

RIGSPOLITIET

POLITI

POLITIETS
ARBEJDSMILJØ 2007

Arbejds miljøberetning pr. 1. januar 2008



| | | |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | RIGSPOLITICHEFENS FORORD | 3 |
| 2 | PRÆSENTATION AF POLITIET | 4 |
| 2.1 | Opgaver og organisation | 4 |
| 2.2 | Arbejds miljøpolitikken | 4 |
| 2.3 | Personalesammensætning..... | 5 |
| 2.4 | Personalepolitik og kompetenceudvikling | 6 |
| 2.5 | Sikkerhedsorganisationen | 7 |
| 3 | GENERELLE ARBEJDSMILJØFORHOLD..... | 8 |
| 3.1 | Ansvar | 8 |
| 3.2 | Personaleomsætning og fravær..... | 9 |
| 3.3 | Jobtilfredshedsundersøgelsen | 9 |
| 3.4 | Konklusion og vurdering af de generelle arbejdsmiljøforhold | 10 |
| 4 | POLITIETS INDSATSOMRÅDER..... | 11 |
| 4.1 | Indsatsområder 2006-07..... | 11 |
| 4.2 | Indsatsområder 2008 | 12 |
| 4.3 | Konklusion og vurdering af status for gennemførelse af arbejdsmiljøindsatsen | 15 |
| 5 | ARBEJDSPLADSVURDERINGEN | 16 |
| 5.1 | Væsentlige arbejdsmiljøproblemer i politiet | 17 |
| 5.2 | Arbejdsskader | 18 |
| 5.3 | Konklusion og vurdering af arbejdsmiljøet i politiet..... | 19 |
| 6 | SPECIFIKKE ARBEJDSMILJØTEMAER | 20 |
| 6.1 | Fysisk arbejdsmiljø | 20 |
| 6.2 | Wellness | 21 |
| 6.3 | Psykisk arbejdsmiljø | 23 |
| 6.4 | Konklusion og vurdering af arbejdet med specifikke arbejdsmiljøtemaer | 27 |
| 7 | SAMLET KONKLUSION | 28 |
| 8 | GRUNDLAGET FOR DE TALMÆSSIGE INFORMATIONER | 29 |
| 9 | BILAG | 30 |
| 9.1 | Bilag 1 - Liste over gennemsnitsalder og kønsfordeling..... | 30 |
| 9.2 | Bilag 2 – Sikkerhedsorganisationen i politiet..... | 31 |
| 9.3 | Bilag 3 – Oversigt over sygefravær | 32 |
| 9.4 | Bilag 4 – Jobtilfredshedsundersøgelsen | 34 |
| 9.5 | Bilag 5 – Oversigt over arbejdstilsynssager | 35 |
| 9.6 | Bilag 6 – Oversigt over arbejdsskader | 36 |
| 9.7 | bilag 7 – Psykologiske støttetiltag | 38 |

1 RIGSPOLITICHEFENS FORORD

Politiet har igennem mange år haft fokus på en forbedring af arbejdsmiljøet for de ansatte i dansk politi. Det sker ved at iværksætte arbejdsmiljømæssige tiltag i en række sammenhænge. Ved udformningen af politiets bygninger, ved indkøb af udrustning og materiel og ved tilrettelæggelsen af de forskellige arbejdspladser.

Jeg har fundet det rigtigt at lave en årlig status for de mange arbejdsmiljømæssige initiativer, der er taget i løbet af året. Den første beretning blev udsendt i 2006.

Arbejdsmiljøberetningen er bygget op efter det statslige systems koncept til udarbejdelse af arbejdsmiljøregnskab, STAR. Metoden er almindeligt anerkendt og anvendt, hvorfor beretningen kan sammenlignes med andre virksomheders arbejdsmiljøregnskab. Opbygningen af beretningen tænkes anvendt fremover, således at beretningen kan sammenlignes med politiets kommende arbejdsmiljøberetninger.

Den primære målgruppe for arbejdsmiljøberetningen er medarbejderne i politiet samt potentielt kommende medarbejdere. Redegørelsen er tilgængelig på politiets hjemmeside for enhver, der er interesseret i politiets interne arbejdsmiljø.

Rigspolitiet ønsker med arbejdsmiljøpolitikken at markere, at politiets mål er at skabe sikre, sunde og udviklende arbejdspladser, der kan anvendes til at tiltrække nye medarbejdere samt være et forbillede for andre virksomheder. Dette mål søges nået ved at arbejde systematisk med det interne arbejdsmiljø.

Det er mit håb, at denne beretning kan være en inspirationskilde for tilrettelæggelsen af arbejdsmiljømæssige initiativer på politiets mange arbejdspladser. Det er også mit håb, at beretningen eller dele heraf kan bruges i det videre arbejde med opbygningen af gode arbejdsmiljømæssige tiltag i de nye politikredse.

2007 har blandt andet været præget af politireformen, og de nye politikredse har tilpasset sikkerhedsorganisationerne til de nye strukturer. Det er med stor tilfredshed, at jeg har konstateret, at der blandt de ansatte har været stor interesse for sikkerhedsarbejdet, og at der som følge heraf er valgt ca. 400 nye medlemmer ind i sikkerhedsorganisationerne. Arbejdspladsvurderingerne gennemføres nu elektronisk, hvilket gør det muligt at gennemføre disse kortlægninger hvert år i stedet for som tidligere hvert 3. år.



Torsten Hesselbjerg
rigspolitichef

2 PRÆSENTATION AF POLITIET

2.1 OPGAVER OG ORGANISATION

Politiet skal i henhold til lov om politiets virksomhed § 1 "virke for tryghed, sikkerhed, fred og orden i samfundet. Politiet skal fremme dette formål gennem forebyggende, hjælpende og håndhævende virksomhed".

Politiets opgaver er i lovens § 2 fastlagt som:

- at forebygge strafbare forhold, forstyrrelse af den offentlige fred og orden samt fare for enkeltpersoners og den offentlige sikkerhed
- at afværge fare for forstyrrelse af den offentlige fred og orden samt fare for enkeltpersoners og den offentlige sikkerhed
- at bringe strafbar virksomhed til ophør samt efterforske og forfølge strafbare forhold
- at yde borgerne bistand i andre faresituationer
- at udføre kontrol og tilsynsopgaver efter gældende ret
- at yde andre myndigheder bistand efter gældende regler og
- at udføre andre opgaver, der følger af gældende ret eller i øvrigt har en naturlig tilknytning til politiets virksomhed.

