

Politie Zorgwijzer

Januari 2026



politie.nl

Inhoudsopgave

1 Arbeidsrisico's

5

Risico-inventarisatie & Evaluatie
Medewerkersmonitor
Preventief Medisch Onderzoek (PMO)
Persoonlijke beschermingsmiddelen
Risicowijzer

2 Wat biedt de politie aan ondersteuning, begeleiding en (zelf)hulp

7

2.1 Voor medewerkers

8

Verzuimbegeleiding
Arbeidsomstandigheden spreekuur
Algemene zelftest, APK
Zelftest na ingrijpende gebeurtenissen, de Mirror
Zicht op eigen werkvermogen
Gezond Werken app
Teams Vitaal
IKB netto
App Politie Conditie
Persoonlijke beschermingsmiddelen
Beeldschermbril
Prikpunt
Werkgeversmodules
Financiële ondersteuning
Sociaal fondsen

2.2 Voor leidinggevenden

12

Verzuimspreekuur
Voorlichting
Voorkomen van en begeleiding bij verzuim
Vroegsignalering psychosociale problematiek
E-learning en infotool PTSS
Suicidepreventietraining
Gezond Werken app

3 Zorg, begeleiding en ondersteuning

14

Sociaal loket
Bedrijfsarts
Eenheidspsycholoog
Bedrijfsmaatschappelijk werker
Geestelijk verzorger
Arbeidsdeskundige
Loopbaan- en Mobiliteitscentrum
Procescoördinator Zorg

4 Beroepsgerelateerde gezondheidsklachten	17
Stelsel Beroepsgerelateerde gezondheidsklachten Assistentiehonden politie	
5 Ontwikkeling en onderzoek	19
Kennisopbouwprogramma Ontwikkeling Professional Loopbaan- en Mobiliteitscentrum	
6 Laatste loopbaanfase	21
Handreiking veilig en gezond aan het werk blijven aan het einde van je loopbaan Beleidsregel samenstel van werkzaamheden Met pensioen gaan Team Sociale Zekerheid	
7 Complimenten, vastlopen in de organisatie of conflicten	23
Complimentenformulier Vertrouwenswerk Mediation Ombudsfunctionaris Politie	
8 Waardering en Erkenning	25
Medailles en Legpenning Tuin van Bezinning Spiegelvijver Stichting Waardering en Erkenning Politie WEP BNMO	
9 Inclusie: Politie voor Iedereen	29
Visie Functioneel beperkten Adviesgroep visueel beperkte politiemedewerkers Roze in Blauw Autisme ambassade politie Platform Chronisch Zieke Politiemedewerkers AD(H)D Dyslexie Autisme Politie talenten Netwerk Divers Vakmanschap Netwerk Hoogbegaafden Politie	
10 Ondersteuning voor oud-politiemedewerker, partner en gezin	32
PolitieZorgpolis Samenwerkingsverband politiesenioren Ondersteuning partner en gezin	

Inleiding

Het werk bij de politie kent fysieke en mentale risico's. Daarom is het belangrijk dat elke medewerker en zijn of haar directe omgeving zicht heeft op de voorzieningen en instrumenten die het korps biedt op het gebied van preventie en zorg, waardering en erkenning. Om hierbij te helpen, biedt het korps de Zorgwijzer aan. De Zorgwijzer maakt inzichtelijk welke instrumenten en voorzieningen er beschikbaar zijn, maar ook welke nieuwe ontwikkelingen er zijn en welke initiatieven worden ontplooid. Hij wordt jaarlijks geactualiseerd.

Het overzicht wijst politiemedewerkers naar de verschillende mogelijkheden om de weerbaarheid en gezondheid te versterken, uitval te voorkomen of te helpen herstellen. Zo kunnen politiemedewerkers gericht zoeken naar voorzieningen en instrumenten die passen bij hun behoefte.

Voor politiemedewerkers is op BluePortaal een interne versie van de Zorgwijzer beschikbaar, waarin je kunt doorklikken naar aanvullende informatie over een specifiek onderwerp. Ben je in dienst bij de politie, dan raden we je aan deze versie te gebruiken.

Leeswijzer

De Zorgwijzer betreft een zo volledig mogelijk overzicht, maar is niet limitatief. 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. We adviseren dan ook uw lokale VGW-team in de eenheid te raadplegen om inzicht te krijgen in de zorgactiviteiten die lokaal beschikbaar zijn.

1

Arbeidsrisico's

1.1 Risico Inventarisatie & Evaluatie

Politied medewerkers kenmerken zich door moed, betrouwbaarheid, integriteit en hun verbindend vermogen. Zij zetten de stap naar voren waar anderen dit niet hoeven. Politied medewerkers hebben een hoog-risico beroep waarbij het van groot belang is om inzicht te hebben in de arbeidsrisico's, waaraan zij kunnen worden blootgesteld en de wijze waarop dit beheersbaar te maken is. Dit geldt zowel voor de fysieke als de mentale gezondheid. Als politied medewerkers fysiek en mentaal fit zijn, levert dit een bijdrage aan het voorkomen van uitval. Onder andere met behulp van het uitvoeren van Risico Inventarisaties & Evaluaties (RI&E's), wordt geprobeerd om arbeidsrisico's te identificeren en waar mogelijk weg te nemen en/of zoveel mogelijk te beperken. In een Risico-Inventarisatie & Evaluatie legt de werkgever schriftelijk vast aan welke arbeidsrisico's de werknemers (inclusief bijzondere categorieën van werknemers) van de organisatie kunnen worden blootgesteld. Bij bijzondere categorieën werknemers kan onder andere gedacht worden aan ouderen, zwangeren, jeugdigen.

