



# Zorgwijzer 2022/2023

Preventie, zorg,  
waardering en  
erkenning

Versie voor extern gebruik

« waakzaam en dienstbaar »

# Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
<b>1 Inleiding.....</b>	<b>4</b>
1.1 Leeswijzer .....	4
<b>2 Feiten &amp; Cijfers 2022 .....</b>	<b>5</b>
2.1 Aantal politiemedewerkers.....	5
2.2 Verzuim .....	5
2.3 Beroepsziekten, Beroepsincidenten en Dienstongevallen .....	5
2.4 Geweld Tegen Politie Ambtenaren.....	6
2.5 Overzicht experts Veilig en Gezond Werken teams .....	6
2.6 Overzicht experts Kerndeskundigenteam .....	8
2.7 Overzicht instrumenten en voorzieningen preventie en zorg .....	9
<b>3 Versterken.....</b>	<b>11</b>
3.1 Experts Veilig en Gezond Werken Teams .....	11
3.2 Debriefing.....	11
3.3 Medewerkersmonitor (MeMo) .....	11
3.4 Training Mentale Kracht .....	11
3.5 Training leidinggevenden t.b.v. voorkomen van en de begeleiding bij verzuim en voorlichting Vroegsignalering psychosociale problematiek.....	12
3.6 Suïcidepreventietraining.....	12
3.7 Zelftest mentale fitheid .....	12
3.8 Zelftest na ingrijpende gebeurtenissen: de Mirror.....	12
3.9 Mental Check Up .....	12
3.10 Vertrouwenswerk .....	13
3.11 Coaching .....	13
3.12 Team Sociale Zekerheid: Pensioen.....	13
3.13 Team Collegiale Ondersteuning.....	13
3.14 Financiële ondersteuning, waaronder schuldhulpverlening.....	13
3.15 Zicht op eigen werkvermogen .....	13
3.16 Collectief van Ontwikkelmethodieken .....	13
3.17 Fit@NP.....	14
3.18 App PolitieConditie.....	14
3.19 Handreiking veilig en gezond aan het werk blijven aan het einde van de loopbaan .....	14
3.20 Loopbaan- en Mobiliteitscentrum .....	14
3.21 Gezond werken app .....	15
<b>4 Voorkomen .....</b>	<b>16</b>
4.1 Experts Veilig en Gezond Werken Teams .....	16
4.2 Debriefing.....	16
4.3 Medewerkersmonitor (MeMo) .....	16
4.4 Bewustwording risico's politiewerk en persoonlijke beschermingsmiddelen.....	17
4.5 Training Mentale Kracht .....	18
4.6 Training leidinggevenden t.b.v. voorkomen van en de begeleiding bij verzuim en voorlichting vroegsignalering psychosociale problematiek .....	18
4.7 Suïcidepreventietraining.....	18
4.8 Zelftest mentale fitheid .....	18
4.9 Zelftest na ingrijpende gebeurtenissen: de Mirror.....	18
4.10 Mental Check Up .....	19
4.11 Vertrouwenswerk .....	19
4.12 Mediation.....	19
4.13 Coaching .....	19
4.14 Team Sociale Zekerheid: Eigenrisicodragerschap .....	19
4.15 Team Collegiale Ondersteuning.....	19
4.16 24/7 Loket Politie .....	20

4.17	Financiële ondersteuning: schuldhulpverlening.....	20
4.18	Zicht op eigen werkvermogen .....	20
4.19	Collectief van Ontwikkelmethodieken .....	20
4.20	Fit@NP.....	20
4.21	App PolitieConditie.....	21
4.22	Werkgeversmodules Bedrijfsgezondheidszorg .....	21
4.23	Handreiking veilig en gezond aan het werk blijven aan het einde van de loopbaan.....	22
4.24	Loopbaan- en Mobiliteitscentrum .....	22
4.25	Gezond werken app .....	22
<b>5</b>	<b>Herstellen .....</b>	<b>23</b>
5.1	Experts Veilig en Gezond Werken Teams .....	23
5.2	Debriefing.....	23
5.3	Medewerkersmonitor (MEMO) .....	23
5.4	Training Mentale Kracht .....	23
5.5	Training leidinggevend t.b.v. voorkomen van en de begeleiding bij verzuim en voorlichting vroegsignalering psychosociale problematiek .....	24
5.6	Zelftest mentale fitheid .....	24
5.7	Zelftest na ingrijpende gebeurtenissen: de Mirror.....	24
5.8	Vertrouwenswerk .....	24
5.9	Mediation.....	24
5.10	Coaching .....	24
5.11	Team Sociale Zekerheid: Eigenrisicodragerschap .....	25
5.12	Team Collegiale Ondersteuning.....	25
5.13	24/7 Loket Politie .....	25
5.14	Financiële ondersteuning: schuldhulpverlening.....	25
5.15	Zorglijn PTSS.....	25
5.16	Roeien naar herstel.....	26
5.17	Zicht op eigen werkvermogen .....	26
5.18	Fit@NP.....	26
5.19	Werkgeversmodules Bedrijfsgezondheidszorg .....	26
5.20	Loopbaan- en Mobiliteitscentrum .....	27
5.21	Gezond werken app .....	27
<b>6</b>	<b>Ontwikkeling &amp; Onderzoek.....</b>	<b>28</b>
6.1	Ontwikkelingen .....	28
6.2	Kennisopbouwprogramma Ontwikkeling Professional .....	29
6.3	Kennis- en expertisecentrum Politieacademie .....	30
<b>7</b>	<b>Waardering en Erkenning .....</b>	<b>31</b>
7.1	Waardering.....	31
7.2	Erkenning.....	31
7.3	Stichting Waardering en Erkenning Politie.....	33
7.4	Stichting Politie Veteranen en Bond van Nederlandse Militaire Oorlogs- en dienstslachtoffers centrum.....	33
<b>8</b>	<b>Ondersteuning voor (ex-)politiemedewerker, partner en gezin .....</b>	<b>35</b>
8.1	Beschikbare informatievoorzieningen.....	35
8.2	Ondersteuning partner en gezin .....	35
8.3	Ondersteuning ex-politiemedewerker vanuit WEP .....	35

# 1 Inleiding

De politie neemt een bijzondere plek in de maatschappij in. Daar waar anderen een stap naar achteren doen, zet de politie juist een stap naar voren. Dag en nacht staat de politie klaar voor de samenleving, waarbij onder uitdagende omstandigheden optimaal gefunctioneerd moet kunnen worden. Dit brengt risico's met zich mee; fysiek en mentaal. En daarom moet er zuinig met elkaar omgegaan worden. Dat doet de politie door voor de politiemedewerkers te blijven zorgen. Gaat het niet goed, dan wordt hulp geboden in vorm van zorg, aandacht en ondersteuning die nodig is.

Vanuit goed werkgeverschap heeft het korps de verantwoordelijkheid om deze risico's zoveel mogelijk te (her)kennen, ze te beperken, en waar mogelijk te voorkomen. Ook maatregelen om de weerbaarheid van medewerkers te vergroten is een belangrijke taak van het korps. Doel is om een zo veilig en gezond mogelijke manier van werken te faciliteren. En we doen dit samen. De Arbeidsomstandighedenwet stelt namelijk dat werkgever en medewerkers (medezeggenschap/OR) samen moeten zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. De werkgever is verantwoordelijk en de medewerker heeft de verplichting de eigen veiligheid en gezondheid in acht te nemen. In de Kadernota Arbeidsomstandigheden is vastgelegd hoe het korps invulling geeft aan de wet- en regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden. Met risico-inventarisatie & -evaluatie worden gezondheids- en veiligheidsrisico's geanalyseerd om risico-beperkende maatregelen te nemen. Vanuit deze analyses faciliteert het politiekorps middelen voor onder andere hoofd-, hand- en voetbescherming. Daarnaast is de Arbocatalogus van de politie beschikbaar, die de bestaande Arboret- en regelgeving aanvult. Het biedt een overzicht van relevante documenten, betrokkenen en werkprocessen rondom onderwerpen zoals fysieke veiligheid, mentale gezondheid, sociale veiligheid en weerbaarheid.

Veilig en Gezond Werken (VGW) staat voor de inrichting van de zorg binnen de politieorganisatie. De VGW-inrichting biedt goede, passende zorg die toegankelijk is voor alle politiemedewerkers, met aandacht voor preventie en re-integratie. Het uitgangspunt is dat alle politiemedewerkers in staat worden gesteld, zowel op fysiek als mentaal vlak, hun werk veilig en gezond te kunnen blijven uitvoeren. De ambitie hierbij is om vroegtijdig in te grijpen op gesignaleerde risico's. Want alleen zo wordt verzuim of (mentaal of fysiek) letsel door het werk zoveel mogelijk voorkomen. Als een medewerker toch iets overkomt of ziek wordt, ondersteunt de organisatie hem of haar zoveel mogelijk door de re-integratie te bevorderen en waar nodig te zoeken naar andere passende oplossingen. Ook zorgt de organisatie voor begeleiding binnen de politieorganisatie als dat kan en zorg buiten de politieorganisatie als dat nodig of gewenst is. Kwalitatief hoogwaardig, op maat en bij voorkeur zonder wachttijden. Bijzondere zorg voor een bijzonder beroep.

Waar politiemedewerkers te maken krijgen met klachten en letsel die voortkomen uit de uitoefening van hun beroep heeft het korps een extra verantwoordelijkheid. Specifiek voor deze situaties zijn afspraken vastgelegd in formele regelgeving zoals het ['Besluit algemene rechtspositie politie'](#) en het ['Besluit bezoldiging politie'](#) en bijhorende ministeriële regeling. Daarin staan de afspraken die tussen de minister en vakorganisaties zijn gemaakt over de wijze waarop de werkgever omgaat met situaties waarbij politiemedewerkers letsel hebben opgelopen tijdens het werk.

De voorganger van deze zorgwijzer 2022/2023 (nota bijzondere zorg 2021) is opgesteld naar aanleiding van een cao-afpraak uit 2021. Het doel is om inzichtelijk te maken wat de politieorganisatie doet op het gebied van preventie en bijzondere zorg, welke ontwikkelingen er op dit gebied zijn en welke initiatieven worden ontplooid ten aanzien van de erkenning en waardering van de medewerkers. In december 2022 heeft het GOKB (Georganiseerd Overleg Korps en Bonden) besloten tot een naamswijziging in 'Zorgwijzer 2022/2023: Preventie, zorg, waardering en erkenning'. De Zorgwijzer wordt jaarlijks geactualiseerd.

## 1.1 Leeswijzer

De Zorgwijzer 2022/2023 betreft geen limitatief overzicht. De inhoud geeft een reflectie van de activiteiten over een bepaald jaar. Lokale initiatieven waarover geen landelijke afspraken zijn gemaakt, zijn niet opgenomen in dit overzicht. Onderwerpen als verzuim komen ook voor in bijvoorbeeld de Sociale Paragraaf van de Jaarverantwoording. Hierdoor kan overlap ontstaan in de tekst en gerapporteerde cijfers in de zorgwijzer 2022/2023.

Deze zorgwijzer is ingericht naar de batterijen uit het 'huis van werkvermogen': versterken, voorkomen of herstellen. Dit model ondersteunt politiemedewerkers in het met plezier aan het werk blijven door verschillende aspecten van het werk inzichtelijk te maken (werk, normen en waarden, competenties, gezondheid). Op basis van deze indeling kunnen politiemedewerkers gericht naar voorzieningen en instrumenten op het gebied van preventie en zorg zoeken, passend bij de eigen behoefte. Bepaalde voorzieningen en instrumenten kunnen onder verschillende batterijen (hoofdstukken 3, 4 en 5) voorkomen. Voor de politiemedewerkers worden voor aanvullende informatie op intranet ook hyperlinks in dit stuk aangeboden.

## 2 Feiten & Cijfers 2022

In dit hoofdstuk wordt een aantal cijfers beknopt weergegeven. Het doel is om een beeld te geven van de uitdagende omstandigheden waaronder gefunctioneerd dient te worden door politiemedewerkers.

### 2.1 Aantal politiemedewerkers

Veilig en gezond werken is een onderwerp dat elke politiemedewerker betreft. Voor de beeldvorming is het daarom relevant hoeveel en in welke eenheden medewerkers actief zijn, alsook een onderverdeling in Operationele Sterkte en Niet-Operationele Sterkte.

Eenheid	OS incl. asp.	NOS
Amsterdam	5.396	236
PDC/Staf KL	165	8.125
Den Haag	6.292	272
Landelijke Eenheid	4.850	417
Landelijke Meldkamer Samenwerking	7	115
Limburg	2.888	136
Midden-Nederland	4.887	216
Noord-Holland	3.401	169
Noord-Nederland	3.906	157
Ondersteunende Dienst Politieacademie	35	1.259
Oost-Brabant	3.043	135
Oost-Nederland	6.972	285
Rotterdam	5.956	271
Zeeland-West-Brabant	3.426	146

(dit betreft het aantal fte op 31 dec 2022)

### 2.2 Verzuim

Het verzuim bij de politie bedroeg in 2022 6,7% (12-maandsgemiddelde). Dat is 1,1 procentpunt hoger dan het verzuim over 2021. Uit een in 2022 uitgevoerde interne analyse blijkt dat teams met een hoog verzuim gekenmerkt worden door: vaker wisseling van teamchef, te veel stressoren en te weinig energiebronnen, meer grensoverschrijdende omgangsvormen, lager opleidingsniveau en lagere salarisschaal, hogere leeftijd en kleinere dienstverbanden.

In het landelijke Plan van Aanpak Verzuim Politie ligt de nadruk op goed contact tussen de leidinggevende en de medewerker. Zo bevat het plan van aanpak een training om leidinggevendenden beter uit te rusten voor hun taak - het voorkomen van en begeleiden bij verzuim en vroegsignalering van psychosociale problemen bij medewerkers. Het plan van aanpak verzuim loopt tot en met 2023. Momenteel vindt oriëntatie plaats op de toekomst van het verzuimvraagstuk politie. De Audit Dienst Rijk heeft in dit kader de effectiviteit van de interventies van het huidige plan van aanpak in onderzoek. De resultaten worden begin 2023 verwacht en meegenomen in een vervolg op het plan van aanpak verzuim voor na 2023. Ook de resultaten van de interne analyse worden meegenomen in dit vervolg.

### 2.3 Beroepsziekten, Beroepsincidenten en Dienstongevallen

In 2022 hebben 4.208 politiemedewerkers zich gemeld bij Team Beroepsrisico als gevolg van opgelopen letsel tijdens hun werkzaamheden. Dit zijn er 166 meer dan in 2021.

Dossier	Meldingen 2021	Meldingen 2022
Beroepsincident	160	186
Beroepsziekte (excl. PTSS)	97	88
Beroepsziekte PTSS	284	374
Dienstongeval	3501	3560
<b>Totaal</b>	<b>4042</b>	<b>4208</b>

## 2.4 Geweld Tegen Politie Ambtenaren

In 2022 registreerden de Casemanagers Geweld Tegen Politie Ambtenaren (GTPA) 12.837 gevallen van Geweld tegen Politieambtenaren (GTPA). Onder geweld wordt verstaan: “*Het welbewust of onbewust, verbaal of non verbaal uiten, gebruiken van fysieke kracht of macht, dan wel het dreigen daarmee, gericht tegen een politieambtenaar, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de politietaak, wat resulteert of waarschijnlijk zal resulteren in een gevoel van belediging, smaad, laster, bedreiging, psychische schade, materiële schade, pijn, letsel of de dood ten gevolge hebbende*” (Uitvoeringsregeling “Protocol Geweld tegen Politie ambtenaren”).

Iedere dag doen gemiddeld 35 politiemedewerkers melding van scheldpartijen, bedreigingen en soms zelfs van mishandeling of poging doodslag. Hieronder staat een overzicht van de tien meest voorkomende vormen van GTPA. Toenemend maatschappelijk ongenoegen (zoals ongenoegen over de coronamaatregelen) leverde steeds heviger fysieke agressie en geweld tegen politiemensen en anderen met een publieke taak op.