Anklagemyndighedens opgave er i forbindelse med politiet at forfølge forbrydelser efter reglerne i retsplejeloven. Anklagemyndigheden varetages efter reglerne i retsplejelovens kapitel 10 (§§ 95-107) af Rigsadvokaten, Statsadvokaterne og Politidirektørerne.

Der er indgået en politisk aftale om politiets forhold for 2007-2010 (flerårsaftalen). I henhold til flerårsaftalen og Rigspolitichefens plan af 23. februar 2007 for udmøntning af aftalen (udmøntningsplanen) skal der i aftale-perioden særligt fokuseres på:

- ensartede korte responstider i hele landet
- ensartet høj kvalitet gennem uddannelse, specialisering og nye kompetencer
- udbygning af den lokale forankring og dialog om kriminalitetsproblemerne
- anvendelse af moderne IT i opgaveløsningen
- styringsreform med decentralisering og koordinering
- gennemførelse af fusionsprocessen med sammenlægningen af de hidtidige 54 politikredse til 12 nye politikredse

FREMTIDENS POLITI

Politireformen trådte i kraft 1. januar 2007 og indebærer, at Rigspolitiet vil fungere som en overordnet styrelse for politiet i hele landet, og at rigspolitichefen under ansvar over for justitsministeren har det overordnede faglige, økonomiske og forvaltningsmæssige ansvar for politiet. Rigsadvokatens faglige ledelsesbeføjelser i forhold til anklagemyndigheden suppleres med administrative kompetencer og styringsredskaber. Endvidere sker der en markant decentralisering af opgaver og ansvar til de 12 nye politikredse, der hver ledes af en politidirektør.

2.2 ARBEJDSMILJØPOLITIKKEN

Politiet skal være en arbejdsplads præget af trivsel og arbejdsglæde. En arbejdsplads, hvor et godt arbejdsmiljø danner rammen for faglig og personlig udvikling, og som giver medarbejderne mulighed for at udføre arbejde af høj kvalitet. Arbejdsmiljøet skal derfor prioriteres i alle relevante sammenhænge.

Ledelsen har et særligt ansvar for at sikre et godt og sundt arbejdsmiljø. Medarbejderne har pligt til at overholde sikkerhedsbestemmelser og er ansvarlige for deres egen sikkerhedsmæssige adfærd. Alle skal arbejde aktivt og målrettet for at forebygge arbejdsskader.

Ledere og medarbejdere skal samarbejde om og bidrage til et godt arbejdsmiljø. Der skal være en åben og ærlig kommunikation om alle arbejdsmiljøforhold, og der skal sikres relevant uddannelse og information om arbejdsmiljøforhold.

Med henblik på at fremme et godt og virksomt arbejdsliv i politiet arbejdes der med følgende områder:

- wellness
- psykisk arbejdsmiljø
- fysisk arbejdsmiljø



2.3 PERSONALESAMMENSÆTNING

Politiets personale består traditionelt af jurister, polititjenestemænd samt administrativt uddannede og servicemedarbejdere. I de senere år er der også ansat medarbejdere fra andre faggrupper blandt andet psykologer, fotografer, økonomer, IT-folk og terapeuter mv.

Det samlede personale i dansk politi udgør ca. 14.000 ansatte.

Medarbejderne i politiet var i 2007 fordelt således på de forskellige personalegrupper:

- jurister – 497
- polititjenestemænd – knap 11.000
- kontoransatte – 1.791
- civil ansatte og elever – 716.

Politiet har en kønsfordeling med 76,3 % mænd og 23,71 % kvinder. Gennemsnitsalderen er 43,6 år (opgjort den 31. december 2007). Tallene for 2002-2007 fremgår af afsnit 9.1 Bilag 1.

Jurister

Juristerne, der både er tilknyttet Rigspolitiet, anklagemyndigheden og politikredsene, ansættes af Justitsministeriet.

Administrativt personale

Personalet er placeret i politikredsene og anklagemyndigheden samt i Rigspolitiets afdelinger. Deres arbejdsområde er blandt andet journaliserings- og registreringsopgaver, økonomi- og regnskabsfunktioner samt kvalificeret sagsbehandling.

Servicemedarbejdere

Servicemedarbejderne er ansat til at varetage praktiske opgaver i politikredsene såsom intern postkørsel, pasning og almindelig vedligeholdelse af vognparken samt egentligt pedalarbejde i og omkring politistationerne. Til udførelse af visse håndværksmæssige opgaver er der ansat et antal håndværkere.

Arbejdsmiljø

Politiet har tilknyttet konsulenter (psykologer, terapeuter mv.) med henblik på at forbedre det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

2.4 PERSONALEPOLITIK OG KOMPETENCEUDVIKLING

Formålet med politiets overordnede personalepolitik er at

- anvise, hvorledes medarbejdernes individuelle ressourcer nyttiggøres bedst muligt
- skabe udviklende og tilfredsstillende arbejdsbetingelser, der kan sikre medarbejdernes behov for trivsel og udvikling
- sikre politiets evne til at udføre opgaverne fleksibelt, effektivt og kvalitetspræget
- skabe sammenhænge mellem arbejdsliv og familieliv.

Politiets overordnede personalepolitik angiver mål og principper og er opbygget som en række delpolitikker fra ansættelse til fratrædelse på områderne ansættelse - personaleudvikling - trivsel/tryghed - fratrædelse/afsked.

Politiet arbejder strategisk med kompetenceudvikling. Formålet er at sikre,

- at alle medarbejdere i dansk politi kan varetage deres opgaver på en effektiv, ansvarlig og professionel måde og levere service i overensstemmelse med et moderne demokratisk samfunds krav og forventninger til politiarbejde af høj kvalitet
- at medarbejderne skal kunne indfri borgernes forventninger om et synligt og tryghedsskabende politi, som udøver en aktiv forebyggende indsats, og som effektivt kan efterforske og forfølge begået kriminalitet.

Medarbejderne skal udføre politiarbejdet effektivt og målrettet på et analytisk grundlag. Dette skal sikres gennem en strategisk og systematisk kompetenceudvikling.

