt</b>	3.a. <span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">art. 5.1 lid 2e</span>
<b>Aanwezig</b>	Arjen Littooi (voorzitter), [redacted] (verslag)
<b>Afwezig:</b>	[redacted] <span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">art. 5.1 lid 2e</span>
<b>Gast(en)</b>	[redacted] <span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">art. 5.1 lid 2e</span>
<b>Status</b>	Vastgesteld

## 1. OPENING

Arjen Littooi heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering. Hij heet de zes nieuwe trainees welkom. Ze stellen zich kort voor.

## 2. MEDEDELINGEN

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 5.1 lid 2e

[redacted] deelt mee dat de COR heeft ingestemd met Plan van aanpak mentale fitheid en PTSS. De aanbesteding voor de training voor medewerkers is gestart. Er wordt nog gekeken welke geschikte aanbieders er zijn voor de training voor leidinggevenden. Binnenkort zal een kick-off plaatsvinden voor leidinggevenden. Ook het Team Collegiale Opvang wordt betrokken.

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

[Redacted text]

**3. ALGEMEEN**

art. 4.1 WOO

3.a.

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

**4. TER BESLUITVORMING**

art. 4.1 WOO

agendapunt 4.a.	[Redacted content]
-----------------	--------------------

art. 4.1 WOO

[Redacted content]	[Redacted content]
--------------------	--------------------

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

art. 5.1 lid 2e

#### 5. RONDVRAAG

[Redacted] geeft aan dat eind september de week van de vitaliteit plaatsvindt. Er worden onder andere workshops mentale veerkracht en psychisch verzuim georganiseerd. Ze vraagt de directieleden om deze workshops nogmaals onder de aandacht te brengen.

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

#### 6. SLUITING

Arjen Littooi dankt de aanwezigen voor hun inbreng en sluit de vergadering.

Aldus vastgesteld in de directieraad van 4 oktober 2023.

[Redacted signature]

art. 5.1 lid 2e

mr. drs. A. Littooi  
algemeen directeur



# Verslag

<b>Vergadering</b>	Directieraad 10 oktober 2023
<b>Onderwerp</b>	<i>Verslag van de directieraad van 4 oktober 2023</i>
<b>Agendapunt</b>	3.a. <span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">art. 5.1 lid 2e</span>
<b>Aanwezig</b>	Arjen Littooi (voorzitter), A [redacted] (verslag)
<b>Status</b>	vastgesteld

## 1. OPENING

Arjen Littooi heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

## 2. MEDEDELINGEN

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

Zembla gaat in december een uitzending maken over PTSS. Zij hebben met samen met onze bedrijfspsycholoog [redacted] en Arjen Littooi een oriënterend gesprek gevoerd

art. 5.1 lid 2e



art. 5.1 lid 2e

en zijn voornemen om in onze regio, opnames te maken. De VRR is slechts een onderdeel zijn van het totale programma. [redacted] heeft aangegeven hier aan mee te willen werken en wil hen ook het recovery-center laten zien. Ook Arjen Littooij heeft aangegeven hier aan mee te willen werken, mits de begeleiding goed en duidelijk is. Aan Zembla is meegegeven dat de focus van de VRR niet is gericht op schadevergoeding maar, op begeleiding van de mens en zijn/haar gezondheid. [redacted] en [redacted] (communicatie) zijn nauw betrokken bij de organisatie.

art. 5.1 lid 2e

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

### 3. ALGEMEEN

art. 4.1 WOO

3.a. [redacted]

### 4. TER BESPREKING

art. 4.1 WOO

4.a. [redacted]

### 5. RONDVRAAG

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

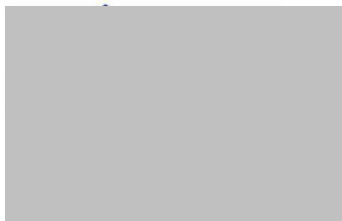
art. 4.1 WOO



**6. SLUITING**

Arjen Littooijs dankt de aanwezigen voor hun inbreng en sluit de vergadering.

Aldus vastgesteld in de directieraad van 10 oktober 2023.



art. 5.1 lid 2e

mr. drs. A. Littooijs  
algemeen directeur



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

# Verslag

<b>Vergadering</b>	Directieraad 25 oktober 2023
<b>Onderwerp</b>	<i>Verslag van de directieraad van 10 oktober 2023</i>
<b>Agendapunt</b>	3.a.
<b>Aanwezig</b>	Arjen Littooi (voorzitter), [redacted] (verslag)
<b>Afwezig:</b>	[redacted] art. 5.1 lid 2e
<b>Gast(en)</b>	[redacted] art. 5.1 lid 2e
<b>Status</b>	Vastgesteld

## 1. OPENING

Arjen Littooi heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

## 2. MEDEDELINGEN

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 5.1 lid 2e

Landelijk is er veel interesse voor het onderwerp PTSS. Zembla maakt hiervoor een reportage en doet onderzoek hoe het in de verschillende veiligheidsregio's is georganiseerd. [redacted] geeft aan dat vanuit haar netwerk behoefte is om hier gezamenlijk in op te trekken en te communiceren. Arjen Littooi geeft aan dat er verschillend met de aanpak wordt omgegaan. De VRR heeft inmiddels met Zembla onze aanpak gedeeld en deze verschilt met de visie van diverse andere veiligheidsregio's. Onze focus gaat uit naar het herstel, de gezondheid en de begeleiding van onze medewerkers en niet naar een eventuele schadeclaim. VRR zal één van de veiligheidsregio's zijn die een plekje krijgt in de Zembla-reportage. Ook het AD zal een artikel over PTSS publiceren waarin twee VRR-collega's worden geïnterviewd.

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

**3. ALGEMEEN**

art. 4.1 WOO

3.a. [Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

**4. TER BESPREKING**

art. 4.1 WOO

D [Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

4.e.

**5. RONDVRAAG**

Wordt geen gebruik van gemaakt.

**6. SLUITING**

Arjen Littooj dankt de aanwezigen voor hun inbreng en sluit de vergadering.

Aldus vastgesteld in de directieraad van 25 oktober 2023.

art. 5.1 lid 2e

mr. drs. A. Littooj  
algemeen directeur



# Verslag

<b>Vergadering</b>	Directieraad 15 november 2023
<b>Onderwerp</b>	Verslag van de directieraad van 8 november 2023
<b>Agendapunt</b>	3.a. <span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">art. 5.1 lid 2e</span>
<b>Aanwezig</b>	Arjen Littooi (voorzitter), [redacted] (verslag)
<b>Status</b>	Vastgesteld

## 1. OPENING

Arjen Littooi heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

## 2. MEDEDELINGEN

art. 5.1 lid 2e

[redacted] spreekt zijn complimenten uit voor de organisatie van de partner TCO-avonden. De avonden zijn goed bezocht en waren voor de partners ook goed om een inkijk te krijgen wat het TCO doet. Een van de onderwerpen was PTSS en hoe dit te herkennen en wat het met je partner doet.

Arjen Littooi sluit zich hier geheel bij aan en roept ook leidinggevende op om zich voor 28 november '23 aan te melden voor een extra TCO-bijeenkomst.

Deze is speciaal gericht op de leidinggevende en hoe zij PTSS bij collega's kunnen herkennen en hoe hiermee om te gaan.

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

[Redacted text block]

Zaterdag 4 november '23 heeft het AD een indrukwekkend artikel over PTSS geschreven waarin 2 collega's worden geïnterviewd. Arjen benadrukt dat we PTSS, binnen de VRR, een enorm belangrijk onderwerp vinden en dat we hier steeds in moeten verbeteren. Collega's zo goed mogelijk begeleiden en steunen om deze trauma's te kunnen verwerken, dat is voor de VRR een belangrijk doel. De al eerder besproken uitzending van Zembla over dit onderwerp, wordt naar verwachting in december uitgezonden.

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

**3. ALGEMEEN**

art. 4.1 WOO

3.a. [Redacted text block]

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

**4. TER BESLUITVORMING**

art. 4.1 WOO

agendapunt 4.a.	[Redacted text block]
	[Redacted text block]
[Redacted text block]	[Redacted text block]
[Redacted text block]	[Redacted text block]
[Redacted text block]	[Redacted text block]
[Redacted text block]	[Redacted text block]
[Redacted text block]	[Redacted text block]
[Redacted text block]	[Redacted text block]
[Redacted text block]	[Redacted text block]







# Verslag

**Vergadering** Directieraad 29 november 2023

**Onderwerp** Verslag van de directieraad van 22 november 2023

**Agendapunt** 3.b. art. 5.1 lid 2e

**Aanwezig** Arjen Littooi (voorzitter), [redacted] (verslag)

**Afwezig:** [redacted] art. 5.1 lid 2e

**Status** Vastgesteld

## 1. OPENING

Arjen Littooi heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

## 2. MEDEDELINGEN

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

In verschillende regio's is er veel aandacht voor Posttraumatische stressstoornis (PTSS), dit is mede doordat Zembla opnames maakt. Arjen Littooi zal de RCDV in de aankomende bijeenkomst hierover informeren en bijpraten.

Om voor alle facetten die met PTSS te maken hebben, is het nodig om hier een goed beleid voor te maken. Niet iedereen die een traumatische ervaring heeft meegemaakt, ontwikkelt PTSS maar kan wel van invloed zijn op het welzijn. Om een hiervoor een preventief en repressief programma te schrijven, worden verschillende invalshoeken bekeken en uitgewerkt. Uitgangspunt is het zorgen voor het welzijn, begeleiden en ondersteunen van onze collega's.

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

### 3. ALGEMEEN

art. 4.1 WOO

3.a. [Redacted text]

### 4. TER BESLUITVORMING

art. 4.1 WOO

agendapunt 4.a.	[Redacted text]
[Redacted text]	[Redacted text]
[Redacted text]	[Redacted text]

### 5. RONDVRAAG

Wordt geen gebruik van gemaakt.

### 6. SLUITING

Arien Littooi dankt de aanwezigen voor hun inbreng en sluit de vergadering.

[Redacted signature] art. 5.1 lid 2e

Aldus vastgesteld in de directieraad van 29 november 2023.

mr. drs. A. Littooi, algemeen directeur



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

# Verslag

<b>Vergadering</b>	Directieraad 6 december 2023
<b>Onderwerp</b>	Verslag van de directieraad van 29 november 2023
<b>Agendapunt</b>	3.a. <span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">art. 5.1 lid 2e</span>
<b>Aanwezig</b>	Arjen Littooi (voorzitter), [redacted] (verslag)
<b>Afwezig:</b>	[redacted] <span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">art. 5.1 lid 2e</span>
<b>Gast</b>	[redacted] <span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">art. 5.1 lid 2e</span>
<b>Status</b>	Vastgesteld

art. 4.1 WOO

## 1. OPENING

Arjen Littooi heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

## 2. MEDEDELINGEN

Arjen Littooi deelt mede dat er met de leidinggevenden een nieuwe stap is gezet om vorm te geven aan het plan om te voorkomen en te begeleiden van PTSS. De gezamenlijke bespreking heeft wel bij de leidinggevenden de nodige vragen opgeroepen. Deze vragen en opmerkingen worden meegenomen in de uitwerking van het plan en eventueel opgenomen in het leiderschapsprogramma.

Landelijk is PTSS (nog) niet officieel vastgesteld als beroepsziekte. Arjen Littooi herkent dit wel als een beroepsziekte en heeft hierover een duidelijke mening, hij wil PTSS niet platslaan in een juridische aansprakelijkheidsdiscussie maar we zorgen dat 'de mens en de hulpverlening' centraal staan.

## 3. ALGEMEEN

3.a. [redacted]

art. 4.1 WOO

## 4. TER BESPREKING en TER BESLUITVORMING

art. 4.1 WOO

<b>agendapunt 4.a.</b>	[redacted]
------------------------	------------





# Verslag

**Vergadering** Directieraad 20 december 2023

**Onderwerp** Verslag van de directieraad van 13 december 2023

**Agendapunt** 3.a.

art. 5.1 lid 2e

art. 5.1 lid 2e

**Aanwezig** Arjen Littooi (voorzitter),

(verslag)

**Afwezig:**

art. 5.1 lid 2e

**Gast(en)**

art. 5.1 lid 2e

**Status** Vastgesteld

## 1. OPENING

Arjen Littooi heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

## 2. MEDEDELINGEN

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

Zembla heeft Arjen Littooi en geïnterviewd over PTSS. Arjen geeft aan dat het een intensief interview van 1,5 uur is geweest.

Arjen Littoij wil graag volgende week in de directieraad een agendapost PTSS bespreken.

art. 5.1 lid 2e

zorgt voor agendering.

**3. ALGEMEEN**

art. 4.1 WOO

**4. HAMERSTUK**

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO	agendapunt 4.a.	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]
art. 4.1 WOO	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO	agendapunt 4.b.	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]
art. 4.1 WOO	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

**5. TER BESPREKING – Presentaties**

art. 4.1 WOO

5.a. [Redacted]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

5.b.

[Redacted text block]

**6. RONDVRAAG**

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

**7. SLUITING**

Arjen Littooi dankt de aanwezigen voor hun inbreng en sluit de vergadering.

Aldus vastgesteld in de directieraad van 20 december 2023.

mr. drs. J.A. Littooi  
algemeen directeur

art. 5.1 lid 2e



**Directie**

Aan de leden van de directieraad

:  
bezoekadres : Wilhelminakade 947 te Rotterdam  
telefoon : [redacted]  
e-mail : [redacted]@vr-rr.nl  
betreft : directieraad  
datum : 15 december 2023

art. 5.1 lid 2e

AGENDA, t.b.v.

Directieraad op woensdag 20 december 2023 van 10:00 tot 12:00 uur, Erasmuszaal, 23<sup>ste</sup> etage.

- |                     |  |            |             |
|---------------------|--|------------|-------------|
|                     | <b>1) OPENING</b>                          |            | 10:00       |
|                     | <b>2) MEDEDELINGEN</b>                     |            | 10:00-10:15 |
| <b>art. 4.1 WOO</b> | <b>3) ALGEMEEN</b>                         | [redacted] | 10:15-10:20 |
| <b>art. 4.1 WOO</b> | <b>4) TER BESPREKING</b>                   | [redacted] | 10:20-10:35 |
| <b>art. 4.1 WOO</b> |  | [redacted] | 10:35-10:50 |
|                     | <b>5) TER BESLUITVORMING</b>               |            |             |
|                     | a) Tijdelijke handelingskader PTSS (Arjen) | bijlage    | 10:50-11:10 |
| <b>art. 4.1 WOO</b> | b) [redacted]                              | bijlage    | 11:10-11:25 |
| <b>art. 4.1 WOO</b> | <b>6) TER INFORMATIE</b>                   |            |             |
|                     | a) [redacted]                              | bijlage    |             |
|                     | <b>7) RONDVRAAG</b>                        |            | 11:25-12:00 |
|                     | <b>8) SLUITING</b>                         |            |             |





Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

# Agendapost

<b>Vergadering</b>	Directieraad
<b>Onderwerp</b>	Tijdelijk handelingskader PTSS VRR 2024
<b>Agendapunt</b>	<b>5.a.</b>
<b>Datum</b>	20 december 2023
<b>Directie</b>	Algemeen
<b>Auteur</b>	[Redacted]

art. 5.1 lid 2e

## Gevraagd besluit

Vaststellen Tijdelijk handelingskader PTSS VRR 2024

## Toelichting

Op 28 november 2023 is het preventieve plan PTSS gepresenteerd. De rode draad: (H)erkennen is de sleutel tot herstel. Belangrijkste onderdelen hiervan zijn trainingen voor leidinggevenden en nieuwe medewerkers, de zelfscreeener en de introductie van het Mental Check Up-gesprek (MCU). Het doel is zo vroeg mogelijk signalen te herkennen en daarmee verschuiving van interventies na de diagnose (of uitval) naar preventieve interventies vooraf.

Landelijk wordt momenteel gewerkt aan een rechtspositionele regeling. De verwachting is dat deze regeling binnen afzienbare tijd het licht zal zien.

### *Tijdelijk beleidskader VRR 2024*

In het verlengde van het preventieve plan PTSS en vooruitlopend op een landelijke regeling wil de VRR een tijdelijke voorziening treffen voor medewerkers met operationele werkzaamheden waarbij de kans op PTSS meer dan gemiddeld aanwezig is. Een regeling die tot doel heeft een gebaar te maken door hen gedeeltelijk tegemoet te komen in de financiële schade. De looptijd is maximaal twee jaar of korter wanneer een landelijke regeling -naar verwachting- zoveel eerder tot stand zal komen.

Het Tijdelijk handelingskader PTSS VRR 2024 is geënt op de regelingen van Amsterdam en Utrecht. Wij staan een tijdelijke regeling voor die de hobbels, die een medewerker die te maken krijgt met PTSS moet nemen, enigszins verkleint. Dit in afwachting van de landelijke regeling.

De regeling zoals hij nu wordt aangeboden, is nog niet helemaal uitgekristalliseerd. Zo is voor de positie van vrijwilligers en ZZP-ers die te maken krijgen met PTSS nog geen pasklare oplossing voorhanden. Met het Tijdelijk beleidskader als uitgangspunt heeft HR wel een denkrichting voor ogen. Die ziet op verstrekking van de tegemoetkomingen die een medewerker in loondienst bij de VRR ontvangt: een aanvulling op zijn salaris tot 100%,

vergoeden van medische kosten die voor rekening van de medewerker blijven en het vergoeden van reiskilometers voor medisch bezoek.

### **(Intern) draagvlak**

Binnen onze organisatie is brede erkenning voor PTSS, getuige de aandacht die er aan het onderwerp is en wordt besteed. Collega's die PTSS oplopen in hun operationele werkzaamheden dienen ontzorgd te worden en financieel enigszins tegemoet te worden gekomen in afwachting van de landelijke regeling.

### **Financiële consequenties**

De financiële consequenties zijn te overzien. De regeling gaat op 1 januari 2024 in en ziet weliswaar op nieuwe- en bestaande gevallen maar van terugwerkende kracht is geen sprake. Kosten zullen gemaakt worden voor het opheffen van de loonkorting (wanneer PTSS gediagnostiseerd is en er causaal verband blijkt met de werkzaamheden voor de VRR), het vergoeden van noodzakelijk gemaakte medische kosten die niet vergoed worden door de verzekeraar en eventuele reiskosten voor medische behandeling.

### **Communicatie van het besluit**

Bericht op intranet.

### **Realisatie van het besluit**

Het Tijdelijk handelingskader PTSS VRR 2024 ziet op uitvoering van een aantal bepalingen uit hoofdstuk VII van het Ambtenarenreglement dan wel de Cao ambulancezorg waarvoor het mandaat bij de algemeen directeur ligt. Deze is daardoor bevoegd deze regeling vast te stellen.

### **Overleg**

Het betreft een regeling waaraan individuele ambtenaren rechten kunnen ontlenuen waardoor het G.O. op grond van artikel 121 h Ambtenarenreglement moet instemmen.

### **Bijlagen**

1. Tijdelijk handelingskader PTSS VRR 2024
2. Tijdelijk Handelingskader PTSS VRU
3. Tijdelijke regeling erkenning PTSS als beroepsziekte VrAA

**Tijdelijk handelingskader PTSS Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond (VRR)**

- Geldt met ingang van 1 januari 2024 tot het moment dat een nieuwe landelijke regeling voorziet in een oplossing, met een maximale looptijd van twee jaar.
- Door het aanvaarden van een tegemoetkoming op grond van deze regeling doet de medewerker geen afstand van een lopende of een toekomstige aansprakelijkstelling van de VRR of haar rechtsvoorgangers. Anderzijds is een tegemoetkoming of voorziening uit hoofde van deze regeling geen erkenning van aansprakelijkheid door de VRR of haar rechtsvoorgangers.
- Is van toepassing op al het operationeel personeel van de VRR waarbij de kans op PTSS meer dan gemiddeld aanwezig is en heeft tot doel een gebaar te maken ten aanzien van het (gedeeltelijk) tegemoet komen in de financiële schade.
- Is van toepassing op bestaande gevallen (medewerkers die op dit moment gediagnosticeerd zijn met PTSS en daar (financiële) schade aan ondervinden) en nieuwe gevallen.
- De 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.
- Bij de aanvraag dient een verklaring van een erkend diagnostisch instituut te worden overlegd waaruit blijkt dat PTSS is gediagnosticeerd, per welke datum de diagnose is gesteld en of de PTSS beroeps-gerelateerd is (medische causaliteit).
- 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:
  - a. krijgt de medewerker de garantie dat zijn salaris niet (of niet langer) gekort wordt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. 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.
  - b. krijgt de medewerker de medische kosten vergoed die voor zijn rekening zijn gebleven of blijven.
  - c. worden in verband met de (medische) behandeling noodzakelijk gemaakte reiskosten vergoed.
- Indien de PTSS van de medewerker door het bevoegd gezag niet wordt erkend als beroepsziekte behoeven de hierboven genoemde garantie en vergoedingen niet door de medewerker te worden terugbetaald. Wel eindigt op dat moment de aanspraak op volledige doorbetaling van salaris (en salaristoelagen) en vergoeding van medische- en reiskosten.
- Het verzoek om een garantie dan wel een financiële vergoeding wordt ingediend bij de direct leidinggevende. Uit de aanvraag moet blijken dat er sprake is van een financiële noodzaak.
- De directeur van de directie van de betrokken medewerker beoordeelt de aanvraag en adviseert de algemeen directeur bij het nemen van het besluit tot het toekennen of afwijzen van de aanvraag op basis van de verklaring van het erkend diagnostisch instituut en de financiële noodzaak.



## Bijlage A – Tijdelijk handelingskader PTSS VRU

- Geldt met ingang van 1 januari 2023 of tot het moment dat een nieuwe landelijke regeling voorziet in een oplossing, met een maximale looptijd van twee jaar.
- Is van toepassing op al het operationeel personeel van de VRU waarbij de kans op PTSS meer dan gemiddeld aanwezig is en heeft tot doel een gebaar te maken ten aanzien van het (gedeeltelijk) tegemoet komen in de financiële schade indien sprake is van financiële noodzaak.
- Is van toepassing op bestaande gevallen (medewerkers die op dit moment gediagnosticeerd zijn met PTSS en daar (financiële) schade aan ondervinden) en nieuwe gevallen.
- Uitgangspunt is maatwerk per individu waarbij een eventuele vergoeding maximaal € 20.000,- netto bedraagt. Met name niet in loondienst zijnde vrijwilligers kunnen geconfronteerd worden met financiële schade door (langdurige) uitval. Met deze vergoeding wordt voorzien in het enigszins tegemoet te komen in het beperken van de financiële schade.
- Bij de aanvraag dient een verklaring van een erkend diagnostisch instituut te worden overlegd waaruit blijkt dat PTSS is gediagnosticeerd en een causaal verband heeft met werkzaamheden voor de VRU.
- Het verzoek tot een financiële vergoeding wordt ingediend bij de direct leidinggevende. Uit de aanvraag moet blijken dat er sprake is van een financiële noodzaak.
- De directeur van de directie van de betrokken medewerker beoordeelt de aanvraag en adviseert de algemeen directeur bij het nemen van het besluit tot het toekennen of afwijzen van de aanvraag op basis van de verklaring van het erkend diagnostisch instituut en de financiële noodzaak. De portefeuillehouder HRM in het dagelijks bestuur wordt geïnformeerd over de toekenning of afwijzing.
- Ten aanzien van beroepsmedewerkers wordt geen loonkorting toegepast in geval sprake is van uitval door een werkgerelateerd ongeval.

## Tijdelijke regeling erkenning PTSS als beroepsziekte VRAA

Het bestuur van de veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland,

**besluit de volgende regeling vast te stellen :**

### 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 NRG of de rechtspositionele regelingen van de rechtsvoorganger(s) van de VRAA met uitzondering de ambtenaar aangesteld als vrijwilliger.

• Adviescommissie PTSS VRAA

• NRG: 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 NRG 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.

### **Hoofdstuk 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 NRGGA 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 NRGGA 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 op de dag na publicatie voor de maximale duur van 2 jaar.



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

# Verslag

**Vergadering** Directieraad 10 januari 2024

**Onderwerp** Verslag van de directieraad van 20 december '23

**Agendapunt** 3.a. art. 5.1 lid 2e

**Aanwezig** Arjen Littooi (voorzitter), [redacted] (verslag)

**Afwezig:** [redacted] art. 5.1 lid 2e

**Gast(en)** [redacted] art. 5.1 lid 2e

**Status** Vastgesteld

## 1. OPENING

Arjen Littooi heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

## 2. MEDEDELINGEN

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]



art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

**3. ALGEMEEN**

art. 4.1 WOO

3.a. [Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

**3.b.**

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

**4. TER BESPREKING**

art. 4.1 WOO

4.a. [Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

## 5. TER BESLUITVORMING

<b>agendapunt 5.a.</b>	<b>Tijdelijke handelingskader PTSS (Algemeen)</b>  <u>Er wordt gevraagd:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>Vaststellen Tijdelijk handelingskader PTSS VRR 2024</li></ul>
<b>Opmerkingen</b>	<p>Op landelijk niveau wordt momenteel gewerkt aan een rechtspositionele regeling PTSS, die echter nog niet is afgerond. Het huidige beleid van de VRR is dat er, zolang er nog een landelijk beleid is, er geen financiële of andere tegemoetkoming is voor deze specifieke groep collega's.</p> <p>In afwijking hierop, neemt de algemeen directeur, en na afstemming met de COR, nu een uitzonderlijke positieve stap ten behoeve van deze specifieke groep collega's. Dit betreft: Er zal er vanaf 1 januari 2024 een tijdelijke voorziening van kracht zijn voor deze specifieke groep. Deze voorziening heeft als doel een gebaar te maken door tijdelijk gedeeltelijk tegemoet te komen in de financiële schade die zij ondervinden. Dit omvat onder andere een aanvulling op het salaris tot 100%, vergoeding van medische kosten (die normaal gesproken voor rekening van de medewerker zouden komen) en vergoeding van reiskosten voor medisch bezoek.</p>
<b>Besluit</b>	Met inachtneming van de gemaakte opmerkingen, akkoord conform gevraagde besluitvorming.
<b>vervolgacties</b>	Het stuk wordt tekstueel aangepast en is daarmee vastgesteld.

art. 4.1 WOO

<b>agendapunt 5.b.</b>	[Redacted text]
------------------------	-----------------





# Verslag

<b>Vergadering</b>	Directieraad d.d. 17 januari 2024
<b>Onderwerp</b>	Verslag Directieraad d.d. 10 januari 2024
<b>Agendapunt</b>	3.a. <span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">art. 5.1 lid 2e</span>
<b>Aanwezig</b>	[redacted] (voorzitter), [redacted] (verslag)
<b>Afwezig</b>	Arjen Littooj
<b>Status</b>	vastgesteld

## 1. Opening art. 5.1 lid 2e

In verband met de vakantie van Arjen Littooj, neemt [redacted] het voorzitterschap over en heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

## 2. Mededelingen

art. 4.1 WOO [redacted]

art. 5.1 lid 2e [redacted]. Wat betreft de geaccordeerde PTSS-regeling (d.d. dec'23), moeten er nog enkele uitvoeringstechnische stappen worden genomen. Er wordt hard gewerkt om deze stappen op de achtergrond te voltooien. Uitbetaling bij de salarisbetaling van januari, gaat, gezien de korte tijd, niet lukken. Er wordt hard gewerkt om het proces en de uitbetaling alsnog te regelen.

Er zijn tot nu toe nog geen aanvragen ingediend om in aanmerking te komen voor deze regeling. Het kan nuttig zijn om medewerkers bewust te maken van deze regeling en hen erop te wijzen dat zij, mits zij aan de voorwaarde voldoen, in aanmerking kunnen komen voor een tegemoetkoming.

art. 4.1 WOO [redacted]

art. 4.1 WOO [redacted]

art. 4.1 WOO [redacted]

art. 4.1 WOO [redacted]

## 3. Algemeen

art. 4.1 WOO [redacted]

art. 4.1 WOO [redacted]

**4. Ter Besluitvorming**

**4.a.**

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

**4.b.**

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

**5 Hamerstuk(ken)**

5.a.

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

5.b.

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

**6 Rondvraag**

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

**7 Sluiting**

Aldus vastgesteld in de directieraad van 17 januari 2024.

[Redacted signature area]

art. 5.1 lid 2e

mr. Drs. A. Littoij,  
Algemeen Directeur



# Verslag

**Vergadering** Directieraad d.d. 21 februari 2024  
**Onderwerp** Verslag Directieraad d.d. 14 februari 2024  
**Agendapunt** 3.a.  
**Aanwezig** Arjen Littooi (voorzitter),  
(verslag)  
**Status** vastgesteld

art. 5.1 lid 2e

## 1. Opening

Arjen Littooi heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

## 2. Mededelingen

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

art. 5.1 lid 2e

geeft aan dat mede dankzij de Zembla-uitzending over PTSS, er landelijk meer beweging op gang komt. Verschillende thema's en bijeenkomsten worden georganiseerd waar PTSS op de agenda staat.

Binnen de VRR, wordt al actief gewerkt aan preventie van PTSS. Nu is op landelijk niveau een preventie toolbox ontwikkeld, die binnenkort aan alle 25 veiligheidsregio's zal worden gepresenteerd. Het doel is om deze toolbox in de regio's te implementeren, als een preventieve maatregel tegen PTSS. En er wordt landelijk gewerkt aan regelingen die ingezet kunnen worden door leidinggevenden, om meer tools in handen te hebben om PTSS beter te signaleren, te sturen en naar te handelen. HR/VRR is hier landelijk nauw bij betrokken.

art. 4.1 WOO

Arjen Littooi betreurt dat er veel geknipt en geplakt is in de uitzending van Zembla over PTSS. Hierdoor zijn de positieve preventieve maatregelen die de VRR neemt, niet voldoende belicht.

