



JUSTITSMINISTERIET

Administrationsafdelingen

Folketinget  
Retsudvalget  
Christiansborg  
1240 København K

Dato: 7. januar 2011  
Kontor: Personalekontoret  
Sagsnr.: 2010-9411-0018  
Dok.: JMF41038

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 210 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 1. november 2010. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Thomas Jensen (S).

Lars Barfoed

/

Rikke Steffensen

Slotsholmsgade 10  
1216 København K.

Telefon 7226 8400  
Telefax 3393 3510

[www.justitsministeriet.dk](http://www.justitsministeriet.dk)  
[jm@jm.dk](mailto:jm@jm.dk)

### **Spørgsmål nr. 210 fra Folketingets Retsudvalg (Alm. del):**

”Mener ministeren, at en leder i politiet kan lederrokers til en ny ledelsesmæssig funktion med ikke undersøgte påstande om stress? Hvad er politiets politik og eventuelle procedure for at hjælpe en leder med at komme på ret køl, hvis lederen har stresssymptomer? Er formodninger om stress grundlag nok for at forflytte en leder, og mener ministeren, at en leder, der formodes at have stress, straks kan varetage en ny og anden ledelsesfunktion?”

### **Svar:**

Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet en udtalelse fra Rigspolitiet, der har oplyst følgende:

”Rigspolitiet kan oplyse, at Rigspolitiet den 9. juni 2010 har udsendt en ny trivsels- og sygefraværspolitik for hele dansk politi, Rigspolitichefens A kundgørelse I, nr. 23.

Den fælles overordnede trivsels- og sygefraværspolitik sætter en ramme for udarbejdelsen af lokale trivsels- og sygefraværspolitikker ved at fastlægge retningslinjer for bl.a. forebyggende tiltag, opfølgning i sygesager og fastholdelsesinitiativer.

Politikken indeholder herunder en lang række forslag til lokale trivselstiltag rettet mod arbejdsmiljøet, der kan implementeres med henblik på forebyggelse af bl.a. stress. En forebyggende indsats mod stresssymptomer hos medarbejdere kan på lokalt niveau f.eks. ske i form af uformelle trivsels-/omsorgsaftaler, anvendelse af kollegastøtteordningen, arbejdets organisering, arbejdspladsindretning og sundhedsfremme.

Beslutningen om, hvilke initiativer der vil være rigtige at iværksætte i forhold til en medarbejder med stresssymptomer, vil altid bero på en konkret vurdering.

I relation til den sag, der er omtalt i spørgsmål nr. 204-207 fra Folketingets Retsudvalg (Alm. del), kan det supplerende oplyses, at Midt- og Vestjyllands Politi med henblik på forebyggelse af stress – som led i den samlede personalepolitik – har udarbejdet en politik på området.”

Midt- og Vestjyllands Politis politik vedrørende forebyggelse af stress vedlægges til orientering.