
Na de dienst
een schets
van de postactieve
geüniformeerde

Na de dienst
een schets
van de postactieve
geüniformeerde

Impact, 2012

Colofon

Uitgave

Impact, februari 2012

In opdracht van Stichting de Basis

Auteurs

Drs. L.M. Hoijtink

Dr. H.F. Young

Dr. J.H.M. te Brake

Het gebruik van de inhoud als toelichting of ondersteuning in artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

ISBN 978-90-78273-15-8

Dankwoord

Deze rapportage is tot stand gekomen met de medewerking van een aantal mensen. Graag zouden wij hen hier nogmaals willen bedanken.

Allereerst gaat onze dank uit naar de geïnterviewden die de tijd en de moeite hebben genomen om met ons over dit onderwerp te praten. Hun input vanuit de praktijk is zeer waardevol. Daarnaast willen wij de Voorziening tot samenwerking Politie Nederland bedanken voor het beschikbaar stellen van cijfers en het Veteraneninstituut voor het gebruik van de interviewdatabase IPNV. Tot slot bedanken wij Stichting de Basis voor de goede samenwerking tijdens het onderzoeksproces.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	1
1.1 Doel en definities	1
1.2 Leeswijzer	2
2. Methoden	3
2.1 Internet search.....	3
2.2 Interviews met deskundigen	4
2.3 Overige bronnen.....	5
3. Resultaten.....	8
3.1 Aantal postactieven	8
3.2 Profiel postactieven	9
3.3 In hoeverre wordt in de behoefte aan psychosociale zorg voorzien?	11
3.4 Mate van zelforganisatie.....	15
4. Conclusies	17
Referenties.....	20
Bijlage 1 Overzicht van geïnterviewde deskundigen.....	22
Bijlage 2 Semi-gestructureerde vragenlijst.....	23

1. Inleiding

Geüniformeerde werknemers van de ambulance, brandweer, Defensie en politie vervullen een belangrijke, soms gevaarlijke taak in het publieke domein. Bij het uitvoeren van deze taak krijgen zij met enige regelmaat te maken met gebeurtenissen die potentieel schokkend of traumatisch zijn. Zolang geüniformeerden in actieve dienst zijn, is de werkgever wettelijk verantwoordelijk voor het organiseren van adequate psychosociale opvang.¹ Genoemde organisaties hebben het afgelopen decennium veel aandacht geschonken aan de psychosociale ondersteuning, en in 2010 is door hen gezamenlijk een richtlijn opgesteld waarin de uitgangspunten voor deze zorg beschreven staan.² Klachten als gevolg van schokkende gebeurtenissen kunnen zich echter pas na vele jaren openbaren – dus ook lang nadat een geüniformeerde werknemer uit de organisatie is gestroomd.³ Maar hoe groot is deze groep in hoeverre kunnen deze werknemers nog ondersteuning verwachten van hun oud-werkgever?

Defensie heeft als enige van genoemde organisaties een wettelijk vastgelegde zorgverplichting. Daardoor is er over de groep veteranen het meeste bekend. Buiten Defensie is er echter weinig zicht op de omvang van de groep postactieven, in hoeverre zij te maken krijgt met klachten en daarbij wordt ondersteund. In opdracht van Stichting De Basis in Doorn, wordt in deze notitie een impressie gegeven van de situatie bij ambulance, brandweer, Defensie en politie.

1.1 Doel en definities

Het doel van dit rapport is enerzijds een beeld te krijgen van het aantal postactieven bij de diensten ambulance, brandweer, Defensie en politie; anderzijds inzicht te krijgen in de wijze waarop zij, indien nodig, psychosociale ondersteuning krijgen.

Wat zijn postactieven?

De term *postactieven* wordt de laatste jaren steeds vaker toegepast, met name binnen Defensie. Er bestaan echter een aantal verschillende definities. Bij de Koninklijke Marechaussee wordt er gesproken van een postactieve medewerker bij: “(i) een militair van wie de actieve dienst is beëindigd wegens functioneel leeftijdsontslag (FLO) of het voortijdig beëindigen van het arbeidscontract, (ii) een burgermedewerker van wie de actieve dienst is beëindigd wegens pensioen, vervroegde uittrekking, het verstrijken of het voortijdig beëindigen van het arbeidscontract en (iii) een reservist van wie de aanstelling bij het reservepersoneel van de krijgsmacht is beëindigd.”⁴ In de Regeling Reüniefaciliteiten veteranen, oorlogs- en dienstslochtoffers en postactieven, wordt er melding gemaakt van postactieven als: “Gewezen militairen en burgerlijke ambtenaren van Defensie die tenminste twaalf jaar tot het beroeps- of reservepersoneel hebben behoord dan wel een vaste aanstelling als burgerlijk ambtenaar bij Defensie hebben gehad.”⁵ Deze definitie is overgenomen door de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren.⁶ In dit rapport wordt een brede definitie voor postactieven gehanteerd, die aansluit bij de definitie van de Koninklijke Marechaussee. De focus ligt op geüniformeerden die om welke reden dan ook uit de geüniformeerde dienst gestroomd zijn. Dit kan bijvoorbeeld zijn doordat hij⁷ de pensioensgerechtigde leeftijd heeft bereikt, vroegtijdig uitstroomt naar andere (geüniformeerde) beroepen of stopt vanwege psychosociale of andere problemen.

¹ Overheid.nl: *Burgerlijk Wetboek, artikel 7:611*, 2012; Overheid.nl: *Arbeidsomstandighedenwet*, 2012; Impact, 2010

² Impact, 2010

³ De Vries, 2004; Impact, 2008

⁴ Koninklijke Marechaussee, 2011

⁵ Ministerie van Defensie: *Regeling reüniefaciliteiten veteranen, oorlogs- en dienstslochtoffers en postactieven*, 2010

⁶ Koninklijke Vereniging van Marineofficieren, 2011

⁷ Waar in deze rapportage wordt verwezen naar “hij” of “hem” kan ook “zij” of “haar” worden gelezen.

Hoofd- en deelvragen

Het onderzoek heeft als doel een beeld te vormen van postactieven van ambulance, brandweer, Defensie en politie, en van de wijze waarop postactieven worden ondersteund. Per organisatie komen de volgende uitgangsvragen aan de orde:

- 1. Wat is de omvang van de groep postactieven;**
- 2. Hoe ziet het profiel van de groep postactieven eruit;**
 - 2a. Wat is de omvang van de groep postactieven met traumagerelateerde problematiek die op dit moment worden behandeld?
 - 2b. Met welke soort traumagerelateerde problematiek kampen zij voornamelijk?
- 3. Welke behoeften bestaan er binnen de groep met traumagerelateerde problematiek met betrekking tot (specialistische) zorg;**
- 4. In welke mate wordt in psychosociale zorgbehoeften voorzien;**
 - 4a. In hoeverre vinden postactieven hun weg naar de benodigde zorg?
 - 4b. Welke partijen voorzien in deze behoeften?
- 5. Wat is de mate van (zelf)organisatie van postactieven?**

1.2 Leeswijzer

Het rapport gaat allereerst in op de methoden die zijn toegepast om het onderzoek uit te voeren (hoofdstuk 2). Daarin wordt toegelicht hoe het onderzoek tot stand is gekomen, op welke de interviews zijn uitgevoerd en hoe de gesprekspartners zijn gekozen. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. De onderzoeksvragen voor de vier geüniformeerde diensten komen op basis van de interviews en de gevonden literatuur aan de orde. Ten slotte geeft hoofdstuk 4 de conclusies weer. Daarbij worden ook aanbevelingen aangereikt voor de geüniformeerde organisaties die door de gesprekspartners naar voren zijn gebracht.

2. Methoden

Voor het huidige onderzoek is gebruik gemaakt van een internet search naar relevante documenten (beschreven in 2.1) en zijn interviews met deskundigen uitgevoerd (2.2). Op grond van de interviews zijn bovendien een aantal aanvullende documenten en bronnen van informatie naar voren gekomen die, waar relevant, zijn verwerkt. Deze worden beschreven in paragraaf 2.3.

2.1 Internet search

De search is gericht op literatuur die inzage geeft in het aantal postactieven binnen de vier geüniformeerde diensten en de wijze waarop zij ondersteuning krijgen van de organisatie in eventuele nazorgtrajecten. Het begrip “postactieven” is relatief recent, waardoor verwacht wordt dat een zoektocht specifiek gericht op deze term slechts weinig bruikbare documenten oplevert. Daarom is ervoor gekozen de zoektermen uit te breiden tot veelgebruikte synoniemen voor voormalig werknemers: veteraan, gepensioneerde, oud-werknemer, oud-medewerker, etc. Het zwaartepunt van het huidige onderzoek ligt op het achterhalen van de behoefte van postactieven aan psychosociale ondersteuning. Op basis van de Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geüniformeerden (hierna te noemen Richtlijn Geüniformeerden)⁸ en de rapportage Feiten en Fictie⁹ zijn daarom zoektermen toegevoegd die zich richten op nazorg en veelvoorkomende psychosociale problematiek onder geüniformeerden. In tabel 1 zijn deze geschaard onder de kolom “Zoektermen”.

