



Justitsministeriet

Civil- og Politiafdelingen

Kontor: Politikontoret
Sagsnr.: 2005-150-0070
Dok.: MCH40393

Supplerende besvarelse af spørgsmål nr. 37 af 8. marts 2005 fra Folketingets Retsudvalg (Alm. del).

Spørgsmål:

”Ad artiklerne fra Nordjyske vedrørende Hjørring politistation den marts 2005 (Psykisk terror hos Hjørring Politi):

a) Ministeren bedes redegøre for, hvilke initiativer politimesteren har foretaget for at forhindre den mobning, der angiveligt har fundet sted overfor de betjente, der blev mistænkt for at have afsløret Hjørring politis efterforskningsmetoder i sagen om brandstiftelse. Der ønskes i den forbindelse en redegørelse for politimesterens adfærd som arbejdsgiver, med ansvar for arbejdsmiljøet samt en redegørelse for politimesterens adfærd som ansvarlig for, at der efterforskes i sager, hvor der måtte være sket en kriminel handling som f.eks. hærværk på biler parkeret på den af-lukkede parkeringsplads tilhørende Hjørring Politi.

b) Ministeren bedes redegøre for, på hvilken måde ministeren og rigspolitichefen har været involveret eller på anden vis været vidende om forholdene på Hjørring politistation, samt hvilke initiativer der måtte være taget for at forhindre denne udvikling.

c) Ministeren bedes indhente en redegørelse fra beskæftigelsesministeren om, hvordan man skal håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø på en offentlig arbejdsplads set i lyset af det forløb, der tilsyneladende har været Hjørring politistation gennem de seneste år. Redegørelsen bedes tilsendt udvalget.”

Svar:

Som nævnt i Justitsministeriets besvarelse af 11. marts 2005 af spørgsmålet, ville Justitsministeriet til brug for besvarelsen af delspørgsmål c indhente en udtalelse fra beskæftigelsesministeren. Justitsministeriet har nu modtaget udtalelsen fra beskæftigelsesministeren, der har oplyst følgende:

”Jeg kan indledningsvis oplyse, at Arbejdstilsynet ikke har været involveret i den konkrete sag vedrørende Hjørring Politi.

Jeg kan dog også oplyse, at psykisk arbejdsmiljø og dermed mobning er omfattet af arbejdsmiljøloven. Det betyder, at arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for, at medarbejderne ikke udsættes for psykosociale risikofaktorer, herunder mobning. Dette gælder for såvel private som offentlige virksomheder.

Jeg har indhentet følgende udtalelse fra Arbejdstilsynet om håndteringen af mobning:

”Psykosociale risikofaktorer forebygges bedst på den enkelte virksomhed i et samarbejde mellem virksomhedens ledelse og de ansatte, tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne, samarbejdsudvalget, sikkerhedsorganisationen eller lignende udvalg. Det er væsentligt, at den enkelte virksomhed forebygger evt. problemer i det psykiske arbejdsmiljø effektivt, da sådanne problemer kan have alvorlige konsekvenser for den enkelte medarbejders helbred, livskvalitet og arbejdspræstationer samt have omfattende konsekvenser for virksomheden i form af f.eks. ringe kvalitet i arbejdets produkter, højt fravær og stor personaleudskiftning. Der er ingen forskel mellem private og offentlige virksomheder i relation til forebyggelse af psykosociale risikofaktorer.

Det er særlig væsentligt, at virksomheder finder effektive måder at forebygge, at mobning opstår, da det ofte er meget vanskeligt at håndtere mobning, når mobningen først er en realitet. Det er f.eks. vigtigt, at de relevante parter samarbejder om at forebygge, at konflikter, der opstår i enhver virksomhed, udvikler sig til personangreb.

Forebyggelse af, at mobning opstår, kan f.eks. bestå i at udarbejde

- Fælles og velkendte normer og værdier for den adfærd, der forventes.
- Klare retningslinier for ansattes ansvarsområder og klare forventninger i forhold til de ansatte.
- Uddannelses tilbud, der øger kompetencen til at håndtere mobning, herunder konflikthåndtering og kommunikation.
- Klare retningslinier for hvordan de ansatte skal forholde sig, hvis der opstår mobning.
- Klare retningslinier for hvor de ansatte kan klage og få rådgivning i tilfælde af mobning.
- Klare retningslinier for mægling.

I de tilfælde, hvor der på en virksomhed er oplysninger, der tyder på, at der forekommer mobning, kan håndtering f.eks. bestå i

- at tage det alvorligt, hvis en ansat føler sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det.

- at udvise diskretion over for ofrene og formodede mobbere – og ikke drage forhastede slutninger.
- klart at tilkendegive, at mobning er uacceptabel adfærd, der straks må ophøre.
- at inddrage alle parter, herunder evt. vidner i en upartisk undersøgelse af det faktiske hændelsesforløb.
- at gøre det til et fælles problem, at der forekommer mobning, uden at bringe den konkrete sag i fokus.

Arbejdet med psykisk arbejdsmiljø - og særligt i tilfælde, hvor der forekommer mobning - er ofte langvarigt, da der er tale om komplekse forhold, som kræver en vedvarende indsats.

Arbejdstilsynets rolle i sager om mobning

Arbejdstilsynet er kontrolmyndighed i forhold til arbejdsmiljøloven. Det betyder, at Arbejdstilsynet kan gå ind i sager om mobning for at kontrollere, om ansatte og ledere udsættes for en sundhedsmæssig risiko som følge af mobning på deres arbejdsplads.

Når Arbejdstilsynet får kendskab til en sag om mobning, vurderer Arbejdstilsynet først, om mulighederne for at løse problemerne uden tilsynets mellemkomst er udtømte. Kun i de tilfælde, hvor mulighederne er udtømte, overvejer Arbejdstilsynet at gå ind i sagen.

Går Arbejdstilsynet ind i sagen, vil Arbejdstilsynet belyse sagen fra forskellige vinkler gennem interview med sagens parter og interessenter. Det drejer sig om de mulige ofre og krænkere, eventuelle vidner til mobbehandlinger, relevante ledelsesrepræsentanter samt tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Arbejdstilsynet vil i den forbindelse undersøge, hvad der konkret er foregået. Ikke for at afgøre, hvilken version af begivenhederne der er den rigtige, men for at finde ud af, om der er tale om mobning, og hvis der er, om mobningen er forbundet med en sundhedsmæssig risiko.

Konstaterer Arbejdstilsynet, at ansatte eller ledere udsættes for en sundhedsmæssig risiko som følge af mobning, får virksomheden altid først mulighed for at løse problemerne, før Arbejdstilsynet evt. afgiver påbud. Arbejdstilsynet afgiver påbud i de tilfælde, hvor virksomheden ikke kommer med en tilkendegivelse over for Arbejdstilsynet om at ville løse problemerne på en tilfredsstillende måde, eller hvor virksomheden, trods en tilfredsstillende tilkendegivelse, ikke har løst problemerne inden for den fastsatte tidsramme.

Siden 2001 har arbejdsmarkedets parter haft mulighed for at indgå kollektive overenskomster om mobning. Arbejdstilsynet går ikke ind i sager om mobning, hvis der er indgået en kollektiv overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter, der forpligter parterne til at føre tilsyn med overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser vedrørende mobning. Denne begrænsning i Arbejdstilsynets tilsyn gælder dog ikke i forhold til ansatte, der ikke er dækket af overenskomsten, eller i tilfælde af, at aftaleparterne ikke vil rejse en sag.”