Kompetenceudviklingen tager udgangspunkt i følgende karriereveje:

- generalist
- medarbejder i nøglefunktion
- specialist
- leder.

Som led i gennemførelsen af politireformprocessen skal der ske en modernisering af politiets personale- og ledelsespolitik. En ny overordnet personale- og ledelsespolitik skal afspejle målsætningerne i politireformen. Det afgørende er, at politiet kan løfte fremtidens store krav og udfordringer, og at det sker på en måde, der er til gavn for borgerne, det omgivende samfund og for de ansatte i politiet. Den nye overordnede personale- og ledelsespolitik er udsendt 7. marts 2008.



Foto: Jagtvej 69. Kilde: Foto.politi.dk.

2.5 SIKKERHEDSORGANISATIONEN

Oversigt over sikkerhedsorganisationen i politiet ses i afsnit 9.2 bilag 2.

Sikkerhedsorganisationen i politiet er opbygget med et centralt sikkerhedsudvalg, hvor der sidder repræsentanter for de faglige organisationer på både medarbejder- og ledelsessiden.

I politikredse, hvor der er flere sikkerhedsudvalg, er der oprettet et hovedsikkerhedsudvalg, som skal planlægge og koordinere sikkerhedsudvalgenes arbejdsmiljøarbejde. Hovedsikkerhedsudvalget består af 2 arbejdsleder- og 2 sikkerhedsrepræsentanter valgt af og blandt medlemmerne i sikkerhedsudvalgene samt en daglig leder af sikkerhedsarbejdet/sikkerhedskordinator. Formand for hovedsikkerhedsudvalget er Politidirektøren eller en ansvarlig repræsentant, der kan handle på Politidirektørens vegne.

Sikkerhedsudvalgene består af 1 formand, 2 ledelsesrepræsentanter, 2 sikkerhedsrepræsentanter og en daglig leder af sikkerhedsarbejdet.

Under sikkerhedsudvalgene er der etableret en række sikkerhedsgrupper repræsenterende velafgrænsede afdelinger eller arbejdslederområder.

Sikkerhedsgrupperne består af den arbejdsleder, der har ansvaret for arbejdsområdet/afdelingen, og en sikkerhedsrepræsentant, der er valgt af medarbejderne. Ledelsesrepræsentanterne i sikkerhedsgrupperne har blandt sig valgt 2 medlemmer til sikkerhedsudvalget. Tilsvarende har sikkerhedsrepræsentanterne valgt 2 medlemmer til udvalget.

ARBEJDSMILJØUDDANNELSE

Rigspolitiet har - for at efterkomme et øget behov for uddannelse af sikkerhedspersonale - afholdt 6 kurser i 2007 for i alt 100 ansatte i sikkerhedsgruppens arbejdsmiljøuddannelse.

I forbindelse med etableringen af de nye politikredses/afdelingers sikkerhedsorganisationer som følge af politireformen er der blevet valgt ca. 450 nye medlemmer, som skal uddannes i 2008. Der er derfor i 2008 planlagt for afvikling af 24 kurser.

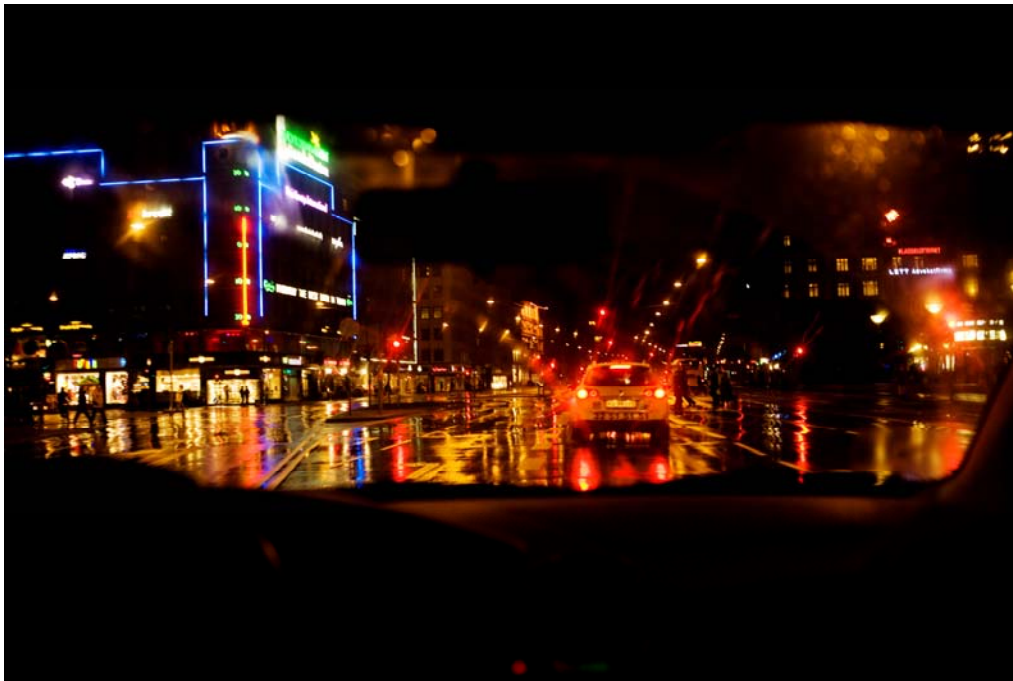


Foto: Patruljekørsel. Kilde: Foto.politi.dk

3 GENERELLE ARBEJDSMILJØFORHOLD

3.1 ANSVAR

Det er politiets ledelse, der i samråd med Sikkerhedsudvalget har ansvaret for, at arbejdsmiljøpolitikken bliver gennemført. Formålet er, at der er et godt arbejdsmiljø i politiet samt at arbejdsmiljøproblemer, der ikke kan løses indenfor en rimelig tid af tjenestestedet selv, bliver meddelt til Rigs politiet.

At skabe et godt og udviklende arbejdsmiljø er således en del af den daglige ledelse af politiet. Medarbejderne har pligt til at overholde sikkerhedsbestemmelser og er ansvarlige for deres egen sikkerhedsmæssige adfærd. Alle skal arbejde aktivt og målrettet for at forebygge arbejdsskader.