Tabel 1: Overzicht van gebruikte zoektermen

Zoektermen	Aantal documenten
Nazorg (AND PTSS OR stoornis OR depressie OR aanpassen OR probleem (en) OR LOK (lichamelijk onverklaarbare klachten) OR trauma OR psychologische OR psychosociale OR mentale OR beleid OR geestelijk)*	2
Opvang	0
Ondersteuning	0
Zorgverlening	2
Welzijn	2
Weerbaarheid	2
Zorglijnen	1
Zorgmodellen	0
Gezondheid	2
Zelforganisatie	0
Peer support	1
Zorgsysteem	1

* NB Alle zoektermen zijn in combinatie met de AND/OR – toevoeging gebruikt

De combinaties van zoektermen zijn uitgezet in de zoekfuncties van informatiebronnen waarvan verwacht werd dat zij documentatie over psychosociale nazorg aan voormalig medewerkers beschikbaar hebben. Er is gezocht in:

- (i) websites van koepelorganisaties van de vier geüniformeerde diensten;

⁸ Impact, 2010

⁹ Impact, 2008

- (ii) de websites van relevante zorgverleners, zoals het Landelijk Zorgsysteem voor Veteranen (LZV), het Veteraneninstituut en Centrum '45. Deze zorgverleners zijn relevant bevonden, omdat bekend was dat zij diensten verlenen aan voormalig geüniformeerden, bijvoorbeeld doordat zij specifieke psychologische behandelingen voor deze doelgroep aanbieden;
- (iii) digitale bibliotheken van relevante onderzoeksinstituten. Uit het netwerk van zowel de Basis als Impact is bekend dat de brandweer, politie en Defensie beschikken over instituten die onderzoek doen naar onder andere personeelsbeleid. Voorbeelden hiervan zijn de Nederlandse Vereniging voor Brandweezorg en Rampenbestrijding (NVBR) en de Politieacademie; en
- (iv) websites van relevante vakbonden die zich bezig houden met het welzijn van gepensioneerde ambulancebroeders, brandweermannen, militairen en politieagenten.

In totaal zijn 16 websites doorzocht. Een overzicht van deze websites is weergegeven in tabel 2.

Tabel 2: Overzicht van doorzochte websites

Website
Nederlands Instituut Fysieke Veiligheid (NIVF)
Instituut voor Brandweer en Rampenbestrijding (NIBRA)
Politie Nederland
Politieacademie
Voorziening tot samenwerking Politie Nederland (vtsPN)
Brandweer Nederland
Brandweer Kennisnet
Ambulancezorg Nederland
Ministerie van Defensie
Ministerie van Veiligheid en Justitie
Stichting Impact
Landelijk Zorgnetwerk Veteranen
Stichting de Basis
Veteraneninstituut
Centrum '45
Psychotrauma Diagnose Centrum (PDC) Politiepoli

Tevens is er een search met de zoektermen uit tabel 1 uitgevoerd in de internet directories van Google en Yahoo. Dit om mogelijke relevante documentatie te achterhalen vanuit andere bronnen dan de geüniformeerde diensten zelf (zoals weergegeven in tabel 2). Te denken valt aan relevante wetgeving en kamerstukken. In totaal heeft het literatuuronderzoek 20 documenten opgeleverd.

2.2 Interviews met deskundigen

In aanvulling op de internet search zijn er in de periode september 2011 – januari 2012 in totaal 22 interviews uitgevoerd onder deskundigen van de ambulance, brandweer, Defensie en politie. Zes daarvan zijn gehouden met experts binnen de desbetreffende organisatie en waren specifiek gericht op het onderwerp psychosociale zorg aan postactieven. De overige 16 interviews zijn uitgevoerd onder direct leidinggevenden, bedrijfsmaatschappelijk werkers en coördinatoren van de georganiseerde collegiale ondersteuning; de psychosociale nazorg aan postactieven is daarbij in aanvulling op andere besproken onderwerpen aan de orde gekomen. De deskundigen zijn geselecteerd uit het netwerk van de Basis en Impact. Een

belangrijke bron was daarbij de projectgroep die de Richtlijn Geüniformeerden¹⁰ heeft ontwikkeld. Daarnaast zijn enkele deskundigen gevonden via de documentatie uit het literatuuronderzoek. Een overzicht van de geïnterviewde sleutelfiguren is weergegeven in bijlage 1.

De interviews zijn gehouden op basis van een semigestructureerde vragenlijst (zie bijlage 2). Deze vragenlijst is vormgegeven naar aanleiding van de vijf in paragraaf 1.1 geformuleerde hoofdvragen die zich richten op (1) de omvang van de groep postactieven, (2) het profiel van de postactieven, (3) de behoefte aan psychosociale ondersteuning, (4) de mate waarin deze ondersteuning via de organisaties beschikbaar wordt gesteld en (5) de mate van zelforganisatie door postactieven. In de zes interviews met experts werd aan alle vijf onderwerpen aandacht besteed. Per onderwerp werden er gemiddeld twee à drie vragen opgesteld. Het zwaartepunt bij deze interviews lag echter op de mate waarin experts vinden dat de psychosociale ondersteuning aan postactieven vanuit de organisatie volstaat. Wellicht dat zij hierover tevreden zijn, dit niet zien als een taak van de organisatie of dat dit beter kan of moet. De achterliggende motieven voor hun mening waren daarbij vooral van belang. Door middel van drie vooropgestelde vragen werd hier tijdens de interviews aandacht aan besteed. In de overige 16 interviews is nader ingegaan op de mate waarin de geüniformeerde organisaties contact onderhouden met voormalig werknemers. Een belangrijke reden om hier voor te kiezen, is dat verwacht werd dat deze functionarissen daar vanuit de directe praktijk actuele kennis over hebben. Voor dit onderwerp is één vraag vooraf opgesteld.

2.3 Overige bronnen

De voorziening tot samenwerking Politie Nederland (vtsPN) heeft voor het rapport *“De prijs die je betaalt...Politie: de kosten achter een hoog risicoberoep”*¹¹ cijfers beschikbaar gesteld met betrekking tot de door- en uitstroom van politieagenten. Door de vtsPN is schriftelijk toestemming verleend aan Impact om deze gegevens te gebruiken voor het huidige onderzoek.

Daarnaast is er een zoektocht uitgevoerd in het Interviewproject van het Veteraneninstituut.¹² Dit omvat een database waarvan vijfhonderd biografische interviews beschikbaar zijn gemaakt. Deze interviews hebben plaatsgevonden met veteranen van alle conflicten en militaire missies waar Nederland bij betrokken is geweest sinds de Tweede Wereldoorlog.¹³ Tal van onderwerpen passeren de revue, variërend van kameraadschap en gevechten tot leefomstandigheden tijdens uitzendingen. In diverse gesprekken komt tevens de psychosociale problematiek aan bod waar veteranen mee te maken kunnen hebben, bijvoorbeeld in de vorm van een posttraumatische stress stoornis. De toegevoegde waarde van de interviewanalyse is dat postactieven zelf aan het woord zijn en vertellen hoe zij de zorg ervaren.¹⁴

Een analyse is uitgevoerd op de interviews met als doel inzicht te krijgen in de behoeften aan -, en beleving van de psychosociale zorg die postactieve veteranen ontvangen. De interviewscan heeft in twee fasen plaatsgevonden: allereerst een selectie van interviews en vervolgens de thematische analyse van de inhoud van de interviews.

¹⁰ Impact, 2010

¹¹ Andersson Elffers Felix, 2011

¹² Veteraneninstituut, 2011. Het Veteraneninstituut heeft toestemming aan Impact verleend om de resultaten uit de analyse te gebruiken voor de rapportage

¹³ De gesprekken zijn gevoerd van 2006 t/m 2009 en hebben betrekking op de conflicten en missies die de geïnterviewden zelf hebben meegemaakt.

¹⁴ De interviews hadden een semigestructureerd karakter, waarbij het ruimte geven voor de ervaringen en beleving van de geïnterviewden centraal stond. Antwoorden zijn zo min mogelijk in de mond gelegd of afgebakend middels vaste antwoordcategorieën (zoals bij een enquête het geval is).

Tabel 3: Eerste scan

Zoekterm	Hits	Zoekterm	Hits
<i>Eerste opvang en nazorg</i>		<i>Eerste opvang en nazorg</i>	
veteranenzorg	16	postactieven	2
opvang	73	zorgverlening	0
nazorg	119	hulpverlening	30
<i>Symptomen en diagnose</i>		<i>Symptomen en diagnose</i>	
PTSS ¹⁵	59	prikkelbaarheid	2
Burnout	4	prikkelbaar	8
Acute stress stoornis	0	alcoholmisbruik	1
stress stoornis	2	vervreemding	3
depressie	13	arbeidsconflict	10
angststoornis	0	ziekteverzuim	0
zelfmoord	40	ontslag	69
aanpassingsproblemen	61	echtscheiding	14
trauma	41	sociaal vangnet	1
kort lontje	20		
<i>Behandeling psychosociale klachten</i>		<i>Behandeling psychosociale klachten</i>	
behandeling	64	bedrijfsarts	2
psycholoog	33	maatschappelijk werk	28
therapie	21		

Fase 1: selectie interviews

In de eerste fase is aan de hand van trefwoorden geïnventariseerd in welke interviews wordt gesproken over psychosociale problematiek (bij veteranen). Op de site van het Veteraneninstituut zijn alle interviews per 10 minuten samengevat in een alinea tekst. Deze uitgebreide samenvattingen¹⁶ zijn doorzocht aan de hand van zoektermen die zijn afgeleid uit de Richtlijn Geüniformeerden¹⁷ en het conceptueel schema van oorzaken en gevolgen van verminderde mentale weerbaarheid bij de politie.¹⁸ Tabel 3 toont het aantal interviews waarin een bepaalde zoekterm voorkomt.

