



Aan:

De Korpschef van de Nationale Politie;
De Raad van Toezicht (RvT) van de Politieacademie
Het College van Bestuur van de Politieacademie;
Het College van procureurs-generaal.

i.a.a:

De politievakorganisaties;
De directeur van de Rijksrecherche.

circulaire

Circulaire PTSS Politie

Directoraat-Generaal

Politie
HRM & Onderwijs

Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksverheid.nl/venj

Contactpersoon

H.R. Passchier
Senior beleidsmedewerker

T 070 426 64 26
F 070 426 86 42

Datum

18 december 2012

Ons kenmerk

335056

Aard circulaire

Bekendmaking van beleid

Geldig vanaf:

1 januari 2013

Voorwoord

Inzet bij incidenten, rampen en grootschalige calamiteiten behoort tot de taken van de politie. Iedere politiemedewerker kan hiermee te maken krijgen. Het meemaken van een ernstig incident (of incidenten) kan voor alle betrokkenen een ingrijpende en schokkende gebeurtenis zijn, die grote invloed kan hebben op de lichamelijke en psychische gezondheid. Zij kunnen worden geconfronteerd met machteloosheid, doodsangst en verbijstering. In de eerste weken na een dergelijk incident kan de betrokken politiefunctionaris kampen met allerlei psychische en lichamelijke stressreacties, zoals schrikachtigheid, pijnlijke herinneringen, verdriet, hoofd- en spierpijn, concentratieproblemen en lichamelijke vermoeidheid. Dit zijn normale reacties op een abnormale gebeurtenis. Het is nooit te voorspellen wie, als gevolg van het meemaken van deze gebeurtenissen, klachten zal ontwikkelen. *De meeste mensen zijn in staat potentieel schokkende gebeurtenissen op eigen kracht te boven te komen.* Met behulp van de eigen directe omgeving zoals familie, vrienden, collega's of lotgenoten. *Essentieel is de veerkracht van het individu. Het behouden en vergroten van die veerkracht is een verantwoordelijkheid voor de politiemedewerker als werknemer en voor de werkgever.* De Nederlandse Politie als werkgever speelt een zeer belangrijke rol. Dankzij een gezonde werkcultuur in combinatie met een zorgvuldig samengesteld pakket van voorlichting, voorbereiding op het meemaken van dergelijke gebeurtenissen, preventieve instrumenten en vormen van nazorg, zijn veel klachten te voorkomen en wordt de kans op negatieve consequenties van schokkende gebeurtenissen verkleind. Niettemin behoudt een kleine minderheid last van problemen en kan zich een psychische stoornis ontwikkelen, zoals een posttraumatische stressstoornis (hierna te noemen PTSS). Veelal gaat dit gepaard met aanhoudende lichamelijke problemen zoals hierboven beschreven. Op dat moment moeten medewerker en organisatie samen optrekken. De medewerker overkomt het en hoeft zich daarvoor niet te schamen. Het kan immers iedereen

overkomen. De Nederlandse Politie, in haar rol als werkgever¹, staat ook op dat moment naast de politiemedewerker (en zo nodig voor hem) om hem of haar te ondersteunen in verwerking en herstel. Deze Circulaire beschrijft de wijze waarop de erkenning van PTSS als beroepsziekte en de ondersteuning in geval van PTSS vorm wordt gegeven. Deze Circulaire beschrijft niet de wijze waarop smartengeld en/of schadevergoedingen worden toegekend.

De Circulaire PTSS Politie treedt in werking op 1 januari 2013. Twee jaar (1 januari 2015) na inwerkingtreding van deze Circulaire, vindt evaluatie plaats in het CGOP-overleg. Vanuit de evaluatie zal moeten blijken of werkwijzen en/of afspraken bijgesteld dienen te worden.

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRM & Onderwijs

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

Minister van Veiligheid en Justitie,

I.W. Opstelten

¹ Tot het moment dat de Nationale Politie een feit is, handelen de huidige regionale politiekorpsen, het KLPD, de vtsPN en de Politieacademie conform de bepalingen die in deze Circulaire zijn beschreven en voeren zij ook de activiteiten uit die in deze Circulaire zijn beschreven.

Inhoud

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Toelichting | 4 |
| 2 | Begripsbepalingen | 5 |
| 3 | Preventieve activiteiten Nationale Politie | 6 |
| 4 | Beroepsziekte en PTSS inclusief procedure..... | 7 |
| 4.1 | Procedure vaststelling PTSS als beroepsziekte. | 7 |
| 4.1.1 | Nieuwe zaken | 7 |
| 4.1.2 | Lopende en oude zaken | 8 |
| 4.2 | Toelichting: | 8 |
| 5 | Adviescommissie PTSS Politie | 9 |
| 6 | Toelichting op diverse activiteiten en actoren | 11 |
| 6.1 | Algemeen | 11 |
| 6.2 | Melden van stress gerelateerde gezondheidsklachten | 11 |
| 6.3 | 24/7 Loket Politie | 11 |
| 6.4 | Huisarts | 12 |
| 6.5 | Inzet van professionele hulpverleners..... | 12 |
| 6.6 | Rol van de bedrijfsarts en diagnostiek | 12 |
| 6.7 | Casemanager | 13 |
| 6.8 | Registratie | 13 |
| 7 | Relatie met de Arbocatalogus Politie | 15 |
| 8 | Overige activiteiten..... | 16 |
| 8.1 | Zicht op meldingen, inzet hulpverleners en resultaten..... | 16 |
| 8.2 | Coördinatie en meldpunt | 16 |
| 8.3 | Communicatie..... | 16 |
| 9 | Bijlage A: Relevante tekst Arbeidsvoorwaardenakkoord | 17 |
| 9.1 | Hoofdstuk 6 onder d (PTSS) | 17 |
| 9.2 | Nieuwe en lopende zaken | 17 |
| 9.3 | Oude zaken | 17 |
| 10 | Bijlage B: Preventie- en informatieset nazorg | 18 |
| 11 | Bijlage C: Aanvraagformulier vaststelling ziekte als beroepsziekte | 20 |
| 12 | Bijlage D: Modelbesluit..... | 21 |
| 13 | Bijlage E: Communicatieplan | 22 |

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRM & Onderwijs

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

1 Toelichting

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRM & Onderwijs

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

Politiekorpsen gaan, in de huidige situatie, verschillend om met het beoordelen van de relatie tussen de medisch vastgestelde PTSS en het juridisch erkennen van de PTSS als beroepsziekte. Dit betekent dat er rechtsongelijkheid ontstaat voor medewerkers binnen de politieorganisatie. Dit getuigt niet van goed werkgeverschap. Het uitgangspunt moet zijn, dat als een medisch vastgestelde PTSS beroepsgerelateerd is, dit ook in juridische zin erkend wordt als beroepsziekte.

