

PERSONEELSBELEID PLAATSING OP STANDPLAATSEN MET VERHOOGD / HOOG
RISICO QUA VEILIGHEID EN GEZONDHEID

“Shared Duty of Care” (opvolging van het Zorgprotocol 2022)

Inleiding

Sinds juli 2013 heeft het ministerie van Buitenlandse Zaken een geïntegreerd personeelsbeleid voor uitzending van BZ-medewerkers naar 'Hoog risicogebieden met een bijzonder veiligheidsregime'. Dit beleid is geaccordeerd door de SG en de OR. Dit beleid is in de wandelgangen *het Zorgprotocol* gaan heten.

In eerdere aanpassingen van dit beleid werden de kanteling van het personeelsbeleid en de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) verwerkt. Het beleidsstuk dat nu voor u ligt, vervangt eerdere versies en is een actualisatie.

Deze actualisatie is nodig vanwege een toenemend aantal standplaatsen met hogere risico's qua veiligheid en gezondheid en de daarop inspelende invoering van de zogeheten *shared Duty of Care* systematiek (vanaf zomer 2025 te vinden op BZelf en per standplaats op het Landendashboard).

In deze *shared Duty of Care* systematiek geven we per standplaats (maatwerk) de risico's weer op 1. politiek geweld/sociale onrust/terrorisme; 2. criminaliteit; 3. gezondheidszorg en 4. luchtverontreiniging. Voor de standplaatsen met een verhoogd of hoog risico op een of meerdere factoren voegen we een passende mitigerende maatregel toe (uniformiteit). Een belangrijke wijziging is dat de maatregelen niet meer worden gekoppeld aan het Nederlandse (rood) reisadvies.

Dit Zorgprotocol legt vast welke uniforme mitigerende maatregelen genomen worden bij specifieke verhoogde of hoge risico's.

HDPN is documenthouder van dit beleid.

HDPN, 31 januari 2025

Beleid

Vanuit goed werkgeverschap (zorgplicht) is dit beleid ontwikkeld om te bevorderen dat medewerkers (op alle niveaus) die namens het ministerie van Buitenlandse Zaken uitgezonden worden naar gebieden met een verhoogd of hoog risico qua veiligheid¹ en/of gezondheid, goed worden voorbereid op een plaatsing en daar onder moeilijke omstandigheden goed kunnen functioneren en veilig en gezond terugkeren.