Om dubbelingen tegen te gaan (vaak is er sprake van een interview waarin meerdere zoektermen voorkomen) is uit de interviews waarin bovengenoemde zoektermen voorkomen een nadere selectie gemaakt op basis van de volgende criteria:

- De geïnterviewde heeft zelf traumagerelateerde klachten (gehad). Interviews waarin veteranen bijvoorbeeld praten over collega's met Posttraumatisch Stress Syndroom (PTSS) zijn dus niet geïnccludeerd. Naar schatting 1/3 tot 1/2 van de interviews waarin het thema trauma aan de orde kwam, ging over trauma bij anderen.
- De geïnterviewde heeft de traumagerelateerde klachten (nog steeds) op het moment dat hij/zij postactief is. Immers, het onderzoek gaat niet om de opvang en behandeling tijdens het dienstverband bij Defensie, maar daarna.

De selectie vond plaats door de zoektermen in te voeren en de eerste tien hits te lezen. Als één of meer interviews voldeden aan bovenstaande criteria en nog niet met een andere zoekterm waren geïnccludeerd, werden alle interviews waarin de zoekterm voorkwam gescand om te achterhalen of er nog meer interviews in de analyse konden worden

¹⁵ Als afkorting "PTSS" 58 hits en uitgeschreven "posttraumatische stress stoornis" 1 hit.

¹⁶ Interviews duren gemiddeld tussen de anderhalf en twee uur. De samenvattingen beslaan eveneens anderhalf à twee pagina's.

¹⁷ Impact, 2010

¹⁸ Andersson Elffers Felix, 2011

opgenomen. Een voorbeeld: de zoekterm veteranenzorg kwam in 16 interviews terug. Bij de eerste 10 interviews zagen 2 geïnterviewden zichzelf geconfronteerd met PTSS. Deze interviews waren nog niet eerder geselecteerd voor de analyse aangezien PTSS de eerste zoekterm was. Vervolgens werden daarom ook de resterende 6 interviews gescand en daarvan bleek er nog een geïnterviewde te kampen met psychotrauma. Een ander voorbeeld is de zoekterm "therapie" (21 hits). Onder de eerste 10 interviews bevonden zich 4 geïnterviewden die zelf psychotrauma hebben. Echter, omdat alle 4 deze geïnterviewden al door andere zoektermen waren geïdentificeerd, zijn de overige 11 interviews niet meer gescand. Tabel 4 toont de interviews die aan bovenstaande criteria voldoen.

Tabel 4: Aantal interviews over psychosociale problematiek

Zoekterm	Hits	Traumagerelateerde klachten
veteranenzorg	16	3
hulpverlening	30	5
PTSS	59	30 (5 dubbelingen)
burnout	4	1
kort lontje	20	9 (7 dubbelingen)

Fase 2: thematische analyse

Fase twee bestaat uit een analyse van de samenvattingen van de interviews. Bij het lezen van de samenvattingen is steeds gekeken of delen van de tekst betrekking hebben op de deelvragen die bovenstaand worden benoemd. Wanneer in de samenvatting uitgebreid wordt ingegaan op de psychosociale zorg nadat een geïnterviewde uit dienst is gegaan, is het betreffende deel van het interview beluisterd. De tekst uit de samenvatting (en de beluisterde interviews) is vervolgens (inductief) gecodeerd. De thema's die voortvloeiden uit de interviews zijn gekoppeld aan de deelvragen van het onderzoek.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het literatuuronderzoek en de interviews besproken. Daarbij worden de uitgangsvragen achtereenvolgens behandeld en zo goed mogelijk beantwoord. Allereerst wordt ingegaan op het aantal postactieven bij de verschillende geüniformeerde organisaties. Vervolgens wordt ingegaan op het profiel van deze postactieven met betrekking tot psychosociale problematiek, waarna beschreven wordt in welke mate postactieven de zorg krijgen die zij nodig hebben en in hoeverre zij daarbij door de voormalige werkgever worden bijgestaan. Tot slot komt de mate van zelforganisatie van postactieven aan bod.

3.1 Aantal postactieven

In deze paragraaf wordt beschreven hoe groot de groep postactieven is bij de ambulance, de brandweer, Defensie en de politie. In het geval van de brandweerkorpsen en de ambulancediensten worden geen cijfers bijgehouden over de uitstroom van medewerkers en de reden van vertrek. Het is voor deze organisaties dan ook onduidelijk hoe groot deze groep is. Hier speelt mee dat ambulance en brandweer (nog) geen gecentraliseerde organisaties zijn en een lange geschiedenis hebben waarin ze op lokaal niveau opereerden. Pas met de komst van de Regionale Ambulancevoorzieningen (RAV's) in de jaren '90 en de Veiligheidsregio's in 2010 is men meer centralistisch gaan werken.

Voor Defensie en politie ligt dit anders. Defensie houdt structureel bij hoeveel veteranen uit dienst zijn getreden, uitgesplitst naar missie. Een samenvatting daarvan is weergegeven in tabel 5. Daaruit blijkt dat Defensie in 2010 in totaal 111000 veteranen telde, waarvan het merendeel behoort tot de generatie "jonge veteranen", zij die ingezet zijn op vredesmissies na Libanon. De prognose is dat het aandeel van deze laatste groep nog verder zal stijgen in de komende jaren, vooral door afname van het aantal veteranen uit de overige categorieën.¹⁹

Tabel 5: Defensie: Postactieve veteranen bij Defensie uitgesplitst naar missie

	1990	2005	2010	2015 (prognose)
WO2	135.000	16.500	5.000	2.000
Nederlands-Indië	120.000	60.000	35.000	20.000
Nieuw-Guinea	27.000	20.000	15.000	13.500
Korea	3.000	2.000	1.000	500
Vredesmissies	8.000	47.500	55.000	70.000
Totaal	293.000	146.000	111.000	106.000

Bron: Veteranennota 2009-2010, 2010

Voor de politie houdt de vtsPN op jaarlijkse basis cijfers bij over de uitstroom van het politiepersoneel in Nederland. Deze cijfers zijn in tabel 6 opgesplitst in 'voorzien' en 'onvoorzien' uitstroom van *executieve* politieagenten. De voorziene uitstroom bestaat uit agenten die vertrekken vanwege functioneel leeftijdsontslag. Onvoorzien uitstroom bestaat uit agenten die om andere redenen vertrekken, bijvoorbeeld wanneer zij ontslag nemen of worden ontslagen. Onder de onvoorzien uitstroom vallen ook agenten die binnen de politie van korps veranderen, bijvoorbeeld vanwege een verhuizing. In tabel 6 zijn de uitstroomcijfers van de periode 2005 – 2009 weergegeven. De getallen uit deze tabel zijn gebaseerd op executieve medewerkers. Dit betreft (grotendeels) 80% van alle politiemedewerkers. Te zien is dat de verhouding tussen voorziene en onvoorzien uitstroom

¹⁹ Rijksoverheid, 2011; Commando Diensten Centra – Ministerie van Defensie, 2011

ongeveer 1:3 is, behalve in 2008 en 2009, waar te zien is dat de onvoorziene uitstroom ten opzichte van de voorziene uitstroom aanzienlijk toeneemt. De directe reden hiervan is niet duidelijk, maar vermoedt wordt dat veranderingen in pensioenregeling en de economische crisis medewerkers weerhouden om uit dienst te treden.

Tabel 6: Politie: Totale uitstroom van executief politiepersoneel in absolute en relatieve aantallen over de periode 2005 – 2009

Uitstroom	2005		2006		2007		2008		2009	
	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%
Voorzien	352	22,2	358	24,8	377	23,5	228	15,6	84	8,2
Onvoorzien	1234	77,8	1085	75,2	1231	76,5	1233	84,4	941	92,8
Totaal	1586	100	1443	100	1608	100	1461	100	1025	100

Bron: vtsPN, 2011 (zie paragraaf 2.3)

3.2 Profiel postactieven

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan het profiel van de groep postactieven bij de diverse organisaties. Daarbij wordt beschreven wat er bekend is over de behoefte aan psychosociale zorg en de psychosociale problematiek bij postactieven. Gezien het feit dat brandweer en ambulance (en in mindere mate politie) geen structureel zicht houden op de postactieven, zal duidelijk zijn dat dit profiel voor deze organisaties vooral gebaseerd is op de inzichten van geïnterviewden. Daarnaast proberen we waar mogelijk conclusies uit relevante literatuur te gebruiken.