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie (2012-2014), d.d. 31 mei 2012, hierna te noemen Arbeidsvoorwaardenakkoord, is afgesproken dat met ingang van 1 januari 2013 een regeling is vastgesteld (en van kracht), waarin is beschreven op welke wijze de Nederlandse Politie omgaat met vastgestelde gevallen van PTSS. Deze regeling geeft invulling aan de gemaakte afspraken.

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord is afgesproken dat de regeling een terugwerkende kracht heeft tot 1 januari 2007 en dat de tot op heden uit jurisprudentie voortgekomen term "buitensporigheid" geen beoordelingscriterium meer is.

De regeling is ook van toepassing op de politieambtenaar die weliswaar ten tijde van het incident, de ramp of de calamiteit niet in dienst was, maar handelde uit hoofde van zijn functie.

Werkgever en vakorganisaties zijn tijdens de uitwerking van het Arbeidsvoorwaardenakkoord overeengekomen niet meer te spreken over een regeling, maar dat onderhavige richtlijnen opgenomen zijn in de Circulaire PTSS Politie.

2 Begripsbepalingen

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRM & Onderwijs

Ambtenaar:

Deze Circulaire en de daarop berustende bepalingen is van toepassing op de ambtenaar, genoemd in artikel 1, lid 1, onder c, d en i van het Barp en op de gewezen ambtenaar.

Datum

18 december 2012

Ons kenmerk

335056

Bevoegd gezag:

1. Onze Minister voor zover het betreft de korpschef;
2. De korpschef, voor zover het betreft de aspirant, de ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak en de ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienste van de politie, die werkzaam is bij een eenheid zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Politiewet 2012;
3. De raad van toezicht van het LSOP, voor zover het betreft de ambtenaren, bedoeld in artikel 10, eerste lid, onderdeel a, van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs;
4. Het college van bestuur van het LSOP, voor zover het betreft de ambtenaren, bedoeld in artikel 10, eerste lid, onderdeel b, van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs;
5. Het College van procureurs-generaal, voor zover het betreft de ambtenaar van de rijksrecherche.

Gewezen ambtenaar:

Een ambtenaar aan wie ontslag is verleend, met ingang van de dag waarop het ontslag is ingetreden, genoemd in artikel 1, lid 1, onder gg van het Bbp.

Commissie:

Adviescommissie PTSS Politie zoals bedoeld in hoofdstuk 5 van deze circulaire.

3 Preventieve activiteiten Nationale Politie

Directoraat-Generaal
Politie
HRM & Onderwijs

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

Iedere politiemedewerker die te maken krijgt met beroepsgerelateerde incidenten die traumatische stressgerelateerde gezondheidsklachten kunnen veroorzaken, moet zo snel en zo goed mogelijk worden opgevangen en begeleid. Alle inspanningen moeten er eerst op gericht zijn om nadelige gevolgen van de gebeurtenis te voorkomen en het herstelproces zo vlot mogelijk te laten verlopen. Dit is beter voor de politiemedewerker in kwestie (en zijn thuisfront) en zorgt er ook voor dat hij sneller weer inzetbaar is voor de dienst. Niettemin kan een kleine minderheid last van problemen houden, als gevolg van het beroepsgerelateerde incident c.q. incidenten en kan zich een psychische stoornis ontwikkelen, zoals een posttraumatische stressstoornis (PTSS).

Van groot belang is het voorkomen van PTSS of PTSS gerelateerde klachten. Hier ligt een nadrukkelijke opdracht voor de Nederlandse Politie als werkgever om daar invulling aan te geven. Dit kan gerealiseerd worden door het aanbieden van activiteiten gericht op morele-, fysieke- en mentale weerbaarheid. Hierbij moet gedacht worden aan bijvoorbeeld:

- ✦ het geven van voorlichting en training, gericht op het werken in situaties die als schokkend en/of traumatisch kunnen worden ervaren;
- ✦ het organiseren en beschikbaar hebben van een opgeleid team bedrijfsopvang;
- ✦ het organiseren en beschikbaar hebben van een zorglijn die actief kan worden in samenwerking met het bedrijfsopvangteam;
- ✦ het operationeel hebben van het 24/7 Loket Politie²;
- ✦ het trainen van leidinggevenden om zaken op het gebied van schokkende en/of traumatische gebeurtenissen vroegtijdig te herkennen, bespreekbaar te maken en te houden met hun medewerkers;
- ✦ het als leidinggevende monitoren van medewerkers die een schokkende en/of traumatische gebeurtenis hebben meegemaakt;
- ✦ het uitvoering geven aan de Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geüniformeerden³;
- ✦ registratie van medewerkers die betrokken zijn geweest bij een schokkende en/of traumatische gebeurtenis;
- ✦ het bevragen van medewerkers (bijvoorbeeld in een medewerkers tevredenheidsonderzoek) of zij betrokken zijn geweest bij een schokkende en/of traumatische gebeurtenis, of zij hier nadelige gevolgen van ondervinden en of de activiteiten van de werkgever op dit gebied voldoen aan de behoefte aan ondersteuning.

² Onder de voorwaarde dat het 24/7 Loket Politie goed functioneert en positief uit de evaluatie komt. De eerste evaluatie wordt gehouden in april 2013.

³ In november 2011 is de Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geüniformeerden, voor Politie, Brandweer, Ambulance, Reddingswezen en Krijgsmacht, vastgesteld door o.a. de Minister van Veiligheid en Justitie. In deze richtlijn is beschreven hoe de opvang en nazorg voor medewerkers, die geconfronteerd zijn met gebeurtenissen die door hen als schokkend zijn ervaren, moet worden georganiseerd. Op deze wijze wordt de hulpverlening aan medewerkers uniform gerealiseerd. De activiteiten van het BOT (bedrijfsopvangteam), diverse vormen van preventieve activiteiten, de rol van de lijnmanager en de verschillende arbodienstverleners, etc. zijn in deze Richtlijn beschreven.

