

Organisatieonderdeel Staf KNP
Directie HRM
Team VGW

Behandeld door [REDACTED]
Functie Coördinator VGW
Telefoon [REDACTED]
E-mail [REDACTED]@politie.nl

Datum
Bijlage(n) 0
Pagina 1/5

Onderwerp **Visie op Veilig en Gezond Werken**
Ten behoeve van

Visie op Veilig en Gezond Werken.

Het politievak is een hoog risico beroep. In hun werk lopen politiemedewerkers meer dan gemiddeld risico op fysiek of psychisch letsel. Het is een verantwoordelijkheid van de werkgever om deze risico's zoveel als mogelijk is te kennen, waar mogelijk te verkleinen en maatregelen te treffen om de weerbaarheid van medewerkers te vergroten. Als een politiemedewerker toch iets overkomt of ziek wordt, zal de organisatie vanuit goed werkgeverschap de medewerker maximaal ondersteunen, reïntegratie bevorderen en zoeken naar passende oplossingen. Vanuit deze verantwoordelijkheid van de werkgever levert Veilig en Gezond Werken (VGW) een belangrijke bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van de politie. Doel is om te komen tot een veiliger, gezonder, fitter en weerbaarder korps.

Veilig en Gezond Werken (VGW) staat voor de inrichting van de arbeidsgerelateerde zorg binnen de politieorganisatie. De VGW-inrichting garandeert goede, passende zorg die toegankelijk is voor alle politiemedewerkers, met aandacht voor preventie en reïntegratie. Het zorgsysteem is gebaseerd op de risico's die het politievak met zich brengt. De politieorganisatie heeft hierbij een verantwoordelijkheid om voor haar medewerkers te zorgen, zowel op fysiek als mentaal vlak. Politiemedewerkers moeten er vanuit kunnen gaan dat door de werkgever zoveel mogelijk is gedaan om te waarborgen dat zij hun werk veilig kunnen uitvoeren. Vanuit goed werkgeverschap zal de organisatie de gevolgen voor de medewerker bij een arbeidsincident proberen te minimaliseren en hierbij maximaal ondersteunen. Tegelijkertijd hebben medewerkers een verantwoordelijkheid om goed voor zichzelf te zorgen en aandacht te besteden aan hun veiligheid en gezondheid. Voor het politiewerk is de fysieke en mentale gezondheid van de medewerker immers een belangrijke randvoorwaarde om het werk te kunnen uitvoeren. Mocht een medewerker ondanks alles uitvallen, dan is het de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker om met hulp van de werkgever het herstel te bevorderen en te reïntegreren.

Veilig en Gezond Werken wordt in de politieorganisatie vormgegeven door middel van integraal gezondheidsmanagement. Integraal gezondheidsmanagement wil zeggen dat het niet alleen gaat om het behandelen en voorkomen van klachten; het bevorderen van gezondheid en welzijn is ook onderdeel van VGW. Hierbij worden de organisatie en de werkzaamheden systematisch doorgelicht op risico's voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de medewerkers. Dit vergt permanente sturing en aandacht voor gezondheidsmanagement vanuit de top van de organisatie. De ambitie is om door vroegtijdige interventies verzuim te voorkomen en politiemedewerkers inzetbaar te houden. Dit betekent dat er naast aandacht voor de zieke en verzuimende medewerkers ook aandacht is voor de medewerkers die (nog) gezond zijn. De interventies in het kader van VGW zullen meer dan voorheen evidence-based zijn en richten zich zowel op het behandelen en voorkomen van problemen als het vergroten van het welbevinden.

Veilig en Gezond Werken hanteert bij de inrichting van het zorgsysteem binnen de politieorganisatie de volgende uitgangspunten:

- *Medewerker en leidinggevende hebben ieder een eigen verantwoordelijkheid.* De politiemedewerker en de leidinggevende vormen beiden de spil in het veilig en gezond werken. Zij hebben ieder een eigen verantwoordelijkheid, zowel in het reduceren van gezondheidsrisico's, als in het voorkomen van verzuim en het bevorderen van herstel als er toch sprake is van verzuim. Het voeren van de dialoog tussen medewerker en leidinggevende is daarbij essentieel. Hierbij horen de leidinggevende en de medewerker te weten wat de oorzaak van verzuim is dan wel dit te achterhalen. Er dient aandacht te zijn voor zowel mentale als fysieke klachten. Verder gaan leidinggevende en medewerker het gesprek aan over de vraag hoe zij met het verzuim willen omgaan: wat is de consequentie van het verzuim en wat kan de medewerker eventueel nog wel. Uitgangspunt is dat oneigenlijk verzuim moet worden voorkomen en aangepakt. In uitzonderlijke gevallen kan het voorkomen dat een dialoog tussen medewerker en leidinggevende niet mogelijk is. Voor die gevallen wordt een escalatiemodel georganiseerd.

De leidinggevende is voor de medewerker het eerste aanspreekpunt, zowel waar het gaat om vroegtijdige signalering van eventuele problemen als om het zoeken naar oplossingen. Gelet op de span of control van leidinggevend in de organisatie worden de leidinggevend hierbij op verschillende manieren ondersteund. Heldere beleidskaders dienen als leidraad voor de leidinggevende, bijvoorbeeld waar het gaat om de werkwijze bij reïntegratie van medewerkers. ICT-voorzieningen ondersteunen de leidinggevende bij het zicht houden op verzuim onder zijn of haar medewerkers. Verder is in de zorglijn voorzien in ondersteuning vanuit verschillende

expertises op het gebied van VGW. Een belangrijke rol is weggelegd voor de arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige coacht op en adviseert de leidinggevende over inzetbaarheid in het algemeen, de aanpak van verzuim, het doorgronden van oorzaken van verzuim en over het naleven van de afspraken en regels rondom verzuim. De arbeidsdeskundige en medische zorgverleners zoals de bedrijfsarts werken nauw samen en vullen elkaars expertise aan. Als het gaat om medische vragen en -interventies en ook de wettelijk vastgestelde taken bij verzuimbegeleiding is de bedrijfsarts de expert. Het is denkbaar dat de medewerker in bepaalde gevallen contact wenst met een zorgverlener zoals de bedrijfsarts zonder hierover vooraf zijn of haar leidinggevende in te lichten. De medewerker kan zich in die gevallen rechtstreeks wenden tot de bedrijfsarts of andere zorgverleners. Hiermee wordt recht gedaan aan de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker voor zijn of haar gezondheid.

- *Nadruk op preventie, zicht op risico's.*

Een belangrijk onderdeel van de zorg van het korps voor haar medewerkers is het nemen van preventieve maatregelen om de risico's die bij het politiewerk horen zoveel als mogelijk is weg te nemen of te beperken. Om deze reden wil het korps zicht hebben op deze risico's. VGW ondersteunt bij het in beeld brengen van de fysieke en mentale risico's van het werk en het analyseren ervan. In de organisatie wordt structureel in kaart gebracht waar de medewerker risico's loopt op het gebied van zijn of haar gezondheid. Zo wordt het mogelijk voor het management om hierop vroegtijdig en proactief actie te ondernemen en medewerkers maximaal te beschermen en inzetbaar te houden. Door de werkgever wordt in dit verband geïnvesteerd in de fysieke, mentale en morele weerbaarheid van de politieagenten. Deze weerbaarheid is immers een belangrijke randvoorwaarde om medewerkers inzetbaar te houden en om hen in staat te stellen hun werk goed te doen. Onder meer via opleidingen en training wordt de structurele aandacht voor de weerbaarheid in de politieorganisatie geborgd.

Via digitale voorzieningen kunnen medewerkers verder advies en ondersteuning krijgen op het gebied van fysieke en mentale fitheid. Medewerkers worden zo bijvoorbeeld ondersteund bij het voorkomen van overgewicht en worden gestimuleerd om fit te blijven door voedings-, beweeg- en andere leefstijladviezen. Daarnaast zijn er instrumenten ontwikkeld waarmee medewerkers zelf hun psychosociale gezondheid kunnen testen.

In de zorglijn wordt ruimte gemaakt voor voorzieningen voor 24-uurs bereikbaarheid bij acute hulpvragen en voor vroegtijdige signalering of hulpvragen vanuit familieleden of de directe omgeving van de politiemedewerker.