5.2

. Alle preventieve maatregelen die de VRR al neemt, zoals o.a. het inzetten van een eigen bedrijfspsycholoog als preventieve maatregel, heeft geen plek in de uitzending gekregen.

Desondanks benadrukt Arjen Littooi dat de VRR zich blijft ontwikkelen en verbeteren om de collega's zo goed mogelijk te ondersteunen bij het voorkomen en begeleiden van PTSS.

**3. Algemeen**

3.a.

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

**4. Ter Bespreking**

4.a.

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

4.b.

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

**5. Hamerstuk(ken)**

5.a.

[Redacted text]

**6. Ter Informatie**

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

**7. Rondvraag**

art. 4.1 WOO

[Redacted text]



## 8. Sluiting

Aldus vastgesteld in de directieraad van 21 februari 2024.



art. 5.1 lid 2e

mr. drs. J.A. Littoij,  
Algemeen Directeur



# Verslag

**Vergadering** Directieraad d.d. 6 maart 2024  
**Onderwerp** Verslag Directieraad d.d. 28 februari 2024  
**Agendapunt** 3.a.  
**Aanwezig** Arjen Littooij (voorzitter), [redacted] (verslag)  
**Afwezig** [redacted]  
**Status** vastgesteld

art. 5.1 lid 2e

art. 5.1 lid 2e

## 1. Opening

Arjen Littooij heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

## 2. Mededelingen

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

art. 5.1 lid 2e

[redacted] deelt dat er op korte termijn een plan van aanpak ter informatie aan de DR wordt aangeboden betreffende de inschaling van leidinggevende functies. Als tweede deelt [redacted] dat de PTSS-knop gereed is gekomen en dat ze graag PTSS wil toevoegen als bespreekpunt aan de agenda. Dit punt wordt toegevoegd aan de agenda.

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

## 3. Algemeen

3.a.

art. 4.1 WOO

#### 4. Ter Bespreking

4.a.

art. 4.1 WOO

4.b. PTSS

art. 5.1 lid 2e

bespreekt de huidige stand van zaken rondom het thema PTSS. Er is aandacht voor de tijdelijke regeling die de VRR nu heeft, in afwachting van de landelijke regeling, en de stappen die al zijn en nog worden ondernomen om te komen tot een landelijke regeling PTSS.

Arjen Littooi stelt dat de VRR bezig is om een goede stap vooruit te zetten en benadrukt de wens om a.d.h.v. de regionale aanpak te komen tot een uniform landelijk beleid. vult aan dat er nog een communicatiebericht op intranet volgt over het vervolgproces hiertoe.

art. 5.1 lid 2e

#### 5. Rondvraag

Wordt geen gebruik van gemaakt.

#### 6. Sluiting

Aldus vastgesteld in de directieraad van 6 maart 2024.



art. 5.1 lid 2e

mr. drs. A. Littooi,  
Algemeen Directeur



# Verslag

**Vergadering** Directieraad d.d. 13 maart 2024  
**Onderwerp** Verslag Directieraad d.d. 6 maart 2024  
**Agendapunt** 3.a.  
**Aanwezig** Arjen Littooj, [redacted]  
(verslag)  
**Gast(en)** [redacted]  
**Status** vastgesteld

art. 5.1 lid 2e

art. 5.1 lid 2e

## 1. Opening

art. 4.1 WOO

## 2. Mededelingen

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

## 3. Algemeen

3.a.

art. 4.1 WOO

## 4. Ter Bespreking

4.a.

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

**5. Hamerstuk(ken)**

5.a.

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

**6. Rondvraag**

Arjen Littooi wil graag de bedrijfsarts en bedrijfspsycholoog uitnodigen om de directie goed mee te nemen in de verhalen achter PTSS. Daarnaast spreekt hij ook de wens uit om (anoniem) een goed beeld te krijgen hoe vaak PTSS binnen de VRR voorkomt en wat de impact hiervan is.

art. 5.1 lid 2e

[Redacted] zal contact opnemen en voorstellen om deel te nemen aan onze themabijeenkomst op 27 maart. **(Actie)**

**7. Sluiting**

Aldus vastgesteld in de directieraad van 13 maart 2024.

[Redacted signature]

art. 5.1 lid 2e

mr. drs. A. Littooi,  
Algemeen Directeur



# Verslag

**Vergadering** Directieraad d.d. 20 maart 2024  
**Onderwerp** Verslag Directieraad d.d. 13 maart 2024  
**Agendapunt** 3.a.  
**Aanwezig** Arjen Littooi (voorzitter),  
(verslag)  
**Gast(en)**  
**Status** vastgesteld

art. 5.1 lid 2e

art. 5.1 lid 2e

## 1. Opening

Arjen Littooi heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

## 2. Mededelingen

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

art. 5.1 lid 2e

Arjen Littooi geeft een terugkoppeling vanuit de RCDV ten aanzien van PTSS:  
 heeft het onderwerp PTSS in samenwerking met , programma-  
directeur voor de doorontwikkeling van het zorgstelsel voor de Nederlandse Politie en  
, jurist van voorbereid voor de RCDV.

5.1 lid 5

Er wordt ook al druk gewerkt aan een vernieuwde richtlijn psychosociale ondersteuning  
geüniformeerden (brandweer, ambulancedienst, politie). De richtlijn is bedoeld om te gebruiken als  
landelijk uitgangspunt bij het begeleiden van PTSS of klachten die daar op lijken.

5.1 lid 2i

5.1 lid 2i

Het Veiligheidsberaad ontvangt een adviesbrief waarin o.a. het gezamenlijke statement wordt  
verwoord.

Het gezamenlijke statement is: *“De veiligheidsregio’s erkennen dat zich in de uitvoering van het werk, heftige confrontaties kunnen voordoen die kunnen leiden tot PTSS en onder bepaalde voorwaarden kunnen worden gekwalificeerd als beroepsziekte”*

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

**3. Algemeen**

3.a.

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

**4. Ter Bespreking**

4.a.

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

4.b.

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

**5. Rondvraag**

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

**6. Sluiting**

Aldus vastgesteld in de directieraad van 20 maart 2024.  
b/a mr. drs. A. Littoij, Algemeen Directeur

[Redacted signature] directeur Brandweer

art. 5.1 lid 2e



## Verslag MT Brandweer

Datum: 15 mei 2023  
 Tijd: 09:00 -11:00  
 Plaats: Teams; Slotlaan  
 Aanwezig:

art. 5.1 lid 2e

Gast(en):  
 Notulist:  
 Afwezig: -

art. 5.1 lid 2e

### 1. Opening en agenda

opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom.

### 2. Mededelingen

### 3. Verslag MT 15 mei 2023

art. 4.1 WOO

### 4. Ter Besluitvorming

-

### 5. Ter bespreking

art. 4.1 WOO

agendapunt 5a	




art. 4.1 WOO

<b>agendapunt 5b</b>	

art. 4.1 WOO

<b>agendapunt 5c</b>	

<b>agendapunt 5d</b>	<b>PTSS –</b>	<b>art. 5.1 lid 2e</b>
<b>Opmerkingen</b>	<p>Het onderwerp is eerder behandeld in alle MT's en in de Directieraad, er is toen gekozen voor het basis plus pakket, deze is nu nader uitgewerkt. Ook is er besloten dat er een centraal budget voor zal komen. De erkenning wordt op een later moment nader uitgewerkt. Het stuk dat nu voorligt geeft ook een schets van de benodigde financiën. In juni worden de prioriteiten en de dekking</p>	

	<p>besproken in de DR. Er zijn zorgen over de beschikbaarheid van de benodigde financiën binnen de brandweerbegroting. Afgesproken wordt dat [redacted] art. 5.1 lid 2e inzichtelijk maakt hoe de verdeelsleutel eruit ziet op basis van het aantal medewerkers en op basis van het aantal medewerkers dat te maken heeft met PTSS. , ook gezien het feit dat de meeste kosten gedragen moeten worden door de Brandweer. Het MT brandweer is in beginsel geen voorstander van de overheveling van budget en geeft de voorkeur aan het vasthouden aan de huidige procedure.</p>
<b>Besluit</b>	<b>Het MT neemt kennis van de memo.</b>
<b>Acties en vervolgacties</b>	-
<b>Actienemer</b>	-

art. 4.1 WOO

<b>Agendapunt 5e</b>	[redacted]
	[redacted]
	[redacted]
	[redacted]
	[redacted]
	[redacted]
	[redacted]
	[redacted]
	[redacted]

**6. Ter kennisgeving**

-

**7. Rondvraag**

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

## 8. Sluiting

---

Aldus vastgesteld in het MT van 29 mei 2023

[Redacted signature area]

art. 5.1 lid 2e

Directeur Brandweer



Verslag:	Overlegvergadering	
Gehouden op:	23 mei 2023 van 12.15 tot 13.15 uur	
Bijeengeroepen door:	Voorzitter OR Brandweer	
Aanwezig:	[Redacted]	art. 5.1 lid 2e
Afwezig:	[Redacted]	art. 5.1 lid 2e
Locatie:	Kazerne Vlaardingen/Teams	Verslag: [Redacted]

### 1) Opening

De voorzitter opent de vergadering en de agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

### 2) Mededelingen

Bestuurder: Geen mededelingen.

OR: Geen mededelingen.

### 3) In- en uitgaande post

art. 4.1 WOO

[Redacted]

### 4) Verslag 28 maart 2023 en actielijst

[Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

**8. Rondvraag:**

[Redacted text block]

[Redacted text block]

**9.8** Erkenning PTSS als een beroepsziekte: Hoewel onze algemeen directeur in zijn nieuwsjaars speech aangaf PTSS als een beroepsziekte te erkennen, blijkt dat dit juridisch gezien niet mogelijk is. [Redacted] zegt dat is besloten als organisatie om toch iets te doen. Het landelijk beleid zal worden bekeken. De verwachting is dat de DR eind dit jaar een voorstel krijgt. De inzet is om dit jaar budget vrij te maken voor opleidingen voor leidinggevende ter herkenning van PTSS-signalen en gebruik te maken van onze psycholoog en bedrijfsmaatschappelijk werker. Op de vraag van de OR of mensen nu schadeloos worden gesteld na de eerdere toezegging van A. Littoij, kan de bestuurder geen antwoord geven. De eerstvolgende stap is officiële erkenning als beroepsziekte, zover is men nog niet. Het is nog niet formeel geregeld.

**10. Sluiting**

Om 13.15 uur sluit de voorzitter de vergadering

---

Aldus vastgesteld op 4 juli 2023

[Redacted signature area]

Directeur Brandweer

Voorzitter OR Brandweer

art. 5.1 lid 2e



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

## Verslag

<b>Vergadering</b>	<i>Dagelijks Bestuur</i>
<b>Onderwerp</b>	<i>Verslag Dagelijks Bestuur 14 februari 2024</i>
<b>Agendapunt</b>	<b>2</b>
<b>Datum</b>	<i>17 april 2024</i>

### Aanwezige leden:

De heer A. Aboutaleb	Voorzitter	Rotterdam
De heer F. van Oosten	Burgemeester	Nissewaard
Mevrouw A. Grootenboer	Burgemeester	Goeree-Overflakkee
De heer B. Wijbenga	Burgemeester	Vlaardingen

### En voorts:

De heer A. Littooi VRR, algemeen directeur

art. 5.1 lid 2e

### 1. Opening

De voorzitter opent de vergadering om 14:00 uur. Dhr. Van de Stadt heeft zich afgemeld.

art. 4.1 WOO

### 6. Mededelingen

art. 4.1 WOO

b) [redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

c) Overige mededelingen

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

**Aanpak PTSS:** Dhr. Littooj geeft aan dat de uitzending van Zembla een heel beperkt beeld heeft geschetst van de aanpak van PTSS bij de VRR. Hij pleit al enige tijd voor het benoemen van PTSS als beroepsziekte. Binnen de VRR is er sinds twee jaar veel georganiseerd op het gebied van preventie en deskundige begeleiding. Op 8 maart a.s. zal de landelijke aanpak van PTSS besproken worden in de RCDV.



De voorzitter geeft aan dat het vooral van belang is om dit punt vast te houden. We moeten goed voor onze hulpverleners zorgen. Hij heeft dit punt ook eerder besproken met de ondernemingsraad en die was tevreden over de inspanningen op het gebied van PTSS.

TER BESLUITVORMING

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

[Redacted text]

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

[Redacted text]

HAMERSTUKKEN

art. 4.1 WOO

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

art. 4.1 WOO

SLUITING

**12. Rondvraag**

art. 4.1 WOO

**13. Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering om 15:30 uur.

Aldus vastgesteld tijdens de vergadering van het Dagelijks Bestuur van 17 april 2024.

Mr. Drs. A. Littooj  
secretaris

Ing. A. Aboutaleb  
voorzitter

Verslag AB vergadering reeds openbaar:

[https://vr-rr.nl/publish/pages/37484/ab\\_240228.zip](https://vr-rr.nl/publish/pages/37484/ab_240228.zip)

<https://vr-rr.nl/publish/pages/37484/ab240515.zip>

datum	onderwerp	gevraagd besluit:	besluit
11-01-23	<p><u>Mentale fitheid/PTSS</u></p> <p><b>art. 5.1. lid 2b</b></p> <p><b>art. 5.1. lid 2b</b></p>	<p>1. Vastellen beleid rondom mentale fitheid/PTSS (Advies HR: op basis van het aangeboden basis-plus pakket).</p> <p>2. Extra budget vrijmaken, voor met name preventieve zorg ter voorkoming van PTSS van € [redacted]. Een budget van € [redacted] vanuit de directies overhevelen naar het HR budget op basis van de kosten die nu al gemaakt worden t.b.v. PTSS. Dit op basis van de voorgestelde verdeelsleutels in deze agendapost.</p> <p>3. Ten aanzien van erkenning PTSS als beroepsziekte en het daaraan verbinden van een financieel raamwerk keuze maken of:</p> <p>a) Een eigen juridisch kader opstellen conform de regeling Amsterdam-Amstelland of</p> <p>b) het landelijk te ontwikkelen juridisch kader afwachten.</p> <p>Verwachte kosten financieel raamwerk: [redacted]</p> <p>4. Kosten voor ambulancezorg (MKA en ARR) separaat binnen HR inzichtelijk houden.</p> <p><i>Toelichting besluit:</i> Om het proces niet te vertragen besluit de directie dat het repressieve beleid uitgevoerd kan worden en dat ten aanzien van het preventieve beleid kan worden gestart met de opleidingen en de voorlichting. Voor de dekking van het preventieve beleid wordt besloten deze kosten, op basis van de verdeelsleutel, bij de operationele afdelingen, incidenteel te dekken uit het algemene studiebudget.</p> <p><b>Besluit 19 juli 2023:</b> Mentale fitheid/PTSS (DR 11 januari en 7 juni 2023)</p> <p><b>Gevraagd besluit:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jaarlijks al gemaakte kosten.</li> <li>2. Preventieve Zorg ter voorkoming PTSS</li> </ol>	<p>De directieraad besluit dat zij voor zowel de repressie als preventieve kant van het beleid steunen en het voorstel mee te nemen naar de juni-agenda.</p> <p>De directieraad besluit niet akkoord te gaan met beslispunt 3.</p> <p>De directie neemt ten aanzien van bovengenoemde informatie nog geen definitief besluit over de voorgestelde agendapost Mentale fitheid/PTSS.</p> <p><b>Besluit: 19 juli 2023:</b> Besluit:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Blijft gelijk aan de huidige situatie. Afdelingen blijven dit zelf betalen.</li> <li>2. Toegekend: structurele kosten</li> </ol>
	<p><b>art. 4.1 WOO</b></p>	<p>[redacted]</p>	<p>[redacted]</p>

## Besluitenlijst Directieraad 2023

datum	onderwerp	gevraagd besluit:	besluit
07-06-23	<u>Mentale fitheid/PTSS</u>	<p>1.Vaststellen van het plan van aanpak Mentale fitheid/PTSS uitgaande van het basis-plus pakket zoals besproken in de directieraad van 11 januari 2023, zie bijlage 1.</p> <p>2.Extra budget vrijmaken conform kostenbegroting in voorgestelde plan van aanpak van € [redacted] voor de kosten die nu nog niet gemaakt worden (met name preventieve maatregelen).</p> <p>3.Een budget van € [redacted] - vanuit de operationele directies overhevelen naar een centraal budget voor kosten die nu al wel worden gemaakt (ARQ Ivp, Recovery programma, behandeling PTSS) zodat dit niet meer ten laste komt van de kazerne of ambulanceposten budgetten (zijn behoorlijke bedragen) en waar HR op stuurt.</p> <p>Zie besluit 11 januari 2023</p>	<p>De directieraad besluit conform gevraagde voorgenomen besluitvorming.</p> <p>Zie besluit 11 januari 2023</p>
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

## Besluitenlijst Directieraad 2023

datum	onderwerp	gevraagd besluit:	besluit
	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block;">art. 4.1 WOO</div>	<div style="background-color: #cccccc; height: 100%; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block;">art. 4.1 WOO</div>
	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block;">art. 4.1 WOO</div>	<div style="background-color: #cccccc; height: 100%; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block;">art. 4.1 WOO</div>
20-12-23	<b>Tijdelijke handelingskader PTSS (Algemeen)</b>	Er wordt gevraagd: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaststellen Tijdelijk handelingskader PTSS VRR 2024</li> </ul>	Met inachtneming van de gemaakte opmerkingen, akkoord conform gevraagde besluitvorming.



**Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond**  
Centrale Ondernemingsraad

Postadres : Postbus 9154  
3007 AD Rotterdam

Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond  
Algemeen Directeur  
Drs. Mr. A. Littooj

Telefoon : ██████████ **art. 5.1 lid 2e**  
E-mail : ██████████@vr-rr.nl  
Zaaknummer : 105253  
Betreft : Instemming Mentale fitheid/PTSS  
Datum : 29-8-2023  
Behandeld door : ██████████ **art. 5.1 lid 2e**

Geachte heer Littooj, beste Arjen,

De COR ontving van u het instemmingsverzoek Plan van aanpak mentale fitheid en PTSS. Op 4 juli 2023 stelden wij verduidelijkingsvragen m.b.t. de TCO. Hierop is het plan van aanpak aangepast.

De COR kan instemmen met het plan van aanpak mentale fitheid en PTSS. We blijven graag op de hoogte van de vorderingen van de implementatie van dit plan.

Met vriendelijke groet,

Namens de Centrale Ondernemingsraad

██████████ **art. 5.1 lid 2e**

Voorzitter



art. 5.1 lid 2e

Van: [REDACTED] art. 5.1 lid 2e  
 Verzonden: vrijdag 9 februari 2024 10:06  
 Onderwerp: uitzending Zembla

Geachte leden van het Algemeen Bestuur,

Namens Arjen Littooi deel ik onderstaand bericht met u:

Beste leden van het AB,

A.s. zondag besteedt het programma Zembla aandacht aan het onderwerp PTSS bij de brandweer. De verwachte verhaallijn van het programma is dat de brandweerorganisatie mensen 'aan hun lot overlaat' bij gediagnostiseerde PTSS, dat het nog steeds niet wordt erkend als beroepsziekte en de brandweer achterloopt bij politie en defensie die die PTSS wel hebben erkend en geregeld. In het programma zitten ook twee Rotterdamse brandweermensen (ik ken ze en heb ze gesproken). Ook ben ik zelf 1,5 uur 'doorgezaagd' door Zembla.

Rotterdam-Rijnmond besteedt veel aandacht aan PTSS. Wij hebben denk ik zo'n 20 gevallen (bij brandweer en ambulance), maar helemaal helder hebben we dit niet. We hebben een aantal jaren geleden het onderwerp onderkend en hebben een psycholoog in dienst (de enige regio die dit heeft), we hebben plekken ingekocht in het recoverycentre in Vlaardingen, hebben afspraken met PTSS centra als Arq en centrum'. 45, we hebben een preventie-programma met o.a. mental check-ups, hebben Team Collegiale Ondersteuning zwaar opgetuigd en een regeling dat bij gediagnosticeerde PTSS mensen niet in salaris terugvallen en ook medische kosten worden vergoed. Er loopt dus veel in onze regio.

De olifant in de kamer is de vraag of het een beroepsziekte is. Ik ben daar uitgesproken in. Wij sturen onze mensen naar de vreselijkste incidenten, doen bij de brandweer meer reanimaties dan welke hulpdienst dan ook en vragen na ieder incident om maar weer door te gaan. Dan is het een ziekte die voortkomt uit het beroep. De discussie gaat dan over de aansprakelijkheid en daarom doen regio's er minder aan. Amsterdam kent ook een schadevergoeding toe (€20.000,-), maar kennen niet zo'n PTSS programma als wij. Dat doen wij niet (wel doorbetalen loon) omdat we veel meer doen aan voorkomen, begeleiden en herstel.

5.1 lid 5

Ook in onze regio loopt er een aantal aansprakelijkheidstellingen waarbij brandweermensen 'vermalen' worden tussen onze verzekering ([REDACTED]) en de aansprakelijkheidsadvocaat die ze hebben ingehuurd. We hebben daar vanuit HR nu regie op laten zetten.

Ik verwacht dat de VRR wel als voorbeeld dient hoe om te gaan met PTSS (programmamaker was o.a. enthousiast over het recovery-centre) maar ik weet niet of we er helemaal ongeschonden uitkomen. Ik heb wel met een aantal geïnterviewden gesproken (die ook aangeven dat ze blij zijn dat we het als VRR erkennen en herkennen maar ook teleurgesteld zijn over het verzekeringstraject) maar we krijgen geen inzage in de uitzending.

Groet, Arjen

Met vriendelijke groet,

art. 5.1 lid 2e

art. 5.1 lid 2e

[REDACTED] | Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond | Team BJZ | M: [REDACTED] @vr-rr.nl |  
[www.veiligheidsregio-rr.nl](http://www.veiligheidsregio-rr.nl) | Postbus 9154, 3007 AD Rotterdam | Wilhelminakade 947, Rotterdam (bij bezoek aan het WPC bent u verplicht zich te legitimeren). U kunt (betaald) parkeren in [Q-park De Rotterdam](#). Parkeren in het WPC is helaas **niet** mogelijk.

Mijn vaste vrije dagen zijn dinsdag en vrijdagmiddag. Als ik er niet ben kunt u bij dringende zaken contact opnemen met het secretariaat BJZ.



Aan: MT leden

Van: Directie BRR/ ARR / R&C / Staf

Betreft: update stavaza PTSS RCDV/ 2<sup>de</sup> kamer / intern - informatiebeschikbaarheid

Beste,

Het kan je niet ontgaan zijn, het onderwerp PTSS is sinds de uitzending van Zembla in februari, veel in de media geweest. PTSS staat bij de VRR al langer hoog op onze agenda. In november 2023 hebben wij het PTSS plan gepresenteerd en met ingang van 1 januari een [tijdelijke regeling](#) samengesteld in afwachting van de landelijke stappen.

Media en politiek

**art. 5.1 lid 2e**

Niet alleen intern, maar ook extern, maakt Arjen zich hard voor dit onderwerp. Hij treedt, vaak samen met onze psycholoog ██████████, op in de media om de aandacht vast te houden en het draagvlak voor een goede landelijke regeling te verstevigen. Daarnaast zijn er begin deze week door Arjen en ██████████ gesprekken gevoerd met enkele Tweede Kamerleden over het belang van een landelijke regeling, in antwoord op de [kamervragen](#) die eerder gesteld zijn.

RCDV

Onze HR afdeling heeft de afgelopen weken veel energie en tijd gestoken in de voorbereiding van de RCDV van afgelopen vrijdag, 8 maart jl. De Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV) vindt het van belang de landelijke erkenning van PTSS als beroepsziekte goed voor het voetlicht te brengen. Om deze reden hebben zij tijdens de RCDV vergadering het volgende statement afgegeven;

*De RCDV erkent dat zich in de uitvoering van het werk bij de veiligheidsregio's heftige confrontaties kunnen voordoen, die kunnen leiden tot PTSS en onder bepaalde voorwaarden kunnen worden gekwalificeerd als een beroepsziekte.*

De RCDV heeft het Veiligheidsberaad verzocht om draagvlak in voorbereiding van het overleg met de Minister van J&V op 18 maart a.s., voor o.a. het uitwerken van één landelijke regeling PTSS voor al het personeel van de Veiligheidsregio's en hoe deze regeling van toepassing kan worden gemaakt voor vrijwilligers.

Intern

Om te zorgen dat onze PTSS aanpak breed bekend is en gedragen wordt in onze organisatie is het belangrijk te zorgen dat de juiste informatie op de juiste plek te vinden is. Het moet beschikbaar zijn voor alle medewerkers die werkzaam zijn bij de VRR. Zo is het van groots belang dat wij klachten voorkomen, maar ook herkennen en doorverwijzen op het moment dat deze zich voordoen. Het houden van MCU-gesprekken, het streven is deze miv 1 mei van start te laten gaan, en het trainen van nieuwe operationele medewerkers en leidinggevenden, zijn goede stappen in de preventie.

MijnVRR.nl

Er wordt gewerkt aan een update van de PTSS-pagina op mijnvrr.nl. Deze wordt vóór 1 april uitgebreid met:

1. Uiteenzetting op het herkennen van PTSS-klachten, tot diagnose en mogelijkheden in hulp en financiële vergoeding. Met o.a. wanneer schakel je met de bedrijfsarts, maatschappelijk werker en bedrijfspsycholoog.
2. Q&A's op een rij
3. Een tegel met PTSS in de Media
4. [Animatiefilm MCU](#)
5. Vermelding agenda TCO-avonden en partnersteun

## Vragen

Om te zorgen dat alle medewerkers goed geïnformeerd blijven, wil ik jullie vragen deze informatie verder te delen binnen onze organisatie. Zo houden we focus op dit onderwerp en kunnen wij vragen voor zijn. Mochten er toch vragen zijn, stel deze. Zo kunnen wij snel zorgen dat informatie up to date blijft.

Intranet berichtgeving PTSS op een rij

[Kick-off preventieve plan PTSS \(sharepoint.com\)](#)

[Tijdelijke VRR-beleidsregeling PTSS 2024 – aanvragen via MijjnPZ' \(sharepoint.com\)](#)

[Aanpak PTSS binnen onze brandweer \(sharepoint.com\)](#)

[Uit de Directieraad](#)

[PTSS, het moet je als hulpverlener maar overkomen \(sharepoint.com\)](#)

[PTSS Pagina](#)

Hartelijke groet,

xxx

## **PTSS aanpak VRR voor brandweer**

De brandweer is vaak als eerste ter plaatse bij een noedmelding. Het gaat hierbij soms om een heftige situatie die een impact kan hebben op de mentale gezondheid. In sommige gevallen kan dit zelfs leiden tot PTSS-gerelateerde klachten. In de media is momenteel belangrijke aandacht voor PTSS en het beleid dat er binnen de diverse brandweerorganisaties in ons land is.

De Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond is zo'n 2 jaar geleden gestart met een eigen aanpak, in afwachting van landelijk PTSS-beleid voor de brandweer. In samenspraak met een speciaal daarvoor aangestelde psycholoog zetten we in op het voorkomen en herkennen van PTSS-klachten en werken we aan het herstel. Hiervoor kunnen (oud-)collega's onder meer een speciaal programma volgen, dat met de politie-eenheid Rotterdam is opgezet.

### **Landelijke erkenning**

Naast deze regionale aanpak pleit de VRR voor het landelijk erkennen van PTSS als beroepsziekte. Zo kunnen we inzetten op een eenduidig beleid en een landelijke aanpak voor PTSS voor brandweermannen en -vrouwen.

"Onze brandweermannen- en vrouwen gaan letterlijk door het vuur voor mensen en dieren in nood. Ik vind het van groot belang dat we collega's die dit mooie maar heftige werk doen, alle hulp en ondersteuning bieden die nodig is om hun werk goed en gezond te kunnen blijven doen," stelt Arjen Littooi, algemeen directeur Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond. "Door PTSS te erkennen als beroepsziekte, kunnen we de juiste hulp bieden in het herkennen, voorkomen en behandelen van collega's met deze klachten. We zien dat onze totaalaanpak effectief is en pleiten daarom ook voor landelijke erkenning en aanpak voor PTSS als beroepsziekte bij de brandweer. Dit is nu al het geval bij de collega's van politie en Defensie."

### **Regionale aanpak Rotterdam-Rijnmond**

De regionale PTSS aanpak van de Veiligheidsregio Rotterdam bestaat uit de volgende inzet:

- Inzet van een eigen psychologe die collega's met PTSS klachten ondersteunt en adviseert en leidinggevenden intern traint op het herkennen van klachten.
- Samenwerking met PTSS-centra waar veel ervaring en kennis is in het begeleiden van mensen met deze ziekte (Arq en Centrum '45)
- Ons Recovery-programma. In samenwerking met de politie eenheid Rotterdam kunnen brandweermannen en vrouwen met PTSS klachten deelnemen aan programma in het Recoverytraining Centrum in Vlaardingen. Hier wordt onder professionele begeleiding aan hun herstel gewerkt.
- Direct na een heftig incident biedt het Team Collegiale Ondersteuning (TCO) nazorg en professionele hulp aan de betrokken hulpverleners.
- In onze opleidingen en bijscholingen maken wij onze mensen bewust van de impact die schokkende ervaringen tijdens het werk op hun leven kan hebben.



Daarbij geven wij handvatten om signalen van PTSS te herkennen en te voorkomen.

- Eind 2023 hebben we een tijdelijke regeling opgesteld zodat medewerkers met gediagnosticeerde PTSS niet in salaris terugvallen en ook medische kosten worden vergoed. Hiermee lopen we vooruit op een landelijke regeling.

Naast deze regionale aanpak zetten wij ons in om dit onderwerp op de agenda van het landelijke overleg van de RCDV (Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's) te plaatsen. Met als doel om tot een uniform landelijk beleid te komen.