Veerkracht

Door de geïnterviewden wordt niet verwacht dat een groot aantal geüniformeerden stopt vanwege psychosociale problemen of dat een groot aantal postactieven hiermee kampt vanwege het werk dat zij uitvoerden. Getroffenen van schokkende gebeurtenissen, ook geüniformeerden, blijken in de regel veerkrachtig. Onderzoek onder zowel actieve geüniformeerden als veteranen laat zien dat ongeveer 80 procent schokkende gebeurtenissen op eigen kracht te boven komt.²⁰ Ongeveer een vijfde ontwikkelt desalniettemin sociaal-maatschappelijke of psychosociale problemen als gevolg van de uitvoering van het werk.²¹

Registratie van voormalig werknemers

Defensie is de enige organisatie die voormalig werknemers registreert via de Veteranenregistratie. Het primaire doel van dit registratiesysteem is om contact te kunnen onderhouden met veteranen. Hierin staan dan ook NAW gegevens in opgeslagen.²² Daarnaast houdt het Centraal Aanmeldingspunt (CAP), dat ondergebracht is bij het Veteraneninstituut, bij hoeveel veteranen zich in een jaar hebben aangemeld voor eerstedaan wel tweedelijnszorg; gegevens kunnen daarbij uitgesplitst worden naar leeftijd en missie.²³ De CAP registratie is een feitelijke weergave van de mate waarin veteranen gebruik maken van het veteranen zorgsysteem. Het is (nog) niet geschikt om in te schatten hoe groot de potentiële doelgroep voor zorg is. Daarvoor moeten additionele stappen worden ondernomen.²⁴

Voor de ambulance, brandweer en politie wordt niet bijgehouden hoe groot de groep postactieven is die psychosociale zorg krijgt.

²⁰ Gersons, 2005; Impact, 2008

²¹ Van Esch, Bramsen & Van der Ploeg, 2001; Gersons, 2005

²² Staatscourant, 2006

²³ Veteraneninstituut, 2010

²⁴ Trimbos Instituut, 2011

Onderzoek naar de psychosociale gevolgen van het werk

Gezien de gebrekkige registratie vanuit ambulance, brandweer en politie is het niet vreemd dat er relatief weinig onderzoek plaatsvindt naar de psychosociale gevolgen van het werk bij (voormalig) medewerkers uit deze diensten. Uit een inventarisatie van beschikbare studies in 2008 kwam naar voren dat de prevalentie van PTSS bij reddingswerkers sterk kan variëren, (percentages tussen 0-50% worden genoemd, afhankelijk van de mate van blootstelling, de omvang ramp en het soort betrokken hulpverleners). Psychische problematiek komt in mindere mate voor bij hulpverleners dan bij direct door een ramp getroffen personen. Redenen voor dit verschil kunnen onder andere liggen in de selectieprocedure en de ondersteuning die wordt geboden vanuit de organisatie.²⁵ Uit de interviews komt naar voren dat onder politieagenten ongeveer vijf procent kampt met psychosociale problemen waarvoor behandeling door de gespecialiseerde (trauma)zorg nodig is. Daarbij wordt onder meer gedacht aan PTSS, angststoornissen en depressie. In 2011 werd in opdracht van de Nederlandse Politiebond onderzoek gedaan naar de mentale weerbaarheid van haar medewerkers. Daaruit bleek dat 25 tot 27 procent van de politieagenten zeker of waarschijnlijk verminderd inzetbaar is als gevolg van de mentale belasting van het werk. Daarvan ondervindt vijf tot zeven procent (ernstige) gevolgen voor het uitvoeren van het werk, zoals gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.²⁶ In hoeverre de hier aangehaalde onderzoeksresultaten ook voor postactieven gelden, is onduidelijk.

Meer wetenschappelijk onderzoek wordt gedaan naar de psychosociale problematiek bij veteranen die terug zijn gekomen van een missie. Deze onderzoeken worden onder andere uitgevoerd door onderdelen van of instanties gelieerd aan Defensie, zoals de Militaire GGZ (MGGZ), de afdeling Gedragwetenschappen van Defensie en het Veteraneninstituut. Resultaten van diverse onderzoeken laten zien dat 20 procent van de veteranen die op missie zijn geweest psychosociale problemen ontwikkelt. Drie tot vijf procent ondervindt ernstige klachten waarvoor behandeling door gespecialiseerde (trauma)zorg nodig is.²⁷ Op een totale groep van 111.000 veteranen zouden minimaal 3.300 veteranen ernstige psychosociale problemen hebben, of hebben gehad.

Uit het Interviewproject van het Veteraneninstituut blijkt bovendien dat bij de meerderheid van de geselecteerde geïnterviewde veteranen de traumagerelateerde problematiek zich pas (in ernstige mate) openbaarde nadat zij uit dienst waren bij Defensie. Het viel meerdere geïnterviewden op dat de klachten niet noodzakelijk direct na de uitzending ontstaan.²⁸

Voorkomende psychosociale problematiek

De problemen die veteranen na hun uitzending ontwikkelen zijn bijvoorbeeld aanpassingsproblemen, schuldenproblematiek en middelenmisbruik. Tevens komen sociaal-maatschappelijke problemen voor met betrekking tot bijvoorbeeld de re-integratie op de arbeidsmarkt.²⁹ Drie tot vijf procent van de veteranen die op missie is geweest kampt met ernstige psychosociale problemen waarvoor behandeling bij de gespecialiseerde (trauma)zorg nodig is. Hoewel epidemiologisch onderzoek naar psychische stoornissen onder deze veteranen ontbreekt, blijkt dat zij veelal kampen met LOK, PTSS, angststoornissen en depressie.³⁰ Ook bij politie ontbreken duidelijke gegevens, maar veel van deze problemen worden ook bij (voormalig) politieagenten geconstateerd. Een groot deel van de (voormalig) politieagenten en veteranen onder behandeling bij gespecialiseerde centra is gediagnosticeerd met PTSS.

²⁵ Impact, 2008

²⁶ Andersson Elffers Felix, 2011

²⁷ Gersons, 2005

²⁸ Veteraneninstituut, 2011

²⁹ Weerts, 2004

³⁰ Gersons, 2005; Commando Diensten Centra – Ministerie van Defensie, 2011

3.3 In hoeverre wordt in de behoefte aan psychosociale zorg voorzien?

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de mate waarin postactieve werknemers van de ambulance, brandweer, Defensie en politie komen tot psychosociale zorg en in hoeverre zij daarbij ondersteund worden door de voormalige werkgever.

Hoewel geïnterviewden uit de ambulance, brandweer en politie niet verwachten dat werknemers in groten getale uitstromen vanwege psychosociale problemen, geven zij aan dat uit informele contacten blijkt dat er wel degelijk oud-medewerkers zijn die psychosociale klachten ondervinden als gevolg van het werk. Het wordt door de geïnterviewden dan ook wenselijk geacht dat er vanuit de organisatie regelmatig contact wordt onderhouden met voormalig medewerkers. Geïnterviewden noemen een aantal redenen waarom er geen ondersteuning aan postactieven wordt gegeven bij ambulance, brandweer en politie:

- de signalering (en vastlegging van) de redenen van vertrek ontbreekt;
- er is een gebrek aan binding vanuit voormalig werknemers aan de organisatie;
- de organisatie neemt geen (morele) verantwoordelijkheid voor postactieven;
- geüniformeerden komen niet snel uit zichzelf naar voren met mogelijke klachten.

Deze punten worden in het navolgende nader toegelicht.

Signalering door de organisatie

“Dan kom je bij een IBT³¹ en dan vraag je of je eens in de kast mag kijken. Hangen daar 80 ingeleverde wapens, waarvan meer dan de helft vanwege een kapotte knie. Dan is het niet moeilijk te bedenken dat daar in een aantal gevallen meer achtersteekt.”

Dhr. Struijs, directeur Programma Versterking Professionele Weerbaarheid

Een voor de hand liggende vraag is waarom geüniformeerden ervoor kiezen de dienst te verlaten. Hoewel exit-gesprekken in een groot aantal politie- en brandweerkorpsen en RAV's tot de normale procedure behoren, worden er niet structureel cijfers bijgehouden van de redenen achter het vertrek. Gesteld wordt dat het verloop van personeel in deze organisaties laag is; de meeste medewerkers blijven hun hele carrière bij dezelfde organisatie. Geïnterviewden geven aan dat de uitstroom bij de ambulance, brandweer en politie voornamelijk gecreëerd wordt door het functioneel leeftijdsontslag, waarbij de geüniformeerden met pensioen gaan. Wanneer werknemers besluiten eerder te stoppen met het werk, heeft dit volgens de geïnterviewden te maken met:

- (i) Verhuizing; de geüniformeerde vertrekt bij het ene korps of RAV om vervolgens ergens anders in het land bij dezelfde dienst aan de slag te gaan;
- (ii) Organisatorische problemen; de geüniformeerde voelt zich niet thuis in de manier waarop de organisatie te werk gaat;
- (iii) Een veranderende instelling ten opzichte van het werken bij de geüniformeerde diensten; de jongere generatie medewerkers ziet het werken bij de dienst niet langer meer als *life-time employment*, maar als een goede aanvulling op hun cv. Jongere werknemers zijn meer aan het job hoppen;
- (iv) In het geval van de brandweer blijkt het vrijwilligerswerk niet meer te combineren met het dagdagelijkse werk en/of gezinsleven.

