



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 11. august 2021
Kontor: HR-kontoret
Sagsbeh: Ditte Refsgaard
Sagsnr.: 2021-0030-6305
Dok.: 2065683

Besvarelse af spørgsmål nr. 1338 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 1338 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 14. juli 2021. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karina Lorentzen Dehnhardt (SF).

Nick Hækkerup

/

Trine Dahl

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 3392 3340
F +45 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 1338 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg:

”Vil ministeren kommentere artiklen ”Kræver garanti fra minister: Det må aldrig ske igen” fra BT.dk den 13. juli 2021 og redegøre for, hvad der er gjort for at rette op på, at en ledelse har gået forrest i at nedbryde en ansats psyke, og hvad man har foretaget sig for at hindre, at dette kan forekomme igen?”

Svar:

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

”1. Rigspolitiet har som arbejdsgiver et ansvar for at sikre, at der er en arbejdskultur i politiet, hvor alle trives, når de går på arbejde, og ingen medarbejdere eller ledere skal opleve, at deres personlige grænser bliver overskredet. Rigspolitiet har i marts 2021 i samarbejde med de faglige organisationer udarbejdet en politik om forebyggelse af krænkende handlinger. Politikken skal sikre, at både ledere og medarbejdere er opmærksomme på at skabe en kultur i det daglige med gode omgangsformer. Ud over politikken er der udarbejdet actioncard samt inspirationsmateriale til den lokale dialog på den enkelte arbejdsplads, som fx foregår på opfølgingsdialoger, årlige arbejdsmiljødrøftelser, sektionsmøder, MUS/LUS og lignende.

2. I politiet som helhed arbejdes der kontinuerligt med ledelsesmæssig opmærksomhed på organisatorisk robusthed, mental parathed og forebyggelse af belastninger hos medarbejderne. I regi af lederuddannelserne lægges der bl.a. vægt på lederens rolle og ansvar i relation til psykisk arbejdsmiljø i almindelighed og konkret i forhold til potentielle kilder til belastninger, herunder krænkende adfærd. Der lægges i den forbindelse både vægt på den mentale trivsels generelle betydning for det gode samarbejde og den mentale trivsels betydning for kvalitet og produktivitet i opgaveløsningen.

3. Rigspolitiet er opmærksom på at yde støtte, hvis politiets medarbejdere som følge af deres arbejde eller forhold på arbejdspladsen får brug for at tale med en psykolog. Psykologbistand er ét redskab blandt flere til at forebygge og begrænse virkningen af arbejdsmæssige belastninger og herved medvirke til at fastholde medarbejdernes trivsel. Støttesamtaler kan erfaringsmæssigt bidrage til at reducere eller afhjælpe moderate belastningsreaktioner.

Alle ledere og medarbejdere har adgang til sådanne individuelle, psykologiske støttesamtaler. Medarbejderne kan komme til psykolog gennem henvisning fra nærmeste leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller HR, eller man kan kontakte psykologen telefonisk og anonymt. Ledere kan henvise sig selv til psykologiske støttesamtaler. Henvendelser til psykologtjenesten registreres ikke på medarbejderens personalesag, og politiets psykologer er underlagt tavshedspligt jf. psykologloven.

4. Politiet har de sidste 4 år gennemført trivselsmåling, psykisk APV og ledelsevaluering efter et ensartet koncept. Målingen danner baggrund for strukturerede dialoger om trivsel, arbejdsmiljø og ledelse mellem medarbejderleder og medarbejdere, samt i ledelseskæden. Det samlede resultat drøftes i koncernledelsen, samt i det centrale SU og centrale arbejdsmiljøudvalg. Lokalt drøfter samarbejdsorganisationen og arbejdsmiljøgrupperne såvel målingen som de anonyme kommentarer der af afgivet. Målingen skal dels sikre et generelt billede af arbejdsmiljøet i politiet, samt sikre jævnlige drøftelser om trivsel, arbejdsmiljø og ledelse i hele organisationen, således at relevante problemstillinger håndteres.”

Rigspolitiet skal som alle andre arbejdsgivere sikre en god arbejdskultur og et godt arbejdsmiljø. Jeg har derfor noteret mig, at der hos Rigspolitiet gøres en stor indsats herfor, herunder ved forebyggende tiltag, dialog med medarbejderne og kontinuerlig ledelsesudvikling.