<b>Voorlichting over PTSS</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Voorlichting door de interne psycholoog  <input checked="" type="checkbox"/> Training voor leidinggevenden  <input checked="" type="checkbox"/> Training voor nieuwe medewerkers  <input checked="" type="checkbox"/> Informatie door een externe specialist	<p>Doorlopend</p> <p>Starteind 2023</p> <p>Starteind 2023</p> <p>Doorlopend</p>
<b>TCO</b>	<input checked="" type="checkbox"/> tweejaarlijks herhaling opleiding voor TCO leden door een externe partij  <input checked="" type="checkbox"/> Jaarlijkse TCO partneravond Een presentatie zal gehouden worden door BMW voor partners op een VRR locatie. Uitvoering door TCO.  <input checked="" type="checkbox"/> MCU voor alle TCO-leden.	<p>Doorlopend</p> <p>Doorlopend</p> <p>Start 2023</p>
<b>Zelfscreener</b>	<input checked="" type="checkbox"/> zelfscreener is toegankelijk voor alle VRR medewerkers  <input checked="" type="checkbox"/> 2 keer per jaar een rapportage vanuit de zelfscreener	<p>Doorlopend</p>
<b>Informatie over PTSS</b>	<input checked="" type="checkbox"/> In tijdschrift SAMEN wordt een artikel aan PTSS gewijd.  <input checked="" type="checkbox"/> In tijdschrift SAMEN wordt een oplage aan PTSS gewijd.	<p><input checked="" type="checkbox"/> Mei nummer 2023</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 2024</p>
<b>Vaardigheden Mentale veerkracht</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Tweejaarlijks vaardigheden bij brengen op mentale veerkracht door leren en ontwikkelen/vakbekwaamheid	<p><input checked="" type="checkbox"/> start Doorlopend</p>
<b>Mental Check Up gesprekken (MCU)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> op aanvraag, kan voor operationele medewerkers, 1 keer in de 2 jaar een MCU gesprek plaatsvinden door een externe psycholoog	<p>Medio 2024 zullen de eerste gesprekken plaatsvinden op basis van behoefte aangegeven door de operationele diensten.</p>

Basis Plus curatief		Tijdsplanning	
Indicatiestelling/Onderzoek	<input checked="" type="checkbox"/> De VRR heeft een contract met Arq/IVP zodat haar medewerkers snel doorverwezen kunnen worden <input checked="" type="checkbox"/> Bij vermoeden PTSS kan de medewerker via de bedrijfsarts of de bedrijfspsycholoog doorverwezen worden naar Arq/IVP	Doorlopend	
Re-integratie	<input checked="" type="checkbox"/> Op verzoek en met instemming maakt collega gebruik van het recovery programma in Vlaardingen <input checked="" type="checkbox"/> Collega kan gebruik maken van de interne loopbaanadviseur <input checked="" type="checkbox"/> Collega krijgt externe re-integratie interventies aangeboden waarbij ook gekeken wordt naar prikkelarme mogelijkheden, bijvoorbeeld een buddy of buddyhond	doorlopend  <input checked="" type="checkbox"/> Medio 2024 wordt gekeken naar subsidiemogelijkheden	



**Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden****1393**

Vragen van de leden **Boswijk** (CDA) en **Mutluer** (GroenLinks-PvdA) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *het bericht dat bij de brandweer PTSS niet wordt herkend als beroepsziekte, in tegenstelling tot bij defensie en politie* (ingezonden 14 februari 2024).

Antwoord van Minister **Yeşilgöz-Zegerius** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 2 april 2024). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2023–2024, nr. 1171.

**Vraag 1**

Bent u bekend met het bericht dat bij de brandweer het posttraumatisch stressyndroom (PTSS) niet wordt herkend als beroepsziekte, in tegenstelling tot bij defensie en politie?<sup>1</sup>

**Antwoord 1**

Ja.

**Vraag 2**

Klopt het dat PTSS geen erkende beroepsziekte is bij de brandweer, waardoor brandweerlieden zelf psychische hulp moeten opzoeken en uitgevallen medewerkers hierdoor gekort worden op hun salaris? Zo ja, wat is uw reactie daarop?

**Antwoord 2**

PTSS is op dit moment geen landelijk erkende beroepsziekte bij de brandweer in Nederland. De veiligheidsregio's hebben mij recent aangegeven te werken aan een landelijke modelregeling PTSS. Het uitgangspunt hierbij is dat een dergelijke regeling moet gaan gelden voor zowel beroepskrachten als vrijwilligers. Zie voor een nadere toelichting over het erkennen van beroepsziekten het antwoord op vraag 3.

Op dit moment is het zo geregeld dat indien er brandweermensen (tijdelijk) arbeidsongeschikt raken, er waar nodig maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden door veiligheidsregio's. Het feit dat PTSS niet als landelijke beroepsziekte is erkend bij de brandweer, betekent niet dat individuele veiligheidsregio's in individuele gevallen deze ziekte niet als beroepsziekte kunnen

<sup>1</sup> BNNVARA, 8 februari 2024, «Opgebrand», <https://www.bnnvara.nl/zembla/artikelen/opgebrand>

aanmerken. Op dit moment is het zo dat enkele veiligheidsregio's een (tijdelijke) regeling hebben waarin PTSS door hen wordt erkend als beroepsziekte.

De veiligheidsregio's geven aan dat als sprake is van een beroepsziekte, waarbij arbeidsongeschiktheid wordt gekwalificeerd als in en door de dienst, er de aanspraken volgen uit de rechtspositie, zoals volledige doorbetaling van het salaris, aanvulling op de WGA/IVA-uitkering en de vergoeding van geneeskundige kosten voor behandeling en verzorging. Voor brandweervrijwilligers is dit momenteel niet vastgelegd.

Voor een inhoudelijke toelichting op de inrichting van het opvang- en nazorgproces door veiligheidsregio's bij de brandweer verwijs ik naar het antwoord op vraag 8.

In algemene zin ben ik van mening dat de brandweermensen die in- of doorbrandweerwerk in de knel raken, hier tijdig hulp en adequate ondersteuning voor moeten krijgen. Ik vind het belangrijk dat de zorg voor PTSS bij de brandweer in Nederland op orde is.

Vraag 3

Wat is de reden dat PTSS bij defensie en de politie wel wordt erkend als beroepsziekte, maar niet bij de brandweer?

Antwoord 3

PTSS kan worden veroorzaakt door één of meerdere ingrijpende gebeurtenissen. Wanneer deze zich in overwegende mate voordoen in het werk, kan er sprake zijn van een beroepsziekte.<sup>2</sup> In het algemeen geldt, dat of er sprake is van een beroepsziekte, dit in individuele gevallen wordt vastgesteld door een bedrijfsarts.

Bij Politie en Defensie is PTSS (landelijk) erkend als beroepsziekte in juridische zin. Dit betekent dat Politie en Defensie de erkenning van PTSS vastgelegd hebben in de rechtspositie middels rechtspositionele regelingen. Dit zijn geldende afspraken tussen werkgevers en werknemers.

Daarbij is het in Nederland zo geregeld, dat bij zowel Politie als Defensie het werkgeverschap centraal is belegd. Anders dan bij Politie en Defensie ligt de werkgeversverantwoordelijkheid voor de brandweer bij de besturen van de 25 veiligheidsregio's. Zo is ook de juridische erkenning van PTSS als beroepsziekte bij de brandweer binnen de veiligheidsregio's aan de besturen van de individuele veiligheidsregio's voorbehouden.

Vraag 4

Hoeveel brandweerlieden kampen naar schatting jaarlijks met een posttraumatische stressstoornis?

Antwoord 4

Er is op dit moment geen goed zicht op het aantal brandweermensen met PTSS in Nederland.

Vraag 5

Deelt u de mening dat het aantal PTSS-gevallen bij de brandweer beter en centraal geregistreerd moet worden en zo ja, hoe gaat u hiervoor zorgen?

Antwoord 5

De werkgeversverantwoordelijkheid voor de brandweer ligt bij de besturen van de 25 veiligheidsregio's. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is de werkgever verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkomgeving. De werkgever laat zich daarbij ondersteunen door een bedrijfsarts en andere Arbodeskundigen. Als een bedrijfsarts een beroepsziekte vaststelt, moet de bedrijfsarts dit melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten<sup>3</sup> (hierna: NCvB).

In het afgelopen Veiligheidsberaad is gesproken over de zorg rondom PTSS bij de brandweer. Als stelselverantwoordelijk Minister blijf ik in gesprek met de veiligheidsregio's als werkgevers van de brandweer in Nederland, hierbij zal ik ook inzicht in de omvang meenemen.

<sup>2</sup> Registratierichtlijn E001 (beroepsziekten.nl)

<sup>3</sup> Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) | Beroepsziekten.nl

#### Vraag 6

Bent u het eens met de stelling dat het onbegrijpelijk is dat brandweerlieden onvoldoende hulp krijgen bij psychische problemen en dat de gegeven hulp per veiligheidsregio verschilt, terwijl zij zich dagelijks inzetten om mensen in nood te helpen en regelmatig worden blootgesteld aan traumatische gebeurtenissen?

#### Antwoord 6

In algemene zin ben ik van mening dat de brandweermensen die in- of door-brandweerwerk in de knel raken, hier zelf tijdig en adequate hulp moeten krijgen. Zeker in het geval van psychische problemen die te relateren zijn aan hun inzet bij de brandweer. Ik vind het belangrijk dat de zorg voor PTSS bij de brandweer in Nederland op orde is. De veiligheidsregio's hebben als werkgevers van de brandweer de verantwoordelijkheid voor een gezonde en veilige werkomgeving op grond van de Arbowet.

#### Vraag 7

Herkent u het beeld dat brandweerlieden niet goed voorbereid zouden worden op de impact van aangrijpende gebeurtenissen, zoals verdrinkingen en suïcides?

#### Antwoord 7

Uit de gesprekken met brandweermensen weet ik dat dit ingrijpende ervaringen zijn. Ik heb dit ook besproken met de burgemeesters in het Veiligheidsberaad van 18 maart jl.

#### Vraag 8

Wat is op dit moment het protocol wanneer brandweerlieden aangeven met psychische klachten te kampen na een heftige gebeurtenis tijdens het werk en welke rol hebben de veiligheidsregio's hierin?

#### Antwoord 8

De veiligheidsregio's hebben als werkgevers van de brandweer een verantwoordelijkheid voor een gezonde en veilige werkomgeving op grond van de Arbowet.

Voor de inrichting van het opvang- en nazorgproces hanteren de veiligheidsregio's de Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geüniformeerden<sup>4</sup>. Deze Richtlijn is opgesteld in samenwerking met de verschillende hulpdiensten en wordt momenteel herzien. De Richtlijn Psychosociale ondersteuning is voor de veiligheidsregio's vertaald naar een toolbox Psychosociale Ondersteuning<sup>5</sup> en de Handreiking Opvang en Nazorg Brandweer<sup>6</sup>. De toolbox bevat eenduidige en uniforme handvatten voor de veiligheidsregio's gericht op het goed opvangen van medewerkers en het voorkomen van klachten en uitval. Daarbij is tevens aandacht voor klachten die zich later openbaren, of klachten die ontstaan als gevolg van een stapeling van stress en/of langdurige belasting. De toolbox is volgens de veiligheidsregio's bedoeld voor alle medewerkers van de veiligheidsregio's, ongeacht of ze repressieve taken hebben of niet. Na het bieden van hulp bij natuurlijk herstel na een schokkende gebeurtenis, kan georganiseerde collegiale ondersteuning nodig of gewenst zijn. Dit aanbod wordt gedaan door getrainde collega's van het Team Collegiale Opvang (TCO). De medewerker zelf, een leidinggevende of de meldkamer kan hierom verzoeken. De collegiale ondersteuning heeft een steunende, signalerende en adviserende functie. Bovendien volgt het TCO de medewerkers na ingrijpende gebeurtenissen actief. Als de gesprekken niet tot het gewenste effect leiden, wordt een advies voor verwijzing naar professionele hulpverlening gegeven. Soms is een schokkende gebeurtenis zo ingrijpend, dat er verwerkingsproblemen ontstaan die het dagelijks functioneren en het welbevinden (ernstig)

<sup>4</sup> 201201-psychosociale-ondersteuning-geuniformeerden-tweede-druk-2012.pdf (nipv.nl)

<sup>5</sup> Toolbox Psychosociale Ondersteuning voor veiligheidsregio's opgeleverd – BrandweerNederland.nl

<sup>6</sup> nazorg-opvang\_handreiking-lr.pdf (brandweernederland.nl)

verstoren. In dat geval is doorverwijzing naar professionele psychische hulpverlening mogelijk. Dit kan op verschillende manieren georganiseerd worden en is veelal afhankelijk van de hulpvraag van de individuele collega.

#### Vraag 9

Hebben de veiligheidsregio's gespecialiseerde personen in dienst die brandweerlieden kunnen helpen bij ernstige psychische problemen, zoals een psycholoog, of beschikken zij over een loket waar brandweerlieden laagdrempelig terecht kunnen voor hulp en advies?

#### Antwoord 9

Er zijn enkele veiligheidsregio's die een psycholoog, bedrijfsmaatschappelijk werker of geestelijk verzorger in dienst hebben. De meeste veiligheidsregio's werken (daarnaast) samen met gespecialiseerde instituten. Enkele veiligheidsregio's zijn aangesloten op het Steunpunt Brandweer<sup>7</sup>, andere veiligheidsregio's maken gebruik van vergelijkbare aanbieders van psychosociale hulp voor medewerkers. Daarnaast zijn de collega's uit de collegiale ondersteuningsteams beschikbaar voor hulp en advies, zie hiervoor ook het antwoord op vraag 8.

#### Vraag 10

Wat is de rol van verzekeraars als het gaat om steun van brandweerlieden met PTSS en klopt het dat PTSS-claims als onverzekerbaar worden beschouwd? Zo ja, wat vindt u daarvan?

#### Antwoord 10

Het Verbond van Verzekeraars en de veiligheidsregio's geven aan dat PTSS in beginsel verzekerbaar is. Het is een beroepsziekte die vaker voorkomt en de beoordeling van aanspraken die daarop zijn gebaseerd, valt onder de dekking voor werkgeversaansprakelijkheid.

Bij gebleken aansprakelijkheid van de werkgever wordt de schade die een werknemer lijdt als gevolg van PTSS onder de aanwezige aansprakelijkheidsverzekering van de werkgever vergoed. Het Verbond van Verzekeraars en de veiligheidsregio's geven aan dat behandelen van deze claims complex is, omdat de schade medisch en juridisch in causaal verband tot de PTSS moet staan.

De veiligheidsregio's zijn de werkgevers van de brandweer. Zie voor een nadere toelichting op de huidige vastgelegde aanspraken voor brandweermensen mijn antwoord op vraag 2.

#### Vraag 11

Is er een compensatieregeling voor de hoofdwerkgever van brandweervrijwilligers bij tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van PTSS en zo nee, zou die er volgens u moeten zijn?

#### Antwoord 11

Nee, een dergelijke regeling is er niet en het is een verantwoordelijkheid van werkgevers en vakbonden om hier naar te kijken.

#### Vraag 12

Klopt het dat de veiligheidsregio's een waarborgfonds hebben opgezet voor onverzekerbare claims waar PTSS niet onder valt? Wat vindt u daarvan?

#### Antwoord 12

Ja, er is een waarborgfonds door de veiligheidsregio's opgericht om te voorzien in de financiering van onverzekerbare aanspraken na dienstongevallen. Volgens de veiligheidsregio's is de insteek beperkt tot dienstongevallen waar fysiek letsel uit volgt.

#### Vraag 13

Bent u bereid om onderzoek te doen naar de omvang van PTSS bij de brandweer in Nederland en in gesprek te gaan met de veiligheidsregio's om PTSS te erkennen als beroepsziekte bij de brandweer?

<sup>7</sup> Steunpunt Brandweer – Nederlands Veteraneninstituut (nlveteraneninstituut.nl)

### Antwoord 13

Op 18 maart jl. heb ik gesproken met de voorzitters van de veiligheidsregio's in het Veiligheidsberaad over de zorg rondom PTSS bij de brandweer. De veiligheidsregio's hebben mij aangegeven te werken aan een landelijke modelregeling PTSS. Het uitgangspunt hierbij is volgens de veiligheidsregio's dat een dergelijke regeling moet gaan gelden voor zowel beroepskrachten als vrijwilligers. Daarbij heb ik vernomen dat de gezamenlijke werkgeversvereniging van de 25 veiligheidsregio's dit ook gaat agenderen voor overleg met de vakbonden.

Als stelselverantwoordelijk Minister blijf ik in gesprek met de veiligheidsregio's als werkgevers van de brandweer in Nederland, hierbij zal ik ook inzicht in de omvang meenemen. Daarbij zal ik de voortgang nauwgezet volgen en breng ik uw Kamer hiervan ook op de hoogte.

## Tijdelijke VRR beleidsregeling PTSS 2024

De algemeen directeur van de VRR,

constaterende dat een tijdelijke voorziening dient te worden getroffen voor medewerkers van de VRR, gediagnostiseerd met PTSS;

*gelet op:*

- artikel 125 Ambtenarenwet in samenhang met artikel 11.2 Aanpassingswet WNRA;
- artikel 33b, eerste lid, onder c van de Wet gemeenschappelijke regelingen;
- artikel 52 en 53b van het Ambtenarenreglement;
- artikel 9.2, lid 6 van de Cao ambulancezorg
- het Algemeen mandaat-, volmacht- en machtigingsbesluit Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

*besluit vast te stellen:*

### Tijdelijke VRR beleidsregeling PTSS 2024

#### Artikel 1 Looptijd

1. Deze regeling gaat in op 1 januari 2024 en loopt tot en met 31 december 2025.
2. Wanneer binnen de looptijd van de VRR-regeling een landelijke regeling wordt vastgesteld, treedt de landelijke regeling in de plaats van de VRR-regeling.
3. Wanneer er vóór het verstrijken van de in het eerste lid genoemde termijn geen landelijke regeling is vastgesteld, wordt de tijdelijke regeling bij nader besluit verlengd.

#### Artikel 2 Aansprakelijkheid

Door het aanvaarden van een tegemoetkoming op grond van deze regeling doet de medewerker geen afstand van een lopende of een toekomstige aansprakelijkstelling van de VRR of haar rechtsvoorgangers. Anderzijds is een tegemoetkoming of voorziening uit hoofde van deze regeling geen erkenning van aansprakelijkheid door de VRR of haar rechtsvoorgangers.

#### Artikel 3 Bereik

Deze regeling:

- a. is van toepassing op dat deel van het operationeel personeel van de VRR dat meer dan gemiddeld de kans loopt PTSS te krijgen en heeft tot doel de met PTSS gediagnostiseerde medewerker (gedeeltelijk) tegemoet te komen in de, vanwege PTSS, opgelopen financiële schade.
- b. is van toepassing op bestaande gevallen (medewerkers die op dit moment gediagnosticeerd zijn met PTSS en daar (financiële) schade van ondervinden) en nieuwe gevallen.

#### Artikel 4 Aanvraag

1. De medewerker kan een aanvraag indienen de PTSS te erkennen als beroepsziekte binnen vijf jaar nadat hij is gediagnosticeerd met PTSS door een erkend diagnostisch instituut.
2. Bij de aanvraag dient een verklaring van de bedrijfsarts te worden overlegd waaruit blijkt dat er sprake is van een beroeps-gebonden diagnose die past binnen de Tijdelijke VRR beleidsregeling PTSS 2024.

#### Artikel 5 Garantie en tegemoetkomingen

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:

- a. krijgt de medewerker de garantie dat zijn salaris niet (of niet langer) gekort wordt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. 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.
- b. krijgt de medewerker de noodzakelijk gemaakte medische kosten vergoed die voor zijn rekening zijn gebleven of blijven.
- c. worden in verband met de (medische) behandeling noodzakelijk gemaakte reiskosten vergoed.



### **Artikel 6 Terugvordering**

Als de PTSS van de medewerker door het bevoegd gezag niet wordt erkend als beroepsziekte hoeven de hierboven genoemde garantie en vergoedingen niet door de medewerker te worden terugbetaald. Wel eindigt op dat moment de aanspraak op volledige doorbetaling van salaris (en salaristoelagen) en vergoeding van medische- en reiskosten.

### **Artikel 7 Inwerkingtreding**

1. Deze regeling treedt in werking op de eerste dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2024.
2. Dit besluit kan worden aangehaald als Tijdelijke VRR beleidsregeling PTSS 2024.

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond,

Namens deze,

*A. Littoij*

*Algemeen directeur*

## **Toelichting**

### **Artikel 1**

Binnen de Veiligheidsregio's wordt gewerkt aan een landelijke regeling. Als deze regeling tot stand komt binnen de looptijd van de Tijdelijke VRR beleidsregeling PTSS 2024 vervalt de VRR-regeling en treedt de landelijke regeling daarvoor in de plaats.

### **Artikel 4**

1. De directeur van de directie van de betrokken medewerker beoordeelt de aanvraag en adviseert de algemeen directeur bij het nemen van het besluit tot het toekennen of afwijzen van de aanvraag op basis van de verklaring van de bedrijfsarts. Het besluit wordt (digitaal) ondertekend door Hoofd HR.
2. De bedrijfsarts zal en mag geen verklaringen opstellen waaruit blijkt dat PTSS is gediagnosticeerd, per welke datum de diagnose is gesteld en of de PTSS beroeps-gerelateerd is (medische causaliteit). Daarnaast mag een werkgever geen medische informatie vragen, verwerken of opslaan. De bedrijfsarts kan wél medische informatie opvragen en verwerken, en conclusies trekken over medische causaliteit.





Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

# Overlegvergadering Centrale Ondernemingsraad

*Gehouden op:* 11 september 2023

*Bijengeroepen door:* Voorzitter COR

*Aanwezig:* A. Littooi.

art. 5.1 lid 2e

*Afwezig:*

*Locatie:* Spijkenisse. Van Hogendorpstraat      *Verslag:* Cora Hertog

Voorzitter: [redacted]

Vooraf: Gast [redacted] heeft een toelichting gegeven op agendapunt 4 Arbo.

## 1. Opening

De voorzitter opent de vergadering om 11.00 uur.

## 2. In- en uitgaande post en mededelingen

art. 4.1 WOO

*Mededelingen Bestuurder:*

art. 4.1 WOO

Mededelingen COR:

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

#### 4. Arbo / HSSE

##### a. Zaak 105352: Instemmingsverzoek en Plan PTSS

Bestuurder geeft aan dat dit onderdeel ook landelijk moet worden geregeld. In een tweesporenbeleid waarvan:

Spoor 1. preventief: Er gaat een landelijke werkgroep mee aan de slag waaruit regio's kunnen putten wat nodig is aan preventie.

5.1 lid 5

Spoor 2: juridisch kader. Nadat je PTSS ontwikkelt, wat is er dan voor je geregeld? Hier gaat mee aan de slag en de verwachting is dat dit eind dit jaar tot stukken leidt.

De RCDV bespreekt dit onderwerp. Bestuurder vindt het jammer dat de discussie vooral gaat of PTSS al dan niet een beroepsziekte is; en dan met name gericht op de financiële component. Voor hem is het geen discussie meer of PTSS voorkomt uit het beroep en wat je meemaakt. Hij wil wegblijven van feit dat het een beroepsziekte is vanwege het juridisch kader. Hij vindt dat we voorlopen met de inzet van een psycholoog en gebruik van het recovery center. Laten we kijken of we dit in de breedte kunnen aanvlagen en er niet alleen een financiële component aanhangen.

#### 5. Caco

#### 6. Artikel 24: Algemeen directeur



art. 4.1 WOO



HR /



art. 5.1 lid 2e

art. 4.1 WOO



*PTSS*: Ligt vandaag ter instemming bij COR.



art. 4.1 WOO



art. 4.1 WOO

**7. Rondvraag**



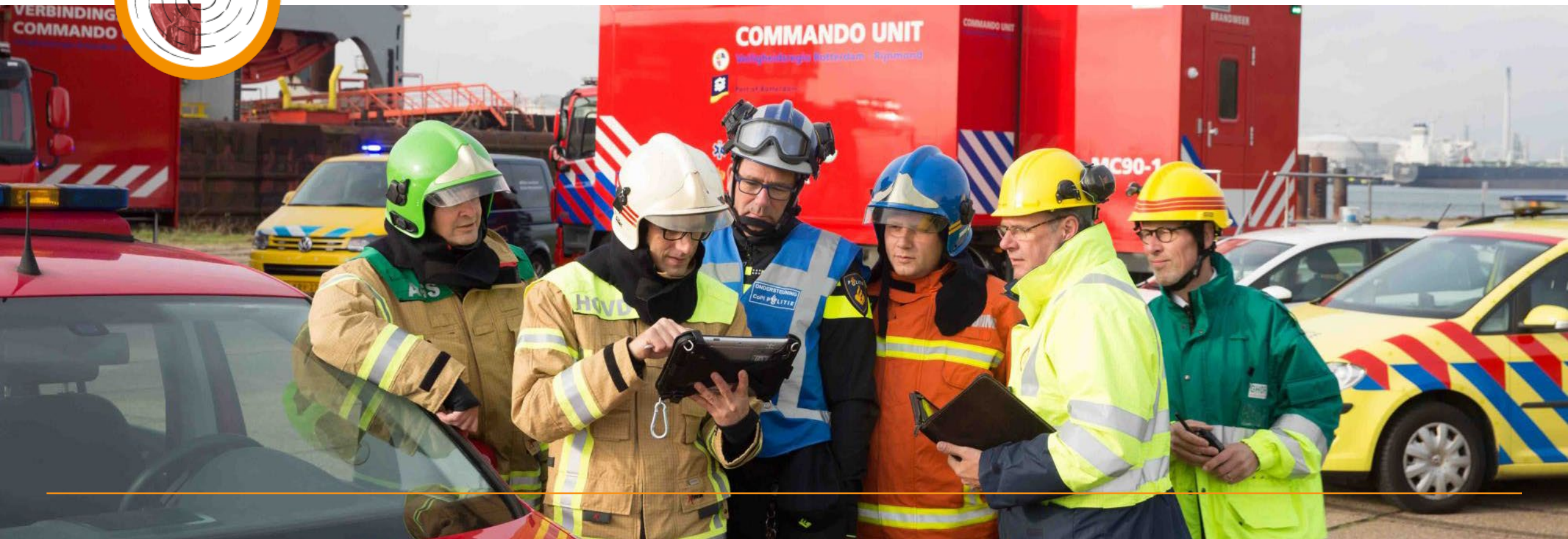
art. 4.1 WOO

# Algemene gang van zaken - COR

11 september 2023



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond







# Agenda

1. Terugblik eerste helft 2023
2. Vooruitblik tweede helft 2023
3. HR
4. FB





- [Redacted]

[Redacted]

art. 4.1 WOO

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]





# artikel 24 Human Resources

VRR | 11 september 2023



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond





[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]



## HR Vooruitblik tweede halfjaar 2023

art. 4.1 WOO

- Mentale gezondheid / PTSS (instemming)

art. 4.1 WOO



# Artikel 24 Overleg COR 2023 FB

11 september 2023



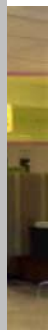
Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond







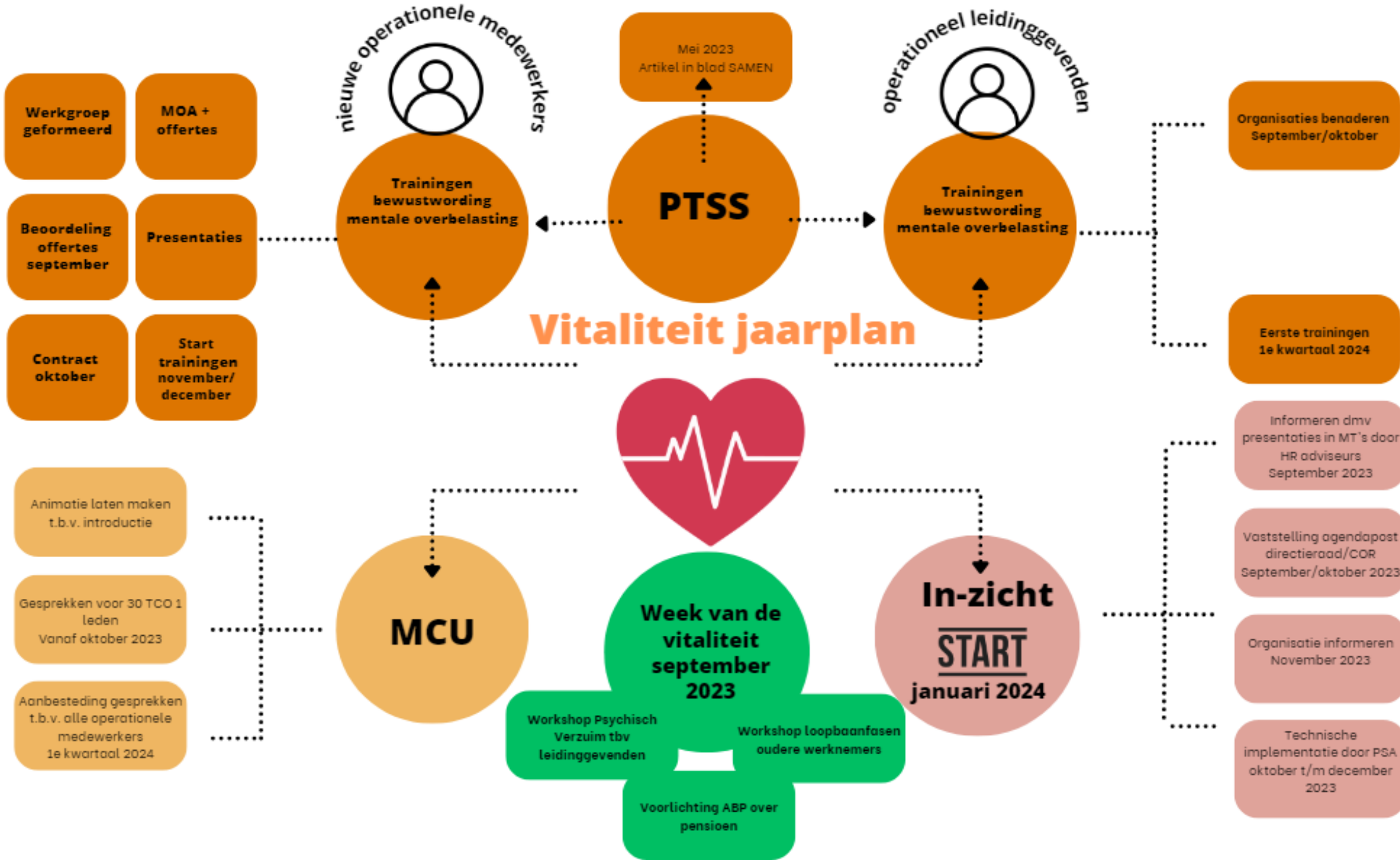
art. 4.1 WOO



art. 4.1 WOO



# Vitaliteit jaarplan









# Belangrijkste adviezen vanuit de arbo jaarverslagen

- VRR Breed:

- [Redacted text block]

art. 4.1 WOO

- Blijf aandacht houden voor traumatische gebeurtenissen (signalering). Beleid PTSS en de uitwerking hiervan.
- Psychisch verzuim belangrijkste oorzaak langdurig verzuim: workshop psychisch verzuim in vitaliteitsweek en trainingen voor operationeel leidinggevenden (PTSS)

- [Redacted text block]

art. 4.1 WOO

-



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

## Overlegvergadering Centrale Ondernemingsraad

**Gehouden op:** Maandag 5 februari 2024  
**Bijeengeroepen door:** Voorzitter COR  
**Aanwezig:** A. Littooi (voorzitter).  
  