Over het algemeen menen de geïnterviewden dat medewerkers vooral binnen de organisatie verhuizen. Cijfers vanuit de vtsPN ondersteunen deze gedachte voor de politie in ieder geval niet. Uit tabel 7 blijkt een aanzienlijk percentage van de onvoorziene uitstromende executieve politieagenten definitief de politieorganisatie verlaat. Dit percentage neemt bovendien toe – na 2007 is dit zelfs de meerderheid. Onderzoek uitgevoerd in opdracht van

³¹ Integrale Beroepsvaardigheidstrainingen centrum

de Nederlandse Politiebond schat dat 10 tot 30 procent van de uitstroom samenhangt met verminderde mentale weerbaarheid als gevolg van werkzaamheden, waardoor politieagenten voor een ander beroep kiezen.³²

Tabel 7: Onvoorziene uitstroom executieve politieagenten in absolute en relatieve aantallen in de periode 2005 - 2009

	2005		2006		2007		2008		2009	
	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%
Buiten*	503	40,8	494	44,5	619	50,3	719	58,3	606	64,4
Binnen**	731	59,2	591	55,5	612	49,7	514	41,7	335	35,6
Totaal	1234	100	1085	100	1231	100	1233	100	941	100

* Buiten: politieagenten die de politieorganisatie hebben verlaten

** Binnen: politieagenten die hun eigen korps hebben verlaten, maar binnen de politieorganisatie werkzaam blijven

Bron: vtsPN, 2011 (zie paragraaf 2.3)

Binding met de organisatie

Op dit moment wordt er door de meeste korpsen en RAV's geen contact onderhouden met voormalig werknemers. Over het algemeen geldt dat wanneer medewerkers eenmaal de dienst verlaten de banden worden verbroken. Er zijn echter wel lokale initiatieven zoals het uitgeven van een korpsblad en het organiseren van jaarlijkse uitjes voor oud-werknemers. Dit gebeurt op basis van al bekende contactgegevens. In enkele gevallen worden gepensioneerd nog actief betrokken bij de activiteiten van de organisatie. Zo maakt de zeehavenpolitie in Rotterdam gebruik van oud-politieagenten om geïnteresseerden rond te leiden en deelgenoot te maken van oude politieverhalen. Geïnterviewden uit organisaties die geen contact onderhouden met voormalig medewerkers, zien het aanhouden van contact over het algemeen ook als wenselijk.

Defensie organiseert op structurele wijze veel voor veteranen, zoals nationale en regionale veteranendagen en reünies waar veteranen samenkomen. Hoewel deze dagen vooral bezocht worden door de oudere generatie (van vóór de missie in Libanon), worden deze initiatieven zeer gewaardeerd door de doelgroep omdat ze het contact tussen veteranen bevorderen.³³ Het gevoel van (h)erkenning dat dergelijke evenementen creëren, draagt bij aan de verwerking van schokkende gebeurtenissen en is belangrijk voor de identiteit als "veteraan". Een groot aantal reünies en veteranendagen wordt georganiseerd door of in samenwerking met het Veteraneninstituut.

Aangegeven wordt door geïnterviewden van Defensie en politie dat het belangrijk is om niet alleen binding te houden met de postactieven, maar ook aandacht te besteden aan de relatie met het thuisfront. Deze speelt een belangrijke rol bij het opmerken van eventuele gedragsveranderingen. Zo geven deelnemende veteranen aan het Interviewproject van het Veteraneninstituut aan dat zij vaak door familieleden, en vooral de partner, werden aangespoord om hulp te vinden. In sommige gevallen benaderde de partner zelf een huisarts voor de veteraan.³⁴

“De familie krijgt te maken met de directe gevolgen van problemen als hun man of vader te veel drinkt of agressief is. Defensie zou daar meer oog voor moeten hebben.”

Luitenant-generaal De Kruif

³² Andersson Elffers Felix, 2011

³³ Tweede Kamer, 2007

³⁴ Veteraneninstituut, 2011

Essentieel is dat het thuisfront ook hulp en ondersteuning krijgt. Hoewel op dit moment binnen Defensie thuisfrontzorg beschikbaar is, geven geïnterviewden aan dat familie de weg naar bijvoorbeeld het bedrijfsmaatschappelijk werk van Defensie veelal niet weet te vinden. Daarnaast hebben zowel Defensie als politie in de laatste jaren veel bezuinigd op het onderhouden van de relatie met familie. Binnen de politie bestaan er plannen om deze relatie weer te versterken.

Morele verantwoordelijkheid

Volgens de geïnterviewden is een belangrijke reden waarom organisaties, met uitzondering van Defensie, geen of weinig psychosociale ondersteuning bieden aan postactieven dat de juridische verantwoordelijkheid vervalt na uittreding. Ambulance, brandweer en politie zijn dan niet langer de werkgever en hoeven in wettelijke zin geen verantwoordelijkheid meer te nemen voor hun fysieke en geestelijke gezondheid. Echter, geïnterviewden wijzen op de morele verantwoordelijkheid die de organisatie draagt.³⁵

“Er is dan wel geen juridische verantwoordelijkheid, maar wel een morele! Deze mensen hebben jarenlang dag in dag uit hoge risico’s gelopen en belangrijk werk verricht. Dan mogen zij van de politie ondersteuning verwachten, ook als zij na uitdiensttreding nog problemen ontwikkelen.”

Dhr. Van Zanten, Commissaris van Politie, Programma Versterking Professionele Weerbaarheid

Naar de mening van de geïnterviewden wordt deze morele verantwoordelijkheid nog niet, of te weinig genomen door organisaties. Er zijn uitzonderingen, bijvoorbeeld het politiekorps Midden- en West Brabant, waar oudgedienden psychosociale behandeling via het korps aangeboden krijgen wanneer zij aan kunnen tonen dat de klachten gerelateerd zijn aan een werkgerelateerd incident. Binnen de politie wordt erkend dat er nog te weinig aandacht is voor het leveren van zorg aan oudgedienden. Dit wordt door de geïnterviewden ervaren als een gebrek aan erkenning voor het werk van voormalig politieagenten. Met de uitvoering van het programma Professionele Weerbaarheid wordt hier verandering in gebracht.³⁶

Defensie heeft als enige organisatie een juridische verplichting om zorg te verlenen aan veteranen, en heeft daartoe organisatiebreed specifiek beleid ontwikkeld. Dit beleid is gericht op maatschappelijke erkenning en nazorg voor veteranen, die in de praktijk tot uiting komt in bijvoorbeeld het medaillebeleid, het uitgeven van de veteranenpas en het leveren van zorg door middel van het LZV.³⁷ Het betreft hier een relatief recente ontwikkeling. Zo bestaan het Veteraneninstituut en het LZV sinds respectievelijk 2000 en 2007. Door deelnemende veteranen aan het Interviewproject van het Veteraneninstituut wordt aangegeven dat voor de uitzending naar Libanon (1979-1985) Defensie het aan de militair zelf overliet om al dan geen particuliere zorg te zoeken. Ondersteuning vanuit de organisatie werd daarbij niet gegeven.³⁸

Zelfaanmelding

Postactieven vanuit de ambulance, brandweer en politie kunnen hulp krijgen via de reguliere gezondheidszorg, zoals de huisarts, of gespecialiseerde centra waarvoor zij zichzelf kunnen aanmelden. Geïnterviewden vragen zich af of zij via deze weg tot de juiste zorg komen. Zij vragen zich af of huisartsen in staat zijn om symptomen van bijvoorbeeld PTSS te herkennen, of om mogelijke psychosociale klachten te koppelen aan het arbeidsverleden van de patiënt. Vaak is het verband tussen klachten en (een) schokkende gebeurtenis(sen) in het verleden voor de postactieve zelf niet duidelijk.³⁹ Geïnterviewden noemen daarnaast dat geüniformeerden niet snel geneigd zijn toe te geven dat zij problemen ervaren.

³⁵ ook genoemd in Impact, 2010

³⁶ Politieacademie, 2011

³⁷ Veteraneninstituut/LJP, 2010

³⁸ Veteraneninstituut, 2011

³⁹ Trivizier, 2009

Veteranen kunnen naast het reguliere gezondheidscircuit ook gebruik maken van het LZV. In totaal zijn 17 civiele en militaire instellingen aangesloten bij het LZV; deze bieden zowel eerste- als tweedelijnszorg. Zo zijn bijvoorbeeld de Basis, het Veteraneninstituut, Centrum '45, het Sinai Centrum, de MGGZ en enkele GGZ-instellingen aangesloten, bijvoorbeeld GGZ Drenthe.⁴⁰ Deze centra richten zich specifiek op het bieden van zorg aan (voormalig) geüniformeerden. Dit heeft als toegevoegde waarde dat zij bekend zijn met de werkomstandigheden waar de postactieve uit komt. Bovendien organiseren sommige centra groepsbehandelingen waar postactieven met eenzelfde werkachtergrond gezamenlijk behandeld worden en steun in het lotgenotencontact kunnen vinden.⁴¹ Veteranen geven in het Interviewproject van het Veteraneninstituut aan dat zij zowel bij de eerste- als de tweedelijnszorg veel waarde hechten aan het begrip dat er vanuit de hulpverleners bestaat voor wat de veteraan als militair heeft meegemaakt.⁴²

Veteranen kunnen contact opnemen met het Centraal Aanmeldingspunt (CAP): een één-loketservice van waaruit veteranen op basis van hun zorgvraag geleid worden naar de benodigde zorg. Ongeveer de helft van de vragen die bij het CAP binnen komen, hebben betrekking op de geestelijke gezondheid. Uit jaarcijfers van het Veteraneninstituut blijkt dat eind 2009 er 1309 veteranen via het CAP zorg kregen bij instellingen aangesloten bij het LZV. Dit betreft zowel eerste- als tweedelijnszorg.⁴³

“Er staat bij Defensie veel op papier en er zijn veel goede intenties, maar die komen in de praktijk lang niet altijd goed uit de verf.”