4 Beroepsziekte en PTSS inclusief procedure

Directoraat-Generaal
Politie
HRM & Onderwijs

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

Onder beroepsziekte wordt in de rechtspositie verstaan: 'Een ziekte, welke in overwegende mate haar oorsprong vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en die niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten' (artikel 1 lid 1 onder y van het Besluit algemene rechtspositie politie).

De beoordeling of PTSS als beroepsziekte kan worden aangemerkt vindt binnen de politie niet op eenduidige wijze plaats.

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord is overeengekomen, dat voor een rechtspositionele aanspraak op beroepsziekte bij PTSS, het uitgangspunt moet zijn, dat, als medisch wordt vastgesteld dat PTSS beroepsgerelateerd is, dit ook in rechtspositionele zin erkend wordt, tenzij er sprake is van schuld of onvoorzichtigheid van de betrokken ambtenaar.

Voor de beoordeling of de ziekte PTSS als beroepsziekte kan worden aangemerkt, blijft het criterium van het bestaan van buitensporige omstandigheden, zoals geformuleerd door de Centrale Raad van Beroep, buiten beschouwing.

Is er sprake van een causaal verband tussen het incident / de ramp / de calamiteit en de PTSS, dan geldt dat de PTSS in dat geval ook rechtspositioneel als beroepsziekte wordt erkend.

Er moet kortom dus sprake zijn van een oorzakelijk verband tussen het beroep of de werkomstandigheden en de ziekte. Is er sprake van een causaal verband, dan geldt PTSS als een rechtspositioneel te erkennen beroepsziekte.

4.1 Procedure vaststelling PTSS als beroepsziekte.

4.1.1 Nieuwe zaken

1. De ambtenaar die zijn ziekte PTSS als beroepsziekte wil laten aanmerken, dient een schriftelijk verzoek in bij het bevoegd gezag. Hij kan daartoe gebruik maken van het betreffende Aanvraagformulier beroepsziekte (Bijlage D). Behalve de in voornoemd aanvraagformulier gevraagde gegevens, kan de ambtenaar alle informatie overleggen die hij nodig acht ter ondersteuning van zijn verzoek.
2. Voordat op de aanvraag van de ambtenaar wordt beslist, vraagt het bevoegd gezag advies aan de Commissie over het causale verband tussen de PTSS en het beroep en/of de werkomstandigheden (beroepsgerelateerdheid).
3. Nadat het bevoegd gezag het advies van de Commissie heeft ontvangen, deelt het bevoegd gezag de ambtenaar zijn beslissing mede in de vorm van een besluit. Het advies van de Commissie wordt bij dit besluit gevoegd.

4. Bij het besluit toekenning beroepsziekte informeert het bevoegd gezag de ambtenaar tevens over een aantal onderwerpen, die voor hem van belang zijn in verband met de toekenning. Aanbevolen wordt om in ieder geval de onderwerpen op te nemen die worden genoemd in de bijlage D bij deze Circulaire.

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRM & Onderwijs

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

4.1.2 Lopende en oude zaken

Lopende en oude zaken zullen beoordeeld worden conform bovenstaande procedure, indien sprake is van één van de volgende categorieën:

5. Ambtenaren van politie, die op of na 1 januari 2007 een verzoek hebben ingediend om werkgerelateerde PTSS als beroepsziekte aan te merken en van wie dat verzoek is afgewezen, vanwege de vaststelling, dat de werkzaamheden van de ambtenaar of de omstandigheden waaronder deze werkzaamheden moesten worden verricht, geen abnormaal excessief of buitensporig karakter hadden.
6. Ambtenaren van politie die voor 1 januari 2007 een verzoek hebben ingediend om werkgerelateerde PTSS als beroepsziekte aan te merken, op welk verzoek op 1 januari 2007 nog geen beslissing was genomen en van wie dat verzoek na 1 januari 2007 is afgewezen, vanwege de vaststelling, dat de werkzaamheden van de ambtenaar of de omstandigheden waaronder deze werkzaamheden moesten worden verricht, buitensporig (geen abnormaal, excessief) karakter hadden.

4.2 Toelichting:

Alle lopende en oude zaken zoals hierboven genoemd komen voor heroverweging in aanmerking ongeacht de reden van afwijzing door het korps. Eerdere uitspraken van rechtbanken en van de Centrale Raad van Beroep blijven uiteraard in stand, maar het betreft hier een heroverweging van een afwijzingsbesluit van het korps conform deze nieuwe Richtlijn. In het arbeidsvoorwaardenakkoord is afgesproken dat er een Richtlijn moet worden opgesteld voor het aanmerken van PTSS als beroepsziekte. Met de Richtlijn wordt beoogd dat verzoeken om PTSS als beroepsziekte aan te merken eenduidig worden afgehandeld en dat daarbij het criterium "buitensporigheid" wordt losgelaten. Ook de oude gevallen als hierboven beschreven zullen dus allemaal opnieuw moeten worden beoordeeld op grond van deze Richtlijn zodat er eenduidige besluitvorming volgt.

5 Adviescommissie PTSS Politie

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRM & Onderwijs

Om de objectiviteit voor alle betrokken partijen bij de behandeling van deze zaken te garanderen, is een advies van een onafhankelijke commissie noodzakelijk.

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

Het Georganiseerd Overleg Politie stelt een Commissie van (medische) deskundigen in en voorziet de Commissie van ambtelijke (juridische) ondersteuning. Met medisch deskundige wordt bedoeld een klinisch psycholoog die BIG geregistreerd is (dit in verband met ervaring op gebied van diagnostiek en behandeling).

De Commissie is een adviescommissie in de zin van de Algemene wet bestuursrecht en geeft advies aan het bevoegd gezag over het beroepsgerelateerd zijn van de PTSS met het oog op besluiten tot vaststelling van de vraag of er sprake is van een beroepsziekte in de zin van de rechtspositie.

De Commissie doet geen uitspraak over de vraag of er sprake is van PTSS. Het antwoord op deze vraag wordt aangeleverd door een erkend diagnostisch instituut. De Commissie brengt advies uit op de vraag of er inzake de gediagnosticeerde PTSS een oorzakelijk verband is tussen het beroep en/of de werkomstandigheden (beroepsgerelateerdheid).