Da et godt og udviklende arbejdsmiljø i politiet er meget vigtigt for, at politiet kan opfylde sin mission, har ledelsen fastlagt en arbejdsmiljøpolitik, som er nærmere beskrevet i afsnit 4. Ledelsen har ansvaret for, at den fastlagte arbejdsmiljøpolitik følges.

En af sikkerhedsorganisationens vigtigste opgaver er at kontrollere, at arbejdsmiljøet i politiet ligger på et højt niveau.

Det vigtigste redskab, som sikkerhedsorganisationen har til denne kontrol, er arbejdspladsvurderingen (APV).

I arbejdsmiljøberetningen bliver der en gang om året redegjort for, i hvor høj grad arbejdsmiljøpolitikken bliver opfyldt.



Foto: Politiforretning. Kilde: Foto.politi.dk

3.2 PERSONALEOMSÆTNING OG FRAVÆR

Personaleomsætningen¹ i politiet og anklagemyndigheden var i 2007 på 8,4% med en nettoafgang på 2,1%. I 2006 var tallene henholdsvis 6,3% med en nettoafgang på 0,1% og i 2005 på 6,1% med en nettotilgangsprocent på 1,3%.

Det gennemsnitlige antal sygefraværsdage inkl. langtidssyge var i 2007 på 10,3 dage. Oversigt over sygefravær i politiet fremgår af afsnit 9.3 Bilag 3.

Til sammenligning havde hele Justitsministeriets område i samme periode et gennemsnitligt sygefravær 11,8, medens staten som helhed havde et gennemsnitligt sygefravær på 9,0 dage.

I 2006 var det gennemsnitlige sygefravær på 9,8 dage. Til sammenligning havde hele Justitsministeriets område i samme periode et gennemsnitligt sygefravær på 10,8 dage, medens staten som helhed havde et gennemsnitligt sygefravær på 8,6 dage

I 2005 var det gennemsnitlige sygefravær på 9,8 dage, medens Justitsministeriet havde 10,6 dage, og staten som helhed havde 8,2 dage.

3.3 JOBTILFREDSHEDSUNDERSØGELSEN

Som led i opfølgningen på flerårsaftalen 2004-2006 og senest på flerårsaftalen for 2007-2010 og Politiets ResultatEvalueringSystem (PRES) blev det i 2004 besluttet at gennemføre årlige jobtilfredshedsundersøgelser i samtlige politikredse og afdelinger.

For jobtilfredshedsundersøgelsen i 2007 var der en svarprocent på i alt 70,70% mod en svarprocent på 69% i 2006, 68% i 2005 og 48% i 2004.

Undersøgelsen i 2007 viste tilfredshed 2,58 (på en skala fra 1-4) med den generelle trivsel i politiet. Den viste også, at der var tilfredshed med området 'ledelse' (2,56), men ikke tilfredshed med området 'strategi og mål' (2,06).

Undersøgelsen viste en tilbagegang på samtlige områder, og at den generelle trivsel er gået tilbage fra 3,06 i 2006 til 2,58 i 2007. Undersøgelsen skal ses i lyset af iværksættelsen af politireformen i 2007, hvor der er sket store ledelsesmæssige og organisatoriske ændringer. I den sammenhæng er det glædeligt, at området 'ledelse' er vurderet højest af samtlige områder. Landsresultatet fremgår af afsnit 9.4 Bilag 4.

Politikredsene/afdelingerne har fået tilsendt egne tal med henblik på opstilling af lokale mål, der reflekterer de områder, som politikredsene/afdelingerne skal arbejde på at forbedre. Næste jobtilfredshedsundersøgelse gennemføres i 2008.

¹ Kilde: ISOLA, Personalestyrelsen

3.4 KONKLUSION OG VURDERING AF DE GENERELLE ARBEJDSMILJØFORHOLD

Personaleomsætningen i politiet og anklagemyndigheden er steget fra 2006 til 2007. Personaleomsætningen er dog fortsat lav og indikerer således ikke arbejdsmiljøproblemer.

Sygefraværet er ikke faldet fra 2005 til 2007, men er steget med gennemsnitligt 0,5 dage. Politiets sygefravær ligger lavere end inden for hele Justitsministeriets område i øvrigt, men højere end det samlede fravær for hele statens område, der er dog også er steget, men med gennemsnitlige 0,4 dage. Da sygefraværet er stabilt og ligger tæt på sygefraværet for hele statens område, indikerer det ikke umiddelbart tegn på arbejdsmiljøproblemer.

Jobtilfredshedsundersøgelsen viste, at der er tilfredshed med den generelle trivsel i politiet, men at der er tilbagegang fra en generel stor tilfredshed i 2006. Der er tilbagegang på samtlige områder, hvilket skal ses i lyset af iværksættelsen af politireformen i 2007.



Foto: Jagtvej 69. Kilde: Foto.politi.dk.

4 POLITIETS INDSATSOMRÅDER

4.1 INDSATSOMRÅDER 2006-07

SYSTEMATISK ARBEJDSMILJØARBEJDE

Et grundlæggende redskab for sikkerhedsarbejdet i politiet er arbejdspladsvurderingen af alle arbejdspladser. Alle politikredse/afdelinger skal sørge for, at der findes en ajourført arbejdspladsvurdering for tjenestestedet. Arbejdspladsvurderingen udarbejdes i samarbejde med sikkerhedsorganisationen.

Hvis der sker ulykker under arbejdet eller tilløb til ulykker, skal hændelsesforløbet hurtigst muligt undersøges. Hvis sikkerhedsgruppen får kendskab til, at medarbejdere har udviklet - eller er ved at udvikle - arbejdsbetingede lidelser, skal forholdene ligeledes undersøges.

Der arbejdes systematisk med psykologbistand i forbindelse med voldsomme hændelser og i forbindelse med problemer hos personalet, hvor en målrettet psykologindsats kan forventes at have gavnlig virkning.

Rigspolitiet etablerede den 1. januar 2004 en arbejdsmiljøsektion for at fremme og understøtte arbejdsmiljøindsatsen i politiet, herunder at sætte fokus på betydningen og vigtigheden af et godt arbejdsmiljø samt styrke den generelle indsats for et godt arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøsektionen har taget en række initiativer, som er beskrevet under afsnittet specifikke arbejdsmiljøindsatsområder.