**Afwezig:** Algemeen:  
**Locatie:** Spijkenisse, Van Hogendorpstraat 50    Verslag:

art. 5.1 lid 2e

art. 5.1 lid 2e

**Voorzitter: Arjen Littooi**

**Agenda:**

### 1. Opening

We missen enkele leden vanwege ziekte en zij sluiten deels aan via teams. Arjen neemt het voorzitterschap over en volgende keer is [redacted] weer voorzitter.

### 2. In- en uitgaande post en mededelingen

**IN:**

**UIT:**

art. 4.1 WOO

**Mededelingen Bestuurder:**

[REDACTED]

[REDACTED]

*PTSS*: Er is een tijdelijke regeling afgesproken om mensen tegemoet te komen die met PTSS gediagnostiseerd zijn. Volgende week wordt gecommuniceerd hoe men dit via MIJNPZ kan aanvragen. Landelijk komt er een Toolbox waarin staat wat er preventief gedaan kan worden vanuit goed werkgeverschap, hier zijn wij binnen VRR al een voorloper in. Daarnaast zal op 8 maart in de RCDV-vergadering besproken worden of we een regeling willen afspreken voor PTSS gediagnosticeerden die ziek geworden zijn door hun werk bij de Veiligheidsregio. Er zijn eerst een aantal keuzes te maken, namelijk of men dit gezamenlijk of regionaal doet, vrijwilligers, e.d. Dit moet vervolgens nader uitgewerkt worden. 11 februari is er een uitzending van Zembla over PTSS. Minister van J&V heeft aangegeven ook met vragen te komen.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

**Mededelingen COR:**

[REDACTED]

art. 4.1 WOO

**3. Verslag vorige vergadering en actiepunten**

[REDACTED]

art. 4.1 WOO

**4.**

[REDACTED]

art. 4.1 WOO

[Redacted]

5. [Redacted]

art. 4.1 WOO

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

art. 4.1 WOO

[Redacted]

[Redacted]

6. [Redacted]

art. 4.1 WOO

[Redacted]

## 7. Rondvraag

*PTSS*: Niet repressief personeel (veelal nieuw in dienst) loopt mee in repressieve dienst en staat hiermee bloot aan heftige indrukken. COR gaat een ongevraagd advies uitbrengen aan de bestuurder omdat het mee uitrukken veel impact kan leveren aan medewerkers. We moeten proberen te voorkomen dat iemand in zulke situaties terecht komt. Er is blijkbaar wel behoefte om mensen kennis te laten maken met wat de Brandweer, Ambulance e.d. is. Dit kan ook op een andere manier als via het deelnemen aan uitrukken. Repressief personeel wordt opgeleid voor dit soort zaken en voorbereid op wat dit met hen kan doen.

--

**2024Z02440**

Vragen van het lid **Van Nispen** (SP) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *de gebrekkige nazorg zoals PTSS behandeling bij de Brandweer* (ingezonden 14 februari 2024).

## Vraag 1

Bent u bekend met het onderzoek van Zembla waaruit blijkt dat de nazorg voor brandweerlieden ondermaats is?<sup>1</sup>

## Vraag 2

Wat vindt u ervan dat de brandweer nauwelijks zicht heeft op de gevallen van posttraumatische stressstoornis (PTSS) die door het werk bij de brandweer worden opgelopen?

## Vraag 3

Bent u bereid om beter in kaart te laten brengen hoeveel brandweerlieden kampen met PTSS en de Kamer hierover te informeren?

## Vraag 4

Waarom wordt PTSS niet gezien als een beroepsgerelateerde ziekte terwijl dit bij bijvoorbeeld de politie en defensie wel het geval is?

## Vraag 5

Vindt u het rechtvaardig dat brandweerlieden een dure en vermoeiende juridische weg moeten doorlopen zodat zij kunnen bewijzen dat zij PTSS hebben opgelopen door dit werk?

## Vraag 6

Vindt u het rechtvaardig dat brandweerlieden zelf moeten betalen voor psychologische hulp die zij nota bene door hun werk bij de brandweer oplopen?

## Vraag 7

Vindt u het rechtvaardig dat brandweerlieden ook gekort worden op hun salaris als zij minder werken als gevolg van PTSS?

<sup>1</sup> BNNVARA, 11 februari 2024, «Nazorg aan brandweermensen met PTSS schiet tekort», Nazorg aan brandweermensen met PTSS schiet tekort – Zembla – BNNVARA

Vraag 8

Wat vindt u van de uitspraak van Tijs van Lieshout, directeur van de veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland, dat de ondermaatse nazorg in feite al 20 jaar bekend is bij de brandweer maar dat hier dus blijkbaar niets aan is veranderd?

Vraag 9

Wat vindt u van de conclusies van hoogleraar Miriam Lommen, dat het daadwerkelijk aantal brandweerlieden met PTSS waarschijnlijk veel hoger is dan wat nu wordt aangegeven?

Vraag 10

Waren de signalen over de gebrekkige nazorg bij de brandweer al eerder bij u bekend?

Vraag 11

Bent u het met advocaat Vincent Dolderman eens dat de brandweer de zorgplicht in feite heeft geschonden door veel te weinig oog te hebben voor nazorg?

Vraag 12

Heeft u signalen ontvangen of dezelfde negatieve situatie zich momenteel ook voordoet bij het ambulancepersoneel?

Vraag 13

Bent u bereid opnieuw in gesprek te gaan met de veiligheidsregio's en andere relevante instellingen om dit onderwerp hoog op de agenda te zetten?

Vraag 14

Bent u bereid om hierbij ditmaal wel resultaten te eisen van deze instanties in het verbeteren van de nazorg?

Vraag 15

Bent u bereid alles in het werk te stellen om PTSS ook bij de brandweer te laten erkennen als beroepsgerelateerde ziekte waardoor er meer hulp mogelijk is en de Kamer hierover te informeren?

## Draaiboek Kick off PTSS Plan 28 november 2023 – Delta Hotel Vlaardingen

Tijd	Inhoud	Aktie
10.30	Aanwezig zijn om techniek door te nemen	
12.00	Arjen aanwezig ( geeft door) art. 5.1 lid 2e	art. 5.1 lid 2e
12.00 - 12.45	Ontvangst door en Inloop met lunch	
13.00 - 13.10	Welkom + kort doornemen programma (Vertellen: twee jaar geleden begonnen. Vragen: met welk doel ben je hier?)	
13.10 - 13.30	Speech art. 5.1 lid 2e	Arjen
13.30 - 13.35	Dank aan Arjen en aankondiging en (voorvechters, drijfveren om je hard te maken voor dit onderwerp)	
13.325- 13.50	zoekt de mannen op. Wat is het belangrijke wat een leidinggevende kan doen, wat verlaagt de drempel, wat gun jij anderen die klachten ervaren? Vragen Mentimeter Plan presentatie	
13.50 - 14.00	Introductie spreker	
14.00 - 14.55	Bijdrage spreker	art. 5.1 lid 2e
14.55 - 15.20	Bedanken : wij zijn bezig met preventie. Wat wil je ons meegeven? Daarna Koffie	
15.20 - 15.25	Aankondiging GIMD en Arq IVP	
15.25 - 15.35	Presentatie Arq IVP	
15.35 - 15.45	Presentatie 5.1 lid 2i	
15.45 - 15.50	Dankwoord en aankondiging MCU filmpje	
15.50 - 16.05	MCU introductie met animatiefilm en video ervaring deskundige	art. 5.1 lid 2e
16.05- 16.15	Afsluiting	
16.15	Borrel	
	Dagvoorzitter: Gastvrouw: Spreker: Fotograaf:	art. 5.1 lid 2e





## Richtlijnen en tips interview PTSS

26 februari 2024

### Kernboodschap

**De VRR is een werkgever die zorg heeft voor het eigen personeel. In opleiding en training maar ook in de nazorg. Wij bieden ze ondersteuning en hulp als het niet goed gaat. We laten ze niet in de kou staan.**

**Nazorg: TCO, begeleiding psycholoog, Recovery**

**Preventie: Mental Checkup, Zelfscreener, TCO bijeenkomsten**

#### Tijdelijke regeling

vooruitlopend op de verwachte landelijke regeling heeft de VRR een tijdelijke voorziening getroffen voor **beroeps medewerkers met operationele werkzaamheden waarbij de kans op PTSS meer dan gemiddeld aanwezig is**. De looptijd van de voorziening is maximaal twee jaar of korter wanneer een landelijke regeling -naar verwachting- zoveel eerder tot stand zal komen.

De voorziening betreft tegemoetkomingen voor de beroepsmedewerker met gediagnostiseerde PTSS waarvan aannemelijk is dat de PTSS door het werk is opgelopen. De tegemoetkomingen bestaan uit een aanvulling op het salaris tot 100%, vergoeden van noodzakelijk gemaakte medische kosten die voor rekening van de medewerker blijven en het vergoeden van reiskilometers voor noodzakelijk medisch bezoek.

De regeling is ingegaan op 1 januari 2024 en ziet op nieuwe- en bestaande gevallen maar er is geen sprake van terugwerkende kracht voor 1 januari 2024.

### Vragen aan media die een interview wil.

- Doel interview
- Doelgroep
- Interview met wie?
- Verspreiding (krant, online,.....)
- Afspraak: inzage voor publicatie

### Uitwerking

- Afstemmen met   art. 5.1 lid 2e
- Benaderen te interviewen collega (let op: breder dan alleen brandweer)!
- Datum?
- Begeleiding/regie houden
- Voorgesprek, welke vragen?
- Tips te interviewen collega's
  - Wat mag je vertellen. (alles tenzij)
  - Wat moet je vooral ook benadrukken (niet alleen brandweer maar ook ambulancedienst en meldkamers)
  - Wat ondersteunt ons beleid
- Interview (aanwezig)
- Inzage voor publicatie



## Historie

- Weinig aandacht voor klachten. Het hoorde er bij.
- 15 jaar geleden is al gestart met BOT
- 4 jaar geleden [redacted] aangesteld
- We hebben geen zicht op hoeveel

art. 5.1 lid 2e

Naam	Afdeling	Contactgegevens
[redacted]	Communicatie	
[redacted]	HR	
[redacted] en [redacted]	PTSS	
[redacted] art. 5.1 lid 2e		

## 2024Z02449

Vragen van de leden **Boswijk** (CDA) en **Mutluer** (GroenLinks-PvdA) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *het bericht dat bij de brandweer PTSS niet wordt herkend als beroepsziekte, in tegenstelling tot bij defensie en politie* (ingezonden 14 februari 2024).

### Vraag 1

Bent u bekend met het bericht dat bij de brandweer het posttraumatisch stressyndroom (PTSS) niet wordt herkend als beroepsziekte, in tegenstelling tot bij defensie en politie?<sup>1</sup>

### Vraag 2

Klopt het dat PTSS geen erkende beroepsziekte is bij de brandweer, waardoor brandweerlieden zelf psychische hulp moeten opzoeken en uitgevallen medewerkers hierdoor gekort worden op hun salaris? Zo ja, wat is uw reactie daarop?

### Vraag 3

Wat is de reden dat PTSS bij defensie en de politie wel wordt erkend als beroepsziekte, maar niet bij de brandweer?

### Vraag 4

Hoeveel brandweerlieden kampen naar schatting jaarlijks met een posttraumatische stressstoornis?

### Vraag 5

Deelt u de mening dat het aantal PTSS-gevallen bij de brandweer beter en centraal geregistreerd moet worden en zo ja, hoe gaat u hiervoor zorgen?

### Vraag 6

Bent u het eens met de stelling dat het onbegrijpelijk is dat brandweerlieden onvoldoende hulp krijgen bij psychische problemen en dat de gegeven hulp per veiligheidsregio verschilt, terwijl zij zich dagelijks inzetten om mensen in nood te helpen en regelmatig worden blootgesteld aan traumatische gebeurtenissen?

<sup>1</sup> BNNVARA, 8 februari 2024, «Opgebrand», <https://www.bnnvara.nl/zembla/artikelen/opgebrand>

Vraag 7

Herkent u het beeld dat brandweerlieden niet goed voorbereid zouden worden op de impact van aangrijpende gebeurtenissen, zoals verdrinkingen en suicides?

Vraag 8

Wat is op dit moment het protocol wanneer brandweerlieden aangeven met psychische klachten te kampen na een heftige gebeurtenis tijdens het werk en welke rol hebben de veiligheidsregio's hierin?

Vraag 9

Hebben de veiligheidsregio's gespecialiseerde personen in dienst die brandweerlieden kunnen helpen bij ernstige psychische problemen, zoals een psycholoog, of beschikken zij over een loket waar brandweerlieden laagdrempelig terecht kunnen voor hulp en advies?

Vraag 10

Wat is de rol van verzekeraars als het gaat om steun van brandweerlieden met PTSS en klopt het dat PTSS-claims als onverzekerbaar worden beschouwd? Zo ja, wat vindt u daarvan?

Vraag 11

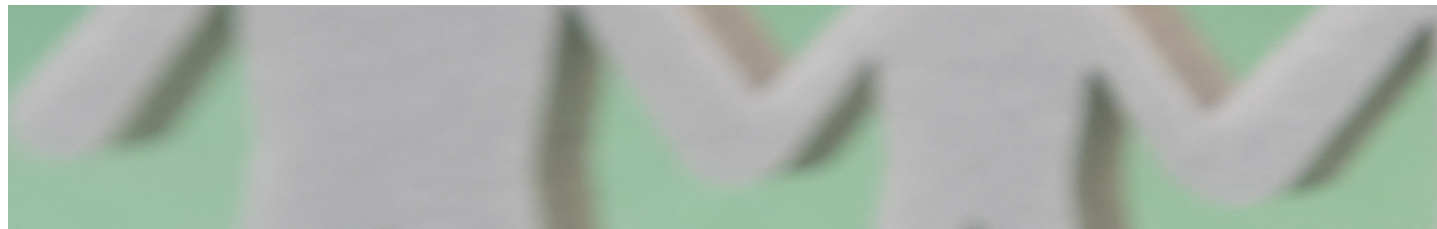
Is er een compensatieregeling voor de hoofdwerkgever van brandweervrijwilligers bij tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van PTSS en zo nee, zou die er volgens u moeten zijn?

Vraag 12

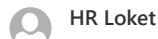
Klopt het dat de veiligheidsregio's een waarborgfonds hebben opgezet voor onverzekerbare claims waar PTSS niet onder valt? Wat vindt u daarvan?

Vraag 13

Bent u bereid om onderzoek te doen naar de omvang van PTSS bij de brandweer in Nederland en in gesprek te gaan met de veiligheidsregio's om PTSS te erkennen als beroepsziekte bij de brandweer?



## Tijdelijke VRR beleidsregeling PTSS 2024 – aanvragen via MijnPZ'



De VRR vindt PTSS een belangrijk onderwerp en heeft HR de opdracht gegeven beleid rondom PTSS te ontwikkelen. Op 28 november 2023 is tijdens een kick-off rondom PTSS het preventieve plan PTSS gepresenteerd. De rode draad van dit plan: (H)erkennen is de sleutel tot herstel. Belangrijkste onderdelen van het plan zijn trainingen voor leidinggevend en nieuwe medewerkers, de inzet van de zelfscreeener en de introductie van het Mental Check Up-gesprek (MCU). Het doel is zo vroeg mogelijk signalen te herkennen en daarmee verschuiving van interventies na de diagnose (of uitval) naar preventieve interventies vooraf om zoveel mogelijk uitval te voorkomen.

Helaas kan uitval niet altijd voorkomen worden. Landelijk wordt momenteel gewerkt aan een regeling. De verwachting is dat deze regeling binnen afzienbare tijd het licht zal zien.

In het verlengde van het preventieve plan PTSS en vooruitlopend op de verwachte landelijke regeling heeft de VRR een tijdelijke voorziening getroffen voor beroeps medewerkers met operationele werkzaamheden waarbij de kans op PTSS meer dan gemiddeld aanwezig is. De looptijd van de voorziening is maximaal twee jaar of korter wanneer een landelijke regeling -naar verwachting- zoveel eerder tot stand zal komen.

De voorziening betreft tegemoetkomingen voor de beroepsmedewerker met gediagnostiseerde PTSS waarvan aannemelijk is dat de PTSS door het werk is opgelopen. De tegemoetkomingen bestaan uit een aanvulling op het salaris tot 100%, vergoeden van noodzakelijk gemaakte medische kosten die voor rekening van de medewerker blijven en het vergoeden van reiskilometers voor noodzakelijk medisch bezoek. De regeling is ingegaan op 1 januari 2024 en ziet op nieuwe- en bestaande gevallen maar er is geen sprake van terugwerkende kracht voor 1 januari 2024.

### Aanvraagprocedure

Medewerkers die menen in aanmerking te komen voor de regeling kunnen hiertoe een aanvraag indienen in MijnPZ.

Om het proces van aanvraag zo makkelijk mogelijk te maken voor medewerkers die een aanvraag willen opstarten, is in MijnPZ op de Mijn Insite pagina een tegel (knop) zichtbaar genaamd PTSS en daar vind je de tegel (knop): Verzoek PTSS. Via deze tegel kan het verzoek worden ingediend. Mocht je zelf niet in staat zijn dit verzoek in te dienen, dan kan jouw leidinggevende dit verzoek ook voor je opstarten. Als het verzoek is ingediend, zie je op dezelfde pagina dat je verzoek in behandeling is genomen, en kan je de status van je verzoek volgen.

Zodra het verzoek afgehandeld is, krijg je van je leidinggevende de terugkoppeling middels een besluit dat via een brief aan je zal worden overhandigd. Bij toekenning zal de korting in verband met ziekte op je salaris worden stopgezet. Indien uit je aanvraag blijkt dat de situatie al vanaf 1 januari 2024 op jou van toepassing is, dan zal dit ook met terugwerkende kracht tot 1 januari 2024 verwerkt worden.

Tevens kom je na toekenning in aanmerking voor het declareren van PTSS gerelateerde noodzakelijke medische kosten en reiskosten voor noodzakelijk medisch bezoek.

Wij werken aan een oplossing waarbij je ook dit na toekenning op de PTSS pagina in MijnPZ kunt doen door middel van een declaratietegel. Tot die tijd kunnen deze kosten via een mail naar het HR-Loket worden verzonden en zullen deze kosten via het salaris uitbetaald worden.

Mocht je vragen hebben, kan je deze stellen aan het HR-loket.

Op 28 november is het preventieve plan PTSS gepresenteerd onder aanwezigheid van een groot aantal operationeel leidinggevenden. Daarnaast zijn ervaringen gedeeld door middel van quotes op banners en verhalen. Er is een mooie eerste stap gezet om het vervolg samen vorm te geven. Het was een ontroerende, eerlijke, inspirerende, nuttige, confronterende middag. De rode draad: (H)erkennen is de sleutel tot herstel. Iedereen luisterde aandachtig toen Arjen een indrukwekkend, persoonlijk verhaal deelde. Sommige collega's deelden hun eigen ervaringen met PTSS. [REDACTED] en [REDACTED] gaven een toelichting op het preventieve onderdeel van het PTSS-plan: Belangrijkste onderdelen hiervan zijn trainingen voor leidinggevenden en nieuwe medewerkers, de zelfscreeener en de introductie van het MCU-gesprek. Doel is verschuiving van interventies na de diagnose (of uitval) naar preventieve interventies vooraf. Wat kunnen leidinggevenden doen? En wat kunnen zij medewerkers meegeven? Spreker [REDACTED] (psychiater en columnist) gaf een verhelderende inkijk in de patronen in ons brein en zoomde specifiek in op het high performance brein van de hulpverlener. Ook Arq IVP was aanwezig, het bureau wat de trainingen gaat verzorgen voor nieuwe medewerkers, en gaf een inkijk in de trainingen. We kunnen dankbaar terugkijken op een bijzondere middag en kijken uit naar het vervolg!

art. 5.1 lid 2e

art. 5.1 lid 2e

Hierover is afgesproken dat iedere leidinggevende zelf ambassadeur mag zijn en hopelijk ervaringen deelt met de leidinggevenden die afwezig waren. Kijk op intranet/personeelsplein/PTSS voor meer info over PTSS en het filmpje van het MCU-gesprek.

# JAARVERSLAG COR 2023

---

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

art. 4.1 WOO

## Advies- en instemmingsverzoeken:

### Adviezen:

art. 4.1 WOO

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

### Instemmingen:



[redacted]

[redacted]

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

Plan van aanpak mentale fitheid/PTSS: Door de VRR wordt het beleid verstevigd. Er is al een eigen psycholoog, waar veel gebruik van gemaakt wordt. Leidinggevenden worden getraind in het signaleren van tekenen van PTSS bij hun medewerkers en ook wordt gebruik gemaakt van het recovery center. De VRR neemt zijn verantwoordelijkheid als goed werkgever en heeft eind december besloten dat (vanaf 2024) als er sprake is van een diagnose van PTSS in relatie tot het werk bij de VRR men niet de terugval in salaris krijgt bij ziekmelding.

[redacted]

art. 4.1 WOO

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

art. 4.1 WOO

**Commissie HR:**

[redacted]

art. 4.1 WOO

**Commissie VGWM:**

[redacted]

[redacted]

[redacted]

---

Heb je vragen, stuur een mailtje naar: [redacted]@vr-rr.nl

5.1 lid 2i

# ZORGWIJZER



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond



Het kan gebeuren dat je je niet zo oké voelt. Welke mogelijkheden zijn er dan? Klop aan bij je leidinggevende. Hij/zij is er voor je om te kijken wat de mogelijkheden zijn. Ook hebben we de volgende professionals:



## TCO

Als je als hulpverlener in je werk iets mee hebt gemaakt en je de behoefte hebt om met iemand na te praten. Er zijn heel veel collega's beschikbaar die tijd voor een gesprek met jou vrij willen maken; een gesprek in vertrouwen tussen twee collega's.



5.1 lid 2i



## BEDRIJFSMAATSCHAPPELIJK WERK

Het eerste aanspreekpunt als je problemen ervaart die invloed hebben op je werk (o.a.: stressklachten, verstoorde arbeidsverhoudingen, persoonlijke (financiële) problemen). Indien nodig wordt doorverwezen naar organisatiepsycholoog.



5.1 lid 2i

@gimd.nl

@gimd.nl

art. 5.1 lid 2e



## ORGANISATIEPSYCHOLOOG

De organisatiepsycholoog is vooral gericht op stressverwerking en kijkt met je mee wat de oorzaak zou kunnen zijn van je klachten. Zij geeft handvaten om je draaglast (stress) te verminderen en je draagkracht (hoe ga je met stress om) te verstevigen. Zij kan je ook doorverwijzen naar instanties (therapeuten). Zij richt zich met name ook op Post Traumatisch Stress Syndroom (PTSS).



5.1 lid 2i

@vr-rr.nl of:



## BEDRIJFSARTS

Je hoeft niet ziek te zijn om een consult bij de bedrijfsarts aan te vragen. De bedrijfsarts biedt een luisterend oor tijdens een arbeidsomstandigheden consult en geeft deskundig advies.



5.1 lid 2i

Stuur een mail naar: @arbounie.nl of bel:

5.1 lid 2i



## VERTROUWENSPERSOON

Heb je te maken met ongewenst gedrag en wil je dit niet met je leidinggevende bespreken? Zoek contact met een vertrouwenspersoon.



5.1 lid 2i



## COACHPOOL

Sparren met een collega die tevens coach is, kan helpen om je beter te voelen. Kies je eigen coach op intranet.



## Mentale zorg binnen de VRR

Aanbieder	Soort dienstverlening	Website	Locatie
Psychologen voor Arbeid en Gezondheid (PAG)	<p>Behandeling van depressie, burn-out, stressklachten, rouwverwerking, conflicten en angsten.</p> <p>Type behandeling : werken met vragenlijsten en hanteren Cognitieve gedragstherapie, EMDR</p>	<p>[Redacted]</p> <p>5.1 lid 2i</p>	Rotterdam Centrum
IPZO	<p>Gespecialiseerd in (faal) angsten/fobieën. Worden ingezet bij korte trajecten, vooral vanuit preventief oogpunt.</p> <p>Type behandeling: werken met exposure (gaan ook naar locaties), cognitieve gedragstherapie en EMDR.</p>	<p>[Redacted]</p> <p>5.1 lid 2i</p>	Rotterdam Centrum

Aanbieder	Soort dienstverlening	Website	Locatie
Arq IVP diagnostisch onderzoek	Bij vermoeden PTSS gerelateerde klachten wordt medewerker naar Arq IVP doorverwezen voor diagnostisch onderzoek. Zij zijn gespecialiseerd in hulpverleners. Aanmelding kan alleen via de huisarts, bedrijfsarts of psycholoog met registratie. Bij de VRR loopt dit via psycholoog VRR.	<div style="background-color: #cccccc; width: 100px; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block;">5.1 lid 2i</div>	Diemen
Arq IVP behandeling	Verwijzing volgt na een diagnose PTSS. Werken met therapeuten in de regio die ervaren zijn met geprotocolleerde traumabehandeling. Iedere therapeut beschikt over minimaal twee behandelingsvormen.	<div style="background-color: #cccccc; width: 100px; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block;">5.1 lid 2i</div>	Door het hele land
<div style="background-color: #cccccc; width: 60px; height: 20px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block;">5.1 lid 2i</div>	<div style="background-color: #cccccc; width: 20px; height: 15px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;"></div> wordt vooral ingezet als er geen specifieke indicatie is, maar wel onderliggend lijden. Behandelaar is <div style="background-color: #cccccc; width: 60px; height: 15px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;"></div> en hij zet met name EMDR en Brainspotting in.	<div style="background-color: #cccccc; width: 100px; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block;">5.1 lid 2i</div>	Gouda

Aanbieder	Soort dienstverlening	Website	Locatie
<p>[Redacted]</p> <p>5.1 lid 2i</p>	<p>Zijn gespecialiseerd in Reddingwerkers. Behandelvormen zijn met name cognitieve gedragstherapie, EMDR en psychodrama.</p>	<p>[Redacted]</p> <p>5.1 lid 2i</p>	<p>Zitten door het hele land</p>
<p>Adventure Vlaardingen</p>	<p>Coaches die het recovery programma aanbieden aan medewerkers met mentale overbelasting (met name PTSS). Coaching gericht op het mentale in combinatie met het lijf.</p>	<p>5.1 lid 2i</p>	<p>Vlaardingen</p>
<p>[Redacted]</p> <p>5.1 lid 2i</p>	<p>Bieden onder andere TRE (Tension&amp;Trauma Releasing Exercises) aan. Coaching gericht op het mentale in combinatie met het lijf.</p>	<p>T [Redacted]</p> <p>5.1 lid 2i</p>	<p>Wateringen</p>
<p>[Redacted]</p> <p>5.1 lid 2i</p>	<p>Richt zich op het mentale en lichamelijke stuk</p>	<p>W [Redacted]</p>	<p>Den Haag</p>

## Nieuwsbericht: aanpak PTSS bij de VRR

074

19 februari 2024

### PTSS aanpak VRR voor brandweer

De brandweer is vaak als eerste ter plaatse bij een noedmelding. Het gaat hierbij soms om een heftige situatie die een impact kan hebben op de mentale gezondheid. In sommige gevallen kan dit zelfs leiden tot PTSS-gerelateerde klachten. In de media is momenteel belangrijke aandacht voor PTSS en het beleid dat er binnen de diverse brandweerorganisaties in ons land is.

De Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond is zo'n 2 jaar geleden gestart met een eigen aanpak, in afwachting van landelijk PTSS-beleid voor de brandweer. Er is een PTSS beleidsplan opgesteld waarin met name preventieve maatregelen zijn opgenomen, zoals trainingen voor nieuwe operationele medewerkers en operationele leidinggevenden en het vrijwillig aanvragen van een Mental Check Up gesprek. Naast de preventieve maatregelen heeft de VRR haar eigen psycholoog die wordt ingezet op het voorkomen van uitval en herkennen van PTSS-klachten en ondersteunt bij het werken we aan het herstel. Voor herstel kunnen collega's onder andere terecht bij het Recovery in Vlaardingen. Dit centrum is in samenwerking met de politie-eenheid Rotterdam opgezet.