10 meest voorkomende vormen van geweld tegen politieambtenaren	Registraties 2021	Registraties 2022
Belediging	5.826	6.035
Wederspanningheid	2.673	2.815
Bedreiging woordelijk	1.035	1.081
Openlijk geweld	448	245
Mishandeling (eenvoudig)	396	472
Wederspanningheid met letsel ten gevolge	382	366
Belediging - spugen	371	326
Bedreiging feitelijk (voorwerp)	368	299
Poging zware mishandeling	244	206
Poging tot doodslag	231	170

*\*Het gaat hier om unieke registraties. Oftewel: een politiemedewerker tegen wie meerdere vormen van geweld is gepleegd, wordt onder de meest ernstige vorm van geweld, éénmaal geregistreerd en geteld. Bijvoorbeeld: de politiemedewerker die door een verdachte met verward gedrag wordt bespuugd en beledigd, wordt geregistreerd onder slechts één van die twee categorieën (de meest ernstige).*

Geweld tegen de politie mag nooit begrijpelijk of gewoon worden. Geweld tegen politieambtenaren wordt niet getolereerd: dit wordt altijd gemeld en geregistreerd. Aan de politiemedewerker wordt de nodige nazorg geboden, bijv. door begeleiding in het (aangifte)proces. Van strafbaar geweld wordt altijd aangifte gedaan en een proces-verbaal opgemaakt. De casemanager GTPA is als dossierhouder de opsteller van de vordering benadeelde partij. Team Collegiale Ondersteuning is beschikbaar voor de eerste opvang na een incident.

## 2.5 Overzicht experts Veilig en Gezond Werken teams

Onderstaand een beknopte beschrijving van de experts binnen de VGW-teams. Meer informatie is te vinden op de intranetpagina: Veilig en Gezond werken

Experts binnen Veilig en Gezond Werkenteams	
Arbeidsdeskundige	Een arbeidsdeskundige is expert op het gebied van de sociale, maatschappelijke, juridisch en financiële aspecten van verzuim. De arbeidsdeskundige houdt zich bezig met het voorkomen, beoordelen en herstellen van arbeidsongeschiktheid. De arbeidsdeskundige is de coach van de leidinggevende in zijn regierol bij (verminderde) inzetbaarheid.
Bedrijfsarts	De bedrijfsarts is het deskundige aanspreekpunt voor alles wat met werk en gezondheid te maken heeft. De bedrijfsarts is een medisch specialist op het terrein van arbeid en gezondheid. Onder gezondheid verstaan we het vermogen van de werkende om met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven om te gaan en zoveel mogelijk eigen regie te voeren. De bedrijfsarts is BIG (Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg) geregistreerd en richt zich op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en op het voorkómen van beroepsgerelateerde gezondheidsklachten.

Bedrijfsmaatschappelijk werker	Een gespannen werk- of thuissituatie, een ingrijpende gebeurtenis, overplaatsing, schulden, een intern onderzoek; voorbeelden die voor veel stress en spanning kunnen zorgen waardoor de politiemedewerker niet optimaal functioneert. Wat de reden ook is, een bedrijfsmaatschappelijk werker kan ondersteuning bieden.
Casemanager GTPA	Wanneer de politiemedewerker tijdens het werk in aanraking komt met agressie en geweld en hierdoor schade lijdt, kan de casemanager Geweld tegen Politieambtenaren (GTPA) deze begeleiden bij het verhalen van de schade in het strafproces tegen de verdachte.
Casemanager Schade	Tijdens de uitoefening van het werk kan de politiemedewerker schade oplopen. Denk aan (immateriële) schade ontstaan door lichamelijk of psychisch letsel, maar ook schade aan persoonlijk eigendom zoals een horloge, bril of kleding. Hier komt de casemanager Schade in beeld.
Casemanager PTSS	Wanneer de politiemedewerker een Post Traumatische Stress Stoornis (PTSS) oploopt door het werk heeft deze - naast goede zorg – mogelijk aanspraak op financiële compensatie voor schadeposten. Hiervoor is een erkenningsbesluit noodzakelijk. De casemanager PTSS begeleidt bij de erkenningsprocedure en het verdere proces.
Eenheidspsycholoog	Een eenheidspsycholoog maakt deel uit van de lokale VGW-teams. De psycholoog heeft kennis van de psyche, de gedachten en de gevoelens van de mens en de mogelijke effecten daarvan op de gezondheid en het welzijn van de mens. De eenheidspsycholoog bij de politie is daarnaast specialist in het ontstaan en de aanpak van beroepsgerelateerde mentale of morele problematiek. De werkwijze van een eenheidspsycholoog is te vergelijken met die van een bedrijfsarts. De eenheidspsycholoog kijkt samen met de medewerker wat de behoefte of de hulpvraag is en wat er aan gedaan kan worden. Daarnaast kan er bij de eenheidspsycholoog preventief een Mental Check Up (MCU) gesprek worden aangevraagd.  De eenheidspsycholoog kan verder voorlichting geven over het vroegtijdig herkennen van psychosociale problematiek of trainingen verzorgen, bijvoorbeeld over suïcidepreventie en PTSS. De eenheidspsycholoog werkt vanuit zijn beroepsgeheim en is zowel voor de leidinggevende als voor de medewerker rechtstreeks benaderbaar.
Geestelijk verzorger	Politiewerk confronteert met onrecht, gevaar, menselijke leed en de dood. Dit roept vragen op naar zin en betekenis. Ook kan het werk iets van politiemensen vragen dat botst met de eigen normen en waarden. De morele dilemma's en de vragen die opkomen door politiewerk, vallen niet op te lossen met praktische tips. Het roept op om opnieuw te oriënteren en betekenis te geven aan wat je meemaakt. De geestelijk verzorger is de specialist die politiemensen daarbij belangeloos ondersteunt. Ook ondersteunt de geestelijk verzorger in het vormgeven van rituelen bij afscheid, bezinning en herdenking.  De geestelijk verzorger heeft geheimhoudingsplicht en verschoningsrecht. Er is geen toestemming of doorverwijzing nodig.
Team Sociale Zekerheid	Is de politiemedewerker ziek of ontvang deze een WGA-uitkering van het UWV als de politiemedewerker uit dienst gaat, dan wordt begeleiding geboden door specialisten en casemanagers van het Team Sociale Zekerheid (TSZ) bij hun re-integratie. Voor vragen over de ondersteuning bij re-integratie, de uitkering en/of de beslissing van het UWV kan de (ex-)politiemedewerker bij hen terecht.
Specialist arbeidsomstandigheden	Het verrichten van arbeid brengt risico's met zich mee. Denk aan het gebruik van de werkplek of persoonlijke beschermingsmiddelen. De specialist arbeidsomstandigheden is expert als het gaat om preventie en arbeidsomstandigheden en ondersteunt bij de werkplekonderzoeken en de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E).
Specialist Bedrijfshulpverlening	De specialist BHV ondersteunt de eenheid bij het effectief invoeren, borgen, verbeteren en onderhouden van de BHV op basis van geldende wet- en regelgeving. De specialist BHV houdt rekening met de specifieke werkomstandigheden van de gebruikers van de verschillende politiepanden in de eenheid en geeft adviezen over de inrichting en de uitvoering van de BHV-organisatie, over het houden van ontruiming en oefeningen, over het plannen van opleidingen, de besteding van beschikbare budgetten en over veiligheidsvoorschriften. De specialist BHV adviseert op alle niveaus binnen de eenheid (sectorhoofden, teamchefs, pand-verantwoordelijken, locatiecoördinatoren BHV en alle medewerkers met een BHV-rol).

Team Beroepsrisico	Krijgt een (oud)- politiemedewerker te maken met een beroepsziekte, beroepsincident of dienstongeval, dan ondersteunt het Team Beroepsrisico bij re-integratie of/ens het zoeken naar passende oplossingen. Bijvoorbeeld door ondersteuning bij registratie van verzoeken tot de erkenning van beroepsziekten en rechtspositie, de aanvulling van uitkeringen, de afhandeling van restschade en het fungeren als coördinator tussen de medewerker en de adviescommissie PTSS.
Team Collegiale Ondersteuning	Het politievak vergt mentaal, fysiek en moreel soms meer dan een goede professional kan dragen. Daarom is het goed dat er ervaren en gemotiveerde medewerkers klaarstaan die ieder moment een medewerker willen ondersteunen als daar aanleiding voor is. Deze hulp is landelijk georganiseerd in het Team Collegiale Ondersteuning (TCO).
Vitaalcoach	Vitaalcoaches ondersteunen politiemedewerkers in hun vitaliteit door begeleiding (online of fysiek) op het gebied van voeding, ontspanning, slaap en beweging. De persoonlijke begeleiding kan 1-op-1 (FitPlus), in een groep (FitGroep) of middels maatwerktrajecten op het team, plaatsvinden. Tevens worden (landelijke) webinars en presentaties gegeven op het thema Vitaliteit.
Zorgregisseur	De Zorgregisseur is als adviseur en regisseur betrokken bij het inzetten van in- en externe interventies ten behoeve van zorg voor de politiemedewerker. Dit gebeurt vanuit preventief of curatief oogpunt met de focus op duurzame inzetbaarheid van de medewerker. Daarbij ziet hij/zij toe op de kwaliteit en het proces van deze interventies.

## 2.6 Overzicht experts Kerndeskundigenteam

Kerndeskundigenteam	<p><b>Arbeidshygiënist</b></p> <p>De arbeidshygiënist doet onderzoek naar en adviseert de organisatie en medewerkers met betrekking tot het inschatten en beheersen van gezondheidsrisico's op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Met als doel gezonde werkomstandigheden en het voorkomen van gezondheidsschade (op het gebied van gevaarlijk stoffen, biologisch agentic, geluid, trillingen, straling fysieke belasting, klimaat).</p>
	<p><b>Hogere Veiligheidskundige</b></p> <p>De Hoger Veiligheidskundige doet onderzoek naar en adviseert de werkgever en medewerkers met betrekking tot het inschatten van veiligheidsrisico's en het veilig inrichten van de werkplek, op het gebied van arbeidsomstandigheden. Onder andere: gevaarlijke stoffen (opslag, ATEX), BHV, arbeidsmiddelen, Persoonlijke Beschermingsmiddelen, werken op hoogte.</p>
	<p><b>Arbeids- en Organisatiedeskundige</b></p> <p>De Arbeids- en Organisatiedeskundige (A&amp;O-er) doet onderzoek naar en adviseert de organisatie en medewerkers over de effecten en de kwaliteit van de arbeid, met als doel het vergroten van het werkplezier en de duurzame inzetbaarheid en het voorkomen/verlagen van PSA risico's (werkdruk, ongewenst gedrag, agressie en geweld) en ziekteverzuim.</p>
	<p><b>Ergonoom</b></p> <p>De Ergonoom adviseert de organisatie en medewerkers over fysieke belasting en ergonomie. Met als doel de duurzame inzetbaarheid en productiviteit te vergroten door het optimaliseren van processen, diensten en producten, zodat deze afgestemd zijn op de vermogens en vaardigheden van de gebruikers.</p>
	<p><b>Psycholoog Arbeid en Gezondheid</b></p> <p>De psycholoog arbeid en gezondheid adviseert in het bevorderen van welzijn en gezondheid van de medewerker. De werkzaamheden die hierbij passen zijn: het inventariseren en wegen van gezondheidsrisico's en het aanbieden en/of ontwikkelen van passende interventies, waarbij de nadruk ligt op gedragsverandering.</p>






## 2.7 Overzicht instrumenten en voorzieningen preventie en zorg

Onderstaand overzicht geeft een beeld van de instrumenten en de voorzieningen, die de politie biedt. In de volgende hoofdstukken zullen de instrumenten en voorzieningen nader worden toegelicht.

In het hoofdstuk **'Versterken'** worden voorzieningen en instrumenten beschreven, die de politie biedt aan politiemedewerkers die geen klachten ervaren maar wel iets extra's zoeken. Zij kunnen gebruik maken van de onderstaande voorzieningen ter versterking van hun fysieke en mentale fitheid.

In het hoofdstuk **'Voorkomen'** worden voorzieningen en instrumenten beschreven, die de politie aanbiedt aan politiemedewerkers om (verergering van) klachten en/of letsel te voorkomen.

In het hoofdstuk **'Herstellen'** worden voorzieningen en instrumenten beschreven, die de politie aanbiedt aan politiemedewerkers, die reeds te maken hebben met klachten en/of letsel en daarvan herstellende zijn.

Versterken	Voorkomen	Herstellen
 <b>VERSTERKEN</b>	 <b>VOORKOMEN</b>	 <b>HERSTELLEN</b>
Experts Veilig en Gezond Werken Teams	Experts Veilig en Gezond Werken Teams	Experts Veilig en Gezond Werken Teams
Experts Kerndeskundigenteam	Experts Kerndeskundigenteam	Experts Kerndeskundigenteam
Debriefing	Debriefing	Debriefing
Medewerkersmonitor (MEMO)	Medewerkersmonitor (MEMO)	Medewerkersmonitor (MEMO)
	Kadernota Arbeidsomstandigheden	
	Arbocatalogus	
	Bewustwording risico's politiewerk en Persoonlijke beschermingsmiddelen	
Training mentale kracht	Training mentale kracht	Training mentale kracht
Training leidinggevend t.b.v. voorkomen van en de begeleiding bij verzuim en voorlichting vroegsignalering psychosociale problematiek	Training leidinggevend t.b.v. voorkomen van en de begeleiding bij verzuim en voorlichting vroeg signalering psychosociale problematiek	Training leidinggevend t.b.v. voorkomen van en de begeleiding bij verzuim en voorlichting vroeg signalering psychosociale problematiek
Suïcidepreventietraining	Suïcidepreventietraining	
Zelftest Mentale Fitheid	Zelftest Mentale Fitheid	Zelftest Mentale Fitheid
Zelftest na ingrijpende gebeurtenissen (de Mirror)	Zelftest na ingrijpende gebeurtenissen (de Mirror)	Zelftest na ingrijpende gebeurtenissen (de Mirror)
Mental Check Up	Mental Check Up	
Vertrouwenswerk	Vertrouwenswerk	Vertrouwenswerk
	Mediation	Mediation
Coaching	Coaching	Coaching
Team Sociale Zekerheid: Pensioen	Team Sociale Zekerheid: Eigenrisicodragerschap	Team Sociale Zekerheid: Eigenrisicodragerschap
Team Collegiale Ondersteuning	Team Collegiale Ondersteuning	Team Collegiale Ondersteuning
	24/7 Loket Politie	24/7 Loket Politie
Financiële Ondersteuning: schuldhulpverlening	Financiële ondersteuning: schuldhulpverlening	Financiële Ondersteuning: schuldhulpverlening
		Zorglijn PTSS
		Roeien naar Herstel

Zicht op eigen werkvermogen	Zicht op eigen werkvermogen Zicht op eigen werkvermogen	Zicht op eigen werkvermogen
Collectief van Ontwikkelmethodieken	Collectief van Ontwikkelmethodieken	
Fit@NP <i>Fit Online, Fit Plus, Fit Groep, Fit Max, workshops</i>	Fit@NP <i>Fit Online, Fit Plus, Fit Groep, Fit Max, workshops</i>	Fit@NP <i>Fit Online, Fit Plus, Fit Groep, Fit Max, workshops</i>
App PolitieConditie	App PolitieConditie	
	Werkgeversmodules Bedrijfsgezondheidszorg <i>Psychopol, Fysiopol, Combipol</i>	Werkgeversmodules Bedrijfsgezondheidszorg <i>Psychopol, Fysiopol, Combipol, Oncopol, Audiopol</i>
Handreiking veilig en gezond aan het werk blijven aan het einde van de loopbaan	Handreiking veilig en gezond aan het werk blijven aan het einde van de loopbaan	
Loopbaan- en Mobiliteitscentrum	Loopbaan- en Mobiliteitscentrum	Loopbaan- en Mobiliteitscentrum
Gezond werken app	Gezond werken app	Gezond werken app
		Buddy-inzet

## 3 Versterken

In dit hoofdstuk worden voorzieningen en instrumenten beschreven die de politie biedt aan politiemedewerkers die geen klachten ervaren maar wel iets extra's zoeken. Zij kunnen gebruik maken van de onderstaande voorzieningen ter versterking van hun fysieke en mentale fitheid.