4.2 INDSATSOMRÅDER 2008

OVERORDNEDE INDSATSER

Rigspolitiet vil afholde et årligt seminar for de daglige sikkerhedsledere/sikkerhedskoordinatorer i politikredsene/afdelingerne for at skabe et forum for erfaringsudveksling og for at informere om se-neste nyt på arbejdsmiljøområdet.

I 2008 skal alle politikredse og afdelinger gennemføre arbejdspladsvurderingen elektronisk.

Alle nyvalgte i sikkerhedsorganisationen skal i løbet af 2008 have gennemført sikkerhedsgruppens arbejdsmiljøuddannelse.

På baggrund af arbejdspladsvurderingerne, opfølgning af Arbejdstilsynets besøg i politikredsene og politireformen har Rigspolitiet planlagt følgende indsatser, der skal understøtte de lokale indsatser:

WELLNESS

Kortlægning- og udviklingsaftale med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)

Rigspolitiet iværksætter i 2008 et projekt med henblik på kortlægning af wellness-aktiviteterne, samt helbredsprofilering af alle ansatte i politiet med henblik på bedst mulig udnyttelse af tilstedeværende ressourcer.

Projektet gennemføres af NFA som et uvildigt forskningsprojekt i perioden maj 2008 – april 2010. Dette forskningsprojekt vil indeholde følgende delelementer:

- Fokusgruppeinterviews med ansatte, der benytter/har benyttet sig af wellness konsulenternes tilbud
- En kortlægning af helbredsprofilen i politiet, gennemført som en spørgeskemaundersøgelse for alle ansatte. Denne forventes foretaget november 2008
- Fokusgruppeinterviews med ansatte, der ikke har benyttet sig af wellness konsulenternes tilbud, for derigennem at undersøge barrierer
- Et katalog som NFA udarbejder på grundlag af ovenstående. Dette katalog vil indeholde anbefalinger til mulige ændringer, omprioriteringer og fremtidige fokusområder i wellness konsulenternes arbejde
- Eventuel evaluering af ovennævnte ændringer

Alle tiltag er rettet mod alle ansatte i politiet.

I projektet lægger NFA og Rigspolitiet vægt på, at efterfølgende data kan være af national interesse og derfor bør være tilgængelig for andre virksomheder, private som offentlige, til inspiration og øget fokus på sundhedsfremmende tiltag i virksomhedsregi.

Helbredsundersøgelse af personale i skiftetjeneste

Som opfølgning på den landsdækkende helbredsundersøgelse fra 2006 påbegyndes undersøgelsen i januar 2008 og vil blive afviklet og afsluttet i én politikreds ad gangen. Undersøgelsen vil afvikles frem til 2010 og vil medvirke til at klarlægge eventuelle arbejdsmiljømæssige belastninger som følge af skiftetjeneste, så der på den baggrund eventuelt kan iværksættes forebyggende tiltag.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Psykologtjenestens indsatsområder for 2008 vil i høj grad være præget af politiets aktuelle situation i relation til implementeringen af politireformen. Aktiviteterne vil således overordnet bestå af opgaver knyttet til de iværksatte, reformunderstøttende tiltag og til de mere generelle, igangværende tiltag inden for det psykiske arbejdsmiljø. Der vil til stadighed ske en tilpasning og videreudvikling af de eksisterende reformunderstøttende tiltag.

Efterhånden som reformarbejdet ressourcemæssigt begrænses, vil der ske en udvikling af mere traditionelle tiltag inden for det psykiske arbejdsmiljø. Dette drejer sig blandt andet om forskellige for-mer for forebyggelse af stress og udbrændthed. Det må dog forventes, at de reformrelaterede aktivi-teter stadig vil være omfattende, og at de også i 2008 vil lægge beslag på mange ressourcer i Psyko-logtjenesten.

Udover de reformrelaterede aktiviteter vil Psykologtjenesten - i det omfang det er muligt - til stadighed arbejde med at forbedre, tilpasse og videreudvikle de eksisterende tiltag inden for det psykiske arbejdsmiljø. Dette drejer sig blandt andet om konceptet for støtte til personer, der udsættes for voldsomme hændelser, supervision af videoafhørere samt diverse forebyggende aktiviteter i forhold til 112-operatører, NITEC, missionsudsendte mm.

I 2008 vil der være fokus på forsat at styrke arbejdsindsatsen indenfor psykologi og det psykiske arbejdsmiljø blandt andet ved målrettet at fokusere på at koordinere arbejdsindsatsen inden for de forskellige områder af politiet. Dette drejer sig blandt andet om arbejdsmiljøarbejde i relation til kredse samt i forhold til samarbejdet med Politiskolen, Personaleafdelingen og med diverse specialfunktioner.

Målet er - gennem en koordineret indsats - at optimere og videreudvikle det tværfaglige samarbejde. Dette drejer sig både om samarbejde med forskellige politienheder og funktioner, men også om samarbejdet med andre faggrupper som for eksempel sociologiske, kriminologiske og antropologiske. Desuden vil der i de kommende år ligge en særlig udfordring i på bedste måde at få arbejdet med uddannelsesreformen til i den sidste ende at understøtte og forbedre indsatsen i forhold til det psykiske arbejdsmiljø indenfor politiet.

Rigspolitiets Psykologtjeneste blev i 2007 en selvstændig enhed under Logistikafdelingen, men der vil i 2008 fortsat være et tæt samarbejde med Arbejdsmiljøsektionen og vi vil blandt andet arbejde på, med oplæg og arrangementer, i fællesskab at understøtte de nye sikkerhedsorganisationer i arbejdet med at etablere sig. På sigt skal vi ligeledes udvikle metoder til at understøtte det lokale arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.

De fleste politikredse arbejdede i 2007 på at få etableret en ny sikkerhedsorganisation og med at få gennemført den elektroniske arbejdspladsvurdering og efterfølgende handlingsplaner. Psykisk arbejdsmiljø figurerer lige nu primært med problemstillinger, som har hovedoverskriften 'reform og forandring'. Dette arbejde må forventes at fortsætte i 2008 og efterhånden blive udbygget med mere generelle problemstillinger inden for det psykiske arbejdsmiljøområde.