De commissie bestaat uit 3 of 5 leden waaronder:

- ✦ een externe voorzitter, benoemd op gezamenlijke voordracht van het bevoegd gezag en de vakorganisaties, verenigd in het Georganiseerd Overleg Politie;
- ✦ een lid aangewezen door het bevoegd gezag;
- ✦ een lid aangewezen door de vakorganisaties.

De commissie komt tot haar advies op basis van de door het bevoegd gezag en de medewerker aangedragen informatie, én op basis van eigen expertise en bevindingen. Input voor de commissie kan o.a. zijn:

- Informatie van een erkend instituut voor psychotrauma diagnostiek;
- Informatie vanuit de zorgsector / GGZ, inclusief diagnose;
- Informatie van de bedrijfsarts, inclusief informatie uit de verzuimbegeleiding (Wet verbetering poortwachter);
- Informatie van de werkgever (waaronder zaakinformatie);
- Het via consult (of schriftelijk), horen van de betrokken ambtenaar;
- Informatie van derden.

De commissie neemt de diagnose van een erkend instituut voor psychotrauma diagnostiek als eerste uitgangspunt om tot een beoordeling van de beroepsgerelateerdheid te komen.

De commissie stelt een protocol op omtrent haar werkwijze. Dit protocol voorziet in ieder geval in een beoordelingskader, welke als meetlat dient voor het beoordelen van het causale verband tussen de medisch vastgestelde PTSS en het

beroep en/of de werkomstandigheden (beroepsgerelateerdheid). Dit protocol wordt vastgesteld in het CGOP.

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRM & Onderwijs

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

6 Toelichting op diverse activiteiten en actoren

Directoraat-Generaal
Politie
HRM & Onderwijs

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

6.1 Algemeen

In deze Circulaire worden thema's benoemd die nader zijn uitgewerkt in de Arbocatalogus Politie, gepubliceerd op Politie kennisNet (PKN) en genoemd worden in de Blauwdruk Mentale Zorglijn Politie. Het gaat hierbij o.a. om het 24/7 Loket Politie, de Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geuniformeerden, PTSS, de Psychopolregeling en preventieve activiteiten ter voorkoming van PTSS.

6.2 Melden van stress gerelateerde gezondheidsklachten

De politiemedewerker kan de stress gerelateerde gezondheidsklacht binnen de eigen organisatie melden, dan wel buiten de organisatie. Een voorbeeld hiervan is de huisarts, maar ook het - per 25 april 2012 beschikbaar gekomen – 24/7 Loket Politie.

Dit 24-uursloket stuurt op contact met de werkgever middels warme overdracht. Op dat moment is er nog geen meldingsplicht. Indien de gezondheidsklacht leidt tot arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte, heeft de politiemedewerker *wel de plicht* om dit onverwijld te melden aan de werkgever. Volgens artikel 49 Barp is dit uiterlijk de tweede dag van de ongeschiktheid.

6.3 24/7 Loket Politie

Voor de politiemedewerker is het 24/7⁴ Loket Politie⁵ beschikbaar. Niet alleen de politiemedewerker kan daar zijn hulpvraag stellen, maar ook anderen zoals de partner of familie.

Medewerkers van de politie in psychosociale nood en relevante derden kunnen dit loket klok rond zowel telefonisch als digitaal benaderen. Het loket vormt een laagdrempelige toegang tot psychosociale zorg. Het wordt bemand door speciaal daarvoor opgeleide maatschappelijk werkers. *In overleg met de (zieke) politiemedewerker zal gestreefd worden om deze bij voorkeur in het zorgkader van de eigen eenheid te brengen.* Daar zal immers herstel van gezondheid en re-integratie tot stand moeten komen.

⁴ In zijn brief van 28 februari 2012 heeft de Minister van Veiligheid en Justitie opdracht gegeven tot een versnelde gefaseerde inrichting van een 24/7-loket, startende met een pilot per 25 april 2012, naar een gefaseerde landelijke dekking per januari 2013. Voorlopig uitgangspunt is beëindiging van de pilotfase per 1 januari 2013. In nauwe samenwerking met alle betrokken partijen (waaronder het ministerie, vakorganisaties en het directoraat HRM van de Nationale Politie) vindt de evaluatie plaats. Vanuit de evaluatie moet de toegevoegde waarde van het loket blijken. Er kunnen gegevens naar voren komen, waar zowel op operationeel, dan wel op bestuurlijk niveau geanticipeerd dient te worden.

⁵ Per 25 april 2012 is het " 24/7 Loket Politie" bereikbaar op 0800-1218 en/of loket@weerbaarheidscentrumpolitie.nl

6.4 Huisarts

Medewerkers kunnen/mogen zich melden bij de huisarts en zouden daardoor buiten beeld kunnen blijven. Helpend hierbij is om via de Landelijke Huisartsenvereniging de artsen te informeren over de zorglijn binnen de Nationale Politie, zodat zij dit met politiepatiënten kunnen bespreken. De huisarts kan dan met warme communicatie de medewerker bewegen zich te melden bij de bedrijfsarts.

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRM & Onderwijs

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

6.5 Inzet van professionele hulpverleners

Medewerkers van de politie kunnen naar professionele hulpverleners doorverwezen worden als zich na schokkende en ingrijpende gebeurtenissen verwerkingsproblemen en gezondheidsklachten voordoen. Met deze klachten kan de politiemedewerker zich wenden tot het bedrijfsmaatschappelijk werk of de bedrijfsarts.

Als er aanwijzingen zijn voor psychotrauma gerelateerde problematiek, dan is nadere diagnostiek door een erkend instituut voor psychotraumadiagnostiek gewenst. Indien de gezondheidsklacht tevens leidt tot arbeidsongeschiktheid, dan komt de politiemedewerker in het kader van de verzuimbegeleiding (Wet verbetering Poortwachter) in contact met de bedrijfsarts. Ook dan geldt het vorenstaande met betrekking tot nadere diagnostiek.

Signalen over traumagerelateerde problematiek kunnen de bedrijfsarts ook bereiken via de lijn of het Bedrijfsopvang Team. Het is zaak dat de politiemedewerker op de hoogte is van de informatiewisseling. De politiemedewerker kan - gestimuleerd en/of geadviseerd door collega's, de lijn of het BOT - ook zelf contact opnemen met de bedrijfsarts. Dit vereist bereikbaarheid en beschikbaarheid van de bedrijfsarts.