1.2 Medewerkersmonitor

Het in kaart brengen van de risico's op het gebied van PsychoSociale Arbeidsbelasting (PSA) is onderdeel van de Algemene Risico-inventarisatie en Evaluatie RI&E. In de Algemene RI&E onderdeel PSA wordt vastgelegd welke psychosociale arbeidsrisico's het werk voor de medewerkers met zich meebrengt en welke maatregelen worden genomen om deze te voorkomen of te beperken. Indien noodzakelijk vindt er een verdiepend onderzoek plaats. De Algemene RI&E onderdeel PSA, wordt in kaart gebracht door middel van de medewerkersmonitor en een online medewerkers-enquête (MEMO 2.0). Aan de hand van de geïnventariseerde risico's worden door het leidinggevend kader in samenspraak met de medewerkers oplossingen gekozen en beschreven in een automatisch gegenereerd plan van aanpak. Dit automatisch gegenereerd plan van aanpak voldoet aan de richtlijnen en adviezen van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

1.3 Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

In de Arbeidsomstandigheden wet staat beschreven dat de medewerkers een Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek (PAGO) krijgen aangeboden. De politie heeft gekozen voor een PMO (Preventief Medisch Onderzoek), waarvan de PAGO een onderdeel uit maakt. Het PMO volgt op de uitkomsten van de functie RI&E. Het is een onderzoek waarin de relatie tussen gezondheid en het werk centraal staat. De inhoud van het onderzoek wordt sterk bepaald door het soort werk dat wordt verricht en door de risico's die de medewerker loopt met betrekking tot gezondheid bij het uitvoeren van het werk. Vanuit het PMO brengt de politie de risico's en effecten van het werk in kaart om preventieve maatregelen te treffen om vermindering van gezondheid met eventueel uitval tot gevolg te voorkomen. PMO wordt de komende jaren

opgestart en per basisteam krijgen de medewerkers een persoonlijke uitnodiging.

1.4 Persoonlijke Beschermingsmiddelen

Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) hebben politied medewerkers nodig wanneer zij ingezet worden. Denk hier bijvoorbeeld aan het uniform, de werkschoenen, werkhandschoenen en het veiligheidsvest. Politied medewerkers dienen zich bewust te zijn van de juiste toepassing van de PBM's. PBM's worden op verschillende manieren uitgereikt. Een aantal daarvan zijn standaard beschikbaar. Denk aan 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): gehoorcapen luchtvaart, volgelaatmasker, veiligheidsbrillen OBT (motorrijders, verscheidene stoffilters, werkhandschoenen (verkeersongevallenanalyse), veiligheidshelm.

1.5 Risicowijzer

Ook kan de Risicowijzer geraadpleegd worden. De Risicowijzer is gericht op politie specifieke onderwerpen en vult de bestaande Arbowet- en regelgeving aan. Werknemers binnen de politie komen in aanraking met diverse gevaren tijdens de uitoefening van hun vak, dit brengt risico's met zich mee. Welke risico's dit zijn en hoe je daarmee om moet gaan, wordt beschreven in de Risicowijzer. De Risicowijzer is opgedeeld in hoofdthema's en wordt de komende jaren verder verdiept onder andere met de input van de Risico-inventarisaties en Evaluaties.

2

**Wat biedt de politie
aan ondersteuning,
begeleiding en (zelf)hulp**

2.1 Voor medewerkers

2.1.1. Verzuimbegeleiding

De bedrijfsarts kan adviezen geven over de wijze waarop je kan terugkeren in je werk en welke vervolgstappen daarbij passen. Een van de vervolgstappen kan een verwijzing zijn naar een van de werkgeversmodules. Deze modules zijn ook beschikbaar voor niet PZP-verzekerden. De bedrijfsarts houdt zich hierbij aan de Wet Verbetering Poortwachter en het medisch beroepsgeheim. Bij verzuim zorgt je leidinggevende dat je wordt uitgenodigd voor het spreekuur bij de bedrijfsarts. Uiterlijk in de 6e week van je verzuim kun je een oproep verwachten.

2.1.2. Arbeidsomstandigheden spreekuur

Elke medewerker van de politie heeft een bedrijfsarts, waar hij of zij terecht kan met vragen over de relatie tussen werk en gezondheid, ook als er geen sprake is van een ziekmelding. De medewerker kan advies aan de bedrijfsarts vragen. De leidinggevende wordt hierover niet geïnformeerd en wordt er niet bij betrokken. Daarvoor kan de medewerker een afspraak maken op het arbeidsomstandigheden spreekuur, ook wel 'open spreekuur' genoemd. Deze afspraak kan gemaakt worden via de backoffice van de eigen eenheid.

2.1.3. Algemene zelftest, de APK

Door je persoonlijke APK in te vullen in de Gezond Werken app krijg je inzicht hoe jij ervoor staat op belangrijke thema's zoals gezondheid, fysiek en mentaal, je loopbaan en nog veel meer. Het rapport dat je ontvangt na het invullen van de APK geeft je handreikingen aan de hand van de resultaten.

2.1.4. Zelftest na ingrijpende gebeurtenissen: de Mirror

Politied medewerkers kunnen met de (anonieme) zelftest 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 en is eveneens opgenomen in de Gezond Werken app.

2.1.5. Zicht op eigen werkvermogen

Het Huis van Werkvermogen biedt politied medewerkers en leidinggevenden 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.

2.1.6. Gezond Werken App

De Gezond Werken App is een 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 verwijzingsfunctie naar een professional opgenomen. De app biedt onder andere 24/7 voorlichting over diverse thema's, zoals voeding, slaap, beweging, beeldschermwerk, werkstress, ingrijpende gebeurtenissen, impactvol beeldmateriaal en ongewenste omgangsvormen. Van medio december tot begin januari wordt alle info over veilig en gezond werken tijdens de jaarwisseling toegevoegd in de app. Daarnaast bevat de app zelftesten, oefeningen om de mentale en fysieke veerkracht te verbeteren, filmpjes en ervaringsverhalen.