### Landelijke erkenning

Naast deze regionale aanpak pleit de VRR voor het landelijk erkennen van PTSS als beroepsziekte. Zo kunnen we inzetten op een eenduidig beleid en een landelijke aanpak voor PTSS voor brandweermannen en -vrouwen.

"Onze brandweermannen- en vrouwen gaan letterlijk door het vuur voor mensen en dieren in nood. Ik vind het van groot belang dat we collega's die dit mooie maar heftige werk doen, alle hulp en ondersteuning bieden die nodig is om hun werk goed en gezond te kunnen blijven doen," stelt Arjen Littooi, algemeen directeur Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond. "Door PTSS te erkennen als beroepsziekte, kunnen we de juiste hulp bieden in het herkennen, voorkomen en behandelen van collega's met deze klachten. We zien dat onze totaalaanpak effectief is en pleiten daarom ook voor landelijke erkenning en aanpak voor PTSS als beroepsziekte bij de brandweer. Dit is nu al het geval bij de collega's van politie en Defensie."

### Regionale aanpak Rotterdam-Rijnmond

De regionale PTSS aanpak van de Veiligheidsregio Rotterdam bestaat uit de volgende inzet:



- Inzet van een eigen psychologe die collega's met PTSS klachten ondersteunt en doorverwijst naar de juiste hulp.
- Samenwerking met PTSS-centra waar veel ervaring en kennis is in het begeleiden van mensen met deze ziekte, waaronder Arq-ivp en Centrum '45
- Ons Recovery-programma. In samenwerking met de politie eenheid Rotterdam kunnen brandweermannen en vrouwen met PTSS klachten deelnemen aan programma in het Recoverytraining Centrum in Vlaardingen. Hier wordt onder professionele begeleiding aan hun herstel gewerkt.
- Direct na een heftig incident biedt het Team Collegiale Ondersteuning (TCO) nazorg en professionele hulp aan de betrokken hulpverleners.
- Trainingen en bijscholingen voor leidinggevenden en operationele medewerkers waarin we onze mensen bewust maken van de impact die schokkende ervaringen tijdens het werk op hun leven kan hebben. Daarbij geven wij handvatten om signalen  
Daarbij geven wij handvatten om signalen van PTSS te herkennen en te voorkomen.
- Eind 2023 hebben we een tijdelijke regeling opgesteld zodat medewerkers met gediagnosticeerde PTSS niet in salaris terugvallen en ook medische kosten worden vergoed. Hiermee lopen we vooruit op een landelijke regeling.

Naast deze regionale aanpak zetten wij ons in om dit onderwerp op de agenda van het landelijke overleg van de RCDV (Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's) te plaatsen. Met als doel om tot een uniform landelijk beleid te komen.

**Voor meer informatie kunt u terecht bij het algemene persnummer van de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond: [redacted] of [redacted] [@vr-rr.nl](mailto:[redacted]@vr-rr.nl)**

5.1 lid 2i



# NIEUWSFLITS

## Medezeggenschap informeert

## Ondernemingsraad Brandweer

In dit nummer:  
Nieuws van BRR  
5 juni 2023  
Nr. 4

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

### Leden OR Brandweer

art. 5.1 lid 2e

Voor contactgegevens leden  
zie OR-pagina of mail/bel  
naar:

@vr-rr.nl

art. 5.1 lid 2e

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

art. 4.1 WOO

### Ziekteverzuim

art. 5.1 lid 2e

Voorafgaand onze vergadering hebben we [redacted], onze gesprekspartner van HR, uitgenodigd om ons bij te praten. Zoals over PTSS, dat als belangrijke verzuim oorzaak wordt benoemd. Er worden trainingen gegeven aan operationeel leidinggevendenden om signalen van PTSS te herkennen. Deze trainingen zijn ook voor de Coördinerend Bevelvoerders van de VG posten. Tevens gaf zij ons mee dat budget beschikbaar is gesteld voor BRR om collega's te







## Medezeggenschap informeert

## Ondernemingsraad Brandweer

helpen financiële situaties op te lossen.



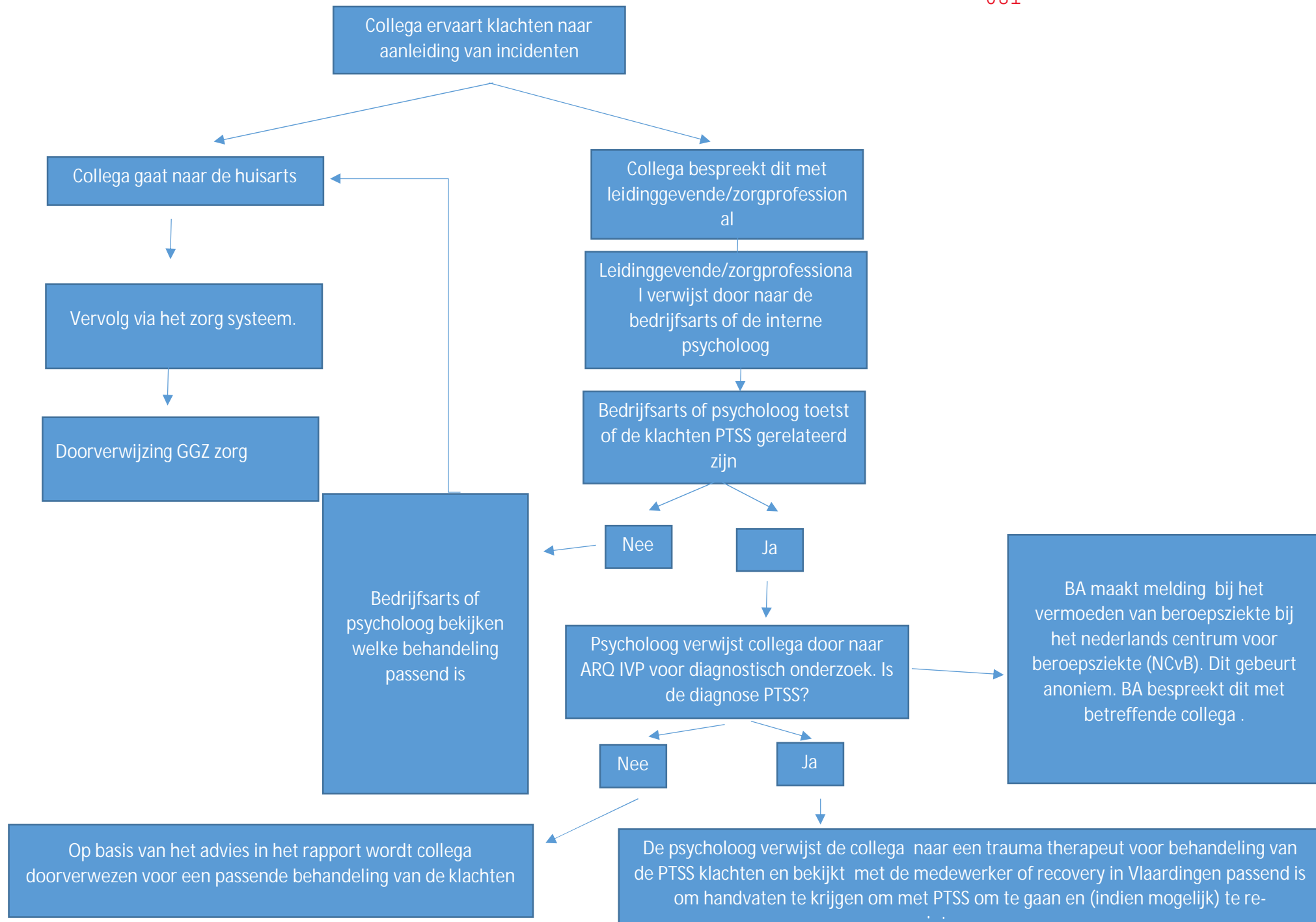
art. 4.1 WOO

### **Bericht over PTSS-als beroepsziekte**

Abusievelijk is in onze Nieuwsflits van vrijdag jl. een bericht met onjuiste strekking gepubliceerd. In onze volgende nieuwsbrief na 4 juli komen we terug op dit onderwerp.

**Vragen?** Over de Nieuwsbrief of wil je iets kwijt aan de OR? Zie onze contactgegevens bovenaan.





## Q&A

1. Het kan zijn dat iemand via de huisarts gaat. Ze beginnen bij bedrijfsarts, maar dat is niet altijd stap 1. Huisarts of in eigen omgeving. Stel iemand gaat zelf aan de slag. Hoe weten wij dat? hoe zit dat?

Collega's kunnen er voor kiezen om de PTSS klachten niet te bespreken met leidinggevende en het volledig via het zorgsysteem te doen. De collega gaat bijvoorbeeld naar de huisarts. De huisarts zal doorverwijzen naar de GGZ. Dat is een vrijwillige keuze. Het voornaamste is dat de collega een passende behandeling krijgt voor zijn klachten.

2. Wie bepaalt dat PTSS door het werk komt of privé sfeer? Doet ARQ dat? Op basis waarvan wordt het vastgesteld? Hoe gaan we er mee om als iemand zelf iets geregeld heeft?

ARQ IVP stelt de diagnose PTSS op en geeft in haar advies, die alleen voor de bedrijfsarts en de psycholoog inzichtelijk is (komt ook niet in het personeelsdossier) wel aan of er sprake is van traumatische incidenten. Zij neemt hierin niet mee of de PTSS te wijten is aan de VRR.

De huisarts kan ook de indicatie geven dat er sprake is van PTSS en zal doorverwijzen naar de GGZ die diagnose afgeven. De huisarts kan ook doorverwijzen naar ARQ IVP (zij zijn ook een GGZ instelling) maar dan is de wachttijd langer dan via de VRR.

De BA meldt bij het NCVB bij vermoeden van beroepsziekte. Het centrum bepaalt of er sprake is van beroepsziekte. Dit gebeurt anoniem.

De bepaling van de bedrijfsarts zegt nog niets over wie aansprakelijk is. De VRR heeft besloten om wat betreft het juridisch kader te wachten op landelijke ontwikkelingen. PTSS is juridisch gezien nog niet vastgesteld als zijnde beroepsziekte. Het is nu nog aan de medewerker zelf om de VRR aansprakelijk te stellen als zij denken dat de PTSS is ontstaan bij de VRR.

3. Wordt PTSS vastgesteld op basis van gesprek met medewerker?

De bedrijfsarts en/of psycholoog doen indicatiestelling. Zij zijn ervaren en opgeleid om indicatie te geven of er sprake is van traumatische ervaringen. De psycholoog hanteert ook een vragenlijst. Voor vaststelling verwijst de psycholoog door naar Arq IVP die uitgebreid onderzoek doen, zij hanteren diverse vragenlijsten en gesprekken met psychologen en psychiaters. Zij zijn gespecialiseerd in PTSS bij hulpverleners. Er kan ook sprake zijn dat een medewerker last heeft van incidenten maar dat er geen sprake is van PTSS. Ook dan geven zij gedegen advies hoe de klachten van de medewerker verholpen kunnen worden.

4. Wordt leidinggevende geïnformeerd?

De bedrijfsarts/psycholoog informeren met toestemming van de medewerker de leidinggevende. De leidinggevende heeft immers het budget voor behandeling en recovery. De informatie betreft alleen dat er sprake is van diagnose PTSS, geen inhoudelijke informatie.

De leidinggevende wordt op de volgende momenten geïnformeerd: Als de bedrijfsarts/psycholoog de indicatie hebben dat er sprake is van PTSS gerelateerde klachten en als er een doorverwijzing plaatsvindt naar aanleiding van het onderzoek. Behandeling vindt plaats via Arq IVP, zij zoeken een

therapeut in de regio waar de medewerker woont. De leidinggevende wordt geïnformeerd over het traject (aantal behandelingen) en een eventueel vervolg.

5. Nu zijn er veel (wat mensen vanuit brandweer bij recovery in Vlaardingen. Zij krijgen handvatten hoe ze ermee om kunnen gaan. Dit gaat over PTSS.

De kracht van het recovery programma is dat gericht zijn op operationele collega's en handvaten geven hoe om te gaan met mentale overbelasting (waar PTSS een vorm van kan zijn). De meeste collega's die doorverwezen zijn hebben last van PTSS gerelateerde klachten maar het kan ook zijn dat het programma passend is voor een collega die mentaal overbelast is en baat heeft bij oefeningen die meer gericht zijn op het lijf. Zij coachen in de natuur, met ademhalingsoefeningen, beweging en de steun uit de groep. Zowel de bedrijfsarts als de psycholoog zijn bekend met dit programma en kunnen het advies geven om de medewerker hiernaar te verwijzen.

Mocht er geen sprake zijn van PTSS of mentale overbelasting, maar de oorzaak meer in persoonlijkheidskenmerken zitten en privégebieden zijn dan kan worden doorverwezen naar een andere behandelaar via de GGZ door de huisarts. De psycholoog en de bedrijfsarts kunnen een verwijzing maken voor de huisarts. Dan gaat het buiten leidinggevende om. Of medewerker informeert zelf, op eigen initiatief, leidinggevende.

art. 5.1 lid 2e

Van: [redacted]@vr-rr.nl>  
 Verzonden: maandag 22 januari 2024 16:54  
 Aan: art. 5.1 lid 2e [redacted]; Littooij, Arjen  
 CC: [redacted]  
 Onderwerp: RE: Artikelen Brandweerkrant

Ter info, de volgende spin-off:

Brandweer Nederland heeft ons aangeleverde artikel over PTSS ook op haar [website](#) gedeeld en er oa. [via X](#) naar verwezen. De tweet krijgt 16 retweets en 35+ likes. En een aantal reacties van mensen die de aandacht voor dit onderwerp heel belangrijk vinden. (16-01)

Groet!

art. 5.1 lid 2e

Van: [redacted] art. 5.1 lid 2e  
 Verzonden: dinsdag 12 december 2023 14:59  
 Aan: [redacted], [redacted] <[redacted]@vr-rr.nl>; [redacted]@vr-rr.nl>; [redacted]@vr-rr.nl>; Littooij, Arjen [redacted]@vr-rr.nl>; [redacted]@vr-rr.nl>  
 CC: [redacted]@vr-rr.nl>; [redacted]@vr-rr.nl>; [redacted]@vr-rr.nl>; [redacted]@vr-rr.nl>  
 Onderwerp: Artikelen Brandweerkrant

Ter info!

In de wintereditie van de landelijke Brandweerkrant zijn ook twee verhalen uit onze regio opgenomen. Op pagina 7 staat een artikel over PTSS, en op pagina 12 een verhaal over het zilveren kruis van verdienste voor Peter Schuurmans.

In de Brandweerkrant van Nederland vind je nieuws van en voor de brandweer in Nederland. Deze krant verschijnt 4x per jaar. De edities worden gedrukt verspreid over alle brandweerkazernes en -posten in Nederland en zijn ook [digitaal](#) te lezen. Na verschijning van de krant kunnen 'losse' verhalen ook via de website en Facebook-kanalen van Brandweer Nederland worden gedeeld, al gebeurt dat alleen met artikelen waarvan de inhoud een langere 'houdbaarheidsdatum' heeft.

De volgende editie verschijnt in maart '24. Ook dan is weer een moment om onze verhalen breder te delen. Ideeën voor deze editie zijn welkom!

Met vriendelijke groet,

art. 5.1 lid 2e

[redacted] t) Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond  
 Concerntaken| Afd. Communicatie| T: [redacted] | [@vr-rr.nl](#) | [vr-rr.nl](#) | Postbus 9154, 3007 AD Rotterdam | World Port Center (WPC), Wilhelminakade 947, Rotterdam. Bij een bezoek aan het WPC dien je je te kunnen legitimeren. Kom je met de auto, parkeer dan (betaald) in [Q-park De Rotterdam](#).

Aanwezig op maandag, dinsdag, woensdag en donderdag



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond





## PTSS is als een bal onder water

\_\_\_\_\_ werkt sinds 2020 als bedrijfspsycholoog bij de VRR. Zij is onderdeel van het Team Vitaliteit, dat zich richt op gezonde en fitte medewerkers, fysiek én mentaal. \_\_\_\_\_ is coördinator van dit team en beleidsadviseur Vitaliteit. Speerpunt binnen het Team Vitaliteit is PTSS, waar vooral collega's in operationele functies (meldkamer, ambulance, brandweer) mee te maken kunnen krijgen.

art. 5.1 lid 2e

**Om maar met de deur in huis te vallen, \_\_\_\_\_: wat is PTSS?**

'PTSS staat voor posttraumatische stressstoornis. Dit kun je ontwikkelen als je iets schokkends of ingrijpends meemaakt en dat niet goed verwerkt. De traumatische gebeurtenis achtervolgt je in nachtmerries, maar ook overdag in flashbacks. Of je vermijdt het juist om er niet aan te hoeven denken. Daardoor kun je je zo slecht voelen, dat het je belemmert in je dagelijkse dingen. Vergelijk het met een bal die je met alle macht onder water probeert te houden, totdat 'ie in alle hevigheid naar boven komt.'

**Komt PTSS vooral voor in operationele functies?**

\_\_\_\_\_: 'Voornamelijk wel. Onze hulpverleners komen op plekken waar ieder ander wordt weggehouden. Alles in je lijf zegt: *don't go there*. Als je zo'n ingrijpende gebeurtenis niet goed kunt verwerken, dan zijn er meerdere waarschuwingssignalen. Je bent snel geïrriteerd, slaapt slecht of je vertoont vermijddgedrag door niet meer op bepaalde plekken te willen zijn of je af te sluiten voor bepaalde meldingen. Dat kunnen ervaringen van kort geleden zijn, maar ook een opeenstapeling van meerdere incidenten die je nooit een plek hebt kunnen geven. Natuurlijk zijn de operationele collega's hierop getraind, maar het is de verantwoordelijkheid van de organisatie om collega's te begeleiden als ze mentale klachten aan een incident overhouden.'

**Hoe gaat de VRR hiermee om?**

\_\_\_\_\_: 'De VRR neemt dit gevaar heel serieus en heeft daarom in 2020 een bedrijfspsycholoog aangesteld. Sinds januari is vanuit de afdeling HR een Team Vitaliteit samengesteld. Daar maken \_\_\_\_\_ en ik deel van uit, samen met de verzuimanalist, de bedrijfsartsen en de bedrijfsmaatschappelijk werker. We gaan trainingen organiseren voor operationeel leidinggevenden, zodat zij de signalen van mentale overbelasting kunnen herkennen. Dat kan PTSS zijn, maar ook een depressie, burn-out of overspanning. Natuurlijk stellen zij niet zelf de diagnose, maar zij kunnen wel ander gedrag signaleren. Samen met het Team Collegiale Ondersteuning organiseren we ook partneravonden. Mensen die dichtbij een persoon met PTSS staan, zijn er ook bij gebaat de symptomen te herkennen en tijdig aan de bel te trekken. Daarnaast willen we ook mental check-up-gesprekken gaan voeren met alle operationele medewerkers om een vinger aan de pols te houden. Liefst één keer per twee jaar. De VRR neemt PTSS serieus en handelt daar ook naar. Dat is echt waardevol.'

Tekst: \_\_\_\_\_

art. 5.1 lid 2e

Foto: \_\_\_\_\_

**Streamer:**

'De VRR neemt PTSS serieus en handelt daar ook naar.'





Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

PTSS

**Frank: 'Als ik eerder begrepen zou zijn, was het niet zover gekomen'**



Samenwerken aan **zorg** en **veiligheid**

► MEER INFORMATIE: KIJK OP MIJNVRR.NL OP DE PAGINA PERSONEELSPLEIN/VITALITEIT

*deze ruimte is niet zichtbaar deze verdwijnt in de cassette van de roll-up banner*





TCO-AVOND

2024



9 & 17 APRIL

What about your mental health

5.1 lid 2i

INSCHRIJVEN: [redacted] @VR-RR.NL

MAXIMAAL 100 PERSONEN PER AVOND VOL=VOL



TCO 2024



## INTRODUCTIE

085

Mentale gezondheid.  
Wie, wat, waar, waarom en vooral waarom nu?

Onze ervaring ligt in het handelen in situaties en gebieden onder verzwarende omstandigheden:  
Leven in niet ideale – onveilige thuissituaties; Werkzaamheden binnen terreur, oorlogsgebieden en aanslagen.  
Dit heeft, of je het nu wilt of niet, impact...met alle gevolgen van dien.

Nieuwsgierig waar jij staat en welke impact jouw mentale gezondheid op jouw (werk) leven heeft?  
Door dit zichtbaar te maken word je bewust wat voor jou belangrijk is.

Op deze avonden ontdekken en leren welke stappen jij kunt zetten om jouw standaard te bereiken en te handhaven.

Wij kijken er naar uit om jou te ontmoeten!

[redacted] art. 5.1 lid 2e

- Mede oprichter [redacted]
- Auteur First responder
- TV Hunted S7, S8 & S3 Vips
- Podcast scherpschutters 2020

[redacted]  
[redacted] art. 5.1 lid 2e

[redacted] art. 5.1 lid 2e

- Oprichter [redacted]
- TV Hunted into the wild S1 & S2 Vips
- Podcast scherpschutters 2024

[redacted]  
[redacted]  
[redacted]

## LOCATIES

**9 april 2024**  
Kazerne: Vlaardingen  
Inloop 19:00 start 19:30 tot 21:30

**17 april 2024**  
Kazerne: Middelharnis  
Inloop 19:00 start 19:30 tot 21:30

Document 86 TCO-binnen-de-brandweer\_verkennend-onderzoek.pdf

Reeds openbaar via de link:

<https://nipv.nl/nieuws/als-de-emmer-te-zwaar-wordt-verkennend-onderzoek-naar-de-georganiseerde-collegiale-ondersteuning-binnen-de-brandweer/#:~:text=binnen%20de%20brandweer-,Als%20de%20emmer%20te%20zwaar%20wordt%3A%20verkennend%20onderzoek%20naar%20de,collegiale%20ondersteuning%20binnen%20de%20brandweer&text=Na%20ingrijpende%20gebeurtenissen%20zijn%20psychosociale,zo%20veel%20mogelijk%20te%20voorkomen.>





Veiligheidsregio  
Rotterdam-Rijnmond



**BRANDWEER**  
Rotterdam-Rijnmond



# UITNODIGING!

TCO VOORLICHTINGSAVOND VOOR PARTNERS

7 november om 19.30 uur kazerne Vlaardingen of  
15 november om 19.30 uur Olympia kazerne Middelharnis

Meld je aan en stuur een e-mail naar: @vr-rr.nl

Samenwerken aan zorg en veiligheid



Veiligheidsregio  
Rotterdam-Rijnmond



**BRANDWEER**  
Rotterdam-Rijnmond

Beste collega,

Via deze weg nodigen wij vanuit het Team Collegiale Ondersteuning alle partners/achtervang van collega's in de repressieve/operationele dienst uit voor een voorlichtingsavond.

Tijdens deze bijeenkomst geven we informatie over wat het werken in de operationele dienst met je kan doen en hoe het verwerken van schokkende gebeurtenissen verloopt. We geven toelichting op de signalen die jij als partner/achtervang kan herkennen. Met achtervang bedoelen we een familielid, een goede vriend, etc.

Sprekers op deze avond zijn de maatschappelijk werkers van VRR en GB, de psycholoog en een partner vanuit de regio Brandweer Haaglanden met een inzage in 'de thuissituatie als jouw partner PTSS krijgt'.

We hopen op een goede opkomst omdat het thuisfront zeer belangrijk is bij het verwerken van ingrijpende gebeurtenissen.

Meld je aan voor de bijeenkomst op:

7 november om 19.30 uur kazerne Vlaardingen of 15 november om 19.30 Olympia kazerne Middelharnis door een e-mail te sturen naar [redacted]@vr-rr.nl.

Met vriendelijke groet,

5.1 lid 2i

Team Collegiale Ondersteuning

## Intern bericht PTSS Brandweer

26 februari 2024

In de media is momenteel belangrijke aandacht voor Posttraumatische stressstoornis (PTSS) en het beleid dat er binnen de diverse brandweerorganisaties in ons land is. Bij een noedmelding zijn jullie als brandweer vaak als eerste ter plaatse. Soms gaat het om een heftige situatie die impact kan hebben op jullie mentale gezondheid. En in sommige gevallen kan dit leiden tot PTSS-gerelateerde klachten.

De VRR is zo'n 2 jaar geleden gestart met een eigen aanpak rondom PTSS, in afwachting van landelijk beleid. Er is een PTSS-beleidsplan opgesteld waarin met name preventieve maatregelen zijn opgenomen, zoals trainingen voor nieuwe medewerkers en leidinggevenden, de inzet van een zelfscreeener en een Mental Check Up gesprek. We proberen op deze manier zo vroeg mogelijk signalen te herkennen om uitval te voorkomen. Naast de preventieve maatregelen heeft de VRR een **art. 5.1 lid 2e** een psycholoog in dienst, [REDACTED]. Zij wordt ingezet op het voorkomen van uitval, het herkennen van PTSS-klachten en het ondersteunen van herstel. Collega's kunnen voor het werken aan herstel onder andere terecht bij het Recoverytraining centrum in Vlaardingen. Dit centrum is in samenwerking met de politie-eenheid Rotterdam opgezet.

### Landelijke erkenning

Naast deze regionale aanpak pleit de VRR voor het landelijk erkennen van PTSS als beroepsziekte. Om in te kunnen zetten op eenduidig beleid en een landelijke PTSS-aanpak voor alle brandweermannen en -vrouwen. "Ik ben blij dat dit onderwerp nu de aandacht krijgt die het verdient, en hoop dat er snel landelijke erkenning komt voor alle brandweercollega's" aldus directeur brandweer [REDACTED]. **art. 5.1 lid 2e**

### Tijdelijke regeling

In afwachting van landelijk beleid heeft de VRR een [tijdelijke regeling](#) getroffen voor de beroepsbrandweer. De regeling gaat over vergoedingen voor de beroepsmedewerker met gediagnostiseerde PTSS waarvan aannemelijk is dat de PTSS door het (brandweer)werk is opgelopen. De vergoedingen bestaan uit een aanvulling op het salaris tot 100%, het vergoeden van noodzakelijk gemaakte medische kosten en het vergoeden van reiskilometers voor noodzakelijk medisch bezoek.

De regeling is ingegaan op 1 januari 2024 en geldt maximaal twee jaar, of korter - tot het moment dat er een landelijke regeling is. Medewerkers die in aanmerking denken te komen voor de regeling kunnen een aanvraag indienen in MijnPZ. Mocht je vragen hebben, kan je deze stellen aan het HR-loket.

### Regionale aanpak Rotterdam-Rijnmond

De regionale PTSS-aanpak van de VRR ziet er als volgt uit:

- Inzet van een eigen psychologe die collega's met PTSS-klachten ondersteunt en doorverwijst naar de juiste hulp.
- Samenwerking met PTSS-centra waar veel ervaring en kennis is in het begeleiden van mensen met deze ziekte, waaronder Arq-ivp en Centrum '45
- Ons Recovery-programma. In samenwerking met de politie eenheid Rotterdam kunnen brandweermannen en -vrouwen met PTSS-klachten deelnemen aan een programma in het Recoverytraining Centrum in Vlaardingen. Hier wordt onder professionele begeleiding aan hun herstel gewerkt.
- Direct na een heftig incident biedt het Team Collegiale Ondersteuning (TCO) nazorg en professionele hulp aan de betrokken hulpverleners.

- Trainingen en bijscholingen voor leidinggevenden en operationele medewerkers waarin we onze mensen bewustmaken van de impact die schokkende ervaringen tijdens het werk op hun leven kan hebben. Daarbij geven wij handvatten om signalen van PTSS te herkennen en te voorkomen.
- Eind 2023 hebben we een tijdelijke regeling opgesteld zodat medewerkers met gediagnosticeerde PTSS niet in salaris terugvallen en ook medische kosten worden vergoed. Hiermee lopen we vooruit op een landelijke regeling.

Naast deze regionale aanpak zetten wij ons in om dit onderwerp op de agenda van het landelijke overleg van de RCDV (Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's) te plaatsen. Met als doel tot een uniform landelijk beleid te komen.

Op de [pagina over PTSS](#) op intranet vind je meer informatie over dit belangrijke onderwerp.

# NIEUWSFLITS

## Medezeggenschap informeert

In dit nummer:  
Nieuws uit de  
overlegvergadering BRR  
23 mei 2023  
Nr. 4

### Leden OR Brandweer

art. 5.1 lid 2e

Voor contactgegevens leden  
zie OR-pagina of mail/bel  
naar:

@vr-rr.nl

art. 5.1 lid 2e

art. 4.1 WOO

## Ondernemingsraad Brandweer

art. 4.1 WOO

### PTSS-beroepsziekte?

Het lijkt erop dat onze algemeen directeur ten onrechte heeft aangegeven dat PTSS juridisch als beroepsziekte wordt beschouwd. Niettemin onderneemt de organisatie stappen om PTSS aan te pakken, ondanks de juridische beperkingen. Eind van het jaar presenteert de afdeling HR een voorstel aan de DR, waarbij de landelijke ontwikkelingen worden gevolgd.



## Medezeggenschap informeert

## Ondernemingsraad Brandweer

### Ziekteverzuim

Voorafgaand onze vergadering hebben we [REDACTED], onze gesprekspartner van HR, uitgenodigd om ons bij te praten. Zoals over PTSS, dat als belangrijke verzuim oorzaak wordt benoemd. Er worden trainingen gegeven aan operationeel leidinggevenden om signalen van PTSS te herkennen. Deze trainingen zijn ook voor de Coördinerend Bevelvoerders van de VG posten. Tevens gaf zij ons mee dat budget beschikbaar is gesteld voor BRR om collega's te helpen financiële situaties op te lossen.

art. 5.1 lid 2e

[REDACTED]

art. 4.1 WOO

**Vragen?** Over de Nieuwsbrief of wil je iets kwijt aan de OR? Zie onze contactgegevens bovenaan.





## 'Je staat er niet alleen voor'

De aanpak van PTSS is een van de speerpunten **binnen de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond** (VRR). Zo is er een bedrijfspsycholoog aangesteld, een Team Vitaliteit opgericht en is er aandacht voor collegiale opvang bij incidenten.