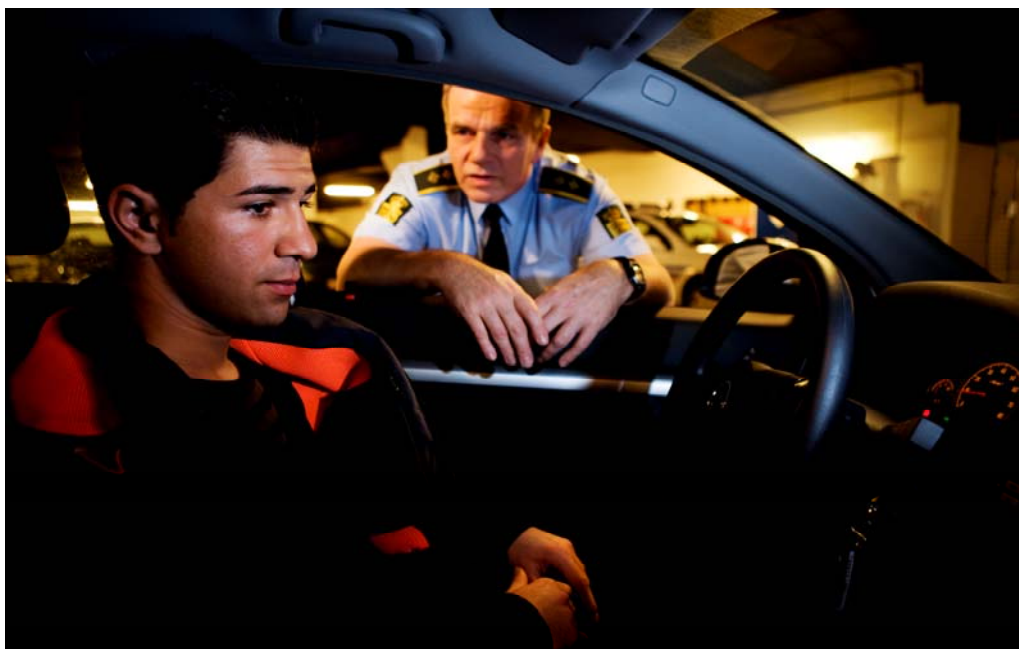


Foto: Aspirant. Foto.politi.dk.

FYSISK ARBEJDSMILJØ

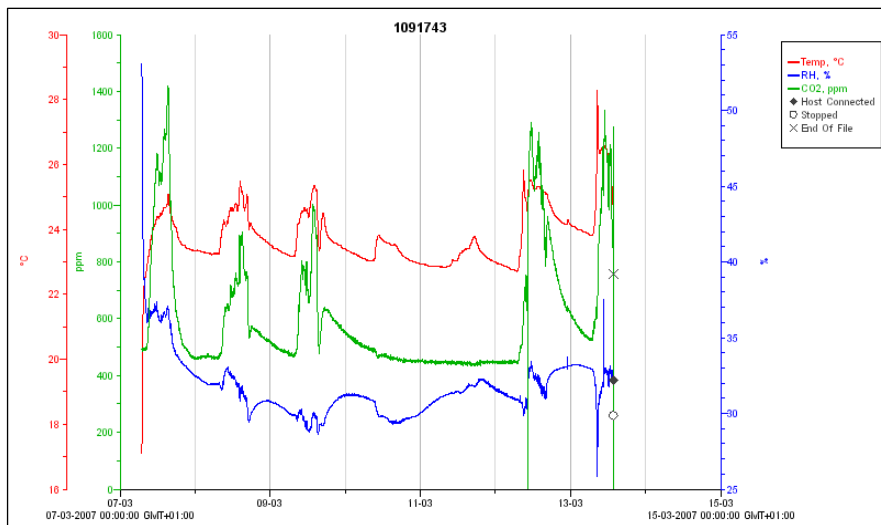
Medarbejderne udsættes for en række fysiske og ergonomiske påvirkninger i deres arbejde. Fysiske påvirkninger i form af støj, temperatur, træk, kemiske produkter mv. Ergonomiske påvirkninger i form af faktorer, der belaster bevægeapparatet, det vil sige kroppens muskler, sener og led med tilhørende kar og nerver.

De ergonomiske påvirkninger skal være af en karakter, så medarbejderen kan arbejde, uden at der på grund af påvirkninger sker skader på bevægeapparatet. Der skal udfindes et aktivitetsniveau, som medarbejderne kan arbejde på igennem et helt arbejdsliv, og i den forbindelse bevare funktionsniveau og arbejdsevne samt undgå sygemelding og for tidligt arbejdsophør.

Det drejer sig ikke kun om at reducere de ergonomiske påvirkninger til det mindst mulige. En vis aktivitet i en rimelig mængde og af en rimelig varighed er sundt.

Politiet skal derfor arbejde på at begrænse skadelige påvirkninger på grund af de fysiske og ergonomiske forhold i arbejdet og sørge for en passende variation. Også de skadelige fysiske påvirkninger skal reduceres. Dette skal ske gennem såvel en individuel indsats rettet mod den enkelte medarbejder som en indsats overfor arbejdspladsen.

Arbejds miljøafsnittet vil fortsat arbejde på indsatsområder som fx indeklima, belysning og støj samt ergonomiske påvirkninger fra tungt fysisk arbejde og ensidige belastende arbejdsstillinger.



Figur 1.: Måling af indeklima, Kilde: Rigspolitiet.

4.3 KONKLUSION OG VURDERING AF STATUS FOR GENNEMFØRELSE AF ARBEJDSMILJØINDSATSEN

Politiet har med oprettelsen af en central arbejdsmiljøsektion og en udvidelse af Psykologtjenesten styrket arbejdsmiljøindsatsen og sat fokus på betydningen og vigtigheden af et godt arbejdsmiljø samt øget den generelle indsats for et godt arbejdsmiljø.

Som det fremgår af afsnit 4.1 Indsatsområder 2006-07 og afsnit 6. Specifikke arbejdsmiljøindsatser, er der blevet iværksat mange initiativer inden for områderne sundhedsfremme (wellness) samt fysisk og psykisk arbejdsmiljø med henblik på at gennemføre arbejdsmiljøpolitikken.

Som det fremgår af afsnit 4.2 Indsatsområder 2008, vil dette arbejde fortsætte. Der vil fortsat blive sat fokus på forebyggende tiltag i forhold til en eventuel negativ påvirkning af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø som følge af politireformen i 2007 og belastende operative indsatser.