6.6 Rol van de bedrijfsarts en diagnostiek

Bij een vermoeden van traumatische stressgerelateerde gezondheidsklachten, onderzoekt de bedrijfsarts of de politiemedewerker symptomen vertoont van trauma gerelateerde problematiek. Indien PTSS vermoed wordt, kan de bedrijfsarts betrokkene voor nadere diagnostiek en voor het opstellen van een behandelvoorstel verwijzen naar een erkend instituut voor psychotraumadiagnostiek.

De bedrijfsarts verricht in overleg met de politiemedewerker een anonieme melding bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). De bedrijfsarts hanteert daartoe de door het NCvB opgestelde registratierichtlijn (E001). De bedrijfsarts geeft een advies over de inzetbaarheid van de politiemedewerker aan de politiemedewerker zelf en aan diens leidinggevende.

Zoals eerder beschreven zullen het eventuele behandeltraject en het re-integratietraject op elkaar moeten aansluiten. Of en welke arbeidsmogelijkheden de politiemedewerker heeft, hangt van verschillende factoren af. De bedrijfsarts geeft een advies over de belastbaarheid van de politiemedewerker aan de politiemedewerker en zijn leidinggevende en heeft zo nodig extern overleg met de behandelende sector en intern met de casemanager, een arbeidsdeskundige of andere bij de re-integratie betrokken functionarissen. De bedrijfsarts beoordeelt uiteindelijk of de politiemedewerker weer in staat is om de eigen functie te vervullen, of dat andere stappen in het kader van terugkeer naar werk noodzakelijk zijn. De medewerker heeft het recht een hernieuwd oordeel aan te

vragen als hij/zij bedenkingen heeft tegen het medisch advies dat de bedrijfsarts over hem/haar heeft uitgebracht.

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRM & Onderwijs

Bij verwijzing door de bedrijfsarts voor nadere diagnostiek door een erkend instituut voor psychotraumadiagnostiek, zal door middel van psychologisch en/of psychiatrisch onderzoek beoordeeld moeten worden of er sprake is van psychotraumagerelateerde problematiek en waar deze uit bestaat. Voorts zal beoordeeld moeten worden welke behandeling geïndiceerd is. Betrokkene wordt door de deskundige geïnformeerd over het onderzoek, de bevindingen en het behandelvoorstel. Voorts wordt aan betrokkene, conform de vigerende regelgeving, expliciet toestemming gevraagd om de bevindingen aan de bedrijfsarts te mogen terugkoppelen.

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

Behandeling dient plaats te vinden bij individuele behandelaars of behandelinstellingen die bewezen deskundig zijn op het gebied van traumabehandeling.

De bedrijfsarts blijft betrokken bij de begeleiding van de politiemedewerker en draagt er mede zorg voor dat behandeltraject en re-integratie inspanningen op elkaar aansluiten. Bij verzuim zijn de verplichtingen van de Wet verbetering poortwachter van toepassing. De bedrijfsarts beoordeelt in ieder spreekuurcontact de functionele mogelijkheden (belastbaarheid) van de politiemedewerker en zijn vermogen om (aangepaste) werkzaamheden te verrichten.

Na afronding van het behandeltraject vindt een evaluatie plaats door het diagnostisch centrum om te beoordelen of de behandeling effectief is geweest, of dat er nog therapeutische stappen noodzakelijk zijn.

6.7 Casemanager

De werkgever is verplicht een casemanager te benoemen als een werknemer langer dan enkele weken verzuimt volgens de [Wet verbetering poortwachter](#). De casemanager is aanspreekpunt voor de (zieke) werknemer en begeleidt de zieke werknemer in het proces van ziekteverzuim en re-integratie, alsmede in de organisatorische afhandeling van een traumagerelateerde klacht.

In het kader van goed werkgeverschap wordt de medewerker, voor wat betreft de uitvoering van deze Circulaire, een casemanager toegewezen die tot taak heeft de medewerker te begeleiden in de HRM-processen.

6.8 Registratie

Registratie van een incident in BVH (basisvoorziening handhaving) is van groot belang om bij het op korte of langere termijn ontstaan van psychische klachten terug te kunnen kijken naar feiten en activiteiten met betrekking tot die incidenten. Daarnaast is het van belang om als werkgever (lees de direct leidinggevende) vast te leggen welke activiteiten in preventieve zin zijn ondernomen om uitval als gevolg van stressgerelateerde klachten te voorkomen. Hierbij moet onder andere gedacht worden aan de inzet van het bedrijfsopvangteam, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk en externe dienstverleners die deel uitmaken van de CZ-Providerboog (Psychopol). Ook is van belang of er met enige regelmaat monitoringsgesprekken gevoerd zijn met betrokkene, heeft er aanpassing van de diensten plaatsgevonden etc.

In de inrichting van het team Veilig en Gezond Werken (VGW) in de Nationale Politie, is voorzien, dat een geautomatiseerd registratie-instrument wordt

toegepast, waarin ondermeer de potentieel ingrijpende incidenten, de daarop aangeboden bedrijfsopvang en andere zorgtrajecten worden geregistreerd.

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRM & Onderwijs

Een hulpmiddel voor de registratie door de direct leidinggevende met name bij ernstige en/of grootschalige incidenten, is het gebruikmaken van een Preventie- en informatieset Nazorg zoals deze is gebruikt bij het nazorgtraject naar aanleiding van het schietincident in Alphen aan den Rijn. Zie bijlage C.

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

NB:

De registratie van incidenten (in BVH) is niet voorwaardelijk voor de toekenning in PTSS als beroepsziekte, immers psychische klachten kunnen ook ontstaan uit situaties die geen duidelijke aanwijsbaar en geregistreerd incident kennen.

7 Relatie met de Arbocatalogus Politie

De Nederlandse Politie heeft, als het gaat om het vorm geven van het arbeidsomstandighedenbeleid, een branchespecifieke Arbocatalogus, waarvan de inhoud wordt vastgesteld door het CGOP en getoetst op het voldoen aan bestaande wetgeving door de Inspectie SZW van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In een Arbocatalogus beschrijven werkgevers en werknemers (voor de Nederlandse Politie lees CGOP) op welke wijze ze zullen voldoen aan doelvoorschriften van de overheid voor veilig en gezond werken. Een doelvoorschrift is een norm in de wet, waaraan bedrijven zich moeten houden. De Arbocatalogus Politie heeft de doelvoorschriften beschreven in de vorm van werkinstructies die voor alle medewerkers zijn te raadplegen.