Dat dit nodig is, blijkt wel uit een aangrijpend interview onlangs in het AD (4 nov) met hulpverleners met PTSS uit de regio Rotterdam-Rijnmond. Zo werd brandweerman [REDACTED] ( [REDACTED] ) ernstig ziek door zijn werk. Hij is blij dat zijn werkgever eindelijk erkent dat hij ziek is geworden door zijn beroep. "Ik heb elk detail opgeslagen van te veel incidenten. Ik ben beschadigd. Ik werk al lang niet meer en kan niet meer werken. Wat heb ik nog voor toekomst? PTSS is geen griep", zegt hij in de krant. **art. 5.1 lid 2e**

Directeur Arjen Littooi sprak met meerdere medewerkers met PTSS, "Ik zag en voelde hun pijn, hun verdriet. Dát is waarom wij nu een psycholoog in dienst hebben . Weet dat we er als organisatie voor je zijn. Je staat er niet alleen voor."

### Psycholoog

**art. 5.1 lid 2e** "PTSS kun je ontwikkelen als je iets schokkends of ingrijpends meemaakt en dat niet goed verwerkt", vertelt [REDACTED], sinds 2020 werkzaam bij de VRR als psycholoog. "De traumatische gebeurtenis blijft je dan achtervolgen in nachtmerries, maar ook overdag in flashbacks. Wat ik ook zie gebeuren, is dat mensen het stilstaan bij die traumatische gebeurtenis juist krampachtig gaan vermijden. In beide gevallen kun je je zo slecht gaan voelen, dat je belemmerd wordt in alles wat je doet. Ik vergelijk het met een bal die je uit alle macht onder water probeert te houden. Die bal glipt onherroepelijk een keer uit je handen, breekt door het wateroppervlak en springt dan in alle hevigheid omhoog."

### Aanpak VRR

[REDACTED] is coördinator van team Vitaliteit: "We zijn bezig met trainingen om de signalen van mentale overbelasting te leren herkennen. Team Collegiale Ondersteuning (TCO) organiseert ook partneravonden. Mensen die dichtbij een persoon met PTSS staan, zijn er ook bij gebaat de symptomen te herkennen en tijdig aan de bel te trekken. We willen ook graag periodiek mental check-up-gesprekken (MCU) gaan voeren met alle operationele medewerkers om de vinger aan de pols te houden. De VRR neemt PTSS niet alleen serieus, we handelen er ook naar. Dat maakt het echt waardevol."

# TCO partneravond

door

en

art. 5.1 lid 2e



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond





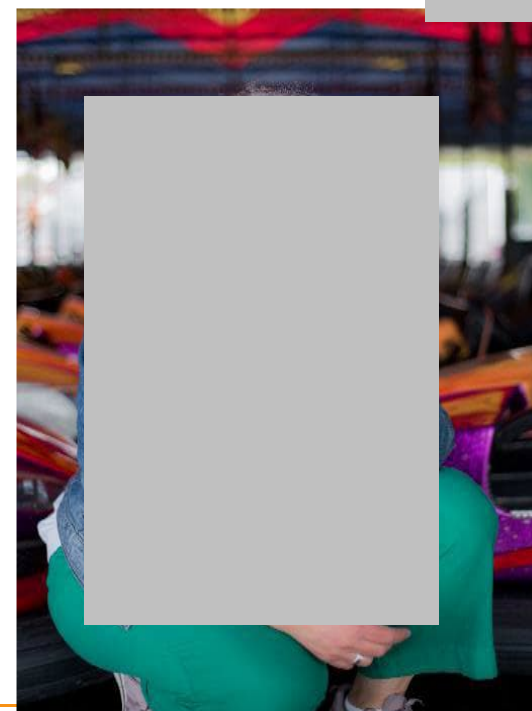
## & Bedrijfsmaatschappelijk werk

art. 5.1 lid 2e

- Werkzaam voor de VR-RR maar in dienst bij Gimd, onderdeel van Zorg van de Zaak (bedrijfshulpverlening).
- Focus op preventie en wil laagdrempelig zijn.
- Richt zich op het meedenken, adviseren en coachen van medewerkers. Denk hierbij aan vragen/problemen t.a.v. stressklachten, privé-gerelateerde zaken, verstoorde arbeidsverhoudingen, financiële problemen enz.
- Wanneer nodig doorverwijzing.
- Medewerker kan rechtstreeks contact opnemen. Geen verwijzing van HR of leidinggevende nodig.
- Aanmelden via:  
 of @gimd.nl of  
 of @gimd.nl

art. 5.1 lid 2e

art. 5.1 lid 2e



art. 5.1 lid 2e





## [Redacted], **Bedrijfsmaatschappelijk werk**

art. 5.1 lid 2e

- Werkzaam voor de Gezamenlijke Brandweer, vanuit ArboUnie.
- Vanuit de politie via Brandweer Rotterdam uitgekomen bij ArboUnie. Daarnaast eigen praktijk voor Trauma- en VerliesIntegratie.
- Mensen in hun kracht zetten en op zoek naar je eigen oplossing.
- Bereikbaarheid: [Redacted]@arbounie.nl of [Redacted]

art. 5.1 lid 2e



art. 5.1 lid 2e



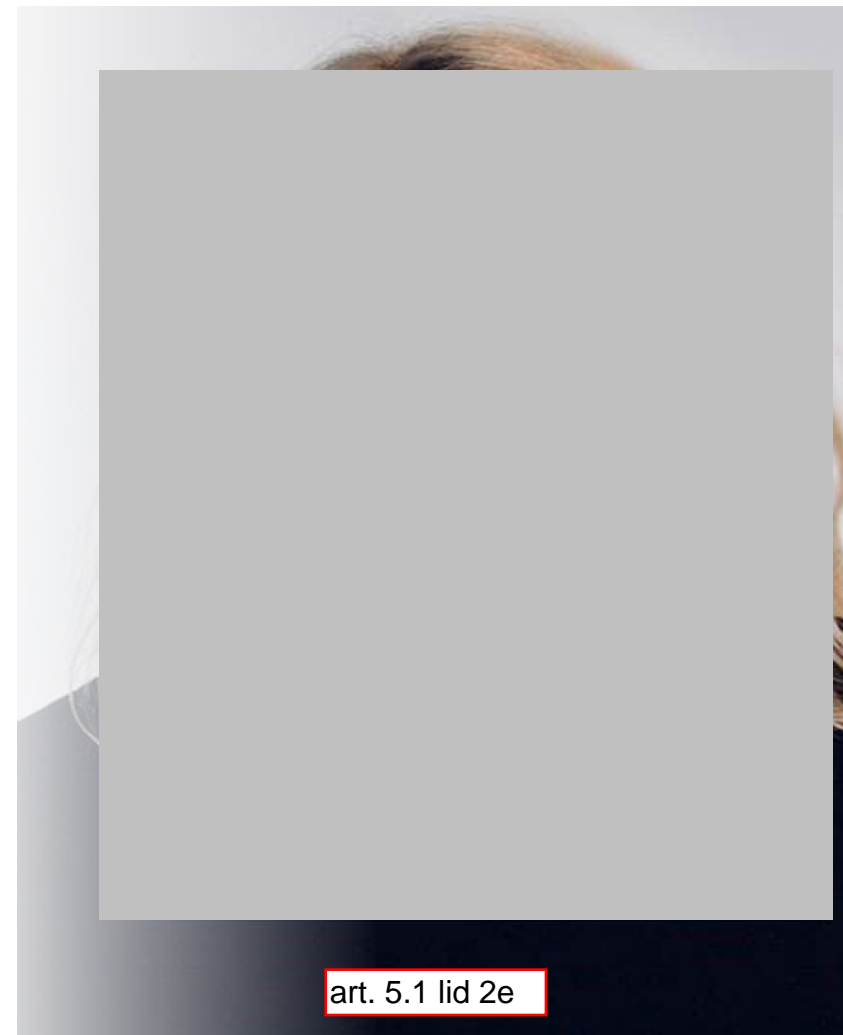
## [redacted], organisatiepsycholoog

art. 5.1 lid 2e

- In dienst van de VRR sinds 2001, verschillende functies. Sinds 2020 Organisatiepsycholoog
- In 2019 1,5 jaar bij de politie gedetacheerd als psycholoog, daar veel ervaring opgedaan met stressverwerking bij operationele medewerkers;
- Als organisatiepsycholoog vooral bezig met stressverwerking en begeleiden van medewerkers, zoveel mogelijk preventief om uitval te voorkomen;
- Doorverwijzing naar instanties onder andere voor onderzoek PTSS
- Beleid op het gebied van PTSS;

Je kunt rechtstreeks met mij contact opnemen op : ([redacted] of [redacted]@vr-rr.nl

art. 5.1 lid 2e

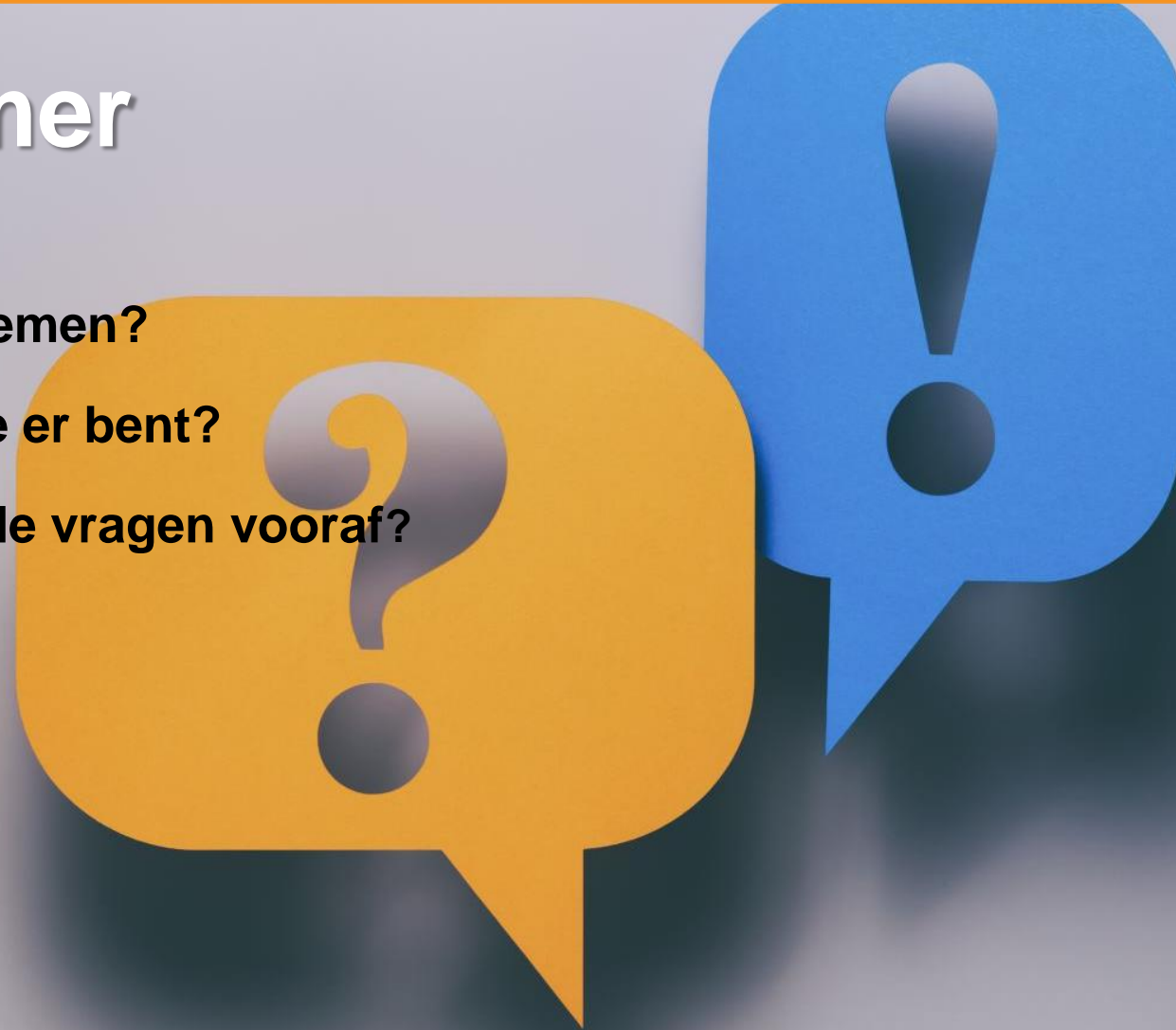


art. 5.1 lid 2e



# Binnenkomer

- **Wat wil je meenemen?**
- **Wat maakt dat je er bent?**
- **Zijn er prangende vragen vooraf?**





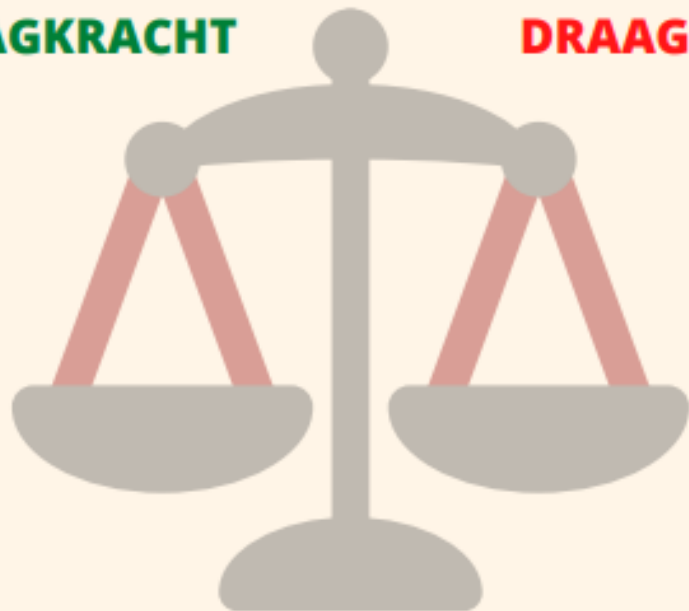
## Waarom doen we dit?



# VIND JE BALANS

**DRAAGKRACHT**

**DRAAGLAST**



**Energiegevers**

**Hulpbronnen**

Interesse  
Empathie  
Sociale steun

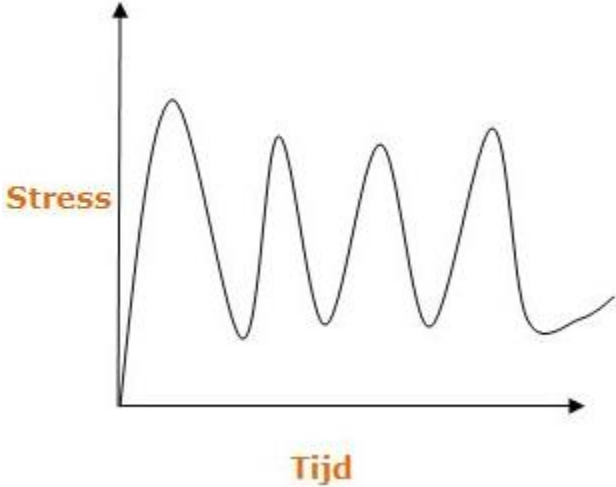
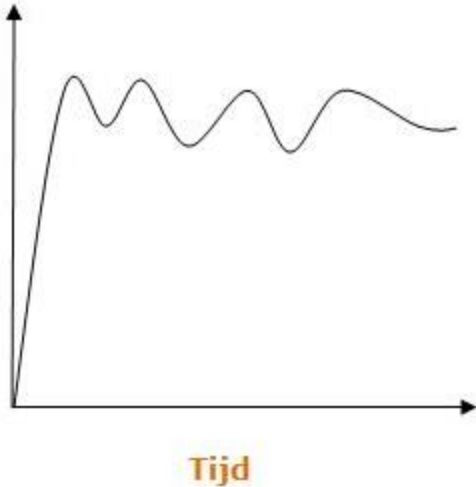
Hobby  
Beweging

**Stressoren**

Privé  
Organisatorisch  
Operationeel



# Oorzaken: gezond vs ongezond

Gezonde stress	Ongezonde stress
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Spanning</li><li>▪ Vermoeidheid</li><li>▪ Herstel</li></ul> <p data-bbox="654 665 968 696"><b>Stress met herstel</b></p>  <p>The graph shows a series of four peaks. Each peak is followed by a dip that returns to the baseline level. The y-axis is labeled 'Stress' and the x-axis is labeled 'Tijd'.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Voortdurende spanning</li><li>▪ Voortdurende vermoeidheid</li><li>▪ Uitputting</li></ul> <p data-bbox="1566 665 1932 696"><b>Stress zonder herstel</b></p>  <p>The graph shows a single high peak followed by several smaller peaks that do not return to the baseline. The y-axis is labeled 'Stress' and the x-axis is labeled 'Tijd'.</p>

# Symptomen van stress

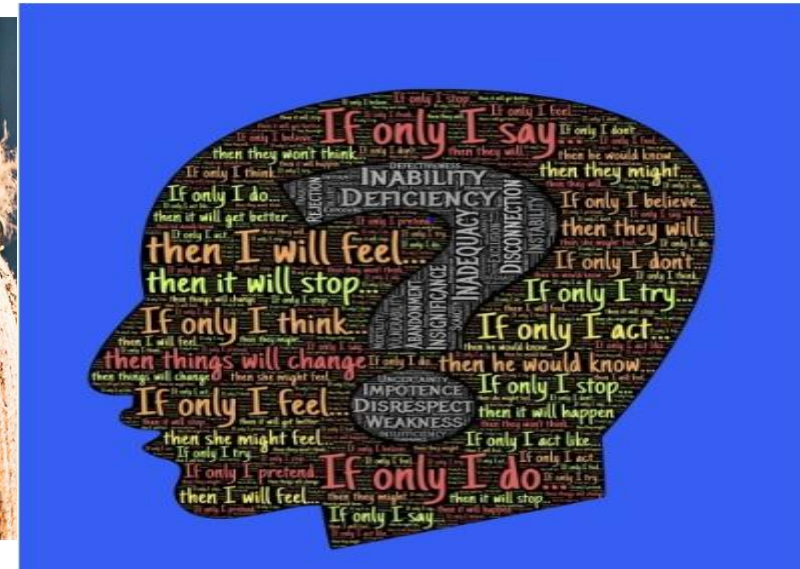
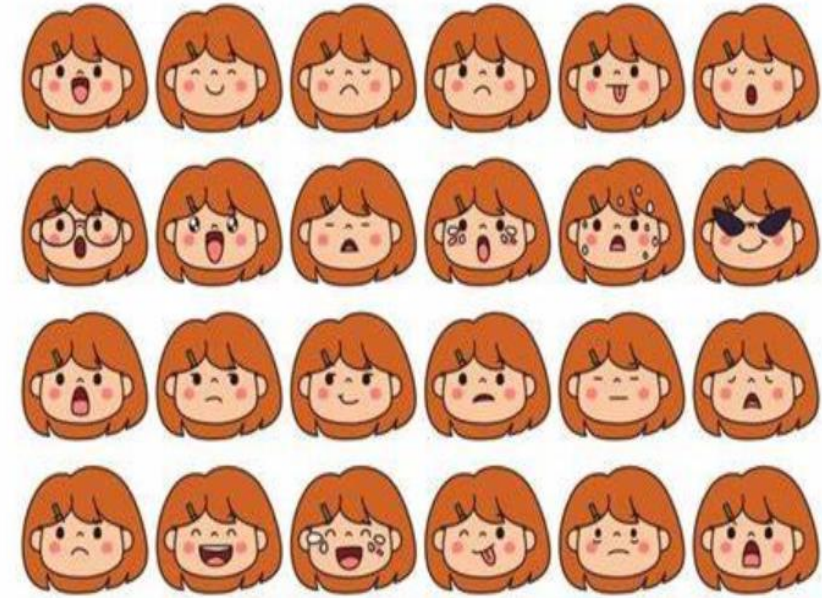
Lichamelijk	Gedrag	Psychisch/ emotioneel
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Oververmoeid</li><li>▪ Vermageren/ aankomen</li><li>▪ Nagelbijten</li><li>▪ Beven/ zweten/ trillen</li><li>▪ Tics</li><li>▪ Huilen</li><li>▪ Gespannen houding</li><li>▪ Hyperventileren</li><li>▪ Huiduitslag</li><li>▪ Vaker lichamelijk ziek</li><li>▪ Spanning in nek of schouders</li><li>▪ Duizelig gevoel</li><li>▪ Slaapproblemen</li><li>▪ Hoofdpijn</li><li>▪ Spierpijn</li><li>▪ Opgeblazen gevoel</li><li>▪ Hartkloppingen/ pijn of druk op borst</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Overwerken</li><li>▪ Onderpresteren</li><li>▪ Onzorgvuldigheid</li><li>▪ Geen pauzes nemen</li><li>▪ Minder sociaal</li><li>▪ Meer/ ongezonder eten</li><li>▪ Meer roken</li><li>▪ Van de hak op de tak springen</li><li>▪ Minder ontspannen/ sporten</li><li>▪ Meer medicijnen gebruiken</li><li>▪ Minder over situaties praten</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Prikkelbaar</li><li>▪ Agressief</li><li>▪ Angstig</li><li>▪ Ongeïnspireerd/ diepe zuchten</li><li>▪ Snel schrikken</li><li>▪ Ongemotiveerd</li><li>▪ Ontevreden</li><li>▪ Vergeetachtig/ slecht kunnen concentreren</li><li>▪ Sarcastisch</li><li>▪ Sombor</li><li>▪ Besluiteloos/ chaotisch</li><li>▪ Geen afstand kunnen nemen</li><li>▪ Verdrietig gevoel/ depressief</li><li>▪ Zelfverwijten/ schuldgevoel</li><li>▪ Angst voor toekomst</li><li>▪ Gevoel van onrust/ opgejaagd</li><li>▪ Onzeker gevoel</li><li>▪ Onwettelijk gevoel</li><li>▪ Ongeïnteresseerd gevoel</li><li>▪ Piekeren</li></ul>



# Hoe verwerk je stress



Ik moet stoppen met piekeren,  
ik moet stoppen met piekeren,  
ik moet stoppen met piekeren,  
ik moet stoppen met piekeren...





## Ingrijpende gebeurtenis - operationeel

Een schokkende gebeurtenis wordt door de persoon in kwestie als schokkend ervaren.

Vaak is er dan sprake van een situatie met de volgende kenmerken:

- Onverwacht;
- Overweldigend;
- Levensbedreigend;
- Onrechtvaardig;
- Zinloos;



→ *Een intens gevoel van machteloosheid speelt vaak een grote rol*

---



# Normale reactie op een ingrijpende gebeurtenis

Mogelijke reacties kunnen zijn:

- Slecht slapen (niet kunnen inslapen of vaak wakker worden);
  - Moeite met concentratie;
  - Alertheid, op de hoede zijn, snelle schrikreactie;
  - Snel geïrriteerd zijn;
  - Algemene onrust;
  - Snel(ler) emotioneel;
  - Lichamelijke reacties zoals misselijkheid en hoofdpijn;
  - Toegenomen gevoel van onveiligheid en kwetsbaarheid;
  - Het opnieuw bovenkomen van herinneringen en gevoelens met betrekking tot situaties uit het verleden (variërend van nachtmerries tot sterke herbelevingen).
-



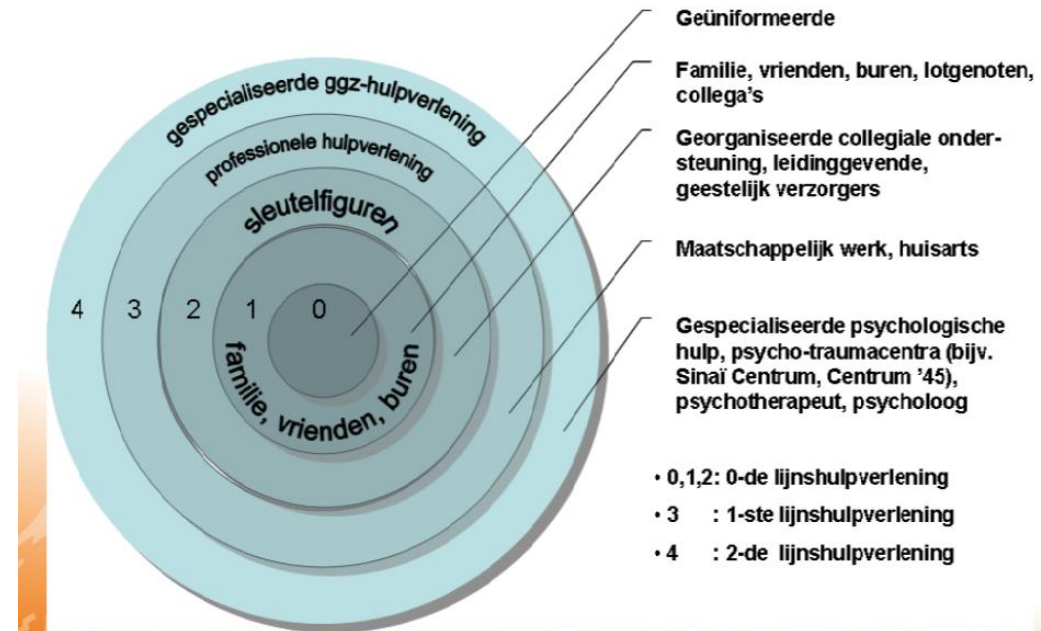
## Wanneer alert?

- De gedachten die samenhangen met de gebeurtenis bewust proberen te onderdrukken of te ontkennen;
  - Bagatelliseren wat er gebeurd is (door bijvoorbeeld te stellen dat het nog veel erger had kunnen zijn);
  - Middelen gebruiken om te vergeten (alcohol, drugs, medicatie);
  - Alle activiteiten afzeggen en thuis gaan zitten wachten tot je je beter gaat voelen;
  - Grappen maken die niet passen bij de situatie;
  - Schuldigen aanwijzen.
  - Als de normale klachten lang aanhouden en geen verbetering optreedt.
-

# Verwerken van een ingrijpende gebeurtenis

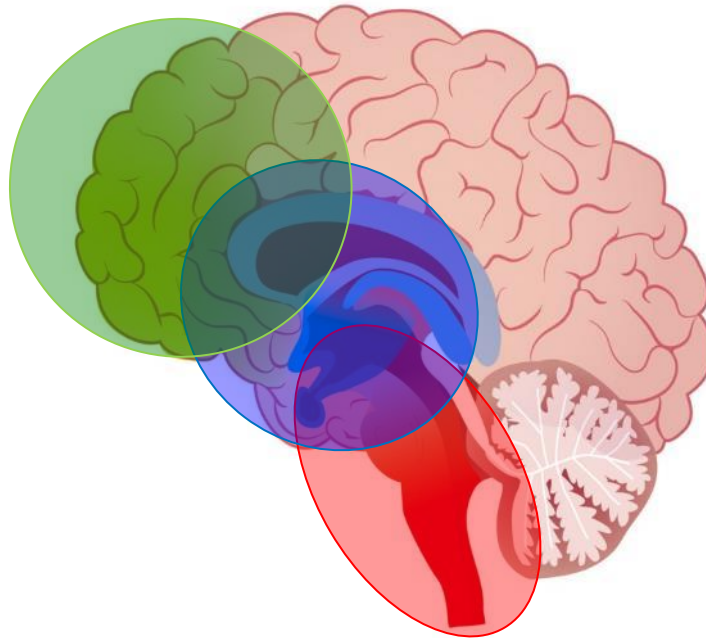
- In 90% van de gevallen waarbij iemand te maken krijgt met een ingrijpende gebeurtenis wordt dit 'opgelost' in de eigen sociale kring:
  - Collega's;
  - Partner;
  - Vrienden/familie;
  - Buren enz.
- Soms loopt dit soms anders en is er hulp van een professional nodig. Wacht hier te niet lang mee!
- Wanneer ongezond??
- Welke klachten??

