

## Besluitformulier Algemeen Bestuur VrZW

<b>Datum vergadering</b>	16 oktober 2025
<b>Onderwerp</b>	LOAV circulaire 3 (2025) – PTSS-regeling
<b>Doel agendapunt</b>	Informatief
<b>Besluitnummer</b>	A25.04.5a
<b>Steller en afdeling</b>	M. Broerse, afdeling Bedrijfsvoering, team P&O en managementondersteuning
<b>Portefeuillehouder</b>	J. Michel – de Jong
<b>Advies DB</b>	<p>LOAV circulaire 3 (2025) is vastgesteld waarin:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De Regeling erkenning en aanspraken Posttraumatische Stressstoornis (regeling PTSS) als beroepsziekten wordt ingevoerd met als ingangsdatum 1 februari 2026.</li><li>• En de daarmee gepaard gaande wijzingen in de CAR-(UWO) worden verwerkt met als ingangsdatum 1 februari 2026.</li></ul> <p>De circulaire wordt verwerkt in de integrale arbeidsvoorwaardenregeling VrZW en gepubliceerd op overheid.nl.</p>

### Gevraagd besluit

1. Kennisnemen van LOAV circulaire 3 (2025) en het besluit dat hierover op 1 oktober 2025 door het DB is genomen.

### Aanleiding/context

Deze circulaire gaat over de invoering van de ‘Regeling erkenning en aanspraken Posttraumatische Stressstoornis (regeling PTSS) als beroepsziekte’ en de daarmee gepaard gaande wijzigingen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio’s.

De regeling PTSS en de wijzigingen zijn op verzoek van het Veiligheidsberaad (VB) tot stand gekomen en bijgevolg zijn afspraken overeengekomen in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio’s (LOAV). De afspraken gelden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio’s.

Deze circulaire bevat een formeel-juridische beschrijving van de overeengekomen afspraken. Onze medewerkers zijn half juli toen de circulaire gepubliceerd werd via een landelijk afgestemd communicatiebericht geïnformeerd. Nu stellen we deze circulaire ook bestuurlijk vast.

De eigen VrZW regeling ‘Vergoeding na trauma’ zullen we, voor wat betreft PTSS, uit gaan faseren. Het verdere gebruik van de regeling gaan we nader onderzoeken. Dit zal opgepakt worden met het Georganiseerd Overleg omdat hier overeenstemming op zal moeten worden bereikt.

### Korte bestuurlijke samenvatting/toelichting

De veiligheidsregio’s willen de zorg voor medewerkers met een beroepsgelateerde PTSS-collectief regelen. Daarom is afgelopen jaar gewerkt aan een pakket van maatregelen. Achtereenvolgens is de bovensectorale ‘Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geüniformeerd’ herzien in de ‘Richtlijn Hoog Risicoberoepen’, sectoraal een toolbox Psychosociale Ondersteuning ontwikkeld en beschikbaar gesteld en de regeling PTSS overeengekomen. Het VB heeft op 18 maart 2024 opdracht gegeven voor het ontwikkelen van de regeling PTSS.

### **Ontwikkelproces**

De regeling PTSS is onder leiding van de vakraad Bedrijfsvoering opgesteld door een werkgroep met juridisch deskundigen. Gezien de impact is via verschillende gremia in het afgelopen jaar uitgebreid overleg gevoerd over de aard en de hoogte van de aanspraken van medewerkers en vrijwilligers die te maken krijgen met PTSS. De ervaringen van de 25 veiligheidsregio's en de sector Politie zijn daarbij meegenomen. Een zorgvuldig doorlopen proces leidde tot een principebesluit in het VB op 13 december 2024. Daarna is de regeling PTSS in het LOAV van 14 juli 2025 overeengekomen met bindende afspraken over erkenning en aanspraken PTSS als beroepsziekte. Om te zorgen voor een correcte aansluiting en consistent woordgebruik tussen de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's en de regeling PTSS zijn teksten vervallen, gewijzigd of overgeheveld.

Het recht op aanspraken bij PTSS was tot op heden geregeld onder de algemene noemer 'arbeidsongeschiktheid in en door de dienst'. De toegenomen aandacht voor PTSS en de wens van veiligheidsregio's om daarin goed werkgeverschap praktisch vorm te geven, leidde tot het ontwikkelen en overeenkomen van een collectieve regeling PTSS. Een regeling PTSS met als doel voor alle veiligheidsregio's gelijkwaardige aanspraken voor zowel medewerkers als brandweervrijwilligers (vrijwilligers). Daarnaast is met de regeling PTSS het stroomlijnen, uniformeren en professionaliseren van het proces geregeld wanneer een medewerker of vrijwilliger zich met PTSS-klachten meldt bij de veiligheidsregio. Vanuit goed werkgeverschap ligt de focus op preventie en mocht desondanks sprake zijn van beroepsgerelateerde PTSS, dan liggen aanspraken vast in één regeling.