Uitgangspunten

- Dit beleid is van toepassing op alle uitgezonden medewerkers die werkzaam zijn voor het ministerie van Buitenlandse Zaken én de gedetacheerde medewerkers die vanuit andere Rijksonderdelen door het ministerie van Buitenlandse Zaken worden geplaatst op standplaatsen met een verhoogd of hoog risico qua veiligheid of gezondheid.
- De verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer wordt geëxpliciteerd:
 - De werkgever heeft in het kader van *goed werkgeverschap* een inspanningsplicht om risico's zoveel als mogelijk weg te nemen en als dat niet kan om risico's zoveel als mogelijk te mitigeren. Daarnaast heeft de werkgever de plicht om de werknemer voor te lichten over dreigingen en de te nemen mitigerende maatregelen en de rest risico's
 - De werknemer heeft in het kader van *goed werknemerschap* de plicht en de verantwoordelijkheid om de aanwijzingen van de werkgever op te volgen.
 - De werkgever behoudt zich het recht voor om een plaatsing niet door te laten gaan of voortijdig af te breken als een medewerker niet (meer) beschikt over voldoende fysieke en / of mentale capaciteiten en *daardoor* een derde (ook vallend onder de werkgeversverantwoordelijkheid van BZ) in gevaar kan brengen.
- De verantwoordelijkheid van dit beleid ligt bij het ministerie van Buitenlandse Zaken waarbij voor de uitvoering gebruik gemaakt kan worden van aanvullende expertise van externe deskundigen.
- Dit beleid staat los van maatregelen die regulier worden getroffen in het kader van beveiliging (obe²-maatregelen) of maatregelen waartoe besloten wordt in de crisisstructuur. Ook staat dit beleid los van de financiële maatregelen die genomen worden op basis van de zone-indeling van standplaatsen (waar veiligheid en gezondheid ook componenten in zijn).
- In dit beleid worden voorlichting, werving & selectie, trainingen voorafgaand aan vertrek en begeleiding tijdens en zorg na afloop van de plaatsing geadresseerd.
- De mitigerende maatregelen op basis van dit beleid gaan, ter voorkoming van jobbeleid, pas gelden als bij een jaarlijkse toets van risico's in Q2 is vastgesteld dat het risico in de voorliggende 12 maanden zich structureel heeft gemanifesteerd.³ Een eventuele aanpassing in de mitigerende maatregelen treedt in werking in de zomer daaropvolgend, tenzij de uitvoerbaarheid of redelijke voorlichtingstermijn bij het FBS zich daartegen verzet (denk aan ingrijpende gevolgen aanpassing R&R). In dat laatste geval treedt de aanpassing in werking in de zomer 12 maanden later. In het geval van een aanpassing in de mitigerende maatregelen neemt de HRA contact op met postleiding om afspraken te maken over onderzoeken, begeleiding en training van zittende medewerkers. Mochten de uitslagen van de onderzoeken – conform dit beleid bindend - onverhoopt negatief zijn, dan kan dit leiden tot een voortijdige beëindiging van de plaatsing.
- Noodzakelijk herstel wordt ingericht afhankelijk van de specifieke dreiging/c.q. woon- en leefomstandigheden. Herstel van de medewerker, al dan niet via een R&R regeling of door middel van extra tickets, is afhankelijk van de specifieke dreiging en omstandigheden op de post. De specifieke R&R regeling voor de standplaats wordt bepaald door (P)SG na advies van VCI, HDPO en HDPN.

¹ Bij de vermelding van veiligheidsrisico's dient steeds gelezen te worden dat het hier gaat om de DV-classificatie van veiligheidsrisico's door VCI/DV. Het gaat hier dus om fysieke veiligheidsrisico's.

² Organisatorische, beveiliging en elektronische maatregelen – zoals geadviseerd door VCI

³ In dit beleid gaat het om 'stabiele instabiliteit / ongezondheid', niet om een tijdelijke verslechtering / verbetering van de omstandigheden op de standplaats.

Voor standplaatsen met een HOOG risico op politiek geweld / sociale onrust / terrorisme:

- Plaatsing is zonder partner en kinderen.
- Plaatsingsduur kan niet langer zijn dan twee jaar aaneengesloten.
- Nadat de sollicitatieprocedure heeft geleid tot het voornemen om de medewerker te plaatsen, volgt er een bindende medische en psychologische keuring. Ook een fysieke 'breng jezelf in veiligheid' test wordt toegevoegd (met het op toetsing van het risico op het in gevaar brengen van derden – zie hierboven) waarvan de uitslag eveneens bindend is.
- Op grond van de ACRU (artikel 2.12) is de medewerker verplicht om aan dit medische en psychologisch onderzoek (plus de fysieke 'breng jezelf in veiligheid' test) mee te werken om plaatsing door te kunnen laten gaan.
- De uitslag van het medisch en psychologisch onderzoek gaat naar de medisch adviseur. De medisch adviseur stelt een gecombineerd psychomedisch advies op. Bij een negatieve uitkomst wordt een medewerker niet geplaatst. Het negatief advies van de medisch adviseur is bindend.
- Bij een negatieve uitkomst van de fysieke 'breng jezelf in veiligheid' test wordt een medewerker niet geplaatst. Het negatief advies is bindend.
- Tevens is de medewerker verplicht om de Hostile Environment Awareness Training (HEAT) certificaat voorafgaand aan de uitzending te behalen.
- Uit te zenden medewerker volgt verplicht een training levensreddend handelen in eerste instantie als onderdeel van de HEAT-training en herhalen deze in principe jaarlijks op de post.
- Zodra de plaatsing definitief is, start het (verplichte) psychosociaal begeleidingstraject. Deze begeleiding wordt uitgevoerd door het Bedrijfsmaatschappelijk werk en geschiedt op basis van vertrouwelijkheid (beroepscode).
- De uit te zenden medewerker voert voor vertrek naar de standplaats een (online) gesprek met VCI/DV over risico's en gewenst / noodzakelijk gedrag.
- De uit te zenden medewerker dient zich te houden aan het geldende R&R regime voor de standplaats. In geval van extra tickets, wordt verwacht van de medewerkers dat ze deze tickets ook volledig gebruiken in overleg met de postleiding.
- Voor alle plaatsingen op een standplaats met een hoog risico op politiek geweld geldt altijd 4 weken verplicht verlof aansluitend aan het laatste verblijf op de post alvorens naar een nieuwe post te gaan. Medewerkers registreren dit verlof niet in P-Direkt.
- Een nieuwe plaatsing op een standplaats met een hoog risico op politiek geweld / sociale onrust / terrorisme, kan niet eerder plaatsvinden dan één jaar na beëindiging van de eerdere plaatsing in een hoog risicogebied.
- BVC's zijn verplicht de BVC training te volgen voorafgaand aan / in de eerste 6 maanden van hun plaatsing.