## Kringenmodel van Gersons



# Overbelasting & Herstel

- Gedragsveranderingen
- Werkgeheugen overbelast
- Concentratieproblemen
- Demotivatie / disfunctioneren
- Immuun systeem aangetast
- Spijsverteringsproblemen
- Slapeloosheid (doorslapen)
- Piekeren
- Stemmingwisselingen
- Angstig
- Overmatig waakzaam
- Prikkelbaar
- Slapeloosheid (inslapen)
- Koolhydraten behoefte
- Hartkloppingen
- Hoge bloeddruk



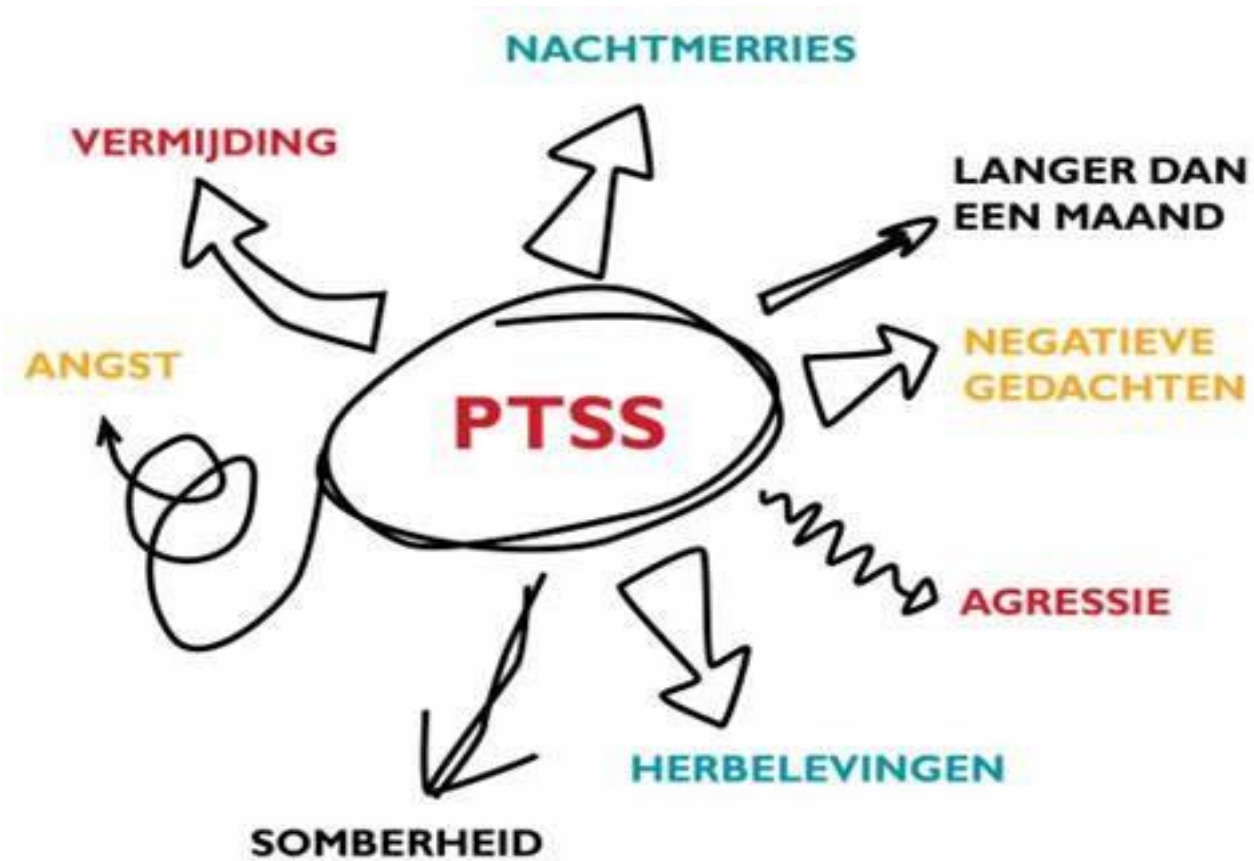
- Zingeving
- Psycho-informatie
- Perspectief veranderen
- Sociale Steun
- Ervaren van controle
- Slaap / waak ritme
- Dieet / Voeding
- Farmacie (pillen)
- Sociale steun
- ...knuffelen!
- Sporten / bewegen
- Hartcoherentie
- Ontspanningsoefeningen
- Mindfulness
- Let op dieet (eten & drinken)







# Post Traumatisch Stress Syndroom





**Zelfscreener** <https://tinyurl.com/> [redacted]

5.1 lid 2i

Inschatting wat kost je energie en wat geeft je energie

1. Algemeen functioneren (1 tot 10)
2. Energiebronnen in het dagelijks werk en privéleven

\* Steun collega's, humor, goede samenwerking team, uitdagingen, autonomie, professionele ontwikkeling, erkenning en waardering van anderen over je werk, steun ervaart voor nieuwe ideeën

3. **Stressoren** Hoge werkdruk, lage werkdruk, faciliteiten, ervaren leidinggevende (Kennis en kunde), regelgeving, flexibiliteit collega's, samenwerken externe partijen, stress thuis, schakelen werk/privé, ongewenst gedrag

4. **Persoonlijke hulpbronnen**

Afleiding in sport, ik kan emotioneel afstand bewaren tot het werk, steun partner/vrienden, flexibiliteit, trots,





## TCO inzet

- Inzet TCO bij een incident wordt geregeld via de meldkamer.
  - Voor het aanvragen van een TCO gesprek buiten een incident om kan gebeld worden met het telefoonnummer van de TCO coördinator :   5.1 lid 2i
  - Deze zal de hulpvraag beoordelen en verwijzen naar de juiste personen.
-

# ZORGWIJZER



Het kan gebeuren dat je je niet zo oké voelt. Welke mogelijkheden zijn er dan? Klop aan bij je leidinggevende. Hij/zij is er voor je om te kijken wat de mogelijkheden zijn. Ook hebben we de volgende professionals:



## TCO

5.1 lid 2i



Als je als hulpverlener in je werk iets mee hebt gemaakt en je de behoefte hebt om met iemand na te praten. Er zijn heel veel collega's beschikbaar die tijd voor een gesprek met jou vrij willen maken; een gesprek in vertrouwen tussen twee collega's.



## BEDRIJFSMAATSCHAPPELIJK WERK

5.1 lid 2i



Als je problemen ervaart die invloed hebben op je werk (o.a.: stressklachten, verstoorde arbeidsverhoudingen, persoonlijke (financiële) problemen).

@gimd.nl  
@gimd.nl

art. 5.1 lid 2e



## ORGANISATIEPSYCHOLOOG

5.1 lid 2i



De organisatiepsycholoog is vooral gericht op stressverwerking en kijkt met je mee wat de oorzaak zou kunnen zijn van je klachten. Zij geeft handvaten om je draaglast (stress) te verminderen en je draagkracht (hoe ga je met stress om) te verstevigen. Zij kan je ook doorverwijzen naar instanties (therapeuten). Zij richt zich met name ook op Post Traumatisch Stress Syndroom (PTSS).

@vr-rr.nl of:

art. 5.1 lid 2e



## BEDRIJFSARTS



Je hoeft niet ziek te zijn om een consult bij de bedrijfsarts aan te vragen. De bedrijfsarts biedt een luisterend oor tijdens een arbeidsomstandigheden consult en geeft deskundig advies.

Stuur een mail naar: @arbounie.nl of bel:



## VERTROUWENSPERSOON



Heb je te maken met ongewenst gedrag en wil je dit niet met je leidinggevende bespreken? Zoek contact met een vertrouwenspersoon.



## COACHPOOL



Sparren met een collega die tevens coach is, kan helpen om je beter te voelen. Kies je eigen coach op intranet.



## Vragen????





# Psychologische zorg binnen de VRR



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond



# ZORGWIJZER

 Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond



Het kan gebeuren dat je je niet zo oké voelt. Welke mogelijkheden zijn er dan? Klop aan bij je leidinggevende. Hij/zij is er voor je om te kijken wat de mogelijkheden zijn. Ook hebben we de volgende professionals:



## TCO



Als je als hulpverlener in je werk iets mee hebt gemaakt en je de behoefte hebt om met iemand na te praten. Er zijn heel veel collega's beschikbaar die tijd voor een gesprek met jou vrij willen maken; een gesprek in vertrouwen tussen twee collega's.



## BEDRIJFSMAATSCHAPPELIJK WERK



Als je problemen ervaart die invloed hebben op je werk (o.a.: stressklachten, verstoorde arbeidsverhoudingen, persoonlijke (financiële) problemen).

[@gimd.nl](mailto:info@gimd.nl)  
[@gimd.nl](mailto:info@gimd.nl)

art. 5.1 lid 2e



## ORGANISATIEPSYCHOLOOG



De organisatiepsycholoog is vooral gericht op stressverwerking en kijkt met je mee wat de oorzaak zou kunnen zijn van je klachten. Zij geeft handvaten om je draaglast (stress) te verminderen en je draagkracht (hoe ga je met stress om) te verstevigen. Zij kan je ook doorverwijzen naar instanties (therapeuten). Zij richt zich met name ook op Post Traumatisch Stress Syndroom (PTSS).

[@vr-rr.nl](mailto:info@vr-rr.nl) of:

art. 5.1 lid 2e



## BEDRIJFSARTS



Je hoeft niet ziek te zijn om een consult bij de bedrijfsarts aan te vragen. De bedrijfsarts biedt een luisterend oor tijdens een arbeidsomstandigheden consult en geeft deskundig advies.

Stuur een mail naar: [@arbounie.nl](mailto:info@arbounie.nl) of bel: [020-6100000](tel:020-6100000)



## VERTROUWENSPERSOON



Heb je te maken met ongewenst gedrag en wil je dit niet met je leidinggevende bespreken? Zoek contact met een vertrouwenspersoon.



## COACHPOOL



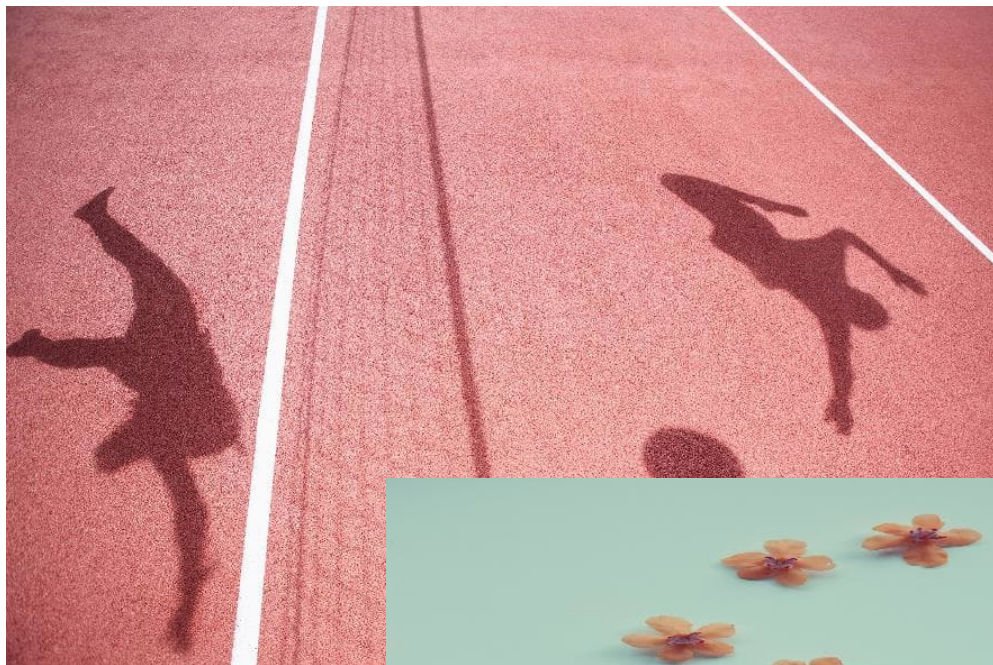
Sparren met een collega die tevens coach is, kan helpen om je beter te voelen. Kies je eigen coach op intranet.

Wil je verdere informatie over bovenstaande onderwerpen? Kijk dan op het personeelsplein: <https://vrcloud.sharepoint.com/sites/Mijnvrr-HR>





## Vitaliteit

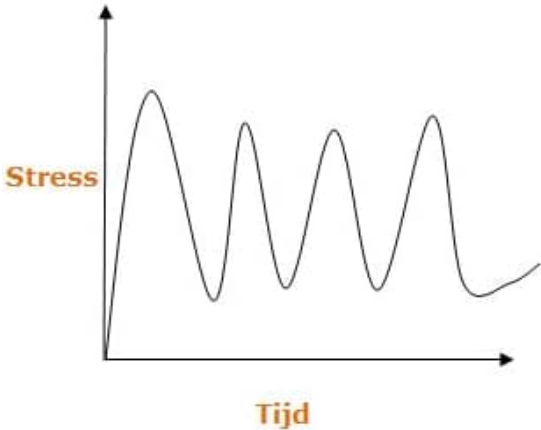
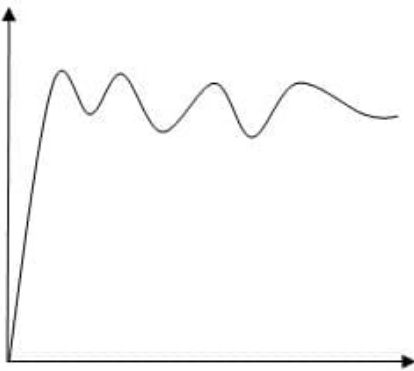




# Symptomen van stress

Lichamelijk	Gedrag	Psychisch/ emotioneel
<ul style="list-style-type: none"><li>• Oververmoeid</li><li>• Vermageren/ aankomen</li><li>• Nagelbijten</li><li>• Beven/ zweten/ trillen</li><li>• Tics</li><li>• Huilen</li><li>• Gespannen houding</li><li>• Hyperventileren</li><li>• Huiduitslag</li><li>• Vaker lichamelijk ziek</li><li>• Spanning in nek of schouders</li><li>• Duizelig gevoel</li><li>• Slaapproblemen</li><li>• Hoofdpijn</li><li>• Spierpijn</li><li>• Opgeblazen gevoel</li><li>• Hartkloppingen/ pijn of druk op borst</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Overwerken</li><li>• Onderpresteren</li><li>• Onzorgvuldigheid</li><li>• Geen pauzes nemen</li><li>• Minder sociaal</li><li>• Meer/ ongezonder eten</li><li>• Meer roken</li><li>• Van de hak op de tak springen</li><li>• Minder ontspannen/ sporten</li><li>• Meer medicijnen gebruiken</li><li>• Minder over situaties praten</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prikkelbaar</li><li>• Agressief</li><li>• Angstig</li><li>• Ongeïnspireerd/ diepe zuchten</li><li>• Snel schrikken</li><li>• Ongemotiveerd</li><li>• Ontevreden</li><li>• Vergeetachtig/ slecht kunnen concentreren</li><li>• Sarcastisch</li><li>• Sombor</li><li>• Besluiteloos/ chaotisch</li><li>• Geen afstand kunnen nemen</li><li>• Verdrietig gevoel/ depressief</li><li>• Zelfverwijten/ schuldgevoel</li><li>• Angst voor toekomst</li><li>• Gevoel van onrust/ opgejaagd</li><li>• Onzeker gevoel</li><li>• Onwerkelijk gevoel</li><li>• Ongeïnteresseerd gevoel</li><li>• Piekeren</li></ul>

# Gezonde & ongezonde stress

Gezonde stress	Ongezonde stress
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Spanning</li><li>▪ Vermoeidheid</li><li>▪ Herstel</li></ul> <p data-bbox="571 754 842 783"><b>Stress met herstel</b></p>  <p data-bbox="405 995 501 1024"><b>Stress</b></p> <p data-bbox="656 1233 719 1262"><b>Tijd</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Voortdurende spanning</li><li>▪ Voortdurende vermoeidheid</li><li>▪ Uitputting</li></ul> <p data-bbox="1361 754 1677 783"><b>Stress zonder herstel</b></p>  <p data-bbox="1288 834 1301 863"><b>Stress</b></p> <p data-bbox="1447 1233 1509 1262"><b>Tijd</b></p>

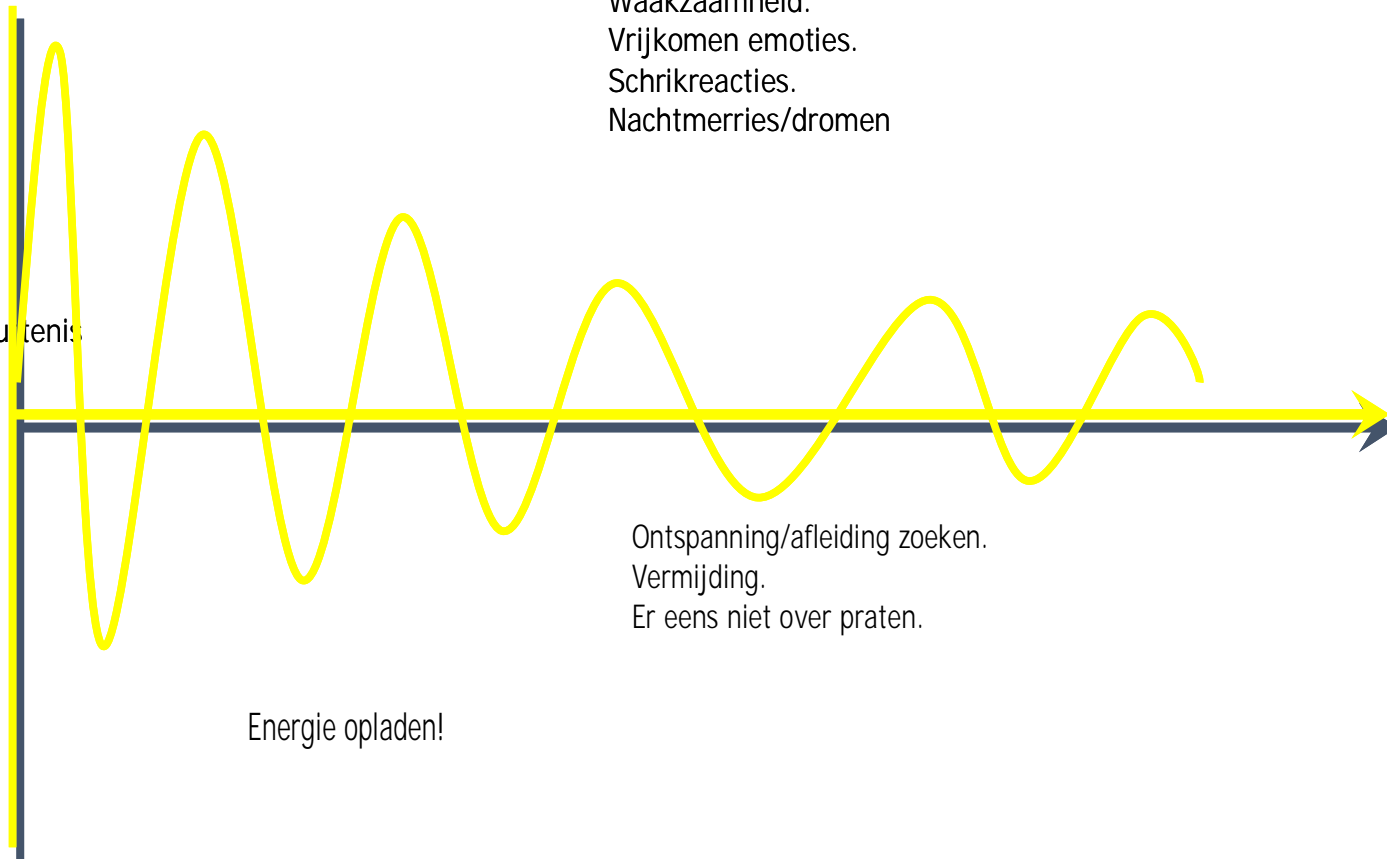
# Het normale verwerkingsproces

**Herbelevingsfase**

Kost veel energie!

Over de gebeurtenis praten.  
Waakzaamheid.  
Vrijkomen emoties.  
Schrikreacties.  
Nachtmerries/dromen

Gebeurtenis



**Tijd**

**Vermijdingsfase**

Ontspanning/afleiding zoeken.  
Vermijding.  
Er eens niet over praten.

Energie opladen!



## PTSS beleid

- Preventief

Trainingen nieuw personeel en leidinggevende

Aansluiting bij vakbekwaam (mentale veerkracht)

Voorlichting, ook voor naasten.

- TCO avonden (knakmoment)

- Juni: start MCU gesprekken [VRR - Mental Check Up MCU on Vimeo](#)

---



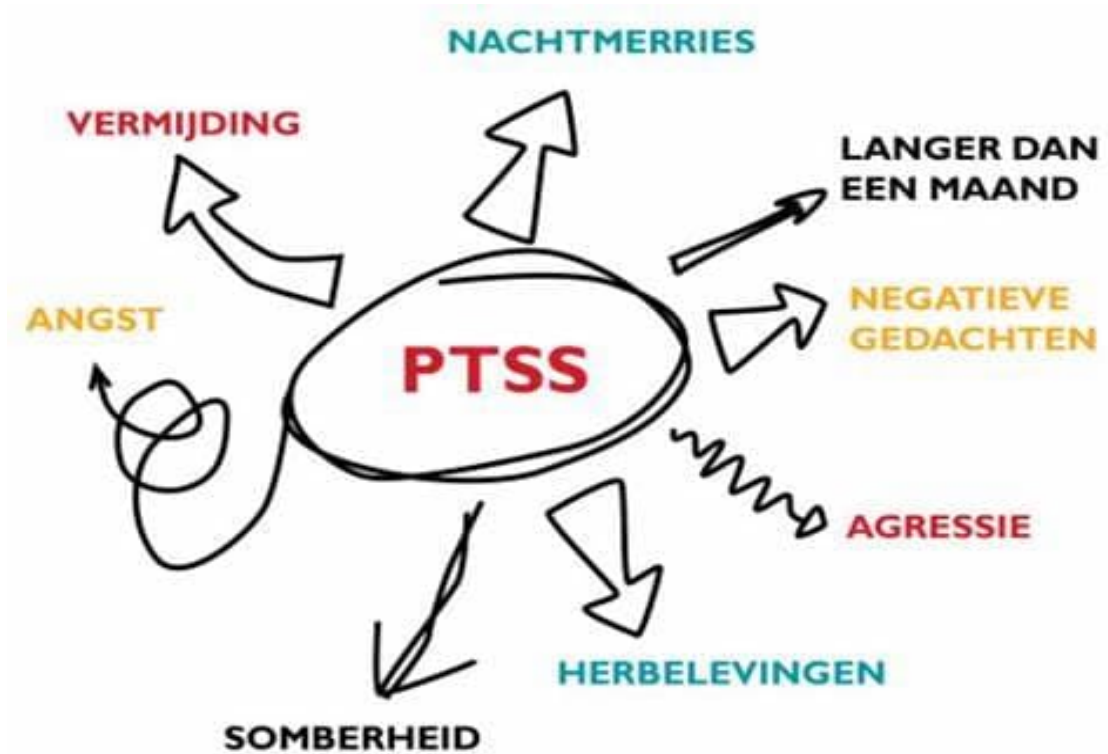
## Waar kan ik zelf opletten

- Copingstijlen (hoe we met stress omgaan)
    - actief aanpakken,
    - palliatieve reactiviteit
    - vermijden,
    - sociale steun zoeken
    - passief reactiepatroon,
    - expressie van emoties en
    - geruststellende gedachten
  - Verwerken van aangrijpende gebeurtenissen
-





# Post Traumatisch Stress Syndroom





## Zelfscreener <https://tinyurl.com/> [REDACTED]

5.1 lid 2i

Inschatting wat kost je energie en wat geeft je energie

1. Algemeen functioneren (1 tot 10)
2. Energiebronnen in het dagelijks werk en privéleven

\* Steun collega's, humor, goede samenwerking team, uitdagingen, autonomie, professionele ontwikkeling, erkenning en waardering van anderen over je werk, steun ervaart voor nieuwe ideeën

3. **Stressoren** Hoge werkdruk, lage werkdruk, faciliteiten, ervaren leidinggevende (Kennis en kunde), regelgeving, flexibiliteit collega's, samenwerken externe partijen, stress thuis, schakelen werk/privé, ongewenst gedrag

### 4. Persoonlijke hulpbronnen

Afleiding in sport, ik kan emotioneel afstand bewaren tot het werk, steun partner/vrienden, flexibiliteit, trots,

### 5. Module coronavragen



Conclusie : tussen stress en hulpbronnen, energiegevers (groen of oranje)

---



## Vragen????





Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

**Opdracht Meervoudig Onderhandse Aanbesteding VRR**  
**Inhuur training bewustwording mentale overbelasting / PTSS**  
**voor nieuwe operationele medewerkers**

Rotterdam, 17-7-2023

Kenmerk : 20230714

Status : def

Versie : 1

# Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
1.1	Achtergrond van de aanbesteding .....	3
1.2	De aanbestede dienst .....	3
1.3	Context .....	3
1.4	Wat verder van belang is .....	3
1.5	Coördinatie aanbesteding .....	4
1.6	Tijdpad .....	4
<b>2</b>	<b>Opdracht en doelstellingen</b>	<b>5</b>
2.1	Opdracht .....	5
2.1.1	Algemeen .....	5
2.1.2	Inhoud van de training: .....	5
2.2	Doelstellingen .....	6
2.3	Programma van Eisen .....	6
2.3.1	Functioneel .....	6
2.3.2	Specifiek .....	6
2.4	Looptijd overeenkomst .....	6
<b>3</b>	<b>Procedure</b>	<b>7</b>
3.1	Voorwaarden aan de inhoud van de Inschrijvingen .....	7
3.2	Indienen van Inschrijvingen .....	8
3.3	Beoordelingsprocedure Inschrijving .....	8
<b>4</b>	<b>(Minimum)eisen</b>	<b>9</b>
4.1	Programma van Eisen (PvE) .....	9
4.2	Overeenkomst .....	9
<b>5</b>	<b>Gunningscriteria</b>	<b>10</b>
5.1	Algemeen .....	10
5.2	Beoordelingsmethodiek .....	10
<b>6</b>	<b>Gunning</b>	<b>14</b>
6.1	Vaststellen economisch meest voordelige Inschrijving .....	14
<b>7</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>15</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond van de aanbesteding

Voor u ligt de Opdracht inhuur training bewustwording mentale overbelasting/PTSS van Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond (VRR). Naar aanleiding van de vraag naar deze training heeft de VRR besloten om een Meervoudige Onderhandse Aanbesteding in te richten ter bevordering van de efficiëntie en effectiviteit van het aanbestedingsproces en het waarborgen van de rechtmatigheid.

## 1.2 De aanbestede dienst

De VRR is een overheidsorganisatie die namens gemeenten in de regio Rijnmond, taken uitvoert op het gebied van brandweezorg, ambulancezorg, geneeskundige hulporganisatie in de regio en risico-en crisisbeheersing.

De VRR staat voor "samen sterk in risicobeheersing, incidentbestrijding en crisisbeheersing door een gezamenlijke inzet van diensten en organisaties. Iedereen werkt bij de VRR voor de veiligheid op straat. Alles binnen de VRR moet erop gericht zijn te voorkomen dat het mis gaat. Als er iets misgaat, staan we er en helpen we de mensen zo snel en adequaat mogelijk. Het systeem is daarbij ondersteunend.

De VRR is een gezaghebbend kennis- en expertisecentrum op het gebied van veiligheid en een betrouwbare zorg- en hulpverleningsorganisatie. Wij brengen kennis, ervaring, burgers, bedrijven en organisaties bij elkaar om daarmee op een effectieve en efficiënte wijze de veiligheid te bevorderen. De VRR is een doelmatige, transparante en open organisatie. Medewerkers geven en nemen verantwoordelijkheid. Zij zijn deskundige professionals die hun werk doen met passie en bevlogenheid in een uitdagende omgeving. Daarbij hoort dat wij voortdurend scherp zijn op maatschappelijke ontwikkelingen, innovatie en de vertaling daarvan naar veiligheid.

## 1.3 Context

In een 24-uurs- en crisisorganisatie als de VRR lopen de medewerkers het risico op het ervaren van een schokkende gebeurtenis. Dit kan leiden tot klachten bij een medewerker. Indien dit het geval is heeft de VRR diverse professionals waaronder Team Collegiale Opvang (TCO), Bedrijfsmaatschappelijk Werk (BMW), Bedrijfsartsen en een interne Psycholoog. Steeds vaker worden Post traumatische Stress Stoornis (PTSS) klachten gesignaleerd en daardoor is er steeds meer behoefte aan aandacht voor deze problematiek. Vanuit goed werkgeverschap heeft de directie PTSS als speerpunt aangemerkt en is een plan opgesteld om tot een meer structurele aanpak van mentale fitheid/PTSS te komen, zowel in de preventieve als in curatieve zin.

Een onderdeel van dit plan is dat er een gedeelde verantwoordelijkheid is, zowel aan de werkgeverskant als aan de werknemerskant. Ook de medewerker zelf heeft een verantwoordelijkheid om mentaal fit te blijven. Het plan kent een fasering, waarbij in 2023 wordt gestart met trainingen, zowel voor nieuwe medewerkers als voor leidinggevenden. Deze MOA heeft betrekking op de training voor nieuwe medewerkers. Gekozen is voor deze doelgroep omdat zij net starten met het werk waarbij het goed is dat zij kennis en "tools" mee krijgen over wat het werk als operationeel medewerker bij de VRR met je kan doen. Hoewel de VRR zelf goede kennis in huis heeft op dit gebied met een goed opgeleid TCO, een psycholoog, een afdeling Vakbekwaam (brandweer) en Leren en Ontwikkelen (Ambulancedienst), heeft zij er voor gekozen om de training uit te besteden zodat nieuwe kennis binnen gehaald wordt en tevens ook uit capaciteitsoogpunt.

## 1.4 Wat verder van belang is

De VRR heeft ruim 1600 operationele medewerkers (brandweer, ambulancedienst, meldkamer) die goed gemotiveerd en onder de beste omstandigheden hun werk moeten kunnen en blijven doen. Zij komen op

plekken waar andere mensen hard wegrennen. Ondanks dat de VRR in haar selectieprocedure hier bewust op toetst (alle medewerkers krijgen een psychologische test waar mentale veerkracht een onderdeel van is), willen we het nieuwe personeel meer bewust laten worden van de mogelijke impact van incidenten en de uitwerking die dit kan hebben op de langere termijn.

De VRR is een toonaangevende organisatie, zowel in de regio, als in het land. Met het beleid op PTSS loopt de VRR voorop in vergelijking met andere regio's.

### 1.5 Coördinatie aanbesteding

De coördinatie van deze uitvraag voor een training bewustwording mentale overbelasting/PTSS ligt bij Afdeling Inkoop van de VRR. Contactpersoon voor de aanbesteding is de heer [REDACTED].

art. 5.1 lid 2e

### 1.6 Tijdpad

Verzenden Opdrachtaanvraag	Donderdag 20 juli 2023
Uiterste datum stellen vragen die nog inhoudelijk worden beantwoord	Dinsdag 8 augustus 2023 12:00 uur
Uiterste datum beantwoording vragen middels de Nota van Inlichtingen (NvI)	Woensdag 9 augustus 2023
<b>Indienen Inschrijving voor</b>	<b>Donderdag 21 augustus 12.00 uur</b>
Beoordeling Inschrijvingen tussen	Maandag 4 september en woensdag 6 september 2023
Presentaties	Dinsdag 12 september 2023
Gunningsbeslissing	Dinsdag 12 september 2023
Stand still periode eindigt op	18 september 2023
Ingangsdatum overeenkomst	1 oktober 2023

Aan de vermelde data en aanduidingen kunnen geen rechten worden ontleend. De VRR is te allen tijde gerechtigd de planning te wijzigen. Uiteraard doet de VRR haar uiterste best om zoveel mogelijk de hier opgenomen planning aan te houden, mocht dit onverhoopt toch niet mogelijk blijken te zijn.