Politiewerk brengt ingrijpende situaties, soms op leven en dood, en morele afwegingen met zich. Het korps zal voorzien in een professionele voorziening op het

gebied van geestelijke verzorging. Vanuit het perspectief van geestelijke verzorging kunnen agenten rekenen op advies en begeleiding, onder meer bij vraagstukken over zingeving.

- *Alle medewerkers verdienen goede, passende zorg.*

Indien een medewerker onverhoopt te maken krijgt met een arbeidsincident of ziek wordt, dan is het een verantwoordelijkheid van de werkgever om daartoe goede, passende zorg in te richten. Het maakt aan de voorkant geen verschil of de oorzaak van de zorgvraag van de medewerker - zowel mentaal als fysiek - in het werk is gelegen of dat deze privé-gerelateerd is. Bij de inrichting van de zorglijn is gekozen voor een zorgmodel dat een mix kent van interne deskundigheid en extern ingehuurde deskundigheid. Via een zorgloket in elke eenheid wordt deze deskundigheid goed bereikbaar voor de medewerker. Medewerker en leidinggevende kunnen zo gebruik maken van een multidisciplinair team van zorgaanbieders. Medewerkers kunnen voor al hun psychische of fysieke klachten bij het zorgloket terecht. Het loket biedt overzicht en structurele samenwerking tussen de verschillende zorgaanbieders ten aanzien van de zorgvraag van de medewerker. Deskundigen, zowel intern als extern, werken conform de voor hun beroepsgroep geldende richtlijnen en protocollen. De werkgever ziet het als haar verantwoordelijkheid om te voorzien in zorg die is toegesneden op de specifieke behoeften van de politie. In verband hiermee bewaakt de werkgever de kwaliteit van externe zorgverleners. Hiertoe worden criteria ontwikkeld, aan de hand waarvan op objectieve wijze kan worden bepaald of zorgverleners en de aangeboden behandelingen aan de normen voldoen. Een expertisenetwerk zal de werkgever hierin ondersteunen. De zorglijn sluit aan bij moderne inzichten omtrent arbeidsgerelateerde zorg en is 'state of the art'. Om het aanbod van de zorg kwalitatief hoogwaardig te laten zijn, wordt de verbinding gelegd met expertise die elders is opgebouwd.

De zorgvraag van medewerkers, het zorgaanbod en de resultaten van interventies worden nauwkeurig gevolgd door de werkgever en zonodig bijgestuurd. Op deze manier kan de effectiviteit van de zorglijn worden vergroot en wordt voor politiemedewerkers gekozen voor zorginterventies die maximaal rendement opleveren. Vanuit de zorglijn bij de politie wordt de samenwerking met de reguliere zorg opgezocht. In deze samenwerking ligt de nadruk op de vertaling van het specifieke beroep van de politie naar de behoefte aan zorg en begeleiding.

- *Het systeem van Veilig en Gezond Werken.*

Het Veilig en Gezond Werken vormt een systeem, waarin ieder zijn eigen rol en verantwoordelijkheid heeft. Zo spelen leidinggevenden een rol in het signaleren van mogelijke klachten en in het bieden van zorg en begeleiding bij verzuim en reïntegratie. Naast de rol van leidinggevenden hierin mag ook worden verwacht dat

medewerkers met coördinerende taken een bijdrage leveren aan de signalering van mogelijke klachten bij collega's. De medewerkers zelf hebben een eigen verantwoordelijkheid voor hun fysieke en psychische gezondheid en om indien noodzakelijk hulp in te schakelen. Politiecollega's mogen worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid in het zorgen voor en steunen van elkaar. Na ingrijpende gebeurtenissen worden Teams Collegiale Ondersteuning ingezet. Verder kan de privé-omgeving van de politiemedewerker (familieleden, directe omgeving) een rol spelen bij signalering van mogelijke problemen. Deskundigen tenslotte bieden professionele begeleiding en ondersteuning, ieder vanuit het eigen vakgebied. Zo bezien staat Veilig en Gezond Werken voor het goed laten functioneren van dit zorgsysteem. VGW draagt er aan bij dat de verschillende onderdelen in het systeem optimaal worden benut en vanuit verschillende rollen elkaar kunnen versterken op het gebied van de zorg voor de politiemedewerker.