Voor standplaatsen met een VERHOOGD-risico vanwege politiek geweld en terrorisme:

- Plaatsing met partner is in principe toegestaan.
- Uitgezonden medewerker en eventuele partner volgen een verplichte veiligheidsbriefing van de BVC over risico's en gewenst/noodzakelijk gedrag bij aankomst op de post.
- Voor deze standplaatsen geldt een negatief advies voor het vaste verblijf van kinderen van uitgezonden medewerkers. De medewerker neemt zelf de beslissing na grondige afweging en bespreking (met VCI/DV) van de risico's. De werkgever behoudt de inspanningsverplichting om risico's voor medewerker, partner en kinderen zo veel als mogelijk weg te nemen en te mitigeren.
- Indien partner en/of kinderen niet meereizen naar deze categorie standplaats, dan geldt dit als een erkende reden in de zin van de ACRU. Bezoek van het gezin van de uitgezonden medewerker

is alleen toegestaan na toestemming van de BVC (of CdP als het de kinderen van de BVC betreft) en in overleg met VCI/DV.

- Plaatsingsduur is 3 jaar met mogelijkheid om te verlengen met 1 jaar.
- Bindende medische keuring en psychologische test is noodzakelijk voor plaatsing (medische keuring is ook verplicht voor eventuele partner)
- Op grond van de ACRU (artikel 2.12) is de medewerker verplicht om aan dit medische en psychologisch onderzoek (plus de fysieke 'breng jezelf in veiligheid' test) mee te werken om plaatsing door te kunnen laten gaan.
- Bindende fysieke 'breng jezelf in veiligheid' test noodzakelijk voor plaatsing (ook voor evt. partner).
- De uitslag van het medisch en psychologisch onderzoek gaat naar de medisch adviseur. Bij een negatieve uitkomst van een medische keuring of een psychologisch onderzoek wordt een medewerker niet geplaatst. Het negatief advies van de medisch adviseur is bindend.
- Bij een negatieve uitkomst van de fysieke 'breng jezelf in veiligheid' test wordt een medewerker niet geplaatst. Het negatief advies is bindend.
- Bij een negatief bindend advies naar aanleiding van test / medische keuring van partner wordt de medewerker de keuze voorgelegd om ofwel alleen naar de standplaats te vertrekken (dit is dan een erkende reden) ofwel alsnog van de plaatsing af te zien.
- Tevens zijn de medewerker en eventuele partner verplicht om de Hostile Environment Awareness Training (HEAT) certificaat voorafgaand aan de uitzending te behalen.
- Uit te zenden medewerkers wordt dringend geadviseerd in hun boedel geen onvervangbare goederen van emotionele waarde mee te nemen.
- Zowel uit te zenden medewerker als de evt. partner en kinderen vanaf 16 jaar volgen verplicht een training levensreddend handelen in eerste instantie als onderdeel van de HEAT-training en herhalen deze in principe jaarlijks op de post.
- BVC's zijn verplicht de BVC training te volgen voorafgaand aan / in de eerste 6 maanden van hun plaatsing.