## 2 Opdracht en doelstellingen

### 2.1 Opdracht

#### 2.1.1 Algemeen

Met deze aanbesteding beoogt de VRR een leverancier te contracteren die zorg draagt voor het geven van een training bewustwording op mentale overbelasting/PTSS aan alle nieuwe operationeel medewerkers, zodat bewustzijn wordt bewerkstelligd op het kunnen hebben van mentale overbelasting na een schokkende gebeurtenis. Uiteindelijk beoogt de VRR met preventieve maatregelen te bereiken dat minder medewerkers uitvallen met mentale klachten.

Beleid op PTSS is een speerpunt binnen de VRR. De VRR wil hier zowel preventief als curatief op inzetten.

Het doel van de aanbesteding is uiterlijk in oktober 2023 een overeenkomst getekend te hebben voor het uitvoeren van de opdracht. Het beoogde resultaat van deze aanbesteding is een op professionele en effectieve wijze afgesloten overeenkomst met een opdrachtnemer die heeft aangetoond de training te kunnen verzorgen voor het nieuwe operationele personeel, waarbij de doelstellingen worden gerealiseerd, binnen de planning, met de overeengekomen kwaliteit.

Vooruitlopend op uw trainingsaanpak en programma, schatten wij in dat de training ongeveer een dagdeel beslaat. Verplichting is de mogelijkheid om deze ook in de avonden te kunnen volgen. Dit in verband met de vrijwilligers van de brandweer die overdag bij hun andere werkgever aan het werk zijn en voor ons dan in de avonden beschikbaar zijn. De training zal plaatsvinden op een VRR locatie. Aantal deelnemers per training zal worden geclusterd. Wij denken dat een aantal van maximaal 15 medewerkers realiseerbaar is. Indien u dit niet vindt dient u met reden omkleed aan te geven waarom dat volgens u niet realiseerbaar is. De momenten waarop de trainingen gegeven moeten worden is afhankelijk van de aanwas van nieuw personeel. Onze inschatting is dat wij 100 (nieuwe) medewerkers op jaarbasis de cursus willen laten volgen. Leverancier accepteert deze situatie en zal met flexibiliteit en continuïteit de trainingen geven. Leverancier kan geen rechten ontlenen aan de indicatieve aantallen die wij aandragen. VRR zal de Leverancier zo goed en tijdig mogelijk informeren.

Om te borgen dat de nieuwe medewerker de training heeft gevolgd zal het trainingsbureau een certificaat uitreiken. De VRR zal dit in het personeelsdossier opnemen.

#### 2.1.2 Inhoud van de training:

We verwachten dat in de training minimaal de volgende items aan bod komen:

1. Wat is veerkracht?
2. Waarom is veerkracht zo belangrijk in dit werk?
3. Hoe kan ik herstellen van een ingrijpende gebeurtenis of een opeenstapeling aan gebeurtenissen?
4. Mag ik mij niet zo goed voelen en hoe uit zich dat? Hoe beïnvloedt dit mijn functioneren en hoe lang mag dit duren?
5. Hoe ga ik, in relatie tot een ingrijpende gebeurtenis, om met groepsdruk ?
6. Hoe blijf ik mentaal fit?
7. Heb ik al dan niet bewust al een gevulde rugzak op het gebied van mentale overbelasting vanuit een andere werkgever of privé en hoe kan ik er voor zorgen dat deze niet nog voller raakt (en mogelijk zelfs lichter wordt).

De context van de training is dat:

- De training gegeven wordt op basis van de laatste ontwikkelingen op het gebied van mentale en collegiale opvang , trauma verwerking en psycho-educatie.
- De trainingen 'live' dienen plaats te vinden, waarbij de trainer in hetzelfde lokaal aanwezig is als de cursisten.
- De Leverancier (het trainingsbureau) bekend is met het geven van trainingen aan operationele medewerkers van de brandweer, meldkamer en ambulancedienst.
- Het trainingsprogramma afgestemd dient te zijn op het referentiekader van de brandweermens, verpleegkundige en centralist. .
- We verwachten dat de training voor de medewerker op een interactieve (met opdrachten, niet alleen theorie) en participerende manier wordt gegeven.

## **2.2 Doelstellingen**

Voor de onderhavige Opdracht heeft de VRR doelstellingen en competenties geformuleerd. Deze doelstellingen vormen tevens het toetsingskader voor de Inschrijvingen.

De doelstellingen zijn:

1. De nieuwe operationele medewerkers worden opgeleid volgens de laatste richtlijnen en kennis.
2. Een inhoudelijk passende training op gewenste inhoud en doelgroep.
3. Het leveren van een bijdrage aan de gewenste bewustwording op Mentale overbelasting.
4. Start van de trainingen in het vierde kwartaal van 2023 (afhankelijk van aanwas van nieuw personeel).

## **2.3 Programma van Eisen**

### **2.3.1 Functioneel**

Wij zoeken een Leverancier die in staat is een training te verzorgen zoals beschreven in H 2.1.2, rekening houdend met wat in H 1 en H2 is aangegeven. De Leverancier moet daarnaast voldoen aan het gestelde in het specifiek opgestelde programma van eisen, zie bijlage 4.

### **2.3.2 Specifiek**

- Het trainingsbureau moet ervaring hebben in het geven van trainingen in een hulpverleningsorganisatie, zoals de brandweer, ambulancedienst, politie en defensie.
- Het trainingsbureau moet kennis hebben van mentale overbelasting, verwerking van incidenten en PTSS in een hulpverleningsorganisatie.
- Het trainingsbureau moet affiniteit hebben met de doelgroep (meldkamer, ambulance en brandweer) die divers is qua leeftijd, levenservaring, achtergrond en opleiding. De trainingen worden wel per doelgroep gegeven.

## **2.4 Looptijd overeenkomst**

De opdracht heeft een looptijd van 24 maanden met eventuele verlenging van twee x een jaar. De start is **1 oktober 2023**. De trainingen vinden gefaseerd in de loop van de periode plaats, afhankelijk van de instroom van personeel. De overeenkomst is na afloop van de opdracht van rechtswege beëindigd, tenzij de VRR één maand voor het einde van de (verlengde) looptijd van de overeenkomst schriftelijk mededeelt aan opdrachtnemer gebruik te willen maken van een verlenging. Verlenging heeft een duur van 1 jaar. Er kan twee keer met 1 jaar verlengd worden. Halfjaarlijks wordt geëvalueerd op verloop en inhoud.

## 3 Procedure

In dit hoofdstuk wordt de gehanteerde aanbestedingsprocedure behandeld.

Bij Inschrijving dient u alle vragenlijsten in te vullen en uw Inschrijving in te dienen met inachtneming van de uiterlijke inschrijfdatum (zie planning paragraaf 1.3).

### 3.1 Voorwaarden aan de inhoud van de Inschrijvingen

De Inschrijving dient tot tenminste 10 dagen na de sluitingsdatum van de Inschrijving onherroepelijk te zijn. VRR kan inschrijver schriftelijk verzoeken die termijn met een periode van 5 dagen te verlengen. Aan een dergelijk verzoek kan de inschrijver geen aanspraak op gunning van de Opdracht ontlenen. Indien in het kader van de onderhavige aanbesteding een kort geding plaatsvindt, wordt de gestanddoeningstermijn automatisch verlengd tot acht dagen na de uitspraak in kort geding.

Alle bedragen dienen te worden afgegeven in Euro's exclusief btw, daarnaast dient het geldende btw-bedrag incl. btw-percentages apart vermeld te worden. De geoffreerde prijzen zijn inclusief alle kosten, waaronder onder meer (daartoe dus niet beperkt) afsluitkosten, vervoerskosten, salariskosten, overheadkosten, kosten voor ondersteunend werk, kosten voor gebruik van apparatuur, reis- en verblijfskosten, parkeerkosten, voorrijkosten, verzekeringen, winst en alle verdere c.q. overige (bijkomende) kosten.

In te vullen modelformulieren worden digitaal ter beschikking gesteld. De standaardtekst van de modelformulieren mag niet inhoudelijk worden aangepast of gewijzigd en het gevraagde dient te worden ingevuld.

De VRR behoudt zich het recht voor om inschrijvers die een Inschrijving doen die niet voldoet aan de voorgeschreven procedure, dan wel niet volledig of onjuist is, uit te sluiten van verdere beoordeling en terzijde te leggen.

De VRR behoudt zich te allen tijde het recht voor om de Opdracht niet te gunnen en de aanbesteding te staken, bijvoorbeeld (doch niet uitsluitend) in geval het gunningadvies door het bevoegde bestuur niet wordt overgenomen.

Inschrijvers hebben in geen enkel geval recht op vergoeding van de gemaakte kosten en/of ontstane schade in het kader van deze aanbestedingsprocedure. Dit geldt ook in geval de VRR de aanbesteding staakt en/of intrekt.

De VRR is niet verplicht interne (aanbesteding)-documenten, zoals resultaten van evaluaties, inschrijvingsvergelijkingen, alsmede adviezen aangaande de kwalificatie en gunning aan de inschrijvers bekend te maken.

Indien een inschrijver, aan wie de Opdracht niet is gegund, het niet eens is met de gunningsbeslissing, dient deze inschrijver binnen een termijn van 5 kalenderdagen na dagtekening van de mededeling van de gunningsbeslissing een kort geding aanhangig te hebben gemaakt bij de bevoegde rechter te Rotterdam. Dit houdt in dat, indien niet binnen voornoemde termijn een dagvaarding in kort geding correct is betekend, de VRR ervan uit gaat dat inschrijver uitdrukkelijk berust in de afwijzing. Inschrijver is niet-ontvankelijk in zijn vordering indien inschrijver niet tijdig en correct de dagvaarding aan de VRR heeft laten betekenen. De dagvaarding dient in ieder geval ook op de kortst mogelijke termijn per e-mail te worden verzonden naar [REDACTED]@vr-rr.nl. Er kan na het verlopen van deze termijn geen bezwaar meer gemaakt worden naar aanleiding van de beslissing en de inschrijvers hebben ter zake hun rechten verwerkt. De VRR is in dat geval dan ook vrij om gevolg te geven aan de geuite beslissing. De gepasseerde inschrijvers hebben in genoemd geval evenzeer hun rechten verwerkt in een (bodem)procedure een vordering tot schadevergoeding te stellen.

Het is niet toegestaan om meer dan één keer een Inschrijving voor de aanbesteding in te dienen. Dit is ook niet toegestaan in de hoedanigheid van lid van een combinatie of als hoofd- of onderaannemer. Indien een partij toch meerdere Inschrijvingen indient, laat de VRR aan betreffende partij de keus welke

inschrijving(en) hij wenst in te trekken. Indien de betreffende partij geen keus maakt, sluit de VRR de betreffende partij uit van (verdere) deelname aan de procedure. Onder een onderneming wordt niet alleen verstaan de inschrijvende rechtspersoon, maar tevens alle (rechts-)personen waarmee een juridisch, economisch en/of fiscaal verband bestaat dan wel een eenheid wordt gevormd of tot hetzelfde concern behoren. De VRR verstaat in dit kader onder een concern een aantal ondernemingen die onder een gemeenschappelijke leiding staat en als eenheid optreedt.

### 3.2 *Indienen van Inschrijvingen*

- a) Sluitingsdatum en –tijd:

De aanbidding bestaat uit:

1. Offerte inclusief motivatie
2. Opdrachtgerichte referenties
3. Een plan van aanpak
4. Korte video presentatie over het trainingsbureau en de betrokken trainers
5. Ingevuld prijzenblad (Bijlage 2)

Daarnaast eist de VRR nog andere documenten die overhandigd moeten worden indien inschrijver de opdracht gegund krijgt. Zie hiervoor hoofdstuk 4.

Uiterlijk 21 augustus **vóór 12.00** uur online te hebben ingediend via de mail.

- b) De opening van de Inschrijvingen is niet openbaar.
- c) Inschrijvingen die binnenkomen na het onder 3.2 onder a) genoemde tijdstip worden niet in behandeling genomen. Het risico van vertraging, te laat indienen, et cetera berust te allen tijde bij de inschrijver.
- d) De prijs voor de uitvoering van de (totale) Opdracht moet zijn gebaseerd op de aangeboden informatie in de aanbestedingsdocumenten van de VRR. Inschrijver dient voor het opgeven van zijn prijs het format 'prijsformulier' te hanteren. Inschrijver dient op het format 'prijzenblad' de inschrijfprijs (1e tabblad) in te vullen.

### 3.3 *Beoordelingsprocedure Inschrijving*

De beoordeling van de Inschrijvingen vindt plaats in drie stappen, te weten:

- Stap I** Toetsing of aan de formele eisen voor het in behandeling nemen van de inschrijving is voldaan;
- Stap II** Toetsing aan de gestelde voorwaarden en (minimum)eisen;
- Stap III** Beoordeling van de Inschrijvingen die voldoen aan de gestelde eisen en voorwaarden aan de hand van het gunningscriterium EMVI, Beste Prijs Kwaliteitverhouding (BPKV).

De beoordeling van de Inschrijvingen vindt plaats door een **beoordelingscommissie**.

Deze commissie is samengesteld uit beoordelaars afkomstig van verschillende afdelingen van de VRR waaronder de beleidsadviseur Vitaliteit en de interne psycholoog.

#### **Stap I en II toets op volledigheid en geldigheid**

De VRR (aanbestedingscommissie) toetst de Inschrijvingen op volledigheid en geldigheid (stap I). Volledigheid betekent dat alle vereiste bescheiden ook daadwerkelijk bijgesloten zijn. Geldigheid betekent dat alle bescheiden (voor zover vereist) voldoen aan de eisen die hieraan zijn gesteld. Indien aan alle eisen is voldaan wordt de Inschrijving inhoudelijk beoordeeld aan de hand van de voorwaarden en

(minimum) eisen. Indien niet aan alle eisen voor wat betreft volledigheid en geldigheid is voldaan, wordt de inschrijving terzijde gelegd en de inschrijver van verdere deelneming uitgesloten.

## **Stap II Beoordeling van de gunningscriteria**

Inschrijvingen die de toets in de stap I hebben doorstaan, worden door de beoordelingscommissie beoordeeld aan de hand van kwalitatieve criteria (zie uitwerking gunningscriteria in hoofdstuk 5). De beoordelingscommissie ontvangt alleen de kwalitatieve documenten van de Inschrijving. De inschrijfprijzen worden niet bekend gemaakt aan de beoordelingscommissie.

De leden van de beoordelingscommissie kennen eerst individueel aan de Inschrijvingen per criterium een cijfer toe. De individuele scores worden vervolgens besproken in de voltallige beoordelingscommissie van het betreffende criterium. De beoordelingscommissie stelt in consensus per inschrijver de definitieve scores en motiveringen vast per gunningscriterium.

Niet eerder dan dat de definitieve scores en motivering per criterium van de kwalitatieve documenten in consensus zijn vastgesteld, wordt aangevangen met de beoordeling door middel van presentaties.

Om in aanmerking te komen voor de presentatie wordt een tussenstand gemaakt op basis van de kwalitatieve criteria (zie uitwerking gunningscriteria in hoofdstuk 5). De nummer(s) 1 t/m 3 in (voorlopige) rangorde wordt uitgenodigd voor de presentatie. Hierbij geldt voor de nummers 2 en 3 dat deze inschrijver de inschrijver op plaats nummer 1 in voorlopige rangorde nog wel voorbij kan streven.

Indien bij de beoordeling van de gunningscriteria (stap II) twee of meer Inschrijvingen een gelijke hoogste score hebben, dan is daarvan de Inschrijving met de hoogste totale kwaliteitswaarde de Inschrijving met de Beste Prijs Kwaliteitverhouding (BPKV). Indien in dat geval ook de totale kwaliteitswaarde gelijk is, dan is de Inschrijving met de hoogste waardering voor de presentatie de Inschrijving met de BPKV. Wijken de beide Inschrijvingen qua waardering op geen enkel onderdeel van elkaar af, beslist een loting aan wie van hen de Opdracht wordt gegund. De desbetreffende inschrijvers worden er tijdig van in kennis gesteld, dat een loting zal plaatsvinden en waar, wanneer en door wie de loting zal worden gehouden.

## **4 (Minimum)eisen**

### **4.1 Programma van Eisen (PvE)**

Inschrijver dient te verklaren onvoorwaardelijk en ondubbelzinnig aan alle gestelde (technische) specificaties, eisen en normen in het PvE te voldoen en hiermee akkoord te gaan. Het PVE is opgenomen in bijlage 3 van deze opdrachtverstrekking.

### **4.2 Overeenkomst**

VRR hanteert haar eigen format voor de overeenkomst (bijlage 4). Inschrijver dient zich volledig en zonder voorbehoud akkoord te verklaren met deze overeenkomst. Op deze aanbestedingsprocedure en overeenkomst zijn de AIV VRR 2017 van toepassing (bijlage 1).

Bij gunning wordt een getekende geheimhoudingsverklaring gevraagd (bijlage 5).

## 5 Gunningscriteria

### 5.1 Algemeen

De VRR kiest de Economisch Meest Voordelige Inschrijving op basis van de beste prijs-kwaliteitverhouding (BPKV-criterium). Om te beoordelen welke Inschrijving de BPKV heeft, worden de Inschrijvingen beoordeeld overeenkomstig de beoordelingsprocedure opgenomen in § 3.3.

De inschrijver die de beste Inschrijving heeft gedaan op basis van BPKV komt voor gunning van de Opdracht in aanmerking.

### 5.2 Beoordelingsmethodiek

Welke inschrijver de Inschrijving met de BPKV heeft gedaan, wordt aan de hand van de volgende criteria bepaald:

NR	Criteria	subcriteria	Weging subcriteria	Wegingspercentage	Max te behalen punten
1	Prijs			30%	3.0 pnt
2	Kwaliteit			40%	4.0 pnt
K-G1		<u>Trainingsvoorstel</u>	50%		
K-G2		<u>Aanwezige kennis</u>	12.5%		
K-G3		<u>Borging kennis</u>	12.5%		
K-G4		<u>Visie</u>	25%		
sub			100%	70%	7.0 pnt
3	Presentatie / Interview			30%	3.0 pnt
	Eindresultaat			100%	10.0 pnt

**Ten behoeve van het kwantitatieve criterium 'prijs' (P)** dient de inschrijver het prijzenblad in te vullen. Indien het prijzenblad niet volledig en/of correct is ingediend, verklaart de VRR de Inschrijving ongeldig en sluit de inschrijver uit van verdere deelname aan de Aanbestedingsprocedure.

In het prijzenblad wordt een tarief per dagdeel gevraagd. De inschrijver met het laagste tarief (prijs laagste offerte) krijgt het maximaal aantal punten (3 punten). De overige inschrijvers (prijs offerte) ontvangen een score naar rato van de laagste prijs. De uitkomst wordt afgerond op een decimaal achter de komma, waarbij geldt dat decimalen van vijf en hoger naar boven worden afgerond.

Laagste offerte geeft de maximale score.

Voor de prijsbeoordeling geldt dat voor elke 20% hogere inschrijfprijs t.o.v. de laagste 1 vol punt wordt afgetrokken. De inschrijfprijs van andere inschrijvers wordt rekening houdende met bovenstaande na rato beoordeling uitgerekend. Indien de aftrek door het grote prijsverschil 10 punten of meer is, is de beoordeling 0 punten en zal niet lager zijn dan de 0 punten.

Voorbeeld bij de berekening is onderstaande tabel.

Wie	Inschrijfprijs	verschil	aftrek beoordeling*		weegfactor	gewogen prijsbeoordeling
Aanbieder 1	2000	1250	8.33	0	30%	valt af
Aanbieder 2	1500	750	5.0	5.0	30%	1.50
Aanbieder 3	1250	500	3.33	6.67	30%	2.00
Aanbieder 4	850	100	0.67	9.33	30%	2.80
Aanbieder 5	<b>750</b>	0	0	10.00	30%	3.00

\*Voor elke €150 is er 1 punt aftrek.

De Inschrijver dient de prijs zowel in- als exclusief btw in te dienen. De totale fictieve prijs inclusief btw wordt beoordeeld.

In het prijzenblad wordt gebruik gemaakt van een fictieve hoeveelheid wat leidt tot een fictieve inschrijfprijs.

Prijzen boven de €1500 per training worden niet geaccepteerd en wordt als ongeldige inschrijving afgedaan.

## 1. Ten behoeve van het kwalitatieve criterium 'Aanbieding' ;

### K-G1 Trainingsvoorstel

U dient een trainingsvoorstel aan te bieden. In uw antwoord dient u minimaal het volgende item te beschrijven:

- Hoe ziet de training er inhoudelijk uit, welke onderdelen komen aan bod en op welke wijze vindt interactie plaats?

Uw betoog is geschreven op maximaal 3 vel -A4 bij minimaal lettertype arial 10

### K-G2: Potentiële kennis en toepasbare kennis

Geef ons inzicht in de kennis en de ervaring van uw organisatie op het gebied van mentale veerkracht en psycho-trauma binnen een hulpverleningsorganisatie en van de personen die de trainingen gaan geven.

Uw betoog is geschreven op maximaal 1 vel -A4 bij minimaal lettertype arial 10

### K-G3: Borging kennis

- Hoe borgt Inschrijver haar ervaring en kennis van de laatste ontwikkelingen op het gebied van opvang en nazorg na schokkende gebeurtenis.
- Hoe borgt Inschrijver dat de onder a genoemde situatie bij haar medewerkers terecht komt die belast zijn met het geven van cursussen over dit onderwerp of begeleiden van mensen die traumatische ervaringen hebben beleefd?
- Op welke wijze wordt dit ook gewaarborgd in de lesmethodes?

Uw betoog is geschreven op maximaal 2 vel -A4 bij minimaal lettertype arial 10

### K-G4 Visie

Wat is uw visie op de toegankelijkheid, het kunnen inschatten van de impact op een individu of op de groep op het gebied van de volgende onderwerpen.

- Stress (acuut, chronisch en stapel stress)
- Burn-out
- Overspannenheid
- PTSS
- Gedrag
- Verbinding tussen leidinggevenden en medewerkers
- Mentale veerkracht

Uw betoog is geschreven op maximaal 4 vel -A4 bij minimaal lettertype arial 10



**Beoordeling kwaliteit:**

De inschrijver dient per gunningscriterium een antwoord in te dienen (dus niet twee gunningscriteria in 1 antwoord samenvoegen).

De antwoorden op de kwalitatieve gunningscriteria worden beoordeeld aan de hand van de volgende criteria:

- Compleetheit: in welke mate de gevraagde zaken worden beschreven;
- Duidelijkheid: in welke mate de gevraagde zaken helder (voor VRR) zijn toegelicht;
- Effectiviteit: mate van doeltreffendheid van de gevraagde zaken;
- Aansluiting: in welke mate het antwoord aansluit op de opdracht;
- Meerwaarde: in hoeverre de kandidaat en de dienstverlening aansluit bij de opdracht.

Een door de beoordelingscommissie toegekend beoordelingscijfer (10, 8, 6, 4 of 0) betreft voor ieder gunningscriterium een teamresultaat in consensus.

Beoordeling	Beoordelingscijfer
Uitmuntend (maximale meerwaarde)	10
Goed (aanzienlijke meerwaarde)	8
Voldoende (geen meerwaarde)	6
Onvoldoende (niet in de wens voorzien)	4
Slecht	2
Geen antwoord gegeven	0

**2. Ten behoeve van het kwalitatieve criterium 'Presentatie' dient inschrijver een presentatie te geven:**

Om in aanmerking te komen voor de presentatie wordt, zoals beschreven in hoofdstuk 3.5. (Stap III Beoordeling van de gunningscriteria) een tussenstand gemaakt op basis van de kwalitatieve en commerciële criteria. Voor de presentatie worden maximaal de drie hoogst scorende inschrijvers uitgenodigd. Indien het voor een inschrijver uit de top 3 niet meer mogelijk is om, met de maximale score voor de presentatie, de economisch meest voordelige inschrijving te hebben neergelegd dan zal inschrijver niet uitgenodigd worden voor de presentatie.

De presentatie moet worden gegeven door degene die de training bij de VRR gaat uitvoeren. Indien er twee opleiders de training gaan uitvoeren, dienen beiden aanwezig te zijn bij de presentatie.

De presentatie zal plaats vinden bij de VRR, Kazerne Frobenstraat. Frobenstraat 8 in Rotterdam. Deze presentatie duurt maximaal 60 minuten en wordt gegeven voor de beoordelingscommissie. 10 minuten is gereserveerd voor kennismaking, 35 minuten voor de ingeleverde stukken. De presentatie is een vereiste om voor de Opdracht in aanmerking te komen.

Bij de beoordeling wordt gelet op de volgende aspecten:

- Mate van aansluiting van het trainingsbureau bij de VRR;
- Mate van aansluiting op de zienswijze van de VRR op Mentale veerkracht;
- Mate van aansluiting op de gevraagde inhoud van de Opdracht.

De antwoorden op de kwalitatieve gunningscriteria worden beoordeeld op de volgende criteria:

- Compleetheid: in welke mate de gevraagde zaken worden beschreven;
- Duidelijkheid: in welke mate de gevraagde zaken helder (voor VRR) zijn toegelicht;
- Effectiviteit: mate van doeltreffendheid van de gevraagde zaken;
- Aansluiting: in welke mate het antwoord aansluit op de opdracht;
- Meerwaarde: in hoeverre de kandidaat en de dienstverlening aansluit bij de opdracht.

Een door de beoordelingscommissie toegekend beoordelingscijfer (10, 8, 6, 4 of 0) betreft telkens een teamresultaat in consensus.

<b>Presentatie beantwoording</b>	<b>Beoordelingscijfer</b>
Uitmuntend	10
Goed	8
Voldoende	6
Onvoldoende	4
Slecht of niet te beoordelen	0

## 6 Gunning

### 6.1 *Vaststellen economisch meest voordelige Inschrijving*

De beoordelingscommissie legt per inschrijver de beoordelingen vast. De inschrijver met de hoogste eindscore heeft de Inschrijving met de BPKV gedaan en is derhalve de winnende inschrijver.

VRR maakt schriftelijk bekend aan alle inschrijvers wie de inschrijver is aan wie gegund wordt. De afgewezen inschrijvers krijgen de gelegenheid tegen de afwijzing bezwaar in te dienen overeenkomstig het gestelde in paragraaf 3.1 onder h.

Na bekendmaking van de gunning, zal de VRR, indien zij dat wenselijk acht, gebruik maken van de mogelijkheid om bijvoorbeeld verifieerbare uitvoeringsinformatie te toetsen en bewijsstukken zoals aangegeven in hoofdstuk 4 op te vragen. Wanneer blijkt uit de verificatie dat de partij aan wie gegund is niet voldoet aan hetgeen gesteld is in de aanbestedingsdocumenten, dan wordt deze partij alsnog uitgesloten van verdere deelname aan de aanbesteding en trekt VRR de gunning in. VRR is dan gerechtigd te besluiten een nieuwe gunning bekend te maken, inhoudende dat VRR de Opdracht zal gunnen aan de inschrijver die op de tweede plaats in eindranking is geëindigd. Alle inschrijvers zullen daarvan gelijktijdig op de hoogte worden gesteld onder mededeling van de bezwaartermijn. VRR zal vervolgens opnieuw de verificatie uitvoeren.

## 7 Bijlagen

Bijlage 1	Inkoopvoorwaarden VRR (AIV VRR 2017)
Bijlage 2	Prijzenblad
Bijlage 3	Programma van eisen
Bijlage 4	Conceptovereenkomst
Bijlage 5	Geheimhoudingsverklaring

## Bijlage 3 Programma van eisen

<p>Het trainingsbureau biedt de training aan zoals omschreven in hoofdstuk 2.2: de inhoud van de opdracht met de beschreven (maximale) duur in aantal dagdelen.</p>
<p>Alle medewerkers krijgen na afloop een certificaat van deelname.</p>
<p>De training moet uitgevoerd worden door de trainers die de presentatie hebben gegeven. Indien dit op termijn niet meer mogelijk is, doet het trainingsbureau minimaal 1 maand van te voren een voorstel aan de VRR voor nieuwe trainers.</p>
<p>De training moet uitgevoerd worden door de gegunde leverancier en niet door een onderaannemer.</p>
<p>De opdrachtgever is gerechtigd om vervanging van een trainer te verlangen, indien de opdrachtgever op redelijke gronden meent dat deze professional niet langer voldoet aan de verwachtingen van de VRR. Inschrijver zal in dat geval ter goedkeuring een vervanger voordragen aan de opdrachtgever.</p>
<p>Het geven van de training d.m.v. Elektronische leeromgeving (ELO) is niet toegestaan.</p>
<p>Na de eerste training en vervolgens halfjaarlijks vindt een evaluatie plaats met de opdrachtnemer en de medewerkers van team vitaliteit. Over de inhoud vinden nadere afspraken plaats.</p>
<p>Alle trainingen dienen in het Nederlands te worden gegeven.</p>
<p>Alle documenten en leermiddelen die ter beschikking worden gesteld dienen in de Nederlandse taal te zijn.</p>
<p>De opdrachtnemer biedt één centrale contactpersoon aan voor de VRR.</p>
<p>In het geval dat een training niet door kan gaan door een onvoorziene omstandigheid (zoals een pandemie, natuurramp enz), wordt de training doorgeschoven naar een later tijdstip. Er zullen in deze situatie geen annuleringskosten in rekening worden gebracht.</p>