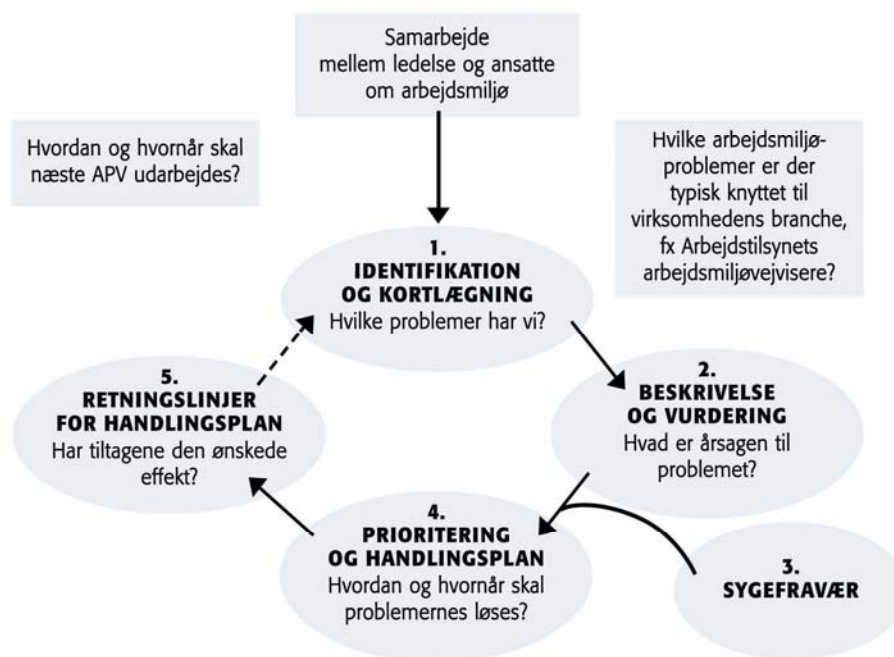
Foto: Natpatrulje – fund af våben. Kilde: Foto.politi.dk

5 ARBEJDSPLADSVURDERINGEN

Der er grundet gennemførelsen af politireformen i 2007 ikke gennemført en landsdækkende arbejdspladsvurdering, APV, i 2007.

Selv om der ikke har været afviklet en landsdækkende APV i 2007 har politikredsene løbende foretaget vedligeholdelse af arbejdspladsvurderingerne ved for eksempel:

- ændring i arbejdets organisering
- udvidelser eller ombygninger
- indførelse af ny teknologi
- planlægning af den enkelte ansattes arbejdsfunktioner samt
- løbende prioritering og ajourføring af eventuelle handlingsplaner.



Figur 2.: Arbejdspladsvurderingens 5 elementer.

Politiet gennemfører fremover arbejdspladsvurderingen i elektronisk form. Der er indkøbt et APV-system, Workcyclus, som er et internetbaseret arbejdsmiljøsystem, der giver overblik over arbejdsmiljøtilstanden og gør arbejdsmiljøet målbart og synligt på alle niveauer i organisationen. Med Workcyclus kan sikkerhedsorganisationens medlemmer kortlægge og analysere arbejdsmiljøet på forud definerede spørgeskemaer og arbejde direkte videre med systemgenererede handlingsplaner.

I 2007 er der gennemført pilotprojekt med APV-systemet i Bornholms Politi. Efterfølgende er arbejdspladsvurderingen igangsat i Midt- og Vestjyllands Politi, Logistik-, Efterforsknings-, Udlændinge-, Færdsels- og Beredskabsafdelingen samt Retspsykiatrisk Klinik.

I forbindelse med indførelse af den elektroniske APV er der gennemført orienteringsmøder for alle Politikredse og Rigspolitiets afdelinger. Der er endvidere afholdt workshops for sikkerhedsorganisationen i ovenstående kreds og afdelinger, hvor den praktiske brug af systemet er gennemgået.

Opstart af arbejdspladsvurderingen i de resterende kredse og afdelinger finder sted i marts 2008.

5.1 VÆSENTLIGE ARBEJDSMILJØPROBLEMER I POLITIET

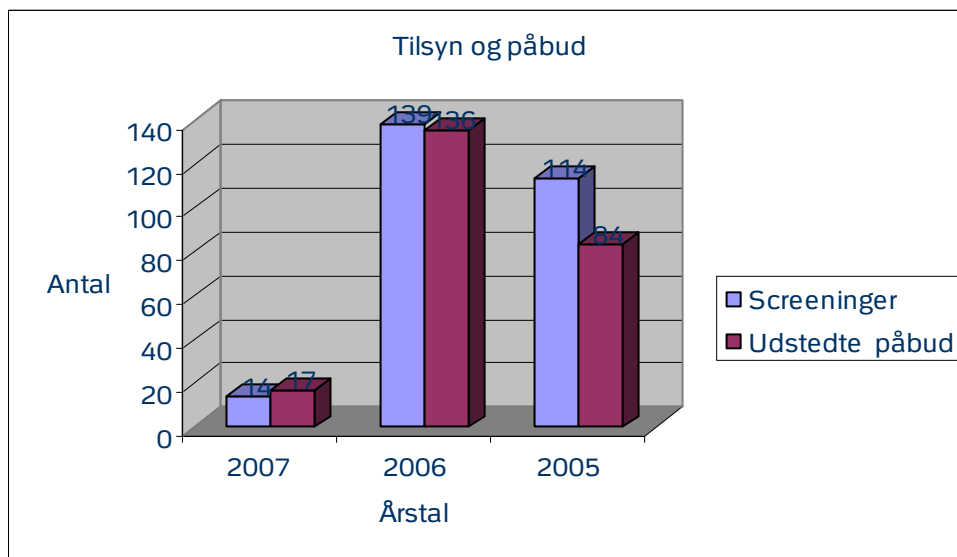
Arbejdstilsynet har udgivet 48 arbejdsmiljøvejvisere, som beskriver de forskellige branchers væsentligste arbejdsmiljøproblemer. De vigtigste arbejdsmiljøvejvisere for politiet er arbejdsmiljøvejviserne 34 og 27 for henholdsvis militær og politi samt kontor og administration.

De væsentligste arbejdsmiljøproblemer for politiet er risiko for ulykker, støj, ergonomi, psykisk arbejdsmiljø og indeklima. Disse områder bør have særlig bevågenhed i arbejdsmiljøarbejdet.