### VERSTERKEN

**Ik zit lekker in mijn vel, maar iets extra's is altijd goed**

### 3.1 Experts Veilig en Gezond Werken Teams en experts Kerndeskundigenteam

De dienstverlening vanuit Veilig en Gezond Werken (VGW) richt zich op preventie en het bieden van passende zorg aan alle politiemedewerkers. In de folder 'Werk jij Veilig en Gezond?' staat informatie over alle mogelijkheden, die de VGW-teams aan de eenheden bieden ter ondersteuning. Op intranet is per eenheid informatie beschikbaar over de VGW teams, met name van de functionarissen en contactgegevens. Onder 2.5 en 2.6 staat een beknopte beschrijving van de experts binnen de VGW teams en het kerndeskundigenteam.

### 3.2 Debriefing

Het doel van de debriefing is in teamverband leren en verantwoorden van uitgevoerd werk, het vergaren van informatie maar ook verwerken van wat er tijdens de dienst is gebeurd. Debriefen is een continu proces en een belangrijk sturingsmoment. Er vindt binnen de operationele teams in principe minimaal één plenaire debriefing plaats per 24 uur die gehouden wordt door een operationeel leidinggevende. Indien dit niet mogelijk is, vindt een 1-op-1 gesprek plaats met de operationeel leidinggevende - bij ernstige incidenten is dit een persoonlijk gesprek.

*Een van de kenmerken van politiewerk is dat de politie komt wanneer de ellende al is gebeurd of nog bezig is. Dan komt de politie in de chaos daarvan. Het kwaad is al geschied. Dat is een feit. De opdracht is: hoe kan ik in deze situatie betekenisvol zijn? De taak van de politie is orde in de chaos te scheppen. De eerste opvang verzorgen en de vervolgacties organiseren. De politiemedewerker is niet de eigenaar van of betrokkene in de ellende maar bijdrager aan de oplossing. Dat is de helpende mindset wanneer het gaat over het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven.*

*In de debriefing is ruimte voor de emoties. Wat daarin regelmatig voorkomt is dat er niet wordt meegeleefd maar wordt 'mee geleden'. Dat vergroot de kans op uitval. Het is beter om mee te leven. Belangrijk in een debriefing is om concreet te benoemen wat goed is gegaan. We mogen benoemen wat effectiever kan. En vooral samen vieren hoe we met elkaar een de klus hebben geklaard. Een debriefing op deze manier zal meehelpen om uitval te voorkomen en werkplezier te verhogen.*

### 3.3 Medewerkersmonitor (MeMo)

In aanvulling op de reguliere RI&E, heeft de politie de medewerkersmonitor (MEMO) als RI&E Psychosociale Arbeidsbelasting ingezet. De monitor geeft inzicht in werkgerelateerde risico's op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en hoe politiemedewerkers het werk ervaren. Het actief aan de slag gaan met de uitkomsten van de Medewerkersmonitor ondersteunt politiemedewerkers, leidinggevendenden om gemotiveerd, gezond en weerbaar te blijven. Per team zijn plannen opgesteld om verbeterpunten aan te pakken en te monitoren.

### 3.4 Training Mentale Kracht

Politiemedewerkers bouwen met de training Mentale Kracht op een systematische manier mentale en emotionele kracht op met behulp van wetenschappelijk onderbouwde onderwijsmethoden. Iedereen binnen de organisatie krijgt deze 3-daagse training aangeboden om de mentale weerbaarheid te verstevigen/vergroten.

De medewerkers worden in de training van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam gebracht. Hierdoor wordt het mogelijk om de mentale tools bewust in te zetten, nog vóór of juist op de momenten dat je ze nodig hebt. Uiteindelijk keer je weer terug naar een onbewust bekwame toepassing, maar op een hoger niveau. De drie pijlers van de training zijn: Uitdaging- Controle - Vertrouwen.

### **3.5 Training leidinggevenden t.b.v. voorkomen van en de begeleiding bij verzuim en voorlichting Vroegsignalering psychosociale problematiek**

Via training worden leidinggevenden beter toegerust op hun taak in het voorkomen van en de begeleiding bij verzuim. Zij krijgen training in het creëren van een veilige werkomgeving en in het voeren van het goede gesprek, waarbij begrip aandacht en respect voor elkaar voorop staat. Hierin is luisteren naar elkaar een belangrijk aspect. Daarnaast krijgen zij training hoe te luisteren naar de politiemedewerker en deze te horen:

- Wat is er nodig om te zorgen dat de medewerker met plezier naar zijn werk blijft gaan?
- Wat is er nodig voor de re-integratie van de medewerker zodat hij met plezier zijn werk kan hervatten?

De voorlichting Vroegsignalering psychosociale problematiek informeert op interactieve wijze leidinggevenden op:

- In vroeg stadium psychosociale problemen te kunnen signaleren,
- De medewerker zo goed mogelijk te begeleiden en
- Op adequate wijze in gesprek te gaan met degenen die (mogelijk) klachten hebben.

### **3.6 Suïcidepreventietraining**

In samenwerking met Stichting 113 Zelfmoordpreventie is de suïcidepreventietraining ontwikkeld. De suïcidepreventietraining is bedoeld om onder andere leidinggevenden te informeren over suïcidepreventie in de omgang met de medewerker. De ontwikkelde suïcidepreventietraining vergroot de kans dat een medewerker met suïcidale gedachten de hulp krijgt die op dat moment nodig is.

Alle nieuwe eenheidspsychologen en een deel van bedrijfsmaatschappelijk werkers zijn opgeleid in het geven van de doorontwikkelde suïcidepreventietraining. Andere initiatieven zoals de Mentale Check Up (MCU) en het 24/7 Loket Politie dragen bij aan suïcidepreventie onder politiemedewerkers. Ook wordt na elke suïcide onderzoek gedaan door een extern psychotraumacentrum, zodat de organisatie leert en preventie kan verbeteren.

### **3.7 Zelftest mentale fitheid**

Politiemedewerkers kunnen met de anonieme Zelftest Mentale Fitheid inzicht verkrijgen in het eigen mentale welbevinden. Hierbij worden zowel werk- als privé factoren meegenomen en krijgt de medewerker op basis hiervan een risico-inschatting op overbelasting. De medewerker krijgt na het invullen van de zelftest direct een persoonlijk advies over zijn of haar mentale welbevinden, mogelijke risico's en over instrumenten waarop een beroep gedaan kan worden die om overbelasting te voorkomen of huidige functioneren te verbeteren. In deze zelftest is ook een aparte module opgenomen voor zeden en kinderporno rechercheurs.

### **3.8 Zelftest na ingrijpende gebeurtenissen: de Mirror**

Politiemedewerkers kunnen met de (anonieme) zelftest de Mirror inzicht verkrijgen in het eigen mentale welbevinden na een ingrijpende gebeurtenis. Door het invullen van een paar vragen krijgt men zicht op de eigen reacties op het incident én of deze horen bij een normale verwerking. Afhankelijk van de antwoorden wordt een advies gegeven en een aantal mogelijkheden geboden voor een vervolg. De Mirror biedt ook de mogelijkheid de test voor een andere collega in te vullen.

### **3.9 Mental Check Up**

Politiemedewerkers, die behoefte hebben aan een luisterend oor en deskundige feedback en advisering, kunnen (zonder tussenkomst van de leidinggevende) een Mental Check Up (MCU) aanvragen. Dit is een 1-op-1 gesprek met een psycholoog. Een MCU heeft als doel een positieve bijdrage te leveren aan het professioneel en mentaal gezond functioneren. Het gesprek biedt de mogelijkheid om ervaringen op een rijtje te zetten, gevoelens te uiten en te kijken of er een goede balans is tussen functionele draaglast en je persoonlijke draagkracht. Voorop staan een luisterend oor en deskundige feedback en advisering. Een MCU kan op eigen initiatief worden aangevraagd, maar ook worden aangeraden door leidinggevenden na bijvoorbeeld grootschalige incidenten of bij (langdurige) mentale belasting. MCU's zijn ook jaarlijkse terugkerende gesprekken voor medewerkers van bepaalde zwaarbelaste teams.

### 3.10 Vertrouwenswerk

Vertrouwenswerk heeft als kernopdracht het creëren van een veilige plek, waar de politiemedewerker ervaringen van grensoverschrijdende omgangsvormen c.q. gedrag, vertrouwelijk en desgewenst onder geheimhouding, kan delen wanneer men deze niet direct met de leidinggevende of anderen wil bespreken. Het vertrouwenswerk levert ook een bijdrage aan bewustwording van goede omgangsvormen als de basis van het onderling vertrouwen in onze organisatie.

### 3.11 Coaching

Coaching is die vorm van professionele begeleiding waarbij de coach de cliënt ondersteunt bij het behalen van zelfgekozen doelen. Dit betekent dat de coach werkt aan het wegnemen van belemmeringen en het versterken van kwaliteiten. Daarbij is zowel coach als medewerker verantwoordelijk voor het proces. Coaching vindt altijd plaats op basis van eigen keuze. Om een coachingstraject te starten vraagt de politiemedewerker toestemming aan de direct leidinggevende. Coaching vindt namelijk in beginsel onder diensttijd plaats. Vervolgens kiest de politiemedewerker zelf, of door tussenkomst van de coachpool-coördinator van de eenheid, een coach en neemt rechtstreeks contact op.

### 3.12 Team Sociale Zekerheid: Pensioen

Het Team Sociale Zekerheid beantwoordt vanuit het Pensioenloket alle mogelijke vragen rondom pensioen aan (ex-)medewerkers. Dit doen ze samen met ruim 70 pensioenambassadeurs.

(Ex-)medewerkers kunnen een beroep op goede, zorgvuldige begeleiding doen op het moment dat zij met pensioen gaan. Door pensioenvoorlichting draagt het Team Sociale Zekerheid van de politie hieraan bij. Het team heeft daarom specialisten op het gebied van pensioen.

### 3.13 Team Collegiale Ondersteuning

Het Team Collegiale Ondersteuning (TCO) betreft een team van opgeleide medewerkers, die collegiale ondersteuning bieden als er tijdens het werk een ingrijpende gebeurtenis heeft plaatsgevonden. Vanuit hun werkervaring herkennen de medewerkers van het TCO of de verwerking van emoties goed verloopt. Als na vier tot zes weken nog steeds stressklachten aanwezig zijn, wordt in overleg gekeken of professionele hulp nodig is.

### 3.14 Financiële ondersteuning, waaronder schuldhulpverlening

Het korps biedt financiële ondersteuning bij geldzorgen van medewerkers. Vanuit het korps kunnen we collega's op verschillende manieren helpen. Dat doen we in samenspraak met vakorganisaties en de centrale ondernemingsraad. In de handreiking leggen we uit welke mogelijkheden er zijn. Zo kan iedere collega startpunt geldzaken (een initiatief in samenwerking met het Nibud) raadplegen en zijn bedrijfsmaatschappelijk werk en sociaal fonds er om collega's te helpen. Extern via GRIP Schuldhulpverlener, een externe specialist in schuldhulpverlening aan werkgevers en medewerkers. Doorverwijzing naar het GRIP gaat via het bedrijfsmaatschappelijk werk. Ook kunnen collega's bijvoorbeeld opgebouwd vakantiegeld eerder laten uitbetalen. Ook is informatie te vinden op de website Geldfit.

### 3.15 Zicht op eigen werkvermogen

Het Huis van Werkvermogen biedt politiemedewerkers en leidinggevendenden handvatten om met elkaar in gesprek te gaan over werkvermogen. Een goed werkvermogen ontstaat als hetgeen de medewerker kan en wil (gezondheid, normen en waarden en competenties) in evenwicht is met wat de organisatie van de medewerker vraagt (werk). Hierbij biedt de tool een overzichtelijke opsomming van de VGW-diensten en -producten die passen bij het op dat moment ervaren energieniveau: versterken, voorkomen en herstellen.

### 3.16 Collectief van Ontwikkelmethodieken

Veel teams en teamleden willen zich ontwikkelen. Het Collectief van Ontwikkelmethodieken helpt teams om hun ontwikkelvraag scherp te stellen en om een passende methodiek te vinden. Deze zijn ook te vinden in de Ontwikkelwijzer. Elke methodiek binnen het collectief heeft een eigen invalshoek en een eigen aanpak. Maar ze hebben allemaal hetzelfde doel: politiemedewerkers die trots zijn op hun vak, op elkaar, op de organisatie en op hun bijdrage aan een veilige samenleving.

### 3.17 Fit@NP

Het doel van Fit@NP is het verbeteren en/of herstellen van de fysieke en mentale vitaliteit van alle politiemedewerkers. Fit@NP werkt met een team van goed geschoolde Vitaalcoaches, die opgeleid zijn in de vier pijlers van vitaliteit (voeding, beweging, slapen en mentale welzijn). Tijdens de begeleiding (online of fysiek) creëert de vitaalcoach samen met de medewerker bewustwording over de huidige vitaliteit en hoe deze verbeterd/versterkt kan worden.

In vier digitale boekjes zijn tips, tools, oefeningen en motivatoren te vinden om mee te werken. De boekjes behandelen de volgende onderwerpen.

Voeding	Mentale welzijn	Beweging	Slapen
Eet je Fit 24/7	Denk je Fit 24/7	Beweeg je Fit 24/7	Slaap je Fit 24/7

De programma's die Fit@NP aanbiedt zijn:

#### 3.17.1 Fit Online

Op de intranetpagina staan de laatste ontwikkelingen van Fit@NP en een link naar boekje(s) over de vier pijlers. Tevens kunnen medewerkers hier informatie vinden over (landelijke) Webinars en workshops.

#### 3.17.2 Fit Plus

Medewerkers kunnen zich laten coachen door een vitaalcoach op het gebied van lekkere en gezonde voeding, op een leuke en gezonde manier bewegen of beter leren omgaan met stress. In een kennismakingsgesprek wordt onderzocht wat Fit@NP voor de medewerker kan betekenen in het verbeteren van zijn/haar leefstijl om meer vitaliteit te ervaren.

#### 3.17.3 Fit Groep

Fit Groep: Dit is een programma, die de medewerkers volgt samen met een groep medewerkers die ook willen werken aan het herstellen en/of verbeteren van de algehele vitaliteit, om wat voor reden dan ook. Door het samen te doen gaat het vaak makkelijker en kunnen medewerkers elkaar motiveren.

#### 3.17.4 Fit Max

Fit Max is een langdurend groepsprogramma op maat, waarin net zoals bij Fit Plus persoonlijke doelen op het terrein van bewegen, voeding, mentale gesteldheid en slapen centraal staan. Het programma wordt in groepsverband aangeboden en er zijn maximaal 20 coachmomenten. Het is bedoeld voor politiemedewerkers die onder specifieke begeleiding willen werken aan hun vitaliteit.

#### 3.17.5 Workshops

Er worden vanuit Fit@NP ook workshops verzorgd voor teams en afdelingen over bijvoorbeeld voeding, beweging, yoga, mindfulness, de vitaliteitstest (interactieve test 'Hoe vitaal voel jij je en Hoe vitaal ben je').

### 3.18 App PolitieConditie

De app PolitieConditie biedt (aanstaande) politiemedewerkers de gelegenheid zich adequaat voor te bereiden op de (herhaling van de) fysieke vaardigheid toets (FVT) en fit en gezond te blijven. Bij deze aangeboden trainingen ligt het accent op explosiviteit. Hardlopen wordt afgewisseld met intensieve oefeningen zoals streksprongen, push-ups, sprints, slalom etc.

### 3.19 Handreiking veilig en gezond aan het werk blijven aan het einde van de loopbaan

In de Handreiking Veilig en gezond werken aan het einde van de loopbaan worden de verschillende mogelijkheden toegelicht om aan het einde van de loopbaan veilig en gezond aan het werk te blijven. Gedacht kan worden aan: afspraken binnen de functie over taken en werkzaamheden (eventueel in combinatie met pensioen en een tijdelijke aanstelling), gebruik maken van RPU en LFU, kiezen voor een minder belastende functie, leeftijdsverlof vanaf 45 jaar, nachtdienstonthefving vanaf 55 jaar.