2.1.7. Teams Vitaal

2.1.7.1 Fit@NP

Fit@NP helpt de vitaliteit van alle politied medewerkers te verbeteren. Via een persoonlijke aanpak met diverse programma's en praktische tips ondersteunt Fit@NP de



politiemedewerker bij het werken aan mentale en fysieke vitaliteit, voedingsgewoonten en slaap. 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 verbetert/versterkt kan

worden. Voor teams is er een vergelijkbaar aanbod onder de noemer Duurzame Vitale Teams (DVT)

Team Collegiale Ondersteuning

Het Team Collegiale Ondersteuning (TCO) betreft een team van opgeleide medewerkers, afkomstig uit dezelfde eenheid als de aanvrager, die collegiale ondersteuning bieden als er tijdens het werk een ingrijpende gebeurtenis

Fit@NP biedt ook verschillende (individuele) programma's aan:	
Vitaal check	Door het afnemen van een uitgebreide vitaal check krijg je direct inzicht in je huidige vitaliteit. Vanuit hier kan de Vitaalcoach gerichte adviezen geven waarmee jij je leefstijl op een bij jou passende manier kunt gaan veranderen. Hierdoor wordt de kans dat je de aanpassingen gaat volhouden aanzienlijk groter.
Fit Online	Je wilt meer weten over gezonde en lekkere voeding, ook tijdens onregelmatige diensten. Slaap je minder goed of ervaar je overmatige stress. Zou je op een prettige en gezonde manier willen bewegen om je fitter te voelen? Fit@NP heeft digitale informatieboekjes over de vier pijlers die je de eerste informatie kunnen geven. Daarnaast biedt Fit@NP online een aanbod van workshops / trainingen / webinars die je kunt volgen om je eigen duurzame inzetbaarheid te vergroten.
Fit Plus	Individuele begeleiding Je wilt graag een persoonlijk gesprek met een Vitaalcoach om bijvoorbeeld de vitaal check te doen betreffende jouw huidige vitaliteit. Je wilt je laten coachen op het gebied van lekkere en gezonde voeding, op een leuke en gezonde manier bewegen of om beter met stress om te gaan. Neem contact op met één van onze vitaalcoaches en maak een afspraak voor een kennismakingsgesprek. Dan onderzoeken wij samen met jou wat wij voor je kunnen betekenen.
Fit Groep	Begeleiding in groepsverband Heb je een vervelende blessure achter de rug, of kom je terug uit een burn-out, of wil je al heel lang gewicht kwijtraken maar lukt het je niet alleen? Dan is het mogelijk om het programma Fit Groep te volgen. Het Fit Groep-programma volg je samen met een groep collega's die -net als jij- 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 een stuk gemakkelijker.
Fit Workshops	Vanuit Fit@NP worden er binnen de eenheden ook workshops op maat verzorgd op het gebied van voeding, slaap, mentale weerbaarheid en beweging.

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.

2.1.7.2 Buddyondersteuning

Een buddy is een laagdrempelige vorm van collegiale ondersteuning voor collega's met beroepsgerelateerde mentale gezondheidsklachten. De buddy is aanvullend op het reguliere ondersteunings- en zorgaanbod en is gebaseerd op vertrouwen. De buddy kan een ervaringsdeskundige zijn, maar dit is geen voorwaarde. De buddy werkt vanuit het perspectief van de collega, biedt een luisterend oor, emotionele steun, en kan richting geven aan de behoeften en vragen waar de collega mee zit. Een buddy kan ondersteunen, maar neemt nooit over.

2.1.7.3 Re-integratie/prikkelarme werkomgeving

De prikkelarme werkomgeving is bedoeld voor medewerkers die de bodem geraakt hebben en langzaam weer aan het werk zouden willen binnen de politie. Soms voelt de stap terug naar de hectiek van de werkplek nog te groot. Team Vitaal kan bieden met de prikkelarme werkomgeving een tussenstap. Door daar te starten kan er op een rustige, veilige plek, verder gewerkt worden aan de re-integratie.

2.1.8. Individueel keuzebudget netto

Politied medewerkers kunnen aanspraak maken op een tegemoetkoming voor de kosten om fit en vitaal te blijven: het zogenoemde individuele keuzebudget (netto). Het betreft een jaarlijkse bijdrage in de kosten voor een

activiteit, product of dienst, die bijdraagt aan het vergroten van de fitheid en vitaliteit van de medewerker. Denk aan een bijdrage in de aanschaf van sportbenodigdheden, deelname aan een sportevenement, een sportabonnement, sport-app of sportvoeding. Of aan het raadplegen van een coach. Het budget kan ook 5 jaar naar voren worden gehaald, bijvoorbeeld voor de aanschaf van een fiets. Daarnaast mag het budget ingezet worden voor elke vorm van verduurzaming, bijvoorbeeld isoleren van de eigen woning, de aanschaf van zonnepanelen, of de aanschaf van een warmtepomp. Ook kan het budget ingezet werken voor een duurzame manier van reizen.

2.1.9. App Politie Conditie

De app Politie Conditie biedt (aanstaande) politied medewerkers 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, sprinten, slalom.

2.1.10. Beeldschermbril

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

2.1.11. Prikpunt

Soms raken medewerkers in de operatie betrokken bij een prik-spat-bijt-snij-of-krab-incident. Dat kan behoorlijk wat impact hebben. De onzekerheid van mogelijke gevolgen speelt een grote rol. Daarom heeft iedere medewerker de mogelijkheid om na een dergelijk incident 7x24 uur te bellen met Prikpunt op telefoonnummer 088 - 77 454 63 voor een risico-inschatting en voor de eventueel te nemen vervolgstappen. Bij het Prikpunt werken speciaal opgeleide verpleegkundigen die 24/7 bereikbaar zijn voor vragen en een passend (behandel)advies.

2.1.12. Werkgeversmodules Bedrijfsgezondheidszorg

De Werkgeversmodules Bedrijfsgezondheidszorg zijn samen met een zorgverzekeraar ontwikkeld specifiek voor politied medewerkers. De modules zijn voor politied medewerkers met vermoedens van fysieke en/of psychische klachten om verergering en uitval te voorkomen. Deze modules zijn toegesneden op de specifieke wensen of behoeften van politied medewerkers.