Het CGOP heeft op 31 augustus 2010 (GOP/10.00353) ingestemd met versie 2.0 van de Arbocatalogus Politie. Onderdeel van deze versie, is de uitbreiding van de Arbocatalogus Politie met het hoofdstuk Mentale Gezondheid en Sociale Veiligheid. Toevoeging van deze Circulaire aan de Arbocatalogus Politie is een uitbreiding en actualisatie van beide onderwerpen. Daarnaast is deze toevoeging in overeenstemming met de zorgplicht die is opgedragen aan werkgevers.

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRM & Onderwijs

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

8 Overige activiteiten

Directoraat-Generaal
Politie
HRM & Onderwijs

8.1 Zicht op meldingen, inzet hulpverleners en resultaten

Jaarlijks verstrekken de dienstverleners, die zijn ingeschakeld, aan de werkgever een overzicht, volgens een vast format, van de activiteiten die door hen in opdracht van de werkgever zijn verricht. Door deze informatie heeft de werkgever onder andere zicht op het aantal werknemers dat voor behandeling is doorverwezen, de uitkomsten van de diagnostiek en de duur en resultaten van de behandeling. De werkgever gebruikt deze informatie voor het, waar nodig, verbeteren van de personele zorg en de kwaliteit van de dienstverlening. Daarnaast kan deze informatie gebruikt worden voor het overleg met de sociale partners.

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

Bovenstaande informatie wordt zodanig aangeleverd door de betreffende dienstverleners, dat deze informatie onder geen enkele voorwaarden tot personen te herleiden is.

Belangrijk hierbij is dat de Commissie Politie Zorgpolis (samengesteld uit vertegenwoordigers namens de werkgever en de werknemers), in samenspraak met de ziektekostenverzekeraar van de politie, in het kader van eenduidigheid en gekwalificeerde dienstverlening, een lijst opstelt van dienstverleners op het gebied van psychotrauma waar de politie gebruik van moet (gaan) maken. Dit is de zogenaamde CZ-Providerboog die o.a. gekoppeld is aan de uitvoering van de Regeling Psychopol.

8.2 Coördinatie en meldpunt

De coördinatie met betrekking tot de uitvoering van deze Circulaire (inclusief de zaken die op grond van de bepaling van terugwerkende kracht worden aangebracht), alsmede de ambtelijke ondersteuning aan de Commissie, berust bij het Directoraat HRM van de Nationale Politie.

Ook fungeert dit coördinatiepunt als adres voor politiemedewerkers en gewezen politiemedewerkers waar zij zich kunnen melden om hun aanvraag tot beoordeling c.q. herbeoordeling van hun casus in behandeling te nemen.

8.3 Communicatie

De communicatie inzake het bekendmaken van deze Circulaire, is beschreven in het Communicatieplan, dat als bijlage is toegevoegd aan deze Circulaire.

9 Bijlage A: Relevante tekst Arbeidsvoorwaardenakkoord

Directoraat-Generaal
Politie
HRM & Onderwijs

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

9.1 Hoofdstuk 6 onder d (PTSS)

De wijze waarop korpsen thans omgaan met PTSS is niet eenduidig. De korpsbeheerders zijn hier nog recent op geweest. In dat kader is het daarom de ambitie om op korte termijn (streefdatum 1 januari 2013) met een regeling te komen waarin een eenduidige aanpak is vastgelegd hoe om te gaan met PTSS. In ieder korps moet de preventie, de opvang en het behandelingstraject van psychosociale gevolgen na ingrijpende gebeurtenissen bij iedere medewerker bekend zijn, om vroegtijdige signalering mogelijk te maken. Alle inspanningen moeten erop gericht zijn om het genezingsproces zo vlot mogelijk te laten verlopen. De regeling bevat zowel het medische als juridische traject, zodat eenduidig onderbouwd en deskundig een beoordeling kan plaatsvinden of er sprake is van beroepsgerelateerde PTSS. In de regeling zal ook een oplossing worden gevonden voor de staande jurisprudentie ten aanzien van 'buitensporigheid'. De regeling zal besproken worden in het CGOP.

9.2 Nieuwe en lopende zaken

Deze zullen beoordeeld worden conform de bovengenoemde regeling.

9.3 Oude zaken

Partijen spreken af dat de regeling tevens van toepassing is op de oude gevallen vanaf 2007, inclusief de gevallen van voor 2007 die op 1 januari 2007 nog in behandeling waren.

Zaken die onder de rechter zijn geweest worden in beginsel niet heroverwogen, tenzij de uitspraak, gezien de inhoud van de regeling, redelijkerwijs niet aan de orde zou zijn geweest.

10 Bijlage B: Preventie- en informatieset nazorg

Directoraat-Generaal
Politie
HRM & Onderwijs

Datum

Monitoren nazorg traject betrokken medewerkers

ONS kenmerk
335056

| | |
|-----------------------------|--|
| Naam medewerker | |
| Personeelsnummer | |
| Functie | |
| District / onderdeel | |
| Ervaringsjaren | |
| Naam leidinggevende | |

| | |
|---|--|
| Inventariseer: | |
| Korte beschrijving betrokkenheid bij incident | |
| Registratienummer incident in BVH | |
| Is deze verklaring in het PD opgenomen | |
| Bij een van de (districtelijke) bijeenkomsten geweest | |
| BOT gesprek plaatsgevonden | |
| Verwijzing naar BA / BMW plaatsgevonden | |
| Aanpassing werkzaamheden noodzakelijk? | |
| Ziekmelding | |

Monitoren nazorg traject betrokken medewerkers

| | |
|--|--|
| Onderwerpen van gesprek (zie bijlage) | |
| Zijn er lichamelijke klachten? | |
| Zijn er psychische klachten | |
| Welke signalen komen uit zijn/haar privé omgeving? | |
| Welke signalen komen er uit de werk omgeving? | |
| Zijn aanpassingen in het werk nodig? | |
| Is doorverwijzing gewenst? | |

Mogelijke reacties bij schokkende gebeurtenis:

Tijdens de gebeurtenis:

gericht handelen
geen emoties
acute stressreactie

ongeloof
verbijstering
verlamd

Vlak na de gebeurtenis:

- emoties, ontredderd, trillen
- behoefte aan structuur

Verwerkingsprocessen:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - herbeleving | <ul style="list-style-type: none"> * beelden * ermee bezig zijn * nachtmerrie |
| <ul style="list-style-type: none"> - vermijding | <ul style="list-style-type: none"> * niet aan gebeurde willen denken * niet erover willen praten * bepaalde plekken / personen vermijden |
| <ul style="list-style-type: none"> - antwoord zoeken op vragen als: | <ul style="list-style-type: none"> * wat is er precies gebeurd? * waarom is het mij overkomen? * waarom heb ik gedaan wat ik deed? * waarom hebben anderen zich zo gedragen? * wat heb ik ervan geleerd? |

Tijdens de verwerkingsfase: normale reacties op abnormale gebeurtenis

Mogelijke emotionele reacties:

- woede, snel geïrriteerd zijn
- vernedering, schaamtegevoelens
- schuldgevoel
- verdriet, wantrouwen
- alleen, verlaten voelen
- schrikachtig, alert
- angstgevoelens

Mogelijke cognitieve reacties:

- geheugenproblemen
- mentale verwarring
- moeilijk kunnen concentreren
- besluiteloosheid

Mogelijke gedragsreacties:

- verminderde activiteit, geen energie
- hyperactief, rusteloos
- gebruik van middelen (spanningsreductie)
- concentratieproblemen
- slaapproblemen

Mogelijke lichamelijke reacties:

- vermoeidheid
- hoofdpijn
- gespannen spieren
- hartkloppingen
- benauwd gevoel
- misselijkheid, maag- of buikpijn
- veranderingen in de eetlust
- vage pijnen (armen, benen, borst)

11 Bijlage C: Aanvraagformulier vaststelling ziekte als beroepsziekte

Directoraat-Generaal
Politie
HRM & Onderwijs

Ondergetekende,
Naam: _____ (m / v)
Adres: _____
Woonplaats: _____
Korpsonderdeel: _____
Team/afdeling _____
Functie: _____
Personeelsnr: _____
Datum indiensttreding: _____
Geb.datum: _____
Telnr: _____

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

doet hierbij een aanvraag zijn of haar klachten/ziekte aan te merken als beroepsziekte in de zin van artikel 1, onder y, van het Besluit algemene rechtspositie politie.

Aantal bijlagen:

U wordt verzocht zo volledig mogelijk antwoord te geven op de volgende vragen. Indien het formulier onvoldoende ruimte biedt, kunt u uw aanvullende informatie vermelden op een door uzelf bijgevoegd formulier.

1. Onder welk nummer c.q. welke nummers in BVH is informatie over deze aanvraag terug te vinden?
2. Omschrijving van de klachten/ de ziekte/ het letsel:
(graag medische verklaring en advies/spreekuurrapportage bedrijfsarts bijvoegen)
3. Hoe en wanneer zijn de klachten/de ziekte/het letsel ontstaan?
(graag stukken bijvoegen en benoemen van de gebeurtenis(en), waaruit blijkt dat de ziekte (in overwegende mate) door het werk en/of het uitoefenen van de functie is ontstaan)
- hierbij noemen met welke werkzaamheden u bezig was
4. Waren er nog andere personen betrokken bij de hiervoor door u genoemde gebeurtenis(en) en/of incidenten?

Aldus naar waarheid ingevuld,

Voor gezien:

Plaats en datum:

Plaats en datum:

Handtekening aanvrager:

Handtekening leidinggevende:

(naam en telefoonnummer)

Het volledig ingevulde formulier, inclusief de bijlagen dient te worden gestuurd naar... t.a.v.

12 Bijlage D: Modelbesluit

Directoraat-Generaal
Politie
HRM & Onderwijs

Voor een toekennend besluit wordt aanbevolen de volgende onderwerpen te benoemen:

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

- Dat door de organisatie een casemanager wordt toegewezen bij wie de medewerker met vragen terecht kan.
- In, of bij het besluit, waarbij de ziekte (PTSS) als beroepsziekte in de zin van artikel 1, lid 1, onder y van het Barp wordt aangemerkt, de medewerker in ieder geval te informeren over:
 1. De vergoeding van de kosten betreffende geneeskundige behandeling en verzorging in verband met de ziekte.

Voorbeeld:

Het aanmerken van een ziekte als beroepsziekte geeft aanspraak op een aantal rechtspositionele voorzieningen. De naar het oordeel van het bevoegd gezag noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging worden o.a. vergoed. De uit de beroepsziekte voortvloeiende geneeskundige kosten - bijvoorbeeld het verschil van het gedeclareerde en het uitgekeerde bedrag van de zorgverzekeraar – kunnen door u beargumenteerd en voorzien van nota's ingediend worden bij Nadat de hoogte van het te vergoeden bedrag door het bevoegd gezag is vastgesteld, wordt dit bij besluit kenbaar gemaakt. Bij twijfel of bepaalde kosten wel voor vergoeding in aanmerking komen, is het raadzaam hier vooraf zekerheid over te verkrijgen door het vragen van een schriftelijke toestemming voor de behandeling aan.... (gemandateerde namens bevoegd gezag).

Dit voorkomt teleurstellingen achteraf.

2. De reikwijdte van de aansprakelijkheid.

Voorbeeld:

Ik wijs u er uitdrukkelijk op, dat het aanmerken van uw ziekte als beroepsziekte en het op basis daarvan vergoeden van de noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling en verzorging, geen erkenning inhoudt van aansprakelijkheid voor mogelijk andere tengevolge van de ziekte ontstane schade. Een dergelijke aansprakelijkheid zal altijd separaat worden beoordeeld op basis van de daarvoor geldende regels van geschreven en ongeschreven recht. Mocht u hierover vragen hebben dan kunt u contact opnemen met. . . .

3. Het melden van de ziekte bij de verzekeraar.

Voorbeeld:

Mogelijk ten overvloede merk ik op dat mocht u via het korps een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben afgesloten, u de verzekeraar (Ohra/Loyalis) zelf op de hoogte dient te stellen van uw ziekte.