### **Inkomen**

In hoofdstuk 7 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's staan de regels voor medewerkers wat betreft de aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst. In de regeling PTSS zijn aanvullende afspraken opgenomen, in het bijzonder voor de vrijwilligers omdat hoofdstuk 19 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's dergelijke aanspraken nu niet kent. Daarbij is aandacht voor zowel inkomen bij een hoofdwerkgever als inkomen als zzp-er met inbegrip van eventuele samenloop.

### **Medische kosten**

In de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's zijn ook de regels voor vergoeding van medische kosten bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst opgenomen. Daar valt voor de medewerker ook beroepsgerelateerde PTSS onder. Nieuw is dat de vrijwilliger of medewerker die de dienst verlaat met PTSS, aanspraak kan maken op vergoedingen. Voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd wordt een afspraak vastgelegd over finale kwijting. Dit voorkomt een open einderegeling en onnodige regeldruk voor zowel medewerker als werkgever.

### **WIA-aanvulling**

Voor medewerkers staan in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's de regels voor wat betreft de aanvulling op de WIA-uitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst. Eenzelfde aanspraak is in de regeling PTSS opgenomen voor de vrijwilligers.

### **Andere dan medische kosten**

In de regeling PTSS is een gemaximeerde vergoeding van andere dan medische kosten opgenomen voor medewerkers en vrijwilligers. Het vergoeden van deze kosten past bij het verlenen van goede zorg, en daarmee goed werkgeverschap.

### **Terugwerkende kracht**

Overlegpartners maakten afspraken over terugwerkende kracht. Bij de totstandkoming van de regeling PTSS is nagedacht over een vorm van terugwerkende kracht. Het werd niet als passend gezien om een inwerkintreding op een bepaald moment te hanteren. Om die reden werken de aanspraken vijf jaar terug. Dat betekent concreet dat een aanvraag voor aanspraken op grond van de regeling PTSS kan, als in de vijf jaren voor de inwerkintreding sprake is geweest van kosten. Hierbij is aangesloten bij de wettelijke verjaringstermijn van 5 jaar. Overlegpartners wijzen werkgevers in dat verband op de mogelijkheid van

artikel 2.2 lid 2 van de regeling PTSS om rekening te houden met de periode die nodig is voor implementatie.

## **Vervolgstappen**

### **Evaluatie**

Overlegpartners spraken af de regeling PTSS te evalueren. Een evaluatie volgt drie jaar na inwerkingtreding of zoveel eerder dan nodig.

Ook zal het overleg met het Georganiseerd Overleg over het uitfaseren van de eigen regeling 'Vergoeding na trauma', voor wat betreft PTSS, én het onderzoeken van het verdere gebruik van de regeling worden opgestart.

## **Personele consequenties**

Met de komst van deze landelijke regeling komt er uniformiteit en expertise als het gaat om PTSS. We willen medewerkers zo goed mogelijk faciliteren als ze met PTSS te maken krijgen. Het is ook tijd om onze eigen regeling 'Vergoeding na trauma', wat betreft PTSS, uit te faseren. Het verdere gebruik van de regeling gaan we nader onderzoeken. Dit is een GO-aangelegenheid. We gaan met hen in gesprek om hierover overeenstemming te bereiken.

## **Financiële consequenties**

Vanuit het Rijk is 1,75 miljoen toegezegd. Dit geld is nog niet ontvangen. Dit geld is specifiek voor de uitvoering van de PTSS-regeling, om het systeem rondom de regeling op gang te krijgen. Het gaat dan om 3,0 fte voor een landelijk club (wordt ondergebracht bij het NIPV) en 0,5 fte per VR, zo ook voor de VrZW. We zullen als veiligheidsregio's samenwerken als het gaat om de implementatie van de uitvoering. De aanspraken door medewerkers zullen door de veiligheidsregio's zelf gedragen moeten worden.

## **Verhouding met ander beleid**

- De eigen regeling 'Vergoeding na trauma'

## **Bijlagen**

1. LOAV circulaire 3 (2025)