### 3.20 Loopbaan- en Mobiliteitscentrum

Het Loopbaan- en Mobiliteitscentrum (LMC), onderdeel van HRM/IDU, adviseert en begeleidt politiemedewerkers en leidinggevendenden bij loopbaanvraagstukken. Als je vragen hebt over je loopbaan of over een mogelijk volgende stap die je wilt zetten. Maar ook wanneer je ziek wordt of wanneer je herplaatsingskandidaat wordt na een reorganisatie of terugkeert na een detachering of uitzending.

### **3.21 Gezond werken app**

De Gezond Werken App is een nieuwe app, ontwikkeld voor en door de politie. De app, gratis te downloaden in de Playstore van de diensttelefoon, kan zelfstandig worden gebruikt ter informatie, voor het omgaan met fysieke en mentale klachten en om contact te zoeken met het team Veilig en Gezond Werken (VGW) in de eenheid. Alle informatie en tools in de app zijn gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. De app stelt geen diagnose en is niet bedoeld ter vervanging van een behandeling. Voor behandeling van klachten is een verwijfsfunctie naar een professional opgenomen. De app biedt onder andere 24/7 voorlichting over diverse thema's, zoals voeding, slaap, beweging, beeldschermwerk, werkstress en ongewenste omgangsvormen. Daarnaast bevat de app zelftesten, oefeningen om de mentale en fysieke veerkracht te verbeteren en ervaringsverhalen.

## 4 Voorkomen

In dit hoofdstuk worden voorzieningen en instrumenten beschreven die de politie aanbiedt aan politiemedewerkers om (verergering van) klachten en/of letsel te voorkomen.



### VOORKOMEN

**Ik denk dat het beter kan,  
hoe kan ik dat doen?**

#### 4.1 Experts Veilig en Gezond Werken Teams en experts Kerndeskundigenteam

De dienstverlening vanuit Veilig en Gezond Werken (VGW) richt zich op preventie en het bieden van passende zorg aan alle politiemedewerkers. In de folder 'Werk jij Veilig en Gezond?' staat informatie over alle mogelijkheden, die de VGW-teams aan de eenheden bieden ter ondersteuning. Op intranet is per eenheid informatie beschikbaar over de VGW teams met namen van de functionarissen en contactgegevens. Onder 2.5 en 2.6 staat een beknopte beschrijving van de experts binnen de VGW teams en het kerndeskundigenteam.

#### 4.2 Debriefing

Het doel van de debriefing is in teamverband leren en verantwoord van uitgevoerd werk, het vergaren van informatie maar ook verwerken van wat er tijdens de dienst is gebeurd. Debriefen is een continu proces en een belangrijk sturingsmoment. Er vindt binnen de operationele teams in principe minimaal één plenaire debriefing plaats per 24 uur die gehouden wordt door een operationeel leidinggevende. Indien dit niet mogelijk is, vindt er een 1-op-1 gesprek plaats met de operationeel leidinggevende - bij ernstige incidenten is dit een persoonlijk gesprek.

*Een van de kenmerken van politiewerk is dat de politie komt wanneer de ellende al is gebeurd of nog bezig is. Dan komt de politie in de chaos daarvan. Het kwaad is al geschied. Dat is een feit. De opdracht is: hoe kan ik in deze situatie betekenisvol zijn? De taak van de politie is orde in de chaos te scheppen. De eerste opvang verzorgen en de vervolgacties organiseren. De politiemedewerker is niet de eigenaar van of betrokkene in de ellende maar bijdrager aan de oplossing. Dat is de helpende mindset wanneer het gaat over het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven.*

*In de debriefing is ruimte voor de emoties. Wat daarin regelmatig voorkomt is dat er niet wordt meegeleefd maar wordt 'mee geleden'. Dat vergroot de kans op uitval. Het is beter om mee te leven. Belangrijk in een debriefing is om concreet te benoemen wat goed is gegaan. We mogen benoemen wat effectiever kan. En vooral samen vieren hoe we met elkaar een de klus hebben geklaard. Een debriefing op deze manier zal meehelpen om uitval te voorkomen en werkplezier te verhogen.*

#### 4.3 Medewerkersmonitor (MeMo)

In aanvulling op de reguliere RI&E, heeft de politie de medewerkersmonitor (MEMO) als RI&E Psychosociale Arbeidsbelasting ingezet. De monitor geeft inzicht in werkgerelateerde risico's op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en hoe politiemedewerkers het werk ervaren. Het actief aan de slag gaan met de uitkomsten van de Medewerkersmonitor ondersteunt politiemedewerkers, leidinggevendenden om gemotiveerd, gezond en weerbaar te blijven. Per team zijn plannen opgesteld om verbeterpunten aan te pakken en te monitoren.

#### 4.4 Kadernota arbeidsomstandigheden

De kadernota arbeidsomstandigheden beschrijft de wijze waarop risico's, die het werken binnen de politieorganisatie met zich meebrengt, in kaart gebracht worden en welke (preventieve) maatregelen getroffen worden om de veiligheid van medewerkers te vergroten.



## 4.5 Arbocatalogus

De Arbocatalogus is gericht op politie specifieke onderwerpen en vult de bestaande Arbowet- en regelgeving aan. Wil je meer weten over arbeidsrisico's en maatregelen? Raadpleeg dan de Arbocatalogus.

## 4.6 Bewustwording risico's politiewerk en persoonlijke beschermingsmiddelen

Politiemedewerkers kenmerken zich door moed, betrouwbaarheid, integriteit en hun verbindend vermogen. Dat maakt werken bij en met de politie zo mooi. Tegelijkertijd zijn politiemedewerkers gebaat scherp te zijn op de mogelijke risico's van het politiewerk en het effect hiervan op de mentale gezondheid. Dit kan helpen om uitval door psychosociale klachten te voorkomen. Zo wordt binnen teams voorlichting geboden over de beroepsziekte PTSS met behulp van filmmateriaal en de aanwezigheid van een ervaringsdeskundige. Ook kan gedacht worden aan het voorkomen van besmettingsrisico's of het beperken van de effecten van dit risico. Ook kan gedacht worden aan de COVID-werkinstructies die in 2021 zijn gemaakt of het Prik-spat-bijt-snij-en-krab-incidentenprotocol en de mogelijkheid om na een dergelijk incident 7x24 uur te bellen met Prikpunt voor een risico-inschatting en voor de eventueel te nemen vervolgstappen. Voor meer informatie over de risico's kunnen de Kadernota Arbeidsomstandigheden (invulling aan wet- en regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden) en de Arbocatalogus van de politie (aanvulling op bestaande Arbowet- en regelgeving) geraadpleegd worden. Deze bieden een overzicht van relevante documenten, betrokkenen en werkprocessen.

### 4.6.1 Persoonlijke beschermingsmiddelen

Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) vinden politiemedewerkers o.a. in de materiaalkast (dagelijks gebruik).

Persoonlijke beschermingsmiddelen in de materiaalkast	
Oordoppen	Overschoenen
Veiligheidsbrillen	Werkhandschoenen
Verkeersvesten	Vluchtmasker
Oogspoelvloeistof	Spuugmasker
Desinfectiegel	Medisch mondmasker

Er zijn ook een aantal specifieke producten buiten de materiaalkast die (soms op maat gemaakt) via Zelf regelen aangevraagd kunnen worden (regelmatig gebruik).

Persoonlijke beschermingsmiddelen op aanvraag via Zelf regelen	
Gehoorkappen luchtvaart	Volgelaatmasker
Veiligheidsbrillen OBT (motorrijders)	Verscheidene stoffilters
Werkhandschoenen (verkeersongevallenanalyse)	Veiligheidshelm

#### 4.6.1.1 Beeldschermbril

Een beeldschermbril geeft een sterke verbetering voor medewerkers die informatie op een beeldscherm niet scherp (meer) kunnen zien, bijvoorbeeld door ouderdomsverziendheid. In dergelijke gevallen kan een beeldschermbril een uitkomst bieden. Een beeldschermbril kan via Zelf regelen aangevraagd worden.

#### 4.6.1.2 Oog- en gehoorbescherming op maat

In bepaalde situaties bieden standaard Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PMB) niet de juiste bescherming. In dat geval kunnen PBM's op maat wel de juiste bescherming bieden om werkzaamheden op een veilige en gezonde manier te kunnen uitvoeren. Dit betreft specifiek oog- en gehoorbescherming. Hiervoor komen onder andere voor in aanmerking de motorrijders, docenten die schietinstructies geven, Luchtvaarttoezicht (LVT), ICT Floormanagers en de Dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging (DKDB).

Er zijn meer voorzieningen op het gebied van bescherming.

#### 4.7 Training Mentale Kracht

Politied medewerkers bouwen met de training Mentale Kracht op een systematische manier mentale en emotionele kracht op met behulp van wetenschappelijk onderbouwde onderwijsmethoden. Iedereen binnen de organisatie krijgt deze 3-daagse training mentale kracht aangeboden om de mentale weerbaarheid te verstevigen/vergroten.

De medewerkers worden in de training van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam gebracht. Hierdoor wordt het mogelijk om de mentale tools bewust in te zetten, nog vóór of juist op de momenten dat je ze nodig hebt. Uiteindelijk keer je weer terug naar een onbewust bekwaame toepassing, maar op een hoger niveau. De drie pijlers van de training zijn: Uitdaging- Controle - Vertrouwen.

#### 4.8 Training leidinggevenden t.b.v. voorkomen van en de begeleiding bij verzuim en voorlichting vroegsignalering psychosociale problematiek

Via training worden leidinggevenden beter toegerust op hun taak in het voorkomen van en de begeleiding bij verzuim. Zij krijgen training in het creëren van een veilige werkomgeving en in het voeren van het goede gesprek, waarbij begrip aandacht en respect voor elkaar voorop staat. Hierin is luisteren naar elkaar een belangrijk aspect. Daarnaast krijgen zij training hoe te luisteren naar de politied medewerker en deze te horen:

- Wat is er nodig om te zorgen dat de medewerker met plezier naar zijn werk blijft gaan?
- Wat is er nodig voor de re-integratie van de medewerker zodat hij met plezier zijn werk kan hervatten?

De voorlichting Vroegsignalering psychosociale problematiek informeert op interactieve wijze leidinggevenden op:

- In vroeg stadium psychosociale problemen te kunnen signaleren,
- De medewerker zo goed mogelijk te begeleiden en
- Op adequate wijze in gesprek te gaan met degenen die (mogelijk) klachten hebben.

#### 4.9 Suïcidepreventietraining

In samenwerking met Stichting 113 Zelfmoordpreventie is de suïcidepreventietraining ontwikkeld. De suïcidepreventietraining is bedoeld om o.a. leidinggevenden te informeren over suïcidepreventie in de omgang met de medewerker. De ontwikkelde suïcidepreventietraining vergroot de kans dat een medewerker met suïcidale gedachten de hulp krijgt die op dat moment nodig is.

Alle nieuwe eenheidspsychologen en een deel van bedrijfsmaatschappelijk werkers zijn opgeleid in het geven van de doorontwikkelde suïcidepreventietraining. Andere initiatieven zoals de **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** Mental Check Up (MCU) en het 24/7 Loket Politie dragen bij aan suïcidepreventie onder politied medewerkers. Ook wordt na elke suïcide onderzoek gedaan door extern psychotraumacentrum, zodat de organisatie leert en preventie kan verbeteren.

#### 4.10 Zelftest mentale fitheid

Politied medewerkers kunnen met de anonieme Zelftest Mentale Fitheid inzicht verkrijgen in het eigen mentale welbevinden. Hierbij worden zowel werk- als privé factoren meegenomen en krijgt de medewerker op basis hiervan een risico-inschatting op overbelasting. De medewerker krijgt na het invullen van de zelftest direct een persoonlijk advies over zijn of haar mentale welbevinden, mogelijke risico's en over instrumenten waarop een beroep gedaan kan worden die om overbelasting te voorkomen of huidige functioneren te verbeteren. In deze zelftest is ook een aparte module opgenomen voor zeden en kinderporno rechercheurs.

#### 4.11 Zelftest na ingrijpende gebeurtenissen: de Mirror

Politied medewerkers kunnen met de (anonieme) zelftest de Mirror inzicht verkrijgen in het eigen mentale welbevinden na een ingrijpende gebeurtenis. Door het invullen van een paar vragen krijgt men zicht op de eigen reacties op het incident én of deze horen bij een normale verwerking. Afhankelijk van de antwoorden wordt een advies gegeven en een aantal mogelijkheden geboden voor een vervolg. De Mirror biedt ook de mogelijkheid de test voor een andere medewerker in te vullen.

#### **4.12 Mental Check Up**

Politiemedewerkers die behoefte hebben aan een luisterend oor en deskundige feedback en advisering, kunnen (zonder tussenkomst van de leidinggevende) een Mental Check Up (MCU) aanvragen. Dit is een 1-op-1 gesprek met een psycholoog. Een MCU heeft als doel een positieve bijdrage te leveren aan het professioneel en mentaal gezond functioneren. Het gesprek biedt de mogelijkheid om ervaringen op een rijtje te zetten, gevoelens te uiten en te kijken of er een goede balans is tussen functionele draaglast en je persoonlijke draagkracht. Voorop staan een luisterend oor en deskundige feedback en advisering. Een MCU kan op eigen initiatief worden aangevraagd maar ook worden aangeraden door leidinggevendenden na bijvoorbeeld grootschalige incidenten of bij (langdurige) mentale belasting. MCU's zijn ook jaarlijkse terugkerende gesprekken voor medewerkers van bepaalde zwaarbelaste teams.

#### **4.13 Vertrouwenswerk**

Vertrouwenswerk heeft als kernopdracht het creëren van een veilige plek, waar de politiemedewerker ervaringen van grensoverschrijdende omgangsvormen c.q. gedrag, vertrouwelijk en desgewenst onder geheimhouding, kan delen wanneer men deze niet direct met de leidinggevende of anderen wil bespreken. Het vertrouwenswerk levert ook een bijdrage aan bewustwording van goede omgangsvormen als de basis van het onderling vertrouwen in onze organisatie.

#### **4.14 Mediation**

Mediation is een vorm van conflictbemiddeling waarbij het uitgangspunt is dat partijen op vrijwillige basis en onder begeleiding van een neutrale bemiddelingsdeskundige (de mediator) zelf komen tot een oplossing van hun conflict. De politie heeft een goed ingerichte infrastructuur voor het aanpakken en oplossen van individuele arbeidsconflicten. Mediation Politie is een landelijk netwerk van 15 ervaren (ex-)medewerkers die allen opgeleid en gecertificeerd mediator zijn. Zij bemiddelen professioneel en onafhankelijk in moeilijke kwesties buiten de eigen eenheid, met kennis en ervaring van de politie.

#### **4.15 Coaching**

Coaching is die vorm van professionele begeleiding waarbij de coach de cliënt ondersteunt bij het behalen van zelfgekozen doelen. Dit betekent dat de coach werkt aan het wegnemen van belemmeringen en het versterken van kwaliteiten. Daarbij is zowel coach als medewerker verantwoordelijk voor het proces. Coaching vindt altijd plaats op basis van eigen keuze. Om een coachingstraject te starten vraagt de politiemedewerker toestemming aan de direct leidinggevende. Coaching vindt namelijk in beginsel onder diensttijd plaats. Vervolgens kiest de politiemedewerker zelf, of door tussenkomst van de coachpool-coördinator van de eenheid, een coach en neemt rechtstreeks contact op.

#### **4.16 Team Sociale Zekerheid: Eigenrisicodragerschap**

Als (ex-)politiemedewerkers de politie verlaten vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid, hebben zij ook recht op goede en zorgvuldige begeleiding bij hun re-integratie. Door uitvoering te geven aan het eigenrisicodragerschap draagt het Team Sociale Zekerheid bij aan zorg voor de (ex-)politiemedewerkers bij ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Het team bestaat o.a. uit casemanagers en specialisten op het gebied van sociale zekerheid.