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



Overzicht werkgeversmodules	
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 en de eenheden van de politie 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.
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 de politie als werkgever samen met gespecialiseerde interventiebedrijven, de Arbodiensten om fysieke klachten te voorkomen en te behandelen.
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. Combipol is een samenwerking tussen geselecteerde en gespecialiseerde interventiebedrijven, de eenheden van de politie en de Arbodienst om de re-integratie van politiemedewerkers met fysieke en mentale klachten te bevorderen én om klachten te voorkomen.
Oncopol	Politiemedewerkers bij wie kanker is vastgesteld kunnen deelnemen aan Oncopol. Dit is een revalidatieprogramma dat op maat is ontwikkeld voor politiemedewerkers. Het programma biedt ondersteuning en sluit altijd passend bij de fase van herstel van dat moment.
Audiopol	Door politiewerk kunnen politiemedewerkers in situaties terechtkomen waarin ze worden blootgesteld aan hard geluid. Als dit geluid leidt tot klachten van en/of schade aan het gehoor, kan dit problemen geven bij het veilig en gezond blijven functioneren. Via Audiopol kunnen politiemedewerkers terecht bij een selecte groep interventiebedrijven, die politiemedewerkers helpen om het werk zo goed mogelijk uit te voeren.
Rijpol	Rijpol is specialist in het begeleiden van rijangst en verkeerstrauma's. Het doel van Rijpol is om politiemedewerkers met rijangst te begeleiden tot het moment dat ze weer geheel, zonder beperkingen, inzetbaar zijn voor de functie die zij uitoefenen. Rijpol behandelt alle rijangstklachten die de uitoefening van de politietaak belemmeren. Voor de begeleiding van rijangst worden gespecialiseerde rijangstcoaches ingezet. • De praktische begeleiding vindt plaats in een onopvallende of opvallende politieauto of -motor. • De begeleiding vindt plaats op de openbare weg



2.1.13. 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.

2.1.14. Sociaal Fonds en Politie

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

2.2 Voor leidinggevenden

2.2.1. Verzuimspreekuur

Als er sprake is van een ziekmelding kan de leidinggevende aan de bedrijfsarts advies vragen over de beperkingen en mogelijkheden en een advies over de re-integratie naar werk. De zieke medewerker wordt dan uitgenodigd op het (verzuim)spreekuur van de bedrijfsarts. Tijdens het spreekuur worden alle factoren, die het werkvermogen beïnvloeden, in kaart gebracht en wordt een advies opgesteld aan medewerker en leidinggevende over in hoeverre de medewerker medisch in staat is werk te verrichten. Als het verzuim langere tijd duurt zal meerdere malen aan de bedrijfsarts om advies gevraagd worden, waarbij de Wet Verbetering Poortwachter wordt gevolgd.

2.2.2. Voorlichting

Teamchefs kunnen bij het VGW-team van hun eenheid voorlichtingen aanvragen op het gebied van risico's, teams vitaal voor fysiek vaardige collega's, maar ook 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. Teamchefs kunnen voor een aanvraag contact opnemen met de back-office van het VGW-team van hun eenheid.

2.2.3. Voorkomen van en begeleiding bij verzuim

Leidinggevenden 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 staan. 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?

Voor meer informatie over deze trainingen kan de leidinggevende terecht bij de arbeidsdeskundige en/of de HR-adviseur van zijn eenheid.

2.2.4. Vroegsignalering psychosociale problematiek

De voorlichting Vroegsignalering psychosociale problematiek informeert op interactieve wijze leidinggevendenden 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.

2.2.5. 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 heeft een multidisciplinaire werkgroep van professionals tools ontwikkeld. Het doel hiervan is verdere verbetering van de begeleiding van collega's met PTSS. 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 uiteraard ook de voorlichting 'PTSS en wat nu...?' aanvragen bij de eenheidspsycholoog.