Dhr. Van den Burg, voorzitter bestuur AFMP/FNV

Geïnterviewden noemen een aantal verbeterpunten bij het staand beleid voor veteranen. Verwacht wordt dat er nog een substantiële groep veteranen is die geen zorg ontvangt, maar dit wel nodig heeft. Ook geven de geïnterviewden aan dat zij een meer pro-actieve opstelling van Defensie wenselijk achten. Net als voor de postactieven van de ambulance, brandweer en politie, geldt ook voor veteranen dat hier een knelpunt ligt. Geïnterviewde veteranen uit het Interviewproject van het Veteraneninstituut geven aan dat (postactieve) militairen niet gemakkelijk hulp zoeken.⁴⁴ In 2004 werd nog ingeschat dat 50 procent van de veteranen die hulp nodig had, geen hulp zocht.⁴⁵ Daarop heeft Defensie het LZV opgericht, juist om het zorgaanbod te verbeteren. Een studie uit Amerika laat zien dat angst voor stigmatisering een rol speelt voor Amerikaanse veteranen uit de recente Irakese en Afghaanse oorlogen.⁴⁶ Geïnterviewden geven aan dat de huidige bezuinigingen binnen Defensie ook een rol kunnen spelen voor Nederlandse veteranen. Wellicht dat zij bang zijn om hun baan te verliezen wanneer zij hulp zoeken. Daarnaast vermoeden geïnterviewden dat sommige veteranen niets meer met Defensie te maken willen hebben:

“Als veteranen problemen hebben, maar niet gevonden willen worden, dan kan Defensie niets doen om ze te achterhalen en ben je ze kwijt.”

Brigadegeneraal Van Zeijts

⁴⁰ Landelijk Zorgsysteem Veteranen, 2012

⁴¹ Stichting de Basis, 2011

⁴² Veteraneninstituut, 2011

⁴³ Veteraneninstituut, 2010

⁴⁴ Veteraneninstituut, 2011

⁴⁵ Weerts, 2004

⁴⁶ Gersons, 2005

Veteranen weten niet altijd waar zij terecht kunnen voor hulp. Uit een evaluatie van het veteranenbeleid door het Trimbos Instituut blijkt dat 25 tot 30 procent van de veteranen onbekend is met het LZV en dat 16 procent geheel onbekend is met het zorgsysteem voor veteranen.⁴⁷ Om de groep veteranen die psychosociale zorg nodig heeft, maar deze niet ontvangt terug te brengen, wordt door geïnterviewden een actief zorgaanbod door Defensie voorgesteld. Daarbij wordt verwezen naar het Canadese Operational Stress Injury Social Support Program (OSISS). In dit programma worden veteranen uit eerdere missies door het ministerie van Veterans Affairs ingezet om persoonlijk contact te leggen met terugkerende veteranen en hun gezinnen. Zij kunnen op basis van een speciale training waar nodig nuldelijnszorg bieden en veteranen tijdig naar de juiste zorg te begeleiden. Deze ondersteuning is ook beschikbaar voor familieleden van (overleden) veteranen.⁴⁸

Sommige geïnterviewden noemen 'een gebrek aan capaciteit' bij de gezondheidsverlenende instanties van het LZV. Ook uit tabel 8 blijkt dat aan het eind van 2010 128 veteranen in behandeling waren bij de MGGZ versus 1590 actieve militairen.⁴⁹ Dit verschil is opmerkelijk wanneer bedacht wordt dat in datzelfde jaar het aantal veteranen uit vredesmissies (55.000) groter was dan het aantal actieve militairen (48.000).⁵⁰ Op basis daarvan zou verwacht kunnen worden dat het aandeel veteranen de MGGZ hoger zou zijn. Dit hoeft echter niet een gevolg te zijn aan een gebrek aan capaciteit – de eerdergenoemde problemen in het zoeken naar-, en vinden van zorg door veteranen zou hier ook ten grondslag aan kunnen liggen. Bovendien zegt het aantal aangemelde of onder behandeling zijnde patiënten niet alles over de tijd- en daarmee de capaciteitsbesteding aan deze doelgroep. Wel leeft het gevoel bij enkele geïnterviewden dat veteranen lang moeten wachten voordat zij bij een instantie terecht kunnen, en dat zij regelmatig moeten wisselen tussen instanties waardoor zij telkens opnieuw hun verhaal moeten doen. Dit verhoogt de drempel om hulp te zoeken.⁵¹

Tabel 8: Absolute en relatieve aantallen actieve en postactieve militairen in contact met het MGGZ in 2010

	Ambulante zorgcontacten		Klinische opnamen		Patiënten in behandeling	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Actieve Militairen	21851	92,4	76	88,4	1562	91,9
Veteranen	1786	7,6	10	11,6	128	8,1
Totaal	23637	100	86	100	1590	100

Bron: Jaarverslag MGGZ, 2011

3.4 Mate van zelforganisatie

De ambulance kent geen verenigingen van oud-werknemers. Bij de brandweer en de politie bestaan deze verenigingen wel, maar zijn dit voornamelijk lokale initiatieven geïnitieerd door voormalig brandweermannen en politieagenten. De werkgever staat geheel los van deze initiatieven.

Defensie kent een groot aantal veteranenverenigingen, waarvan een deel door Defensie wordt gefaciliteerd en gefinancierd. Een voorbeeld hiervan zijn de verenigingen die op regimentniveau zijn georganiseerd en veel animo kennen. Ook het Veteraneninstituut en de Basis spelen een rol bij het faciliteren van lotgenotencontact. Zij proberen door middel van het bundelen van hun professionele werkzaamheden en het contact met de doelgroep op

⁴⁷ Trimbos Instituut, 2011

⁴⁸ Veterans Affairs Canada, 2012

⁴⁹ Commando Diensten Centra – Ministerie van Defensie, 2011

⁵⁰ Ministerie van Defensie: *Kerncijfers (2010)*, 2010; Rijksoverheid, 2011

⁵¹ Trimbos Instituut, 2011

informele wijze eventuele psychosociale klachten bij veteranen te signaleren en daarop te reageren.

Geïnterviewden geven aan dat de opgerichte verenigingen voor postactieven binnen de brandweer, politie en Defensie vooral gericht zijn op “gezelligheid” en het onderhouden van het contact tussen de oud-werknemers. Veteranen uit het Interviewproject van het Veteraneninstituut geven aan dat er in die context wel degelijk problemen worden gesignaleerd. Wel vragen zowel geïnterviewden als veteranen zich af of oud-werknemers die problemen ervaren geneigd zijn om actief deel te nemen aan een dergelijke vereniging.⁵²

⁵² Veteraneninstituut, 2011

4. Conclusies

In het navolgende wordt nader ingegaan op de gevonden resultaten. Daarna wordt een aantal aanbevelingen opgesomd om de psychosociale zorg aan postactieve geüniformeerden te verbeteren.

Het doel van dit rapport was om (1) te achterhalen hoe groot de groep postactieve geüniformeerden is, (2) in hoeverre zij psychosociale ondersteuning nodig hebben, (3) in kaart te brengen in hoeverre zij bij het vinden en krijgen van psychosociale zorg vanuit de geüniformeerde organisatie, de voormalig werkgever, ondersteund worden en (4) in hoeverre postactieven zichzelf organiseren.

Duidelijk werd dat, met uitzondering van Defensie, geen van de betrokken organisaties structureel zicht heeft op de oud-werknemers. De resultaten van dit onderzoek zijn dan ook veelal gebaseerd op de meningen van geïnterviewden en op relevante documentatie. Bij de interpretatie van de conclusies dient derhalve rekening te worden gehouden met het feit dat zij vaak gebaseerd zijn op een beperkt aantal gesprekken.

Omvang van de groep postactieven

De omvang van postactieven bij ambulance en brandweer is onbekend. Deze organisaties houden geen registratie bij van oud-werknemers, waardoor er in die organisaties weinig zicht is op het aantal voormalig werknemers. Hoewel de politie op jaarbasis bijhoudt hoeveel agenten uit de dienst stromen, worden deze niet als post-actief geregistreerd of gevolgd. Derhalve is ook voor politie onduidelijk hoe groot de groep post-actieven is. Defensie is van de betrokken organisaties de enige die een registratiesysteem van veteranen heeft en daardoor zicht houdt op de grootte van deze groep postactieven. In 2010 telde defensie 111000 veteranen die vanaf de Tweede Wereldoorlog in het leger hebben gediend. Het gaat daarbij om veteranen vanuit de Tweede Wereldoorlog (5000), Nederlands-Indië (35000), Nieuw-Guinea (15000), Korea (1.000), en Vredesmissies (55000).

Profiel van postactieven

De ambulance, brandweer en politie hebben door het ontbreken van registratie van postactieven geen inzicht in de mate waarin deze groep psychosociale problemen ondervindt. De geïnterviewden uit de ambulance en brandweer verwachten dat slechts een klein deel van de oud-werknemers psychosociale problemen heeft. Deze verwachting baseren zij mede op het lage verloop binnen deze geüniformeerde diensten. Bovendien nemen de geïnterviewden aan dat als personeel vroegtijdig het werk verlaat dit binnen de dienst naar een andere regio is. Op dit punt laten de cijfers van de politie overigens een ander beeld zien: van de 1025 personen die in 2009 uitstroonden, vertrokken 606 (60%) naar buiten de organisatie.