De politie is eigenrisicodragers voor de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA), de Ziektewet (ZW) en de Werkloosheidswet (WW). Het Team Sociale Zekerheid (TSZ) bestaat uit specialisten en casemanagers en is verantwoordelijk voor de hele uitvoering van dit eigenrisicodragerschap. Dat betekent voor de (ex-)politiemedewerkers dat ze, ook na ontslag, kunnen rekenen op een goede, zorgvuldige begeleiding en coaching bij hun re-integratie.

#### **4.17 Team Collegiale Ondersteuning**

Het Team Collegiale Ondersteuning (TCO) betreft een team van opgeleide collega's, die collegiale ondersteuning bieden als er tijdens het werk een ingrijpende gebeurtenis heeft plaatsgevonden. Vanuit hun werkervaring herkennen de collega's van het TCO of de verwerking van emoties goed verloopt. Als na vier tot zes weken nog steeds stressklachten aanwezig zijn, wordt in overleg gekeken of professionele hulp nodig is. In iedere eenheid is een TCO aanwezig.

#### 4.18 24/7 Loket Politie

Het 24/7 Loket Politie wordt uitgevoerd door stichting de Basis en is er voor alle (oud) politiemensen en hun thuisfront. Zij bieden laagdrempelige steun en psychosociale hulp- en dienstverlening aan geüniformeerde beroepsgroepen. Het loket is 24 uur per dag, 7 dagen per week telefonisch bereikbaar. Het loket wordt bemand door gespecialiseerde maatschappelijk werkers van het Nederlandse Veteraneninstituut. Soms is het geven van informatie en advies voldoende en is de vraag direct beantwoord. Wanneer dit niet zo is, bespreekt de maatschappelijk werker welke vorm van ondersteuning het meest passend is.

Het 24/7 loket is geen crisisdienst. In geval van een crisissituatie wordt de lokale GGZ-crisisdienst ingeschakeld. De bedrijfsmaatschappelijk werker kan hierbij ondersteuning bieden, ook aan het thuisfront. Soms zijn er omstandigheden waardoor het niet langer wenselijk is om thuis te verblijven, zonder dat er direct sprake is van een crisissituatie.

#### 4.19 Financiële ondersteuning: schuldhulpverlening

Het korps biedt financiële ondersteuning bij geldzorgen van medewerkers. Vanuit het korps kunnen we collega's op verschillende manieren helpen. Dat doen we in samenspraak met vakorganisaties en de centrale ondernemingsraad. In de handreiking leggen we uit welke mogelijkheden er zijn. Zo kan iedere collega startpunt geldzaken (een initiatief in samenwerking met het Nibud) raadplegen en zijn bedrijfsmaatschappelijk werk en sociaal fonds er om collega's te helpen. Extern via GRIP Schuldhulpverlener, een externe specialist in schulphulpverlening aan werkgevers en medewerkers. Doorverwijzing naar het GRIP gaat via het bedrijfsmaatschappelijk werk. Ook kunnen collega's bijvoorbeeld opgebouwd vakantiegeld eerder laten uitbetalen. Ook is informatie te vinden op de website Geldfit

#### 4.20 Zicht op eigen werkvermogen

Het Huis van Werkvermogen biedt politiemedewerkers en leidinggevendenden handvatten om met elkaar in gesprek te gaan over werkvermogen. Een goed werkvermogen ontstaat als hetgeen de medewerker kan en wil (gezondheid, normen en waarden en competenties) in evenwicht is met wat de organisatie van de medewerker vraagt (werk). Hierbij biedt de tool een overzichtelijke opsomming van de VGW-diensten en -producten die passen bij het op dat moment ervaren energieniveau: versterken, voorkomen en herstellen.

#### 4.21 Collectief van Ontwikkelmethodieken

Veel teams en teamleden willen zich ontwikkelen. Het Collectief van Ontwikkelmethodieken helpt teams om hun ontwikkelvraag scherp te stellen en om een passende methodiek te vinden. Deze zijn ook te vinden in de Ontwikkelwijzer. Elke methodiek binnen het collectief heeft een eigen invalshoek en een eigen aanpak. Maar ze hebben allemaal hetzelfde doel: politiemedewerkers die trots zijn op hun vak, op elkaar, op de organisatie en op hun bijdrage aan een veilige samenleving.

#### 4.22 Fit@NP

Het doel van Fit@NP is het verbeteren en/of herstellen van de fysieke en mentale vitaliteit van alle politiemedewerkers. Fit@NP werkt met een team van goed geschoolde Vitaalcoaches, die opgeleid zijn in de vier pijlers van vitaliteit (voeding, beweging, slapen en mentale welzijn). Tijdens de begeleiding (online of fysiek) creëert de vitaalcoach samen met de medewerker bewustwording over de huidige vitaliteit en hoe deze verbeterd / versterkt kan worden.

In vier digitale boekjes zijn tips, tools, oefeningen en motivatoren te vinden om mee te werken. De boekjes behandelen de volgende onderwerpen.

Voeding	Mentale welzijn	Beweging	Slapen
Eet je Fit 24/7	Denk je Fit 24/7	Beweeg je Fit 24/7	Slaap je Fit 24/7

De programma's die Fit@NP aanbiedt zijn:

#### **4.22.1 Fit Online**

Op de intranetpagina staan de laatste ontwikkelingen van Fit@NP en een link naar boekje(s) over de vier pijlers. Tevens kunnen medewerkers hier informatie vinden over (landelijke) Webinars en workshops.

#### **4.22.2 Fit Plus**

Medewerkers kunnen zich laten coachen door een vitaalcoach op het gebied van lekkere en gezonde voeding, op een leuke en gezonde manier bewegen of beter leren omgaan met stress. In een kennismakingsgesprek wordt onderzocht wat Fit@NP voor de medewerker kan betekenen in het verbeteren van zijn/haar leefstijl om meer vitaliteit te ervaren.

#### **4.22.3 Fit Groep**

Fit Groep: Dit is een programma die de medewerkers volgt samen met een groep medewerkers die ook willen werken aan het herstellen en/of verbeteren van de algehele vitaliteit, om wat voor reden dan ook. Door het samen te doen gaat het vaak makkelijker en kunnen medewerkers elkaar motiveren.

#### **4.22.4 Fit Max**

Fit Max is een langdurend groepsprogramma op maat, waarin net zoals bij Fit Plus persoonlijke doelen op het terrein van bewegen, voeding, mentale gesteldheid en slapen centraal staan. Het programma wordt in groepsverband aangeboden en er zijn maximaal 20 coachmomenten. Het is bedoeld voor politiemedewerkers die onder specifieke begeleiding willen werken aan hun vitaliteit.

#### **4.22.5 Workshops**

Er worden vanuit Fit@NP ook workshops verzorgd voor teams en afdelingen over bijvoorbeeld voeding, beweging, yoga, mindfulness, de vitaliteitstest (interactieve test 'Hoe vitaal voel jij je en Hoe vitaal ben je').

### **4.23 App PolitieConditie**

De app PolitieConditie biedt (aanstaande) politiemedewerkers de gelegenheid zich adequaat voor te bereiden op de (herhaling van de) fysieke vaardigheid toets (FVT) en fit en gezond te blijven. Bij deze aangeboden trainingen ligt het accent op explosiviteit. Hardlopen wordt afgewisseld met intensieve oefeningen zoals streksprongen, push-ups, sprints, slalom etc.

### **4.24 Werkgeversmodules Bedrijfsgezondheidszorg**

De Werkgeversmodules Bedrijfsgezondheidszorg zijn samen met de Politie Zorgpolis ontwikkeld specifiek voor politiemedewerkers. De modules zijn voor politiemedewerkers met vermoedens van fysieke en/of psychische klachten om verergering en uitval te voorkomen. Deze modules zijn toegesneden op de specifieke wensen of behoeftes van politiemedewerkers.

Verwijzing naar deze modules kan alleen plaatsvinden via de bedrijfsarts of eenheidspycholoog van de betreffende eenheid, bijvoorbeeld bij een vermoeden van psychische klachten. Politiemedewerkers kunnen ook zonder tussenkomst van de leidinggevende vertrouwelijk contact leggen met bijv. de eenheidspycholoog of bedrijfsarts voor een dergelijke verwijzing.

#### **4.24.1 Psychopol**

Door hun idealisme en verantwoordelijkheidsgevoel is de kans reëel dat politiemedewerkers vaak doorlopen met klachten die kunnen verergeren. Psychopol helpt politiemedewerkers klachten te verhelpen en erger zoals uitval te voorkomen. In Psychopol werken de Arbodienst, de eenheden van de politie en PZP samen om het welzijn van politiemedewerkers met psychische klachten te bevorderen. Politiemedewerkers kunnen terecht bij geselecteerde en gespecialiseerde interventiebedrijven die op de hoogte zijn van de context van het politiewerk zoals het risico op psychische klachten die het politiewerk met zich mee kan brengen.

#### **4.24.2 Fysiopol**

Politiemedewerkers hebben in hun werk regelmatig te maken met piekbelasting zoals rennen, sprints en tillen. De belasting op het lichaam kan hierdoor groot zijn. In Fysiopol werkt PZP samen met gespecialiseerde interventiebedrijven, de eenheden van de politie en de Arbodiensten om fysieke klachten te voorkomen.

#### **4.24.3 Combipol**

Politiemedewerkers hebben te maken met zowel fysieke als psychische belastingen. Deze belasting op zowel de mentale als fysieke aspecten zijn groot. Combipol helpt bij de re-integratie door middel van multidisciplinaire

begeleiding. In Combipol werkt PZP samen met geselecteerde en gespecialiseerde interventiebedrijven, de eenheden van de politie en de Arbodiensten om de re-integratie van politiemedewerkers met fysieke en mentale klachten te bevorderen én om klachten te voorkomen.

#### **4.25 Handreiking veilig en gezond aan het werk blijven aan het einde van de loopbaan**

In de Handreiking Veilig en gezond werken aan het einde van de loopbaan worden de verschillende mogelijkheden toegelicht om aan het einde van de loopbaan veilig en gezond aan het werk te blijven. Gedacht kan worden aan: afspraken binnen de functie over taken en werkzaamheden (eventueel in combinatie met pensioen en een tijdelijke aanstelling), gebruik maken van RPU en LFU, kiezen voor een minder belastende functie, leeftijdsverlof vanaf 45 jaar, nachtdienstonthefving vanaf 55 jaar.

#### **4.26 Loopbaan- en Mobiliteitscentrum**

Het Loopbaan- en Mobiliteitscentrum (LMC), onderdeel van HRM/IDU, adviseert en begeleidt politiemedewerkers en leidinggevendenden bij loopbaanvraagstukken. Als je vragen hebt over je loopbaan of over een mogelijk volgende stap die je wilt zetten. Maar ook wanneer je ziek wordt of wanneer je herplaatsingskandidaat wordt na een reorganisatie of terugkeert na een detachering of uitzending.

#### **4.27 Gezond werken app**

De Gezond Werken App is een nieuwe app, ontwikkeld voor en door de politie. De app, gratis te downloaden in de Playstore van de dienstelefoon, kan zelfstandig worden gebruikt ter informatie, voor het omgaan met fysieke en mentale klachten en om contact te zoeken met het team Veilig en Gezond Werken (VGW) in de eenheid. Alle informatie en tools in de app zijn gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. De app stelt geen diagnose en is niet bedoeld ter vervanging van een behandeling. Voor behandeling van klachten is een verwijzfunctie naar een professional opgenomen. De app biedt onder andere 24/7 voorlichting over diverse thema's, zoals voeding, slaap, beweging, beeldschermwerk, werkstress en ongewenste omgangsvormen. Daarnaast bevat de app zelftesten, oefeningen om de mentale en fysieke veerkracht te verbeteren en ervaringsverhalen.

## 5 Herstellen

In dit hoofdstuk worden voorzieningen en instrumenten beschreven die de politie aanbiedt aan politiemedewerkers, die reeds te maken hebben met klachten en/of letsel en daarvan herstellende zijn.



**HERSTELLEN**

**Ik heb ondersteuning nodig,  
bij wie kan ik terecht?**

### 5.1 Experts Veilig en Gezond Werken Teams en experts Kerndeskundigenteam

De dienstverlening vanuit Veilig en Gezond Werken (VGW) richt zich op preventie en het bieden van passende zorg aan alle politiemedewerkers. In de folder 'Werk jij Veilig en Gezond?' staat informatie over alle mogelijkheden, die de VGW-teams aan de eenheden bieden ter ondersteuning. Op intranet is per eenheid informatie beschikbaar over de VGW teams met namen van de functionarissen en contactgegevens. Onder 2.5 en 2.6 staat een beknopte beschrijving van de experts binnen de VGW teams en het kerndeskundigenteam.

### 5.2 Debriefing

Het doel van de debriefing is in teamverband leren en verantwoorden van uitgevoerd werk, het vergaren van informatie maar ook de emotionele verwerking van wat er tijdens de dienst is gebeurd. Debriefen is een continu proces en een belangrijk sturingsmoment. Er vindt binnen de operationele teams in principe minimaal één plenaire debriefing plaats per 24 uur die gegeven wordt door een operationeel leidinggevende. Indien dit niet mogelijk is dan vindt er een 1-op-1 gesprek plaats met de operationeel leidinggevende - bij ernstige incidenten is dit een persoonlijk gesprek.

*Een van de kenmerken van politiewerk is dat de politie komt wanneer de ellende al is gebeurd of nog bezig is. Dan komt de politie in de chaos daarvan. Het kwaad is al geschied. Dat is een feit. De opdracht is: hoe kan ik in deze situatie betekenisvol zijn? De taak van de politie is orde in de chaos te scheppen. De eerste opvang verzorgen en de vervolgacties organiseren. De politiemedewerker is niet de eigenaar van of betrokkene in de ellende maar bijdrager aan de oplossing. Dat is de helpende mindset wanneer het gaat over het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven.*

*In de debriefing is ruimte voor de emoties. Wat daarin regelmatig voorkomt is dat er niet wordt meegedeeld maar wordt 'mee geleden'. Dat vergroot de kans op uitval. Het is beter om mee te leven. Belangrijk in een debriefing is om concreet te benoemen wat goed is gegaan. We mogen benoemen wat effectiever kan. En vooral samen vieren hoe we met elkaar een de klus hebben geklaard. Een debriefing op deze manier zal meehelpen om uitval te voorkomen en werkplezier te verhogen.*

### 5.3 Medewerkersmonitor (MEMO)

In aanvulling op de reguliere RI&E, heeft de politie de medewerkersmonitor (MEMO) als RI&E Psychosociale Arbeidsbelasting ingezet. De monitor geeft inzicht in werkgerelateerde risico's op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en hoe politiemedewerkers het werk ervaren. Het actief aan de slag gaan met de uitkomsten van de Medewerkersmonitor ondersteunt politiemedewerkers, leidinggevendenden om gemotiveerd, gezond en weerbaar te blijven. Per team zijn plannen opgesteld om verbeterpunten aan te pakken en te monitoren.

### 5.4 Training Mentale Kracht

Politiemedewerkers bouwen met de training Mentale Kracht op een systematische manier mentale en emotionele kracht op met behulp van wetenschappelijk onderbouwde onderwijsmethoden. Iedereen binnen de organisatie krijgt deze 3-daagse training mentale kracht aangeboden om de mentale weerbaarheid te verstevigen/vergroten.

De medewerkers worden in de training van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam gebracht. Hierdoor wordt het mogelijk om de mentale tools bewust in te zetten, nog vóór of juist op de momenten dat je ze nodig hebt. Uiteindelijk keer je weer terug naar een onbewust bekwame toepassing, maar op een hoger niveau. De drie pijlers van de training zijn: Uitdaging- Controle - Vertrouwen.

## 5.5 Training leidinggevenden t.b.v. voorkomen van en de begeleiding bij verzuim en voorlichting vroegsignalering psychosociale problematiek

Via training worden leidinggevenden beter toegerust op hun taak in het voorkomen van en de begeleiding bij verzuim. Zij krijgen training in het creëren van een veilige werkomgeving en in het voeren van het goede gesprek, waarbij begrip aandacht en respect voor elkaar voorop staat. Hierin is luisteren naar elkaar een belangrijk aspect. Daarnaast krijgen zij training hoe te luisteren naar de politiemedewerker en deze te horen:

- Wat is er nodig om te zorgen dat de medewerker met plezier naar zijn werk blijft gaan?
- Wat is er nodig voor de re-integratie van de medewerker zodat hij met plezier zijn werk kan hervatten?