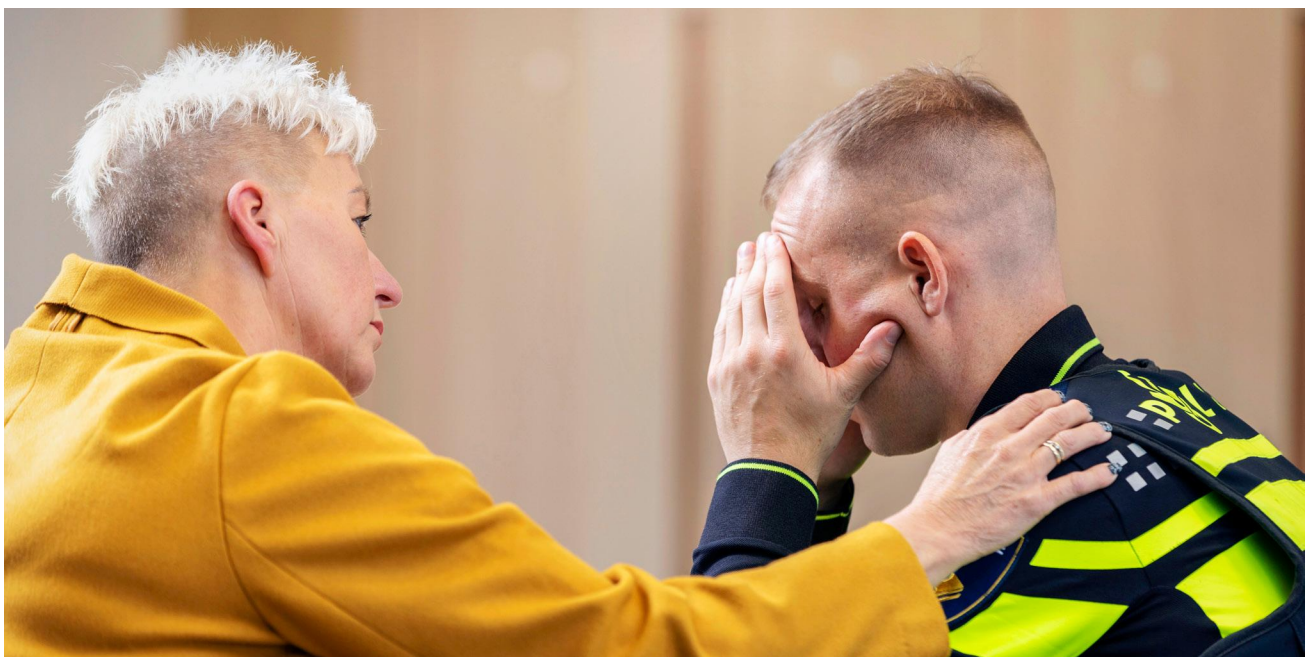
2.2.6. Suïcidepreventietraining

In samenwerking met 113 Zelfmoordpreventie is de suïcidepreventietraining (SPT) ontwikkeld. De deelnemers aan deze training krijgen informatie, kennis en inzicht over suïcidale gedachten, maar gaan vooral ook oefenen in het vragen naar en praten over gedachten aan zelfmoord. Na het volgen van de training weten de deelnemers beter op welke signalen ze kunnen letten en hoe ze het gesprek kunnen voeren met iemand die suïcidale gedachten heeft. Dit vergroot de kans dat de medewerker met suïcidale gedachten eerder de hulp krijgt die op dat moment nodig is.

De suïcidepreventietraining wordt gegeven door eenheidspsychologen en een deel van de bedrijfsmaatschappelijk werkers. Het is bedoeld voor leidinggevendenden, TCO-leden en andere specifieke doelgroepen.

2.2.7. Gezond Werken App

De Gezond Werken App is een app die ontwikkeld is voor en door de politie. De app, gratis te downloaden in de Playstore van de dienststelefoon, 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 verwijzingsfunctie naar een professional opgenomen. De app biedt onder andere 24/7 voorlichting over diverse thema's, zoals voeding, slaap, beweging, beeldschermwerk, werkstress, ingrijpende gebeurtenissen en ongewenste omgangsvormen. Daarnaast bevat de app zelftesten, oefeningen om de mentale en fysieke veerkracht te verbeteren, filmpjes en ervaringsverhalen.



3

**Zorg, begeleiding
en ondersteuning**



De politie kent een breed palet aan zorg, begeleiding en ondersteuning geleverd door zorgprofessionals. Elke medewerker kan, ook zonder verwijzing of tussenkomst van de leidinggevende, een afspraak met deze zorgprofessionals maken. Hieronder volgt beknopte informatie over de zorgprofessionals. Meer informatie vind je in de VGW-folder en op het Bluethema Veilig en Gezond Werken. [Bluethema Veilig en Gezond Werken](#)

3.1 Sociaal Loket Politie

Het Sociaal Loket is bedoeld voor collega's en gezinsleden, die niet weten waar ze met hun (hulp)vraag terecht kunnen. Het Sociaal Loket verwijst collega's met een (hulp)vraag over zorg, welzijn, veiligheid of integriteit naar de juiste hulp binnen of buiten de politie.

Het sociaal loket is 24 uur per dag, 7 dagen per week telefonisch bereikbaar via 088 - 161 12 40. Soms is het geven van informatie en advies voldoende en is de vraag direct beantwoord. Wanneer dit niet zo is, wordt besproken welke ondersteuning het meest passend is.

3.2 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, en is een vraagbaak bij incidenten en crises. 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 geregistreerd en richt zich op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en op het voorkómen van beroepsgerelateerde

gezondheidsklachten. De bedrijfsarts is uiteraard volledig gehouden aan het medisch beroepsgeheim.

3.3 Eenheidspsycholoog

De psycholoog heeft een luisterend oor en deskundig advies over je mentale fitheid en denkt met je mee. Het kan je helpen meer grip te krijgen op jezelf waardoor je eventuele omstandigheden thuis en op het werk beter het hoofd kan bieden.

Wil je tips en handvatten om je weerbaarheid te vergroten? Vraag dan een Mental Check Up (MCU) gesprek aan bij de eenheidspsycholoog. Een MCU biedt jou in een vertrouwelijk gesprek de mogelijkheid om ervaringen op een rijtje te zetten, gevoelens te uiten en om samen met de eenheidspsycholoog te kijken of er een goede balans is in je leven. Indien nodig kan er, in overleg met jou, worden gekeken naar een verwijzing naar begeleiding of behandeling, binnen of buiten de politie.

3.4 Bedrijfsmaatschappelijk werker

Een gespannen werk- of thuissituatie, een ingrijpende gebeurtenis, overplaatsing, schulden, een intern onderzoek; een aantal voorbeelden die voor veel stress en spanning kan zorgen waardoor je niet optimaal

functioneert. Er zijn verschillende situaties denkbaar waardoor je kunt vastlopen. Dat kan zich bijvoorbeeld uiten in slaapproblemen en verminderde concentratie. Het zijn allemaal zaken die het functioneren negatief kunnen beïnvloeden of zelfs ziekteverzuim kunnen veroorzaken. Wat de reden ook is, een bedrijfsmaatschappelijk werker (BMW-er) kan je ondersteuning bieden.

3.5 Geestelijk verzorger

Politiewerk confronteert je met gevaar, onrecht, onmacht, geweld, menselijke leed en dood. Deze gebeurtenissen kunnen je raken of vragen oproepen naar zin en betekenis. Ook kan politiewerk iets van je vragen dat botst met je eigen normen en waarden. Je vakmanschap vraagt je hierop te reflecteren. De morele dilemma's en de vragen die politiewerk met zich meebrengt, vallen niet op te lossen met praktische tips. Het roept op om je opnieuw te oriënteren en betekenis te geven aan wat je meemaakt. De geestelijk verzorger is de specialist die jou of je team hierin helpt.

3.6 Arbeidsdeskundige

Wanneer er sprake is van een (dreigende) disbalans of ziekmelding zijn jij en je leidinggevende aan zet om te kijken naar de mogelijkheden om inzetbaar te blijven of weer te worden. Een arbeidsdeskundige is specialist op het gebied van mens, werk (belasting belastbaarheid) en inkomen. De arbeidsdeskundige ondersteunt de leidinggevende in zijn regierol bij (verminderde) inzetbaarheid.