Defensie heeft als enige organisatie zicht op het profiel van postactieve militairen. Gebleken is dat 20% van de veteranen na de uitzending psychosociale problemen ontwikkelt, zoals aanpassingsproblemen, schuldenproblematiek en middelenmisbruik. Drie tot vijf procent van de veteranen die op missie zijn geweest, kampt met ernstige psychosociale problemen waarvoor behandeling door gespecialiseerde (trauma)zorg nodig is. Deze groep kampt met LOK, PTSS, angststoornissen en depressie.⁵³

⁵³ Meijer, Algra & Weerts, 2003

Ondersteuning vanuit de organisatie

Bij het beëindigen van het arbeidscontract houdt de juridische verantwoordelijkheid van de organisatie voor het welzijn van de oud-werknemer op. Alleen Defensie behoudt ook na het beëindigen van het arbeidscontract zijn juridische verantwoordelijkheid. Defensie is op dit moment dan ook de enige organisatie die beleid heeft ontwikkeld dat gericht is op onder andere het aanbieden van zorg aan veteranen met psychosociale problemen. Het beschikt landelijk over diverse instituten en instellingen die dit beleid uitvoeren, of die de effectiviteit van behandelingen onderzoeken. Het ontbreken van een wettelijke verantwoordelijkheid wil niet zeggen dat er bij ambulance, brandweer en politie geen initiatieven zijn ontstaan voor oud-werknemers. Echter, dit zijn lokale initiatieven die niet representatief zijn voor het landelijk beleid, en sterk afhankelijk van het initiatief van personen binnen het korps die zich actief inzetten voor dergelijke activiteiten. Wel geven initiatieven uiting aan een morele verantwoordelijkheid die gevoeld wordt. Door geïnterviewden wordt ook aangegeven dat door uiting te geven aan deze morele verantwoordelijkheid ook erkenning wordt geboden voor het geleverde werk. Binnen de politie worden stappen ondernomen om deze verantwoordelijkheid richting oud-werknemers te nemen.

Door de ambulance, brandweer en politie wordt geen structureel contact onderhouden met post-actieven. Dit is ook niet mogelijk omdat zij post-actieven niet registreren. Over het algemeen geldt binnen de ambulance, brandweer en politie echter dat als werknemers de organisatie verlaten alle banden worden verbroken. Logischerwijs gaat dit ten koste van de signalering van mogelijke problemen na het verlaten van de organisatie. Geïnterviewden geven aan dat uit informele contacten met enige regelmaat naar voren komt dat oud-werknemers toch problemen ondervinden naar aanleiding van het werk dat zij hebben uitgevoerd. In dat geval zijn zij aangewezen op de reguliere gezondheidszorg, zoals de huisarts. Geïnterviewden betwijfelen of de huisarts in staat is om symptomen van bijvoorbeeld PTSS te herkennen, of om mogelijke psychosociale klachten te koppelen aan het arbeidsverleden van de patiënt, vooral wanneer deze zelf de link tussen het voormalige werk en de gezondheidsklachten niet legt. Een actieve bemoeienis van de voormalige werkgever zou kunnen bijdragen aan een oplossing voor deze problematiek.

Het beleid dat Defensie heeft ontwikkeld op het aanbieden van psychosociale zorg aan veteranen is volgens geïnterviewden nog voor verbetering vatbaar. Geïnterviewden verwachten dat nog een substantieel deel van de veteranen die wel psychosociale zorg nodig heeft deze niet ontvangt. Daarbij worden twee verbeterpunten bij aangedragen. Zo leeft bij enkele geïnterviewden het gevoel dat veteranen lang moeten wachten voordat zij bij een instantie terecht kunnen, en dat zij regelmatig moeten wisselen tussen instanties waardoor zij telkens opnieuw hun verhaal moeten doen. Dit verhoogt de drempel om hulp te zoeken. Daarnaast wordt door geïnterviewden aangegeven dat Defensie de zorg actiever kan aanbieden. Om veteranen met psychosociale klachten een 'duwtje in de rug' te geven en de drempel naar zorg te verlagen, zou Defensie op actieve wijze zorg naar de veteranen moeten toebrengen, bijvoorbeeld door naar het Canadese OSISS model persoonlijk contact te leggen en te onderhouden met veteranen.⁵⁴

Mate van zelforganisatie

De ambulance kent geen verenigingen van oud-werknemers. Bij de brandweer en politie bestaan deze verenigingen wel, maar zijn het voornamelijk lokale initiatieven. Defensie kent een groot aantal veteranenverenigingen, waarvan een deel door Defensie zelf wordt gefaciliteerd en gefinancierd. Een voorbeeld hiervan zijn de verenigingen die op regimentsniveau zijn georganiseerd. De verenigingen binnen de brandweer, politie en Defensie zijn vooral gericht op "gezelligheid" en het onderhouden van het contact tussen de

⁵⁴ Veterans Affairs Canada, 2012

oud-werknemers. De context biedt echter een goede mogelijkheid om eventuele problemen te signaleren – dit zou expliciete aandacht mogen krijgen. Wel vragen geïnterviewden zich af of oud-werknemers die problemen ervaren geneigd zijn om actief deel te nemen aan een dergelijke vereniging.

Aanbevelingen

Geïnterviewden uit de RAV's en brandweerkorpsen verwachten niet dat een groot deel van de postactieven met psychosociale problematiek rondloopt. Wel geven zij aan dat als er problemen ondervonden worden hier vanuit de organisatie geen hulp voor wordt aangeboden. Om ervoor te zorgen dat de groep postactieven die wel psychosociale ondersteuning nodig heeft, maar deze niet krijgt zo klein mogelijk wordt, doen de geïnterviewden een aantal aanbevelingen. Daarbij wordt opgemerkt, dat de eigen verantwoordelijkheid van de postactieve zelf niet vergeten moet worden. Als deze zelf geen binding met de organisatie wil, laat staan dat deze actief hulp wil ontvangen, dan kan de organisatie niet veel meer doen.

Signalering van problemen door de organisatie

Aangegeven wordt dat er betere signalering van psychosociale problemen bij postactieven moet plaatsvinden. Dit is alleen mogelijk als de binding tussen de organisatie en de voormalige werknemer blijft bestaan, door postactieven actief bij de organisatie te blijven betrekken. Dit kan bijvoorbeeld door het organiseren van reünies of door postactieven een actieve taak te geven die op vrijwillige basis wordt uitgevoerd, bijvoorbeeld in het geven van voorlichting.

Actieve houding in het aanbieden van zorg

Geüniformeerden treden volgens geïnterviewden niet snel naar voren met psychosociale klachten. Daarnaast zijn zij niet altijd in staat om problemen bij zichzelf te herkennen of die te relateren aan gebeurtenissen uit hun (voormalig) werk. De geïnterviewden pleiten voor een actieve benadering van postactieven. Om dit te kunnen doen, is het nodig de postactieven in beeld te krijgen, en te houden.

Betrek het thuisfront

De geüniformeerde diensten worden zich steeds meer bewust van de belangrijke rol die het thuisfront speelt bij de ondersteuning van de geüniformeerde. Hoewel er binnen de politie en Defensie van oudsher aandacht wordt besteed aan familie, is er over de jaren heen veel bezuinigd op de relatie die met hen is onderhouden. Op dit moment bestaan er diverse plannen bij met name de politie om deze band weer aan te halen. Ook wanneer het gaat om de ondersteuning aan postactieven is het belangrijk het thuisfront weer te betrekken bij de organisatie. Allereerst omdat deze een belangrijke rol heeft bij het zien van gedragsveranderingen. Wanneer verwerkingsproblemen geconstateerd worden, dan moet het thuisfront weten waar zij terecht kan om hulp te krijgen voor de postactieve. Een andere reden om het thuisfront te betrekken is dat zij de directe gevolgen ervaart van eventuele problemen. Deze kunnen grote effecten hebben op het gezinsleven, bijvoorbeeld wanneer een postactieve middelen misbruikt of gewelddadig gedrag of depressief gedrag vertoont. Het is essentieel dat ook het thuisfront bij de geüniformeerde organisatie terecht kan voor steun en ondersteuning. De organisaties kunnen op verschillende manieren het thuisfront betrekken. Zo kunnen zij informatieavonden en familiedagen organiseren. Tevens kan de organisatie door middel van het aanstellen van contactpersonen het contact op een meer persoonlijke manier vormgeven.