De voorlichting Vroegsignalering psychosociale problematiek informeert op interactieve wijze leidinggevenden op:

- In vroeg stadium psychosociale problemen te kunnen signaleren,
- De medewerker zo goed mogelijk te begeleiden en
- Op adequate wijze in gesprek te gaan met degenen die (mogelijk) klachten hebben.

## 5.6 Zelftest mentale fitheid

Politiemedewerkers kunnen met de anonieme Zelftest Mentale Fitheid inzicht verkrijgen in het eigen mentale welbevinden. Hierbij worden zowel werk- als privé factoren meegenomen en krijgt de medewerker op basis hiervan een risico-inschatting op overbelasting. De medewerker krijgt na het invullen van de zelftest direct een persoonlijk advies over zijn of haar mentale welbevinden, mogelijke risico's en over instrumenten waarop een beroep gedaan kan worden die om overbelasting te voorkomen of huidige functioneren te verbeteren. In deze zelftest is ook een aparte module opgenomen voor zeden en kinderporno rechercheurs.

## 5.7 Zelftest na ingrijpende gebeurtenissen: de Mirror

Politiemedewerkers kunnen met de (anonieme) zelftest de Mirror inzicht verkrijgen in het eigen mentale welbevinden na een ingrijpende gebeurtenis. Door het invullen van een paar vragen krijgt men zicht op de eigen reacties op het incident én of deze horen bij een normale verwerking. Afhankelijk van de antwoorden wordt een advies gegeven en een aantal mogelijkheden geboden voor een vervolg. De Mirror biedt ook de mogelijkheid de test voor een andere medewerker in te vullen.

## 5.8 Vertrouwenswerk

Vertrouwenswerk heeft als kernopdracht het creëren van een veilige plek, waar de politiemedewerker ervaringen van grensoverschrijdende omgangsvormen c.q. gedrag, vertrouwelijk en desgewenst onder geheimhouding, kan delen wanneer men deze niet direct met de leidinggevende of anderen wil bespreken. Het vertrouwenswerk levert ook een bijdrage aan bewustwording van goede omgangsvormen als de basis van het onderling vertrouwen in onze organisatie.

## 5.9 Mediation

Mediation is een vorm van conflictbemiddeling waarbij het uitgangspunt is dat partijen op vrijwillige basis en onder begeleiding van een neutrale bemiddelingsdeskundige (de mediator) zelf komen tot een oplossing van hun conflict. De politie heeft een goed ingerichte infrastructuur voor het aanpakken en oplossen van individuele arbeidsconflicten. Mediation Politie is een landelijk netwerk van 15 ervaren (ex-)medewerkers die allen opgeleid en gecertificeerd mediator zijn. Zij bemiddelen professioneel en onafhankelijk in moeilijke kwesties buiten de eigen eenheid, met kennis en ervaring van de politie.

## 5.10 Coaching

Coaching is die vorm van professionele begeleiding waarbij de coach de cliënt ondersteunt bij het behalen van zelfgekozen doelen. Dit betekent dat de coach werkt aan het wegnemen van belemmeringen en het versterken van kwaliteiten. Daarbij is zowel coach als medewerker verantwoordelijk voor het proces. Coaching vindt altijd plaats op basis van eigen keuze. Om een coachingstraject te starten vraagt de politiemedewerker toestemming aan de direct leidinggevende. Coaching vindt namelijk in beginsel onder diensttijd plaats. Vervolgens kiest de politiemedewerker zelf, of door tussenkomst van de coachpool-coördinator van de eenheid, een coach en neemt rechtstreeks contact op.



### 5.11 Team Sociale Zekerheid: Eigenrisicodragerschap

Als (ex-)politied medewerkers de politie verlaten vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid, hebben zij ook recht op goede en zorgvuldige begeleiding bij hun re-integratie. Door uitvoering te geven aan het eigenrisicodragerschap draagt het Team Sociale Zekerheid bij aan zorg voor de (ex-)politied medewerkers bij ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Het team bestaat o.a. uit casemanagers en specialisten op het gebied van sociale zekerheid.

De politie is eigenrisicodragers voor de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA), de Ziektewet (ZW) en de Werkloosheidswet (WW). Het Team Sociale Zekerheid (TSZ) bestaat uit specialisten en casemanagers en is verantwoordelijk voor de hele uitvoering van dit eigenrisicodragerschap. Dat betekent voor de (ex-)politied medewerkers dat ze, ook na ontslag, kunnen rekenen op een goede, zorgvuldige begeleiding en coaching bij hun re-integratie.

### 5.12 Team Collegiale Ondersteuning

Het Team Collegiale Ondersteuning (TCO) bestaat uit een team van opgeleide medewerkers, die collegiale ondersteuning bieden als er tijdens het werk een ingrijpende gebeurtenis heeft plaatsgevonden. Vanuit hun werkervaring herkennen de medewerkers van het TCO wanneer de verwerking van emoties goed verloopt. Als na vier tot zes weken nog steeds stressklachten aanwezig zijn, wordt in overleg gekeken of professionele hulp nodig is.

### 5.13 24/7 Loket Politie

Het 24/7 Loket Politie wordt uitgevoerd door stichting de Basis en is er voor alle (oud) politiemensen en hun thuisfront. Zij bieden laagdrempelige steun en psychosociale hulp- en dienstverlening aan geüniformeerde beroepsgroepen. Het loket is 24 uur per dag, 7 dagen per week telefonisch bereikbaar. Het loket wordt bemand door gespecialiseerde maatschappelijk werkers van Nederlandse Veteraneninstituut. Soms is het geven van informatie en advies voldoende en is de vraag direct beantwoord. Wanneer dit niet zo is, bespreekt de maatschappelijk werker welke vorm van ondersteuning het meest passend is.

Het 24/7 loket is geen crisisdienst. In geval van een crisissituatie wordt de lokale GGZ-crisisdienst ingeschakeld. De bedrijfsmaatschappelijk werker kan hierbij ondersteuning bieden, ook aan het thuisfront. Soms zijn er omstandigheden waardoor het niet langer wenselijk is om thuis te verblijven, zonder dat er direct sprake is van een crisissituatie.

### 5.14 Financiële ondersteuning: schuldhulpverlening

Het korps biedt financiële ondersteuning bij geldzorgen van medewerkers. Vanuit het korps kunnen we collega's op verschillende manieren helpen. Dat doen we in samenspraak met vakorganisaties en de centrale ondernemingsraad. In de handreiking leggen we uit welke mogelijkheden er zijn. Zo kan iedere collega startpunt geldzaken (een initiatief in samenwerking met het Nibud) raadplegen en zijn bedrijfsmaatschappelijk werk en sociaal fonds er om collega's te helpen. Extern via GRIP Schuldhulpverlener, een externe specialist in schuldhulpverlening aan werkgevers en medewerkers. Doorverwijzing naar het GRIP gaat via het bedrijfsmaatschappelijk werk. Ook kunnen collega's bijvoorbeeld opgebouwd vakantiegeld eerder laten uitbetalen. Ook is informatie te vinden op de website Geldfit.

### 5.15 Zorglijn PTSS

Politied medewerkers hebben een hoogrisicoberoep en maken meer heftige gebeurtenissen mee dan andere beroepen. Een gevolg hiervan kan zijn dat zij klachten ontwikkelen die het gevolg zijn van posttraumatische stressstoornis (PTSS). De korpsleiding ziet het als prioriteit om iedere politied medewerker met een beroepsgerelateerde PTSS de allerbeste traumazorg te bieden. De Zorglijn PTSS ondersteunt politied medewerkers met (een vermoeden van) PTSS en verwijst politied medewerkers door naar geselecteerde topzorgaanbieders op trauma gebied. Dit zijn zorgaanbieders met een topzorg-kwaliteitscertificaat. Naast afspraken over kwaliteit zijn er afspraken over de snelheid waarmee zij onze politied medewerkers zonder wachttijden kunnen ontvangen voor diagnostiek en/of behandeling.

Zorgaanbieders die onderdeel zijn van de zorglijn PTSS	
ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum	Psychotraumacentrum Zuid Nederland
Topreferent Traumacentrum (TRTC; GGZ Drenthe)	Balans & Impuls

## 5.16 Roeien naar herstel

Roeien naar herstel is een van de activiteiten die ondersteuning en begeleiding biedt aan politiemedewerkers met mentale overbelasting. Elke eenheid heeft een eigen roeiboot en het programma wordt door professionals begeleid.

## 5.17 Zicht op eigen werkvermogen

Het Huis van Werkvermogen biedt politiemedewerkers en leidinggevendenden handvatten om met elkaar in gesprek te gaan over werkvermogen. Een goed werkvermogen ontstaat als hetgeen de medewerker kan en wil (gezondheid, normen en waarden en competenties) in evenwicht is met wat de organisatie van de medewerker vraagt (werk). Hierbij biedt de tool een overzichtelijke opsomming van de VGW-diensten en -producten die passen bij het op dat moment ervaren energieniveau: versterken, voorkomen en herstellen.

## 5.18 Fit@NP

Het doel van Fit@NP is het verbeteren en/of herstellen van de fysieke en mentale vitaliteit van alle politiemedewerkers. Fit@NP werkt met een team van goed geschoolde Vitaalcoaches, die opgeleid zijn in de vier pijlers van vitaliteit (voeding, beweging, slapen en mentale welzijn). Tijdens de begeleiding (online of fysiek) creëert de vitaalcoach samen met de medewerker bewustwording over de huidige vitaliteit en hoe deze verbeterd/versterkt kan worden.

In vier digitale boekjes zijn tips, tools, oefeningen en motivatoren te vinden om mee te werken. De boekjes behandelen de volgende onderwerpen.

Voeding	Mentale welzijn	Beweging	Slapen
Eet je Fit 24/7	Denk je Fit 24/7	Beweeg je Fit 24/7	Slaap je Fit 24/7

De programma's die Fit@NP aanbiedt zijn:

### 5.18.1 Fit Online

Op de intranetpagina staan de laatste ontwikkelingen van Fit@NP en een link naar boekje(s) over de vier pijlers. Tevens kunnen medewerkers hier informatie vinden over (landelijke) Webinars en workshops.

### 5.18.2 Fit Plus

Medewerkers kunnen zich laten coachen door een vitaalcoach op het gebied van lekkere en gezonde voeding, op een leuke en gezonde manier bewegen of beter leren omgaan met stress. In een kennismakingsgesprek wordt onderzocht wat Fit@NP voor de medewerker kan betekenen in het verbeteren van zijn/haar leefstijl om meer vitaliteit te ervaren.

### 5.18.3 Fit Groep

Fit Groep: Dit is een programma die de medewerkers volgt samen met een groep medewerkers die ook willen werken aan het herstellen en/of verbeteren van de algehele vitaliteit, om wat voor reden dan ook. Door het samen te doen gaat het vaak makkelijker en kunnen medewerkers elkaar motiveren.

### 5.18.4 Fit Max

Fit Max is een langdurend groepsprogramma op maat, waarin net zoals bij Fit Plus persoonlijke doelen op het terrein van bewegen, voeding, mentale gesteldheid en slapen centraal staan. Het programma wordt in groepsverband aangeboden en er zijn maximaal 20 coachmomenten. Het is bedoeld voor politiemedewerkers die onder specifieke begeleiding willen werken aan hun vitaliteit.

### 5.18.5 Workshops

Er worden vanuit Fit@NP ook workshops verzorgd voor teams en afdelingen over bijvoorbeeld voeding, beweging, yoga, mindfulness, de vitaliteitstest (interactieve test 'Hoe vitaal voel jij je en Hoe vitaal ben je').

## 5.19 Werkgeversmodules Bedrijfsgezondheidszorg

De Werkgeversmodules Bedrijfsgezondheidszorg zijn samen met de Politie Zorgpolis ontwikkeld specifiek voor politiemedewerkers. De modules dienen de re-integratie van politiemedewerkers met fysieke en/of psychische klachten te bevorderen. Deze modules zijn toegesneden op de specifieke wensen of behoeftes van politiemedewerkers.

Verwijzing naar deze modules kan alleen plaatsvinden via de bedrijfsarts of eenheidspycholoog van de betreffende eenheid, bijvoorbeeld bij een vermoeden van psychische klachten. Politiemedewerkers kunnen ook zonder tussenkomst van de leidinggevende vertrouwelijk contact leggen met bijv. de eenheidspycholoog of bedrijfsarts voor een dergelijke verwijzing.

### **5.19.1 Psychopol**

Door hun idealisme en verantwoordelijkheidsgevoel is de kans reëel dat politiemedewerkers vaak te lang doorlopen met klachten. Hierdoor kunnen klachten verergeren. Psychopol helpt hen re-integreren. In Psychopol werken de Arbodienst, de eenheden van de politie en PZP samen om de re-integratie van politiemedewerkers met psychische klachten te bevorderen. Politiemedewerkers kunnen terecht bij geselecteerde en gespecialiseerde interventiebedrijven die op de hoogte zijn van de context van het politiewerk zoals het risico op psychische klachten die het politiewerk met zich mee kan brengen.

### **5.19.2 Fysiopol**

Politiemedewerkers hebben in hun werk regelmatig te maken met piekbelasting zoals rennen, sprinten en tillen. De belasting op het lichaam kan hierdoor groot zijn. In Fysiopol werkt PZP samen met gespecialiseerde interventiebedrijven, de eenheden van de politie en de Arbodiensten om de re-integratie van politiemedewerkers met fysieke klachten te bevorderen én om fysieke klachten te voorkomen. Mocht er al sprake zijn van uitval voor politiemedewerkers, dan kan Fysiopol bijdragen aan re-integreren naar (aangepast) werk.

### **5.19.3 Combipol**

Politiemedewerkers hebben te maken met zowel fysieke als psychische belastingen. Deze belasting op zowel de mentale als fysieke aspecten zijn groot. Combipol helpt bij de re-integratie door middel van multidisciplinaire begeleiding. In Combipol werkt PZP samen met geselecteerde en gespecialiseerde interventiebedrijven, de eenheden van de politie en de Arbodiensten om de re-integratie van politiemedewerkers met fysieke en mentale klachten te bevorderen.

### **5.19.4 Oncopol**

Politiemedewerkers bij wie kanker is vastgesteld kunnen deelnemen aan Oncopol. Dit is een revalidatieprogramma dat op maat is ontwikkeld voor politiemedewerkers. Het Oncopol programma helpt politiemedewerkers fitter aan een behandeltraject (operatie, chemotherapie, bestraling) te beginnen door eenop maaigemaakisportmedisch en beroepsgericht revalidatieprogramma. Ook is er de mogelijkheid tot arbeidsrelevante begeleiding, advies en psychosociale begeleiding. Zo kan worden ondersteund in het doorlopen van behandelingen en het verbeteren van gezondheidsperspectieven op de langere termijn.

### **5.19.5 Audiopol**

Politiemedewerkers kunnen terecht komen in situaties waarin zij worden blootgesteld aan hard geluid. Als dit geluid leidt tot schade aan het gehoor kan dit problemen geven bij het veilig en gezond blijven functioneren. In Audiopol werken de teams VGW, de eenheden van de politie en PZP samen bij de re-integratie van medewerkers met gehoorschade. Medewerkers kunnen terecht bij geselecteerde en gespecialiseerde interventiebedrijven die volledig gericht zijn van gehoorproblemen en gehoorschade die door het politiewerk kunnen zijn ontstaan.

## **5.20 Loopbaan- en Mobiliteitscentrum**

Het Loopbaan- en Mobiliteitscentrum (LMC), onderdeel van HRM/IDU, adviseert en begeleidt politiemedewerkers en leidinggevenden bij loopbaanvraagstukken. Als je vragen hebt over je loopbaan of over een mogelijk volgende stap die je wilt zetten. Maar ook wanneer je ziek wordt of wanneer je herplaatsingskandidaat wordt na een reorganisatie of terugkeert na een detachering of uitzending.