3.7 Loopbaan- en Mobiliteitscentrum

Het Loopbaan- en Mobiliteitscentrum (LMC), onderdeel van HRM/IDU, adviseert en begeleidt politiemedewerkers en leidinggevendenden bij vrijwillige en preventieve mobiliteit. Het LMC is een plek voor vragen over je loopbaan of over een mogelijk volgende stap die je wilt zetten. Het LMC ondersteunt collega's met behulp van individuele begeleiding en met trainingen en workshops, zoals o.a. de Loopbaanoriëntatietraining, netwerken, het maken van een CV en het schrijven van een sollicitatiebrief. Daarnaast organiseert het LMC jaarlijks de week van de loopbaan.

3.8 Procescoördinator Zorg

De Procescoördinator Zorg (PCZ) is er voor jou en je leidinggevende wanneer je te maken krijgt met uitval of een complex zorgtraject. De PCZ biedt een onafhankelijk aanspreekpunt, denkt met je mee en helpt om overzicht te krijgen in alle stappen en betrokken partijen binnen het zorgproces. Loopt je herstel of re-integratie niet zoals gewenst, of dreigt dit vast te lopen? Dan helpt de PCZ om het proces weer op gang te brengen en de juiste mensen te betrekken. Daarbij blijf je samen met je leidinggevende verantwoordelijk voor de voortgang. De PCZ kijkt met een brede blik naar jouw situatie, signaleert knelpunten en zorgt voor betere afstemming tussen alle betrokken

professionals. De PCZ neemt als procesbegeleider geen inhoudelijke taken over van bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige, casemanager beroepsrisico of de mobiliteitsadviseur van het LMC, maar kan bijvoorbeeld wel jou en je leidinggevende ondersteunen met advies en richting. Heb je behoefte aan overzicht, duidelijkheid of ondersteuning in het proces van je zorgtraject? Dan kun je via het VGW-team in jouw eenheid contact opnemen met de Procescoördinator Zorg van jouw eenheid.

4

Beroepsgerelateerde gezondheidsklachten



4.1 Stelsel Beroepsgerelateerde gezondheidsklachten

Vanaf 1 april 2025 zijn het Besluit- en de Regeling beroepsgerelateerde gezondheidsklachten van kracht. Politie medewerkers die zich melden met beroepsgerelateerde gezondheidsklachten maken direct aanspraak op een aantal voorzieningen ter bevordering van hun herstel en re-integratie. Er wordt door de werkgever een marginale toets gedaan of de klachten 1% of meer als gevolg zijn van de werkzaamheden. Doel van het stelsel is om politie medewerkers zo snel mogelijk te helpen, financieel te ondersteunen en zorg te bieden waar nodig. Uitgangspunten zijn vertrouwen, eenvoud en snelheid.

4.2 Assistentiehonden politie

Na de positieve uitkomsten van de pilot 'buddyhond voor (oud-)geüniformeerden' (2023) is besloten, dat een assistentiehond onder bepaalde voorwaarden als hulpmiddel toegekend kan worden aan (oud-) politie medewerkers met een erkende beroepsziekte PTSS. Een assistentiehond kan bijdragen aan de kwaliteit van leven door het verlichten van gevoelens van spanning en onrust, bevorderen van het (zelf-)vertrouwen en vergroten van de handelingsmogelijkheden van de (oud-)collega. Na een aanvraag wordt via indicatiestelling bekeken of een assistentiehond in het specifieke geval een passende optie is.

5

Ontwikkeling en onderzoek



5.1 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.

5.2 Loopbaan- en Mobiliteitscentrum

Het Loopbaan- en Mobiliteitscentrum (LMC), onderdeel van HRM/IDU, adviseert en begeleidt politiemedewerkers en leidinggevenden bij vrijwillige en preventieve mobiliteit. Het LMC is een plek voor vragen over je loopbaan of over een mogelijk volgende stap die je wilt zetten. Het LMC ondersteunt collega's met behulp van individuele begeleiding en met trainingen en workshops, zoals o.a. de Loopbaanoriëntatietraining, netwerken, het maken van een CV en het schrijven van een sollicitatiebrief. Daarnaast organiseert het LMC jaarlijks de week van de loopbaan.

6

Laatste loopbaanfase



6.1 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, nachtdienstontheffing vanaf 55 jaar.

6.2 Beleidsregel samenstel van werkzaamheden

Deze beleidsregel geeft medewerkers met een arbeidsbeperking meer kansen om duurzaam in dienst te komen bij de politie. Het gaat om medewerkers die volgens het doelgroepregister van de Wet banenafpraak in het quotum voor arbeidsbeperkten vallen. Voor hen komt de mogelijkheid om binnen de politieorganisatie passende werkzaamheden te verrichten.

De handreiking Samenstel van werkzaamheden naar het einde van je loopbaan, geeft leidinggevende handvaten om, samen met de medewerker, afspraken te maken voor passende werkzaamheden.

6.3 Met pensioen gaan

Onderdeel van het Team Sociale Zekerheid is het Pensioenloket. Vanuit dit loket worden alle mogelijke vragen beantwoord rondom pensioen en politieregelgeving zoals RVU, RPU en LFU. De pensioenvoorlichting verzorgt het loket samen met vele pensioenambassadeurs verspreid over het land.

6.4 Team 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 (ERD). Dat betekent voor de (oud-)politiemedewerkers dat ze, ook na ontslag door WGA, ZW of WW, kunnen rekenen op een goede ondersteuning, zorgvuldige begeleiding en coaching bij hun re-integratie en re-integratieverplichtingen.

7

Complimenten, vastlopen in de organisatie of conflicten



7.1 Complimentenformulier

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.

7.2 Vertrouwenswerk

De kernopdracht van Vertrouwenswerk is 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. Daarnaast heeft vertrouwenswerk ook een taak in preventie van grensoverschrijdend gedrag door te werken aan bewustwording en heeft het vertrouwenswerk een signalerende functie richting de organisatie op het gebied van omgangsvormen.