Referenties

- Andersson Elffers Felix (2011). *De Prijs Die Je Betaalt; Politie: de kosten achter een hoog risico beroep*. Andersson Elffers Felix: Utrecht.
- Commando Diensten Centra – Ministerie van Defensie (2011). *Jaarverslag MGGZ 2010*.
- Esch, S.C. van, Bramsen, I., & Ploeg, H.M. van der (2001). *Actief dienenden en veteranen: verschil in psychisch welbevinden*. Militair Geneeskundig Tijdschrift, 54 (11), pp. 177-183.
- Gersons, B.P.R (2005). *Bijzondere missie: Geestelijke Gezondheidszorg voor militairen en veteranen. Advies aan de Staatssecretaris van Defensie, de heer C. van der Knaap*. Ministerie van Defensie: Den Haag.
- Impact (2008). *Feiten en Fictie. Inzet van geüniformeerde hulpverleners bij rampen en grootschalige calamiteiten: psychosociale gevolgen en de organisatie van preventie en nazorg in Nederland*. Impact: Amsterdam.
- Impact (2010). *Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geüniformeerden*. Impact: Amsterdam.
- Koninklijk Marechaussee (2011). *Postactieven en veteranen*. [Online], [geciteerd op 25-10-2011]. Beschikbaar op het World Wide Web op <http://www.defensie.nl/marechaussee/personeel/postactieven_en_veteranen>
- Koninklijke Vereniging van Marineofficieren (2011). *Postactieven algemeen*. [Online], [geciteerd op 25-10-2011]. Beschikbaar op het World Wide Web op <<http://www.kvmo.nl/postactieven-algemeen>>
- Landelijk Zorgsysteem Veteranen (2011). *Landkaart LZV*. [Online], [geciteerd op 28-12-2011]. Beschikbaar op het World Wide Web op <<http://lzv-groep.nl/home/landkaart>>
- Meijer, M., Algra, G.E., & Weerts, J.P.M. (2003). *Andere veteranen, andere veteranenzorg? Stand van zaken, ontwikkelingen en perspectieven in de veteranenzorg*. Carre, 4/5, pp.43-48.
- Ministerie van Defensie (2010). *Regeling reüniefaciliteiten veteranen, oorlogs- en dienstslichtoffers en postactieven*. [Online], [geciteerd op 25-10-2011]. Beschikbaar op het World Wide Web op <http://mpbundels.mindef.nl/32_serie/32_300/32_300_100.html>
- Ministerie van Defensie (2010). *Kerncijfers (2010)*. [Online], [geciteerd op 25-10-2011]. Beschikbaar op het World Wide Web op <<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/brochures/2011/03/21/kerngegevens-defensie.html>>
- Overheid.nl (2012). *Arbeidsomstandighedenwet. Hoofdstuk 2 Arbeidsomstandighedenbeleid. Artikel 3*. [Online], [geciteerd op 27-01-2012]. Beschikbaar op het World Wide Web op <http://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/geldigheidsdatum_27-01-2012>
- Overheid.nl (2012). *Burgerlijk Wetboek. Artikel 7:611*. [Online], [geciteerd op 27-01-2012]. Beschikbaar op het World Wide Web op <http://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/Boek7/Titel10/Afdeling1/Artikel611/geldigheidsdatum_27-01-2012>
- Politieacademie (2011). *Programma- en actieplan versterking professionele weerbaarheid Nederlandse Politie*. [Online], [geciteerd 28-12-2011]. Beschikbaar op het World Wide Web op <<http://www.politieacademie.nl/kennisonderzoek/kennis/kennisdossiers/pw/Pages/overprofessioneleweerbaarheid.aspx>>

- Rijksoverheid (2011). *Veteranennota 2009-2010*. [Online], [geciteerd op 26-9-2011]. Beschikbaar op het World Wide Web op <<http://www.rijksbegroting.nl/algemeen/gerefeerd/1/4/5/kst145871.html>>
- Staatscourant (2006). *Regeling Veteranenregistratie Defensie*. Staatscourant 19 (116), pp.11.
- Stichting de Basis (2011). *Ons aanbod*. [Online], [geciteerd 28-12-2011]. Beschikbaar op het World Wide Web op <<https://www.de-basis.nl/ons-aanbod>>
- Trimbos Instituut (2011). *Evaluatie Veteranenbeleid*. Trimbos Instituut: Utrecht.
- Trivizier (2009). "Er is al veel bereikt" Marie-Louise Tiesinga over 65 jaar veteranenzorg. *Trivizier*, 63 (12), pp 20-23.
- Tweede Kamer (2007). *Kamerbrief Veteranenzorg, vergaderjaar 2006–2007*, 30 139, nr. 29.
- Veteraneninstituut/LJP (2010). *Handboek Veteraan* (14^e druk).
- Veteraneninstituut (2010). *Jaarverslag 2009*.
- Veteraneninstituut (2011). *Interviewproject Nederlandse Veteranen (IPNV)*. [Online], [geciteerd 01-12-2011]. Beschikbaar op het World Wide Web op <<http://www.veteraneninstituut.nl/projecten/interviewproject>>
- Veterans Affairs Canada (2012). *Operational Stress Injury Social Support OSISS Program*. [Online], [geciteerd 27-01-2012]. Beschikbaar op het World Wide Web op <<http://www.veterans.gc.ca/eng/mental-health/health-promotion/osis>>
- Vries, M. de (2004). Klachten na uitzending, rampen en calamiteiten. In M. Meijer (ed.), *Veteranen: Onze zorg! Inleiding over ontwikkelingen in de zorg voor Nederlandse veteranen*. Veteraneninstituut: Doorn.
- Weerts, J.P.M. (2004). Zorgbehoefte van veteranen. In M. Meijer (ed.), *Veteranen: Onze zorg! Inleiding over ontwikkelingen in de zorg voor Nederlandse veteranen*. Veteraneninstituut: Doorn.

Bijlage 1 Overzicht van geïnterviewde deskundigen

Titel	Naam	Functie	Organisatie
BBA/bc	M.D. Anemaet	Medewerker Integrale Veiligheid	Gemeente Coevorden
Dhr.	E. Boeve	Coördinator georganiseerde collegiale opvang	RAVAA
Dhr.	W. van den Burg	Voorzitter bestuur	AFMP/FNV
Dhr.	J.H. Carree	Organisatieadviseur	Veiligheidsregio Kennemerland – Brandweer
Dhr.	R.Goeree	BOT- coördinator	Politie Utrecht
Dhr.	H. de Haas	Clusterhoofd Beleid en Bedrijfsvoering	Brandweer district Noord en Midden Drenthe
Mevr.	S. Hakkenbroek	Coördinator georganiseerde collegiale opvang	UMCG
Drs.	E.A. Hoeksma	GZ-psycholoog/ Gedragstherapeut	Politie Utrecht
Dhr.	H.G. Kors	Hoofd repressie	Brandweer district Noord en Midden Drenthe
Dhr.	J. de Kort	Trainer-coach Leiderschap	Politie Midden en West-Brabant
Luitenant-generaal	M.C. de Kruif	Commandant Landstrijdkrachten	Defensie
Dhr.	W. Lansing	Coördinator AVR (Arbo, verzuim en reïntegratie)	Politie Utrecht
MD/PhD	R. Lichtveld	Medisch manager/Coördinator georganiseerde collegiale opvang	RAVU
Mevr.	J. Pladdet	Bedrijfsmaatschappelijk werker	Politie Zuid-Holland Zuid
Dhr.	L. Smilde	Senior beleidsmedewerker Organisatieontwikkeling	Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond – Brandweer
MA/MMI	J.A. Struijs	Directeur Programma Versterking Professionele Weerbaarheid	Politieacademie
Dhr.	W. in 't Veld	BOT-coördinator	RAV-ZHZ
Drs.	J.M.P. Weerts	Hoofd Kennis- en onderzoekscentrum	Veteraneninstituut
Drs.	G.J. Westerveld	Diagnostisch medewerker	PDC Politiepoli
EMPM	S. van Zanten	Commissaris van Politie Programma Versterking Professionele Weerbaarheid	Politieacademie
Brigadegeneraal drs. RA	M.H.G. van Zeijts	Directeur Personeel en Organisatie Landstrijdkrachten	Defensie

Bijlage 2 Semi-gestructureerde vragenlijst

- 1 Bent u bekend met de term postactieven? Is dit een veel gebruikte term?
- 2 Kunt u een beeld geven van de omvang van de groep postactieven?
- 3 Worden er structureel cijfers bijgehouden over postactieven? Wat voor cijfers?
- 4 Heeft u inzicht in de redenen waarom mensen de actieve dienst verlaten?
- 5 In hoeverre wordt er vanuit de organisatie contact onderhouden met postactieven? Op wat voor manier?
- 6 Waarom wordt dit (niet) gedaan?
- 7 Indien er activiteiten worden georganiseerd, hoe wordt de doelgroep hierover geïnformeerd? Is er een registratiesysteem of moeten postactieven zelf actief op zoek?
- 8 Indien er mogelijkheden zijn tot zorg voor postactieven via de organisatie, hoe komt deze zorgvraag bij de organisatie terecht?
- 9 Bij wie komt deze zorgvraag binnen en hoe loopt de verdere procedure?
- 10 Kunt u een beeld geven van de omvang van de groep postactieven die psychosociale problematiek ervaart?
- 11 Met wat voor soort problemen kampen zij? We denken vaak aan PTSS – klopt dat? Of zijn er andere problemen die ook een rol spelen?
- 12 Heeft u het gevoel dat postactieven komen tot de hulp dat ze nodig hebben qua psychosociale/geestelijk zorg?
- 13 Hoe groot schat u de groep postactieven die wel problemen hebben, maar geen behandeling krijgt?
- 14 Hoe zou de zorg voor postactieven er idealiter moeten uitzien?
- 15 Bestaan er veel zelforganisaties van postactieven? Waar richten deze zich vooral op (samenkomen, contact onderhouden, of ook lezingen/symposia, etc.)?

Na de dienst

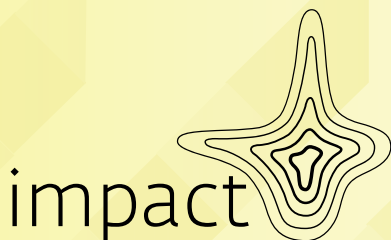
een schets
van de postactieve
geüniformeerde

ISBN 978-90-78273-15-8

Impact
Landelijk kennis & adviescentrum
psychosociale zorg na rampen

Nienoord 5
1112 XE Diemen
T 020 660 1901

www.impact.arq.org
info@impact.arq.org



partner in