4. Bij wie de medewerker terecht kan voor vragen.

Voorbeeld.

Voor vragen over de aanspraak op bezoldiging tijdens uw ziekte, dan wel andere vragen naar aanleiding van deze brief kunt u zich wenden tot.....

Voor een afwijzend besluit zijn in dit hoofdstuk geen tekstsuggesties gedaan, omdat dit per besluit anders gemotiveerd zal worden.

13 Bijlage E: Communicatieplan

Directoraat-Generaal
Politie
HRM & Onderwijs

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

Deze **communicatieparagraaf** geeft een overzicht van de doelgroepen, doelstellingen en middelen voor de communicatie van de invoering van de landelijke Circulaire PTSS Politie, waarin beschreven wordt op welke wijze de Nederlandse politie omgaat met PTSS.

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord is afgesproken dat met ingang van 1 januari 2013 een Circulaire is vastgesteld en van kracht is. Deze Circulaire geeft invulling aan de gemaakte afspraken.

De **doelstelling** van deze communicatieparagraaf is dat vanaf 1 januari 2013 de Nederlandse politie op de hoogte is van de landelijke Circulaire PTSS, waarom deze circulaire is opgesteld en welke acties deze met zich meebrengt.

- **Kennis:** De doelgroepen weten van het bestaan van de landelijke Circulaire PTSS en de status van de inhoud. De doelgroepen begrijpen waarom deze circulaire voorziet in een nieuwe procedure om tot een vaststelling van PTSS als beroepsziekte te komen. De landelijke richtlijnen zijn bindend en op PolitieKennisNet is de meest recente versie beschikbaar.
- **Houding:** De doelgroepen staan positief ten opzichte van de in te voeren Circulaire, en erkent en biedt ondersteuning in geval van (beroepsgelateerde) PTSS.
- **Gedrag:** De doelgroep handelt naar de landelijk vastgestelde Circulaire.

Doelgroepen

Intern

Medewerkers van Politie Nederland

Specifieke doelgroepen binnen de politie zoals HRM-adviseurs, leidinggevenden, medewerkers bedrijfsopvangteam, medewerkers Veilig en Gezond Werken.

Politieacademie en relevante onderwijsvormen binnen de politie (zoals de opleiding OVD-P, opleiding SGBO, etc.)

Extern

Gewezen medewerkers van Politie Nederland. Deze worden op een actieve manier benaderd.

Arbodienstverleners.

Vakbonden.

Pers.

Landelijke Huisartsenvereniging.

Bedrijfsartsen die werkzaam zijn voor de Nederlandse Politie.

Deelnemers aan de CZ-Providerboog door tussenkomst van CZ.

Boodschap

Met ingang van 1 januari 2013 is de landelijke Circulaire PTSS Politie vastgesteld en van kracht. Deze Circulaire geeft invulling aan de gemaakte afspraken van het Arbeidsvoorwaardenakkoord.

Strategie

De communicatie moet voldoen aan de volgende uitgangspunten: open en transparant, helder en eenduidig, juist en betrouwbaar, volledig en tijdig.

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRM & Onderwijs

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

| | | |
|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Het doel is: | Informatie bekendmaken | Doelgroep beïnvloeden |
| Alleen zenden | Informering | Overreding |
| Zenden en ontvangen | Dialogisering | Formering |

De communicatiestrategie voor de invoering van de Circulaire PTSS Politie is vooral gericht op informeren.

Communicatiemiddelen voor invoering van de Circulaire

De communicatie over de inhoud van deze Circulaire wordt belegd bij de Nationale Politie.

Nadere afstemming dient vervolgens plaats te vinden met de afdelingen communicatie van de eenheden en de politieacademie. Deze afdelingen kennen het korps/de eenheid beter en kunnen de communicatie daar op afstemmen. Daarbij is van belang, goede uitleg mee te geven over de achtergrond van de Circulaire, rekening houdend met de genoemde doelstelling t.a.v. kennis, houding en gedrag. De Nationale Politie belegt ook de woordvoering, en legt contacten met de vakbonden voor de communicatie in hun vakbondsblad.

Vorbereidingsfase

Bijeenkomsten organiseren (uitleg Circulaire en toepassing ervan en gelegenheid tot vragen stellen).

Strategie: dialogiseren

Doelgroep: Leidinggevenden, medewerkers en HRM-medewerkers.

1. Landelijk internet/intranet

Strategie: informeren

Doelgroep: Leidinggevenden, medewerkers en HRM-medewerkers.

Doel: informeren over de invoering, waar de Circulaire te vinden is, stand van zaken etc.

2. Communicatieafdeling korps

Strategie: informeren (evt. dialogiseren)

Doelgroep: korps/eenheid

Doel: De afdeling communicatie is een handige ingang om een project als

deze onder de aandacht te brengen. Zij weten hoe dit in hun korps/eenheid het beste ingezet kan worden, zodat de juiste doelgroep benaderd wordt en op de hoogte is. Van belang is dat zij in de berichtgeving focussen op de invoering en beschrijving van de landelijke Circulaire PTSS Politie en het belang van de erkenning en herkenning hiervan, waarbij extra aandacht voor argumenten ter verspreiding van dit bericht.

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRM & Onderwijs

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335056

3. Persbericht

Strategie: informeren
Doelgroep: pers

4. Vakbondsbladen

Strategie: informeren
Doel: gebruik de vakbonden ook in de berichtgeving van de invoering van de landelijke Circulaire. Zij kunnen Politie Nederland via internet en bondsblad ook informeren.

5. FAQ-lijst op intranet/internet?

Strategie: informierend
Doelgroep: allen

Te beantwoorden vragen kunnen bijvoorbeeld zijn:

Waarom nu een landelijke Circulaire?

Wat houdt deze Circulaire in?

Voor wie is deze Circulaire?

Uitvoeringsfase

NADER INVULLEN.

Internet/intranet/Politie KennisNet (PKN)/Arbocatalogus Politie

Artikel Blauw

Persbericht

Frontoffice

Strategie: dialogiseren

Doelgroep: allen

Doel: aanspreekpunt waar alle mensen na 1 januari terecht kunnen voor hun vragen etc.

Vraag: hoe wordt de woordvoering geregeld, via Ministerie?

Kosten

Denk aan kosten voor bijeenkomsten, beeldmateriaal, tekstschrijvers voor berichtgeving.