7.3 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.

7.4 Ombudsfunctionaris Politie (OFP)

Verdwaal je of dreig je vast te lopen binnen de politieorganisatie? Dan is de Ombudsfunctionaris Politie er voor jou. Bij de Ombudsfunctionaris Politie (OFP) kunnen (oud-)politiemedewerkers en hun familieleden een melding doen op het gebied van gezondheid, integriteit en sociale veiligheid. De OFP kan bemiddelen, doorverwijzen of onderzoek doen naar aanleiding van een individuele melding. Met als doel: medewerkers die in de knel dreigen te raken verder helpen. Daarnaast kan de OFP-onderzoek doen naar onderliggende oorzaken van problemen en adviezen geven om de politieorganisatie te helpen zichzelf te blijven verbeteren. De OFP is onafhankelijk, onpartijdig en aan niemand ondergeschikt.

8

Waardering & 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.

8.1 Medailles en legpenning

8.1.1. 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 belooft 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.

8.1.2. 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 ook 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 Vrijwilligersdaillon 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.

8.2 Tuin van Bezinning

Tuin van Bezinning is een nationaal monument. De politie richtte het op als herdenking en eerbetoon aan politiemensen die zijn omgekomen tijdens de uitoefening van hun wettelijke politietaken. De Tuin van Bezinning is een plaats voor rust, bezinning en reflectie op de fundamentele waarden van de politieprofessie en het besef welke vergaande consequenties het politievak kan

inhouden. Elk jaar houdt de politie in de Tuin van Bezinning een herdenkingsceremonie voor nabestaanden en politiecollega's. Deze bijeenkomst vindt plaats op de tweede donderdag van juni.

8.3 Spiegelvijver

Met deze herdenkingsplek, de Spiegelvijver, worden alle politiecollega's herdacht die door suïcide zijn overleden. Het korps wil met deze herdenkingsplek nabestaanden steunen in hun verlies en rouw. Ook wil zij met de herdenkingsplek de politiecollega's eren in wat zij hebben betekend voor het korps en de samenleving. De herdenkingsplek geeft ruimte om samen te komen, te bezinnen, te reflecteren en te herdenken. Ook hoopt de korpsleiding dat de plek helpt in het doorbreken van het taboe op spreken over suïcide en bijdraagt aan de bewustwording van de impact van suïcide. Jaarlijks is er een Wereld Suïcide Preventie Dag op 10 september. Een dag waarop we (extra) stilstaan bij de mensen die zijn overleden door suïcide, bij mensen die een poging hebben overleefd en bij iedereen die door suïcide is geraakt. De herdenkingsplek biedt vrijblijvend gelegenheid om op deze, of andere dagen, een bezoek te brengen en stil te staan bij politiecollega's die door suïcide zijn overleden.

8.4 Stichting Waardering en Erkenning Politie

De onafhankelijke stichting Waardering en Erkenning Politie (WEP) heeft tot doel om aandacht te besteden aan de waardering van het werk van politiemensen. Omdat waardering en erkenning, ook bij de politie, niet vanzelfsprekend is, zet WEP juist daarop de schijnwerper. Collega's die zich erkend en gewaardeerd voelen, werken met meer plezier, zijn trotser, weerbaarder en leveren betere prestaties. Hiermee ontvangen ze automatisch ook meer erkenning en waardering vanuit de samenleving. Bij Stichting WEP voelen politiemensen, oud-politiemensen en hun directe relaties zich altijd gesteund.

WEP ondersteunt initiatieven, die gericht zijn op collega's en uitgevoerd worden door collega's. WEP brengt complimenten uit de samenleving naar de politiemensen. We reiken maandelijks de WEP Team Award uit, een wisseltrofee voor goed politiewerk aan politieteams in heel Nederland. Ook het Blauwe Hart en de Blauwe Tegel zijn bij WEP aan te vragen als individuele blijk van

waardering en erkenning en het benadrukken van succesvolle samenwerking met ketenpartners. Wij maken zichtbaar wat goed gaat en dat brengt positiviteit.

Daarnaast ondersteunt WEP-initiatieven als: Platform Chronisch zieke Politied medewerkers (PCP), Blue M, post-actieve politied medewerkers, Sociaal Fonds Politie en diverse collegiale bijeenkomsten. Dit doen zij vanuit de thuisbasis in Doorn, het Nederlands Veteraneninstituut. Een plek waar alle geüniformeerden en hun directe relaties welkom zijn. Al is het maar voor een goede kop koffie! Meer informatie is te vinden op de website van WEP.



Blauw Hart	Blauw hart is een symbool voor erkenning en waardering voor politied medewerkers. Het is een blauw speldje met een gouden rand en een duimpje in het midden, aan te vragen door iedere politie collega. Bedoeld om situaties te belonen waarvoor men dankbaar is.
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. De blauwe tegel is aan te vragen door wijkagenten of andere collega’s, die actief zijn in de wijk en verbonden zijn met netwerkpartners.
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 oud-collega’s geplaatst op deze plek en hebben inmiddels een aantal overleden collega’s, die duidelijke verdiensten hebben verricht voor hun kameraden, daar een symbolische rustplaats gevonden in de vorm -het plaatsen- van een gouden naamplaatje.
WEP Team Award	Maandelijks ontvangt een politieteam in het land de zogenoemde Team Award, een wissel-trofee voor goed politiewerk. Met het uitreiken van deze ‘cup met grote oren’ wil Stichting WEP samen met politied medewerkers en vertegenwoordigers uit de samenleving haar dankbaarheid en waardering uitspreken voor de inspanningen van de diverse politieteams om Nederland veilig en leefbaar te houden. Politied medewerkers zelf kunnen een team nomineren, maar de voordracht kan ook vanuit gemeentebesturen, organisaties of particulieren komen.
Blauwe Garde	Is jouw leidinggevende echt een voorbeeld van steunend en vitaal leiderschap? Vraag dan met of namens jouw team de Blauwe Garde aan. De Blauwe Garde is bedoeld voor leiders, die een mooie mix van kwaliteiten, eigenschappen & talenten van teamleden stimuleren. Opbouwend leiderschap motiveert, stimuleert en koestert mensen. Met deze ingrediënten leert en groeit jullie team. Bij deze leidinggevendens kunnen teamleden altijd aankloppen.
Waakvlam	De waakvlam is een blijvende herinnering aan jouw dierbare, die zich heeft ingezet voor de veiligheid van de samenleving als dank en waardering voor het politiewerk. In het ontwerp van het waxinelichtje is gekozen voor een echte vlam. Om het waxinelichtje heen zijn de waakvlammen vormgegeven, die wij kennen vanuit het politielogo. Collega’s en nabestaanden van een overleden politie collega kunnen de waakvlam aanvragen bij WEP.