## **5.21 Gezond werken app**

De Gezond Werken App is een nieuwe app, ontwikkeld voor en door de politie. De app, gratis te downloaden in de Playstore van de diensttelefoon, kan zelfstandig worden gebruikt ter informatie, voor het omgaan met fysieke en mentale klachten en om contact te zoeken met het team Veilig en Gezond Werken (VGW) in de eenheid. Alle informatie en tools in de app zijn gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. De app stelt geen diagnose en is niet bedoeld ter vervanging van een behandeling. Voor behandeling van klachten is er een verwijfsfunctie naar een professional opgenomen. De app biedt onder andere 24/7 voorlichting over diverse thema's, zoals voeding, slaap, beweging, beeldschermwerk, werkstress en ongewenste omgangsvormen. Daarnaast bevat de app zelftesten, oefeningen om de mentale en fysieke veerkracht te verbeteren en ervaringsverhalen.

## 6 Ontwikkeling & Onderzoek

### 6.1 Ontwikkelingen

#### 6.1.1 Samen Inzetbaar

Eind 2021 is een subsidieaanvraag toegekend door het ministerie van SZW aan het samenwerkingsverband bestaande uit de politie, Politieacademie, Rijksrecherche, vakorganisaties, Centrale Ondernemingsraad en Ministerie van Justitie & Veiligheid. Doel is om Duurzame Inzetbaarheid voor de sector politie een impuls te geven. Dit heeft geleid tot het programma Samen Inzetbaar. Dit programma heeft het gedeeld kader zoals dat is opgeleverd door het project Duurzame Inzetbaarheid op Maat (in samenwerking met TNO) en hieruit voortgekomen addendum, een vervolg gegeven.

Het programma Samen Inzetbaar heeft tot doel de bewustwording rondom Duurzame Inzetbaarheid te vergroten en daarnaast medewerkers een concrete stap te laten zetten in hun eigen duurzame inzetbaarheid. De middelen die hiervoor worden ingezet zijn een landelijke communicatiecampagne, een zelfscan, een platform en een ruime 20 interventies. Eind kwartaal 1 van 2023 is de planning dat de campagne, de zelfscan en het overgrote deel van de interventies live gaat. Het platform wordt naar verwachting halverwege 2023 opgeleverd.

In 2022 is naast het ontwikkelen van bovengenoemde, ook veel aanbod geweest voor het aanbieden van interventies en zijn een flink aantal nieuwe interventies ontwikkeld en aan de medewerkers aangeboden. In 2023 worden al deze interventies, samen met de ontwikkelde interventies als eerder genoemd, als geheel geïmplementeerd.

#### 6.1.2 E-learning en infotool PTSS

Werken bij de politie brengt risico's met zich mee, fysiek en mentaal. Soms kan dat leiden tot een Post Traumatische Stress Stoornis (PTSS). Maar hoe herken je dat? Wat geeft het voor klachten, welk gedrag laat iemand zien en wat doe je dan? Om het kennisniveau over Post Traumatische Stress Stoornis (PTSS) binnen de organisatie verder te verhogen ontwikkelt een multidisciplinaire werkgroep van professionals tools. Het doel hiervan is verdere verbetering van de begeleiding van collega's met PTSS. Vanaf half maart 2023 zijn de materialen allemaal beschikbaar en worden ze bij de collega's in de eenheden gepromoot. Het betreft een:

- E-learning 'PTSS...en wat nu?', waarin collega's meegenomen worden in de achtergrond van PTSS met video's, een animatie en uitleg over gedrag.
- PTSS Infotool voor leidinggevende. Deze tool geeft een bondig overzicht van preventiemaatregelen en tips voor het begeleiden van collega's met PTSS. Naast deze tool kunnen leidinggevendenden ook de voorlichting 'PTSS en wat nu...?' aanvragen bij de eenheidspsycholoog.

#### 6.1.3 Beroepsgelateerde gezondheidsklachten

Samen met de Centrale Ondernemingsraad, het ministerie van J&V en vakorganisaties werkt de politie aan de herziening van het stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen. Het nieuwe stelsel zal het herstel en de re-integratie gaan ondersteunen van politiemedewerkers, die letsel en/of ziekte hebben opgelopen door de uitoefening van het beroep. In de nieuwe werkwijze is de aandacht primair gericht op het zorgaspect ofwel wat de medewerker nodig heeft om optimaal te herstellen en te re-integreren. In 2022 is gewerkt aan de uitwerking van dit stelsel en de regelgeving. Het stelsel zal in 2023 in werking treden en geïmplementeerd worden..

#### 6.1.4 Programma Specifieke Aandacht & Zorg

Het Programma Specifieke Aandacht & Zorg (SpAZ) heeft als doel de zorgketen te verbeteren. In 2022 is gewerkt aan een herontwerp van de zorgketen. Eind 2022 is een akkoord gegeven op het grofontwerp van de organisatie rapportage. Onderdeel van deze organisatie rapportage is het inrichten van teams Preventie en Vitaliteit, inclusief prikkelarme werkplekken ten behoeve van re-integratie. Deze teams zijn voorzien op tien geografisch goed verspreide locaties, zodat alle medewerkers in het hele land kunnen worden bediend. Daarnaast heeft het programma nog een aantal andere zaken opgepakt. Binnen HRM is gewerkt aan de implementatie van de nieuwe werkwijze rondom het stelsel beroepsgelateerde gezondheidsklachten. Ook heeft een inventarisatie op de begeleidingsinstrumenten (curatief en preventief) voor medewerkers plaatsgevonden en is een voorstel ingediend voor coördinatie op deze begeleidingsinstrumenten.

#### 6.1.5 Vroegsignalering

Er zijn ook ontwikkelingen geweest om leidinggevendenden te ondersteunen bij het monitoren van het welzijn van politiemedewerkers en teams, waardoor disbalans in het welzijn eerder gesignaleerd zou kunnen worden. Deze kunnen de signalerende rol van de leidinggevende niet vervangen, maar wel ondersteunen.

### 6.1.5.1 Barista

Barista is een waarschuwingssysteem voor leidinggevenden dat leidinggevenden uitnodigt 'een bakkie te doen' met hun medewerkers wanneer deze meerdere ingrijpende incidenten heeft meegemaakt. Dit is een laagdrempelige manier om te praten over de impact van de incidenten en het welzijn van de politiemedewerker. Het helpt de leidinggevende betrokken te blijven. In 2022 heeft op twee basisteams een pilot gedraaid. Op basis van de resultaten wordt gekeken naar bredere inzet.

### 6.1.5.2 Medewerkersmonitor (MeMo 2.0)

Bij teams en leidinggevenden bestaat een sterke behoefte aan concrete handvatten en praktische tools om weerbaarheid te kunnen ondersteunen. De weerbaarheidsmonitor en -dashboard (als prototype ontwikkeld door TNO) beantwoorden aan deze behoefte. Daarbij focust de weerbaarheidsmonitor op de mentale dimensie van weerbaarheid en kan fungeren als een Risico-Inventarisatie en Evaluatie Psychosociale Arbeidsbelasting (RI&E-PSA). Tot op heden werd eenmaal per drie jaar een vragenlijst uitgezet (de medewerkersmonitor). Op basis van de teamscores wordt een Plan van Aanpak opgesteld. In dit Plan van Aanpak staat beschreven welke maatregelen genoemd worden om de geïnventariseerde risico's aan te pakken. Het voordeel van de weerbaarheidsmonitor is dat er tussentijds een meting kan worden gedaan op de ingezette activiteiten en de resultaten daarvan, waardoor sneller kan worden bijgestuurd. Om de resultaten van een afname van de weerbaarheidsmonitor inzichtelijk te maken voor de leidinggevende en de medewerker wordt het weerbaarheidsdashboard ontwikkeld. Dit interactieve dashboard heeft als doel de scores van teams of eenheden op de verschillende onderdelen op overzichtelijke wijze terug te koppelen.

### 6.1.5.3 Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

Het doel van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) is het voorkomen dan wel zoveel als mogelijk beperken van werkgerelateerde gezondheidsklachten. Daarnaast geeft het PMO inzicht in risicofactoren die van invloed kunnen zijn op de individuele gezondheid van de politiemedewerker; denk hierbij aan vragen die ingaan op bewegen, roken etc. Voor een aantal specifieke doelgroepen: Observatieteams (OT), Operationele Begeleiding en Training (OBT), hondengeleiders en schietbaanbeheerders worden externe PMO's ingekocht. In 2022 hebben proeftuinen gedraaid in Amsterdam onder motorrijders. Begin 2023 start een nieuwe proeftuin. Op basis van de proeftuinen verschijnt in 2023 een businesscase met scenario's voor de toekomst.

## 6.2 Kennisopbouwprogramma Ontwikkeling Professional

Het Kennisopbouwprogramma Ontwikkeling Professional Politie (KOPP) is een samenwerking tussen politie en TNO. Het KOPP draagt bij aan technische en sociale innovaties die de politieorganisatie, politiemedewerkers en leidinggevenden in staat stellen effectief om te gaan met werkbelasting en verandering door kennis en methoden te ontwikkelen, die de weerbaarheid en wendbaarheid vanuit de eigen regie van medewerkers kunnen versterken. Op het gebied van preventie en zorg liepen de volgende onderzoeken binnen dit programma die te maken hebben met de gezondheid van de politiemedewerker:

### 6.2.1 Project Persoonlijke Monitoring/Wearables

Het gebruik van persoonlijke monitoringstechnologie zoals de smartwatch heeft de afgelopen jaren een hoge vlucht genomen. Ook organisaties onderzoeken hoe de inzet van wearables en app-technologie bij kunnen dragen aan de gezondheid en inzetbaarheid van medewerkers. Onderzoeken bevestigen dat het gebruik van persoonlijke monitoring potentieel van meerwaarde kan zijn in de werkomgeving. In beroepen met een hoge psychische en/of fysieke belasting kan persoonlijke monitoring bijdragen aan de weerbaarheid en vitaliteit van medewerkers doordat het medewerkers helpt om zelf vroegtijdig tekenen van overbelasting te signaleren, en op het juiste moment persoonlijk advies of interventies aangeboden te krijgen om gezond te blijven functioneren. Het onderzoek 'Persoonlijke Monitoring' bij de politie heeft zich tot nu toe gericht op het in kaart brengen van de behoeften van medewerkers en organisatie en het vertalen van deze behoeften in een persoonlijk monitoringsconcept voor de politie. Dit onderzoek heeft een vervolg gekregen in 2022, waarbij de focus ligt op het onderzoeken van de effecten van persoonlijke monitoring en het monitoringsconcept voor de politie op bewustwording en gedragsverandering op het gebied van weerbaarheid en vitaliteit. Hiervoor wordt experimenteel onderzoek uitgevoerd binnen twee teams in eenheid Amsterdam en twee teams in eenheid Oost-Nederland.

### 6.2.2 Buddy-inzet bij beroepsgerelateerd letsel

In 2022 is voor de politie een eindrapportage en blauwdruk opgeleverd voor de buddypoules in de eenheden. In alle eenheden zijn gecoördineerde buddy teams aan de slag op basis van de blauwdruk of zijn de eerdere proeftuinen met natuurlijk buddieschap aan het omvormen (naar de buddypoule) op basis van de blauwdruk. Er loopt tot mei 2023 een borgingsonderzoek. Het doel van de buddy's is om medewerkers met de beroepsgerelateerd letsel en dat met name de beroepsziekte PTSS of burn-out en medewerkers die door een dienstongeval uit de roulatie zijn geraakt te ondersteunen.

De buddy biedt belangeloze ondersteuning en een luisterend oor, begeleidt bij praktische zaken en ondersteunt bij re-integratie. De buddy's krijgen een specifiek opleidings- en intervisietraject aangeboden, zodat zij de juiste kennis hebben van de beroepsziekte PTSS, goed ge-equipeerd zijn om de juiste kwalitatieve ondersteuning te kunnen bieden en weten zij welke begeleiding en zorg vanuit de organisatie mogelijk is. De buddy is een van de pilots en initiatieven die het reguliere aanbod van zorg aanvullen en zijn ook opgenomen in de plannen van programma SPAZ binnen de teams Vitaal. Op dit moment wordt gewerkt aan de kwaliteit van de opleiding ten aanzien van de verbreding van de doelgroep en ook de mogelijke inzet van de Vrijwillige Politie ambtenaren (gepensioneerden).

### **6.2.3 Decision making under stress (DUST)**

Samen met de Radboud Universiteit Nijmegen wordt een studie uitgevoerd waarbij gekeken wordt naar de effectiviteit van Virtual Reality bij stress blootstelling bij executieve politiemedewerkers. DUST leert hen snel controle over fysiologie toe te passen in een stressvolle VR-context wat hen helpt om beslissingen te nemen onder druk. Het is een VR game die kan worden ingezet als trainingstool in de politieacademie en als bijscholing voor politieagenten. In de komende vier jaar (2023-2026) worden de nodige stappen gezet om de huidige oplossing bruikbaar te maken voor de gehele doelgroep. De game zal meer gebruikersvriendelijk worden voor politie en politieacademie. En er worden meerdere scènes ontwikkelt zodat de tool herhaaldelijk in gezet kan worden.

## **6.3 Kennis- en expertisecentrum Politieacademie**

De Politieacademie zorgt via onderwijs, onderzoek en kennis voor de versteviging en de vernieuwing van het vakmanschap van de politie. De Politieacademie is bij wet aangewezen om studenten op te leiden tot startbekwame en vakbekwame politiemensen. Een andere kerntaak van de Politieacademie is het verrichten van toegepast sociaalwetenschappelijk onderzoek ter versterking van het politievak, de politieorganisatie en het politieonderwijs. Tot slot heeft de Politieacademie een rol als Kennis- en Informatieknooppunt. Vanuit die verantwoordelijkheid wisselt de politie(academie) relevante inzichten en ervaringen uit met andere partners.

Het Onderzoeksprogramma 2022 Politieacademie geeft een overzicht van de onderzoeken die lopen of starten. Het is gebaseerd op de thema's van de Strategische Onderzoeksagenda 2019-2022.

## 7 Waardering en Erkenning

Ieder mens heeft behoefte aan waardering en erkenning. Onder erkenning wordt verstaan het gezien, gehoord en serieus genomen worden in wat je doet en wat je betekent voor iemand of de organisatie. Waardering is het krijgen van positieve feedback op wat je doet en wat je betekent. Het geven van waardering is een krachtig middel dat een leidinggevende richting zijn politiemedewerkers in kan zetten. Gewaardeerd worden geeft een positief gevoel, motiveert en verhoogt de betrokkenheid.

### 7.1 Waardering

#### 7.1.1 Eremedaille voor Verdienste

Waakzaam en dienstbaar' is de wapenspreuk van de politie. Dat is wat we zijn en dat is waar we naar streven. Daar is moed voor nodig. Moed en vakmanschap. Dagelijks zien we daar voorbeelden van. Maar soms overstijgt een prestatie, innovatie of een gehele carrière al het andere. De medaille beloont uitzonderlijke politieprestaties óf diegene die zich op uitzonderlijke wijze verdienstelijk heeft gemaakt voor de politie. We erkennen moed en inzet voor het politievak en inzet voor de politieorganisatie.

#### 7.1.2 Politiedaillon en legpenning

De Politiedaillon is ingevoerd voor trouwe en langdurige dienst binnen de Nederlandse politie. Deze daillon wordt verstrekt aan politiemedewerkers met een aanstelling als ambtenaar voor de uitvoering van de politietaken en ATH-medewerkers die tevens zijn aangewezen en beëdigd als BOA met een geldige Boa-akte bij gelegenheid van:

- Een 12½-jarig jubileum;
- Een 25-jarig jubileum;
- Een 40-jarig jubileum

Politiemedewerkers met een administratief technische aanstelling krijgen een legpenning.

De vrijwillige politiemedewerker met taken op het terrein van openbare orde en veiligheid komt niet in aanmerking voor de politiedaillon. Zij kennen een Vrijwilligersmedaille openbare orde en veiligheid.