Voor standplaatsen met een HOOG risico op criminaliteit

- Plaatsing is zonder partner en kinderen.
- Uit te zenden medewerker krijgt de 'defensive driving' training in eigen auto aangeboden op locatie. Verplicht deze te volgen. (Dit wordt tzt ingevoerd is nu nog niet van toepassing)
- Tevens is de medewerker verplicht om de Hostile Environment Awareness Training (HEAT) certificaat voorafgaand aan de uitzending te behalen.

Voor standplaatsen met een VERHOOGD risico op criminaliteit

- Uit te zenden medewerker en partner krijgen de 'defensive driving' training in eigen auto aangeboden op locatie. Verplicht deze te volgen. (Dit wordt tzt ingevoerd is nu nog niet van toepassing)
- Tevens zijn de medewerker en eventuele partner verplicht om de Hostile Environment Awareness Training (HEAT) certificaat voorafgaand aan de uitzending te behalen.

Voor standplaatsen met een HOOG risico qua gezondheidszorg

- Mederwerkers en evt partner brengt vooraf aan plaatsing met een hoog risico qua gezondheidszorg een bezoek aan de medisch adviseur met het oog op de voorlichting over de risico's en gewenst /

noodzakelijk gedrag.

- Alle gezinsleden ondergaan verplicht Medisch onderzoek om risico's te expliciteren en te mitigeren (dringend maar niet bindend advies)
- Zowel uit te zenden medewerker als de partner en kinderen vanaf 16 jaar volgen verplicht een training levensreddend handelen die wordt aangeboden door BZ en herhalen deze in principe jaarlijks op de post.

Voor standplaatsen met een VERHOOGD risico qua gezondheidszorg

- Medewerker brengt vooraf aan plaatsing met een verhoogd risico qua gezondheidszorg bij twijfel over eigen gezondheid of die van een andere betrokkenen een bezoek aan de medisch adviseur met het oog op de voorlichting over de risico's en gewenst / noodzakelijk gedrag.
- Alle gezinsleden krijgen een Medisch onderzoek aangeboden om risico's te expliciteren en te mitigeren (dringend maar niet bindend advies)
- Voor zowel uit te zenden medewerker als de partner en kinderen vanaf 16 jaar wordt een training levensreddend handelen aanbevolen en aangeboden door BZ.

Voor standplaatsen met een HOOG risico qua luchtvervuiling

- Plaatsingsduur is 3 jaar met mogelijkheid tot verlenging
- Medewerker (en partner) brengt voorafgaand aan de plaatsing met een hoog risico qua luchtvervuiling een verplicht bezoek aan de medisch adviseur met het oog op voorlichting over de risico's en gewenst / noodzakelijk gedrag.
- Dringend advies aan medewerker (en partner) om medische keuring te ondergaan
- [op voorwaarde van een positieve evaluatie van de pilot verstrekking luchtreinigers] BZ verstrekt luchtreinigers voor de slaapkamers van uitgezonden medewerkers en hun inwonende kerngezinsleden en zorgt voor het onderhoud van deze luchtreinigers.

Voor standplaatsen met een VERHOOGD risico qua luchtvervuiling

- Medewerker (en partner) brengt voorafgaand aan de plaatsing met een hoog risico qua luchtvervuiling een verplicht bezoek aan de medisch adviseur met het oog op voorlichting over de risico's en gewenst / noodzakelijk gedrag.
- Dringend advies aan medewerker (en partner) om medische keuring te ondergaan