8.5 Bond van Nederlandse Militaire Oorlogs- en Dienstslachtoffers Centrum

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, 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- en 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)politiemedewerkers met een beroepsziekte en/of dienstongeval en hun partner. Het BNMO-centrum vormt een soort thuishaven en organiseert bijeenkomsten. De bijeenkomsten kunnen verschillen van karakter, zoals een ontmoeting, een training of themabespreking. De signalen van de deelnemers worden gehoord en daar waar het kan, besproken met de samenwerkpartners, zoals de korpsleiding en de vakbonden.

9

Inclusie: Politie voor iedereen

Politie voor Iedereen is het programma dat zich richt op gelijkwaardigheid en discriminatiebestrijding, binnen de politieorganisatie en daarbuiten. Het programma Pvl is één van de organisatiebrede prioriteiten in de strategie van de politie 2025 – 2030 (Stevig Staan in deze tijd). Binnen de organisatie wordt vanuit het programma en in nauwe samenwerking met de eenheden, de staf KL en de PA gewerkt aan het bevorderen van gelijkwaardigheid en het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Dit vertaalt zich onder meer in concreet beleid, initiatieven en campagnes om bewustwording in teams te vergroten, het bevorderen van toegankelijkheid en adviseren van het bevoegd gezag bij casuïstiek. Dit alles in samenwerking met HR, Integriteit, vertrouwenswerk en geestelijk verzorgers en andere organisatieonderdelen.

Visie Functioneel Beperkten	De politie heeft een Visie Functioneel Beperkten waarin de politie schetst 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
Adviesgroep visueel beperkte politiemedewerkers	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 Politiemedewerkers (AVP) zet zich hiervoor in.
Netwerk Divers Vakmanschap	Het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV) is een landelijk netwerk dat bestaat uit ruim 500 politiemedewerkers 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.
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 LHBTQIA+-gemeenschap (Lesbisch, Homoseksueel, Biseksueel, Transgender, Queer, Intersekse of Aseksueel) 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 LHBTQIA+-gerelateerde zaken te sparren, af te stemmen en elkaar (operationeel) te ondersteunen.
Autisme Ambassade Politie	De werkgroep AD(H)D Dyslexie Autisme Politie Talenten (ADAPT) bestaat uit politiemedewerkers, 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.

Platform Chronisch Zieke Politiemedewerkers	Het Platform Chronisch zieke Politiemedewerkers (PCP) is een netwerk van honderden politiemedewerkers 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.
AD(H)D Dyslexie Autisme Politie Talenten	De werkgroep AD(H)D Dyslexie Autisme Politie Talenten (ADAPT) bestaat uit politiemedewerkers, 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.
Netwerk Hoogbegaafden Politie	Een deel van de bevolking is hoogbegaafd. Het gaat daarbij om een combinatie van een hoge intelligentie, een grote gedrevenheid en creativiteit. Afhankelijk van de definitie, waarvan er in de wetenschap verschillende in omloop zijn, gaat het om tenminste 2% van de bevolking. Als de politie op dit vlak een afspiegeling vormt van de samenleving gaat het bij de politie om meer dan 1.200 mensen. In veel organisaties, en bij de politie is dat niet anders, lopen hoogbegaafden meer dan gemiddeld vast in werksituaties. Lang niet iedereen is in staat om zichzelf spreekwoordelijk aan de haren uit dat moeras te trekken. Klachten die wat vergelijkbaar zijn met burn-out, maar die feitelijk beter bore-out genoemd kunnen worden, komen regelmatig voor. Het optimaal inzetten van hoogbegaafden kan enorme voordelen bieden voor zowel de hoogbegaafde als voor de organisatie. Binnen de politie is er een netwerk hoogbegaafden politie.

10

Ondersteuning voor
oud-politiemedewerker,
partner en gezin

Beschikbare Informatievoorzieningen

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 onder andere de volgende onderwerpen is hier te vinden: diversiteit en inclusie, PTSS bij de politie, roze in blauw, de Tuin van bezinning, en de Spiegelvijver.

10.1 PolitieZorgpolis, PZP

Speciaal voor politiemedewerkers is een zorg-verzekering op maat gerealiseerd, de PolitieZorgPolis. Als zorgcollectiviteit is PZP ondergebracht bij CZ, een zorgverzekeraar met 90 jaar ervaring. De (oud-) politiemedewerker kan hier een basis- en aanvullende verzekering afsluiten passend voor de politiemedewerker en diens partner en gezinsleden.

10.2 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.

10.3 Ondersteuning partner en gezin

In het stelsel beroepsgerelateerde gezondheidsklachten is 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.

De politie heeft een sociaal loket ingericht, dat mede beschikbaar is om ondersteuning te bieden aan partner en gezin en indien nodig adequate hulp in te schakelen. Het Sociaal Loket verwijst collega's, partner en gezin met een (hulp)vraag over zorg, welzijn, veiligheid of integriteit naar de juiste hulp binnen of buiten de politie.

Het sociaal loket is 24 uur per dag, 7 dagen per week telefonisch bereikbaar via 088 - 161 12 40. Soms is het geven van informatie en advies voldoende en is de vraag direct beantwoord. Wanneer dit niet zo is, wordt besproken welke ondersteuning het meest passend is.