De politiedaillon of legpenning is een extra blijk van waardering voor de duur en de kwaliteit van het politiewerk dat in deze jaren is geleverd. Het geeft de Minister de mogelijkheid om uit te drukken dat Nederland zuinig moet zijn op de politieambtenaren die zich langdurig inzetten voor het politiewerk in een samenleving die steeds complexer wordt.

### 7.2 Erkenning

#### 7.2.1 Tuin van Bezinning Herdenkingsplek

De Tuin van Bezinning is een monument van en voor de Nederlandse politie. Een plaats voor nationale herdenking en eerbetoon aan politiemensen die sinds 1 januari 1946 als direct gevolg van de uitoefening van de wettelijke politietaken zijn omgekomen. Mogen bijdragen aan de veiligheid van anderen is prachtig, maar betekent tegelijk dat politiemensen risico's lopen. De Tuin van Bezinning in Warnsveld vormt ieder jaar het hart van de plechtigheid voor politiemedewerkers die door en tijdens het werk zijn overleden. De tweede donderdag van juni is de herdenkingsdag van de politie.

#### 7.2.2 Politie Voor Iedereen

Mensen helpen, de kwetsbaren in de samenleving beschermen en de wet handhaven waar nodig; dat is wat politiemedewerkers doen en drijft. Daarbij is iedereen voor de politie gelijk; de politie is ervoor iedereen en dat is voor ons de normaalste zaak van de wereld. Even normaal is het dat we een organisatie zijn met heel verschillende mensen met uiteenlopende talenten. Wij maken samen de politie en zetten ons allemaal in voor een veilige samenleving. Ook in dat opzicht zijn we politie voor iedereen. Politie voor iedereen is de komende jaren ons perspectief op de voor ons al langer bestaande belangrijke thema's diversiteit, inclusie en divers vakmanschap; een perspectief gericht op veilige, competente en effectieve teams waarin heel verschillende politiemensen samenwerken voor iedereen die ons nodig heeft. Meer informatie: Politie voor Iedereen

#### 7.2.3 Visie Functioneel Beperkten

De politie heeft een Visie Functioneel Beperkten waarin de politie schets hoe als werkgever om te gaan met politiemedewerkers met een functionele beperking. Het vormt de basis voor het beleid dat op deze groep een meer dan gemiddelde impact heeft, zoals beleid op het gebied van veilig en gezond werken, loopbaanbeleid, facilitaire ondersteuning op en rond de werkplek, etc. De visie is verder geoperationaliseerd in beleid en de uitwerking daarvan in werkprocessen, activiteiten en instrumentarium. Met deze visie streeft de politie naar de duurzame inzetbaarheid van functioneel beperkten.

#### **7.2.4 Roze In Blauw**

Roze in Blauw Nederland (RiB-NL) is een samenwerkingsverband tussen alle Roze in Blauw-teams uit de eenheden en diensten van de politie. Deze teams zijn aanspreekpunt voor de LHBT-gemeenschap (Lesbisch / Homo / Biseksueel / Transgender) in de maatschappij en waar nodig ook intern. Vertegenwoordigers uit de Roze in Blauw-teams komen met enige regelmaat bij elkaar om landelijk over uiteenlopende LHBT-gerelateerde zaken te sparren, af te stemmen en elkaar (operationeel) te ondersteunen.

#### **7.2.5 Autisme Ambassade Politie**

De Autisme Ambassade Politie is een netwerk van politiemedewerkers met autisme, voor politiemedewerkers met autisme, hun medewerkers en leidinggevenden. Deze politiemedewerkers, door open te zijn over hun autisme, laten zien wat autisme inhoudt en maken daarmee de omgang met mensen met autisme gewoner. Dat vergroot het begrip en verbetert de werksfeer. De Autisme Ambassade Politie staat in contact met de landelijke Autisme Ambassade van 'Vanuit Autisme Bekeken', een expertiseteam op het gebied van autisme en inclusieve samenleving. Zo kunnen de ambassadeurs ervaringen uitwisselen en kennis vergroten.

#### **7.2.6 Platform Chronisch zieke Politied medewerkers**

Het Platform Chronisch zieke Politied medewerkers (PCP) is een netwerk van honderden politied medewerkers verspreid over het hele land. Medewerkers die weten wat chronisch ziek zijn of een beperking hebben betekent. Zij geven advies, steun en begeleiding. Door het platform worden problemen ter discussie gebracht en stappen gezet om chronisch zieke medewerkers zo goed mogelijk hun werk te kunnen laten doen. PCP is erkend door de politie en een gesprekspartner van de korpsleiding.

#### **7.2.7 AD(H)D Dyslexie Autisme Politie Talenten**

De werkgroep AD(H)D Dyslexie Autisme Politie Talenten (ADAPT) bestaat uit politied medewerkers die zelf ervaringsdeskundig zijn en ervoor willen zorgen dat de politie een AD(H)D / dyslexie / autisme-vriendelijke organisatie wordt. Zij wil dit bereiken door te informeren en te adviseren. En daarnaast in samenwerking met de politieorganisatie ervoor te zorgen dat medewerkers met een impediment, de benodigde aanpassingen c.q. ondersteuning op hun werkplek kunnen krijgen. Zo kunnen zij hun werkzaamheden blijven verrichten, duurzaam inzetbaar blijven en gewaardeerd worden om hun onbekende/bijzondere kwaliteiten.

#### **7.2.8 Adviesgroep Visueel-beperkte Politied medewerkers**

Politiemedewerkers met een visuele beperking (slechtziend of blind), kunnen net als hun ziende medewerkers op een gelijkwaardige wijze functioneren met gelijke kansen en mogelijkheden. Dat vraagt in hun situatie op een aantal punten een extra inspanning van de werkgever. Het is belangrijk dat er voor deze groep gemotiveerde medewerkers aandacht blijft. De Adviesgroep Visueel Beperkte Politied medewerkers (AVP) zet zich hiervoor in.

#### **7.2.9 Sociaal Fondsen Politie**

Financieel klem zitten is niet iets waar gemakkelijk over gepraat wordt. Toch kan het iedereen overkomen. Sociaal fondsen zijn onafhankelijke stichtingen die werken volgens het principe 'van, voor en door medewerkers'. Het doel van sociaal fondsen is politied medewerkers te helpen die om één of andere oorzaak reden in financiële nood zijn geraakt.

#### **7.2.10 Netwerk Divers Vakmanschap**

Het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV) is een landelijk netwerk dat bestaat uit ruim 500 politied medewerkers met specifieke kennis over diverse maatschappelijke en culturele achtergronden en/of ervaring met multicultureel vakmanschap. Het NDV helpt en adviseert bij zaken die vanuit de operationele teams worden aangedragen en waarbij een cultuur of leefstijl een rol speelt. Er wordt vooral gekeken hoe we bruggen bouwen tussen mensen van verschillende achtergronden en levensopvattingen.

#### **7.2.11 Complimenten formulier**

Wanneer burgers contact hebben met de politie, is dat meestal omdat hen iets vervelends is overkomen, een incident heeft plaatsgevonden of hun bijdrage wordt gevraagd bij een onderzoek. Dit zijn vaak niet de leukste omstandigheden. Burgers kunnen echter ook dankbaar zijn en waardering hebben voor de manier waarop de politie heeft geholpen, heeft geluisterd of heeft opgetreden. Via politie.nl is door burgers een formulier in te vullen om zo'n compliment over te brengen.



## 7.3 Stichting Waardering en Erkenning Politie

Op gebied van waardering en erkenning werkt de politie samen met de Stichting Waardering en Erkenning Politie (WEP). Dit is een onafhankelijke stichting, die in juni 2012 is opgericht om de erkenning en waardering voor en van de politie te ontwikkelen, vorm te geven en te verbeteren. Vanaf 2019 financiert de politie WEP. Vanwege de samenwerking met stichting WEP zijn de daartoe behorende initiatieven ook opgenomen in dit overzicht. Meer informatie is te vinden op de website van WEP.

Stichting WEP is een 'thuis' van politiecollega's. Centraal staat het bestendigen en vergroten van het gevoel van erkenning en waardering bij de politiemensen zelf. Politiecollega's die zich erkend en gewaardeerd weten, werken met meer plezier, zijn trotser, weerbaarder en succesvoller. Hiermee ontvangen ze ook meer erkenning en waardering vanuit de samenleving.

De stichting WEP ondersteunt initiatieven die gericht zijn op collega's en uitgevoerd worden door politiemedewerkers zelf. WEP ondersteunt bijeenkomsten en evenementen die politiemedewerkers met elkaar bedenken om elkaar te ontmoeten, ondersteunen en kennis te delen. Zoals het Platform Chronisch Zieke Politie-medewerkers PCP, de werkgroep ADAPT (AD(H)D, Dyslexie, Autisme Politie Talenten), Blue M (voorheen: Jong Blauw) en politiemedewerkers met een visuele beperking. Daarnaast werkt stichting WEP actief samen met groepen voormalig/gepensioneerde politiecollega's in het Samenwerkingsverband Politiesenioren SPS. De ondersteuning bestaat uit faciliteren van ruimte, helpen organiseren van bijeenkomsten en delen van de kennis en het netwerk van WEP.

### 7.3.1 Initiatieven WEP

#### 7.3.1.1 *Blauw Hart*

Blauw hart is een symbool voor erkenning en waardering voor politiemedewerkers. Het is een blauw speldje met een gouden rand en een duimpje in het midden. Bedoeld om situaties te belonen waarvoor men dankbaar is.

#### 7.3.1.2 *Blauwe tegel*

De blauwe tegel is een activiteit gedragen door een groep wijkagenten (uit heel NL) en de stichting WEP. Het plaatsen van "de blauwe tegel" beoogt samenwerkingsprojecten tussen de politie en de samenleving (bewonersgroepen, detailhandel, zorginstellingen, gemeente, particuliere initiatieven) uit te lichten en te waarderen! Dit zijn vaak grootschalige evenementen, georganiseerd door- en onder verantwoordelijkheid van WEP.

#### 7.3.1.3 *Blauwe plek*

Een plek bedacht, ontworpen en vervaardigd door politiemensen (met een mentale blessure) en gesitueerd nabij de WEP locatie in Doorn. Jaarlijks bezoeken inmiddels tientallen (wellicht wel honderden) politiemensen de blauwe plek om te reflecteren, rust te zoeken en te gedenken. Inmiddels zijn ook vele uitingen van -ex- collega's geplaatst op deze plek en hebben inmiddels een aantal overleden collega's die duidelijke verdiensten hebben gehad voor hun kameraden daar een symbolische rustplaats gevonden in de vorm -het plaatsen- van een gouden naamplaatje.

#### 7.3.1.4 *WEP Team Award*

Maandelijks ontvangt een politieteam in het land de zogenoemde Team Award, een wisseltrofee voor goed politiewerk. Met het uitreiken van deze 'cup met grote oren' wil Stichting WEP samen met politiemedewerkers en vertegenwoordigers uit de samenleving haar dankbaarheid en waardering uitspreken voor de inspanningen van de diverse politieteams om Nederland veilig en leefbaar te houden. Politie-medewerkers zelf kunnen een team nomineren, maar de voordracht kan ook vanuit gemeentebesturen, organisaties of particulieren komen.

## 7.4 Stichting Politie Veteranen en Bond van Nederlandse Militaire Oorlogs- en dienstslachtoffers centrum

De Stichting Politie Veteranen staat voor (ver)binding en ondersteuning. Dit doen zij door het onderlinge warme contact tussen (oud) politiemedewerkers te bevorderen, in stand te houden en daarmee bij te dragen aan het gevoel van trots te zijn op het politievak. Vanuit ervaringsdeskundigheid worden er politiemedewerkers ondersteund. Dit kan zijn bij het inzichtelijk krijgen van knelpunten bij langdurig verzuim of bij persoonlijke ontwikkeling waarbij gekeken wordt naar mogelijkheden en kansen.

De Bond van Nederlandse Militaire Oorlogs- en dienstslachtoffers centrum (BNMO-centrum) is een onafhankelijke en unieke vrijwilligersorganisatie die (oud-)geüniformeerde medewerkers in publieke dienst met een al dan niet erkende dienstverbandaandoening en hun achterban maatschappelijke ondersteuning wil bieden op het terrein van nuldelijnszorg, belangenbehartiging, maatschappelijke re-integratie en sport en cultuur.

Het versterken van de eigen kracht van leden staat hierbij centraal. In 1983 realiseerde de BNMO een nazorgcentrum, waarin appartementen – ter vervanging van het woonoord – zijn opgenomen alsmede hotelvoorzieningen en vele ruimtes voor sport, spel, creatieve werkvormen en gespreksruimtes. Een staf van fysiotherapeuten, sport-/spelbegeleiders, activiteitenbegeleiders en groepswerkers organiseerde vormen van begeleid lotgenotencontact ter ondersteuning van het herstelproces van de deelnemende BNMO-leden. De afdeling Politie is er voor de (oud-)politiedewerkers met een beroepsziekte en/of dienstongeval en hun partner. Het BNMO-centrum vormt een soort thuishaven met behulp van bijeenkomsten en door het zijn van een platform en gaat aan de slag met het verkrijgen van een wettelijke erkenning. De bijeenkomsten kunnen verschillen van karakter, zoals een ontmoeting, een training en/of thema-bespreking. De signalen van de deelnemers worden gehoord en daar waar het kan besproken met de samenwerkpartners zoals de korpsleiding en de vakbonden.

## 8 Ondersteuning voor (ex-)politiemedewerker, partner en gezin

### 8.1 Beschikbare informatievoorzieningen

#### 8.1.1 Politie.nl en PZP.nl

Politie.nl is de officiële website van de Nederlandse **politie** met informatie over de organisatie, nieuws, politiebureaus, wijkagenten, opsporing en tips. Op deze site is ook relevante informatie voor politiemedewerkers en hun partner en gezin te vinden. Informatie over de o.a. de onderwerpen is hier te vinden: diversiteit en inclusie, PTSS bij de politie, Roze in blauw en de Tuin van bezinning.

PZP.nl is de website van de Politie Zorgpolis en biedt ook voor partner en gezin informatie en ondersteuning. Als zorgcollectiviteit is PZP ondergebracht bij CZ, een zorgverzekeraar met 90 jaar ervaring. De (ex-) politiemedewerker kan hier een basis- en aanvullende verzekering afsluiten op maat voor de politiemedewerker en diens partner en gezinsleden.

### 8.2 Ondersteuning partner en gezin

In het nieuwe stelsel beroepsgerelateerd letsel zal specifiek aandacht besteed worden aan de doelgroepen ex-politiemedewerkers en partner/gezinsleden. Deze aandacht richt zich vooral op een adequate informatieverstrekking over (de risico's) van het politiewerk, reacties op incidenten en beschikbare hulplijnen bij vragen en/of zorgen.

Ook het 24/7 Loket Politie is beschikbaar om ondersteuning te bieden aan partner en gezin.

### 8.3 Ondersteuning ex-politiemedewerker vanuit WEP

Vanuit Stichting Waardering en Erkenning Politie (WEP) is er ook aandacht voor oud-politiemedewerkers. Stichting WEP is een onafhankelijke stichting, die in juni 2012 is opgericht om de erkenning en waardering voor en van de politie te ontwikkelen, vorm te geven en te verbeteren.

#### 8.3.1 Samenwerkingsverband Politiesenioren

Op veel plaatsen zoeken oud-politiemensen elkaar op om politiegevoel, ervaringen en gebeurtenissen met elkaar te delen. Er bestaan verschillende verenigingen en stichtingen van oud-politiemedewerkers. Doelstelling van deze verenigingen is om lief, leed en ontspanning met elkaar te delen. Maar ook buiten organisatieverband ontmoeten zij elkaar. In het hele land bestaan verscheidene organisaties van oud-politiemedewerkers (zowel uit actieve als ondersteunende diensten). Vertegenwoordigers daarvan komen op landelijk niveau bijeen in het Samenwerkingsverband Politie Senioren (SPS), ondersteund door de Stichting Waardering Erkenning Politie.

#### 8.3.2 WEPcast

Stichting WEP (Waardering en Erkenning Politie) is een podcast begonnen: de WEP-cast. Ze voeren gesprekken met (ex-)politiemedewerkers over wat hen drijft, over waardering en erkenning.