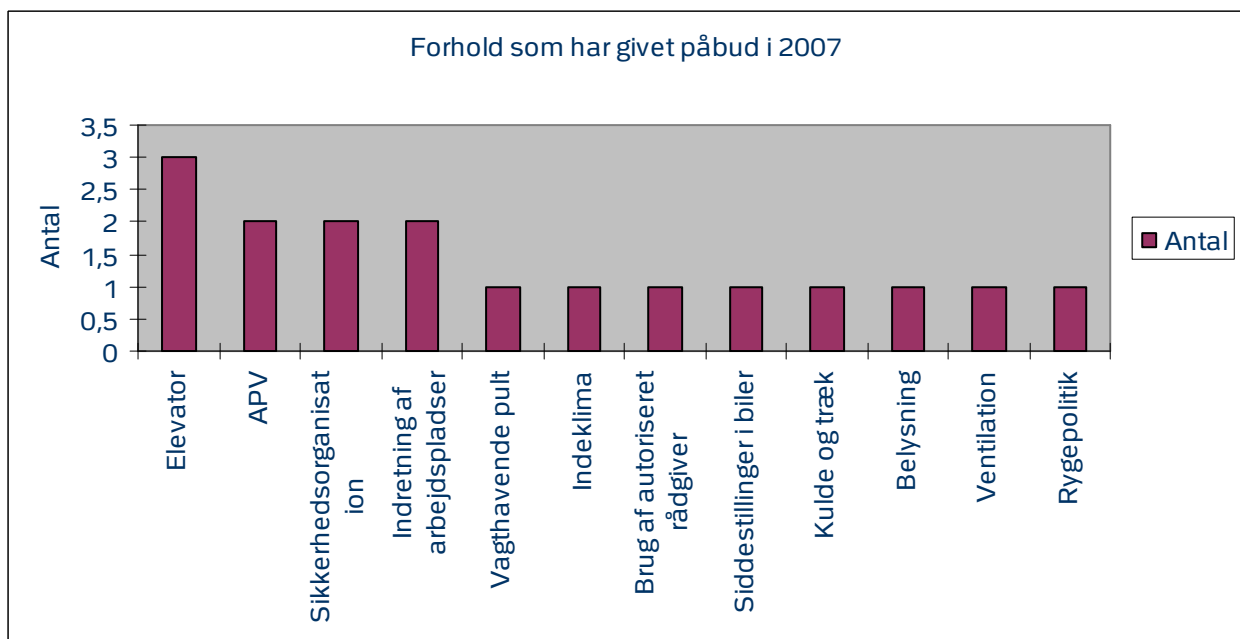
ARBEJ DSTILSYNETS SCREENINGSBESØG

Arbejdstilsynet skal screene arbejdsmiljøet fra 1. januar 2005 og 7 år frem i alle de ca. 200.000 danske virksomheder med ansatte. Herefter skal alle virksomheder screenes hvert tredje år.

En screening er et kort besøg, hvor Arbejdstilsynet vurderer, om virksomheden lever op til lovgivningens krav. Er lovkravene ikke opfyldt, vil Arbejdstilsynet udtage virksomheden til et gennemgribende tilsyn, det såkaldte tilpassede tilsyn. Oversigten over AT-sager fremgår af afsnit 9.5 Bilag 5.



Figur 3.: Arbejdstilsynets tilsyn og afgivne påbud i 2005, 2006 og 2007.



Figur 4.: Forhold som i 2007 har givet påbud fra Arbejdstilsynet.

5.2 ARBEJDSSKADER

De arbejdsskader, der er sket i politiet indenfor de seneste 8 år, fremgår af afsnit 9.6 Bilag 6. 19,8% af ulykkerne er sket i forbindelse med anholdelser, 15,8% er sket under uddannelsen af politieleverne på Politiskolen, og 10,3% er sket under patrulje i konkrete opgaver.

Arbejdsskaderne inden for samme periode er fordelt med 36,6% på forstuvning/forvridning/forstrækning. Bløddelsskader i form af slag og blå mærker udgør 13,6%, tandskader udgør 4,0%, sårskader udgør 3,9% og psykiske skader udgør 3,9% af skaderne. Antallet af indre kvæstelser er steget markant til 11 tilfælde og antallet af smittefare for Aids er faldet markant til 1 tilfælde. Antallet af sårskader er faldet markant til 30 tilfælde og ætsninger er faldet til 2 tilfælde mod 14 tilfælde året før, hvor der var usædvanligt mange ætsninger på området.

Politiskolen og politikredsene har fokus på nedbringelse af antallet af arbejdsskader og arbejder systematisk med at vurdere alle arbejdsskadesager i sikkerhedsudvalgene med henblik på iværksættelse af forebyggende indsatser. Rigspolitiet har ligeledes nedsat en tværfaglig arbejdsgruppe, der løbende følger udviklingen inden for arbejdsskader med henblik på iværksættelse af forebyggende tiltag.

Nogle politikredse/afdelinger benytter vejledninger om forebyggelse af arbejdsulykker udarbejdet af Branchearbejds miljørådet (BAR) for Service- og Tjenesteydelser. Disse vejledninger findes på Polnet/Administration/Personale/Arbejds miljø.

Rigspolitiet afholder kurser i tunge løft og indretning af edb-arbejdspladser, ligesom der afvikles kurser i håndtering af voldsomme hændelser (psykisk belastende oplevelser), herunder anvendelse af psykologiske støttetiltag og uddannelse af kollegastøttepersoner.

5.3 KONKLUSION OG VURDERING AF ARBEJDSMILJØET I POLITIET

Der er grundet iværksættelsen af politireformen 2007 ikke gennemført en landsdækkende arbejdspladsvurdering (APV) i 2007.

Den næste landsdækkende APV er i elektronisk form og er blevet gennemført i efteråret 2007 for nogle politikredse. I foråret 2008 følger de resterende politikredse/afdelinger.

De væsentligste arbejdsmiljøproblemer for politiet er risiko for ulykker, støj, ergonomi, psykisk arbejdsmiljø og indeklima. Disse områder bør have særlig bevågenhed i arbejdsmiljøarbejdet.

Statistikken over arbejdsulykker peger på, at der er sket ulykker i forbindelse med anholdelser, ulykker under uddannelsen af politieleverne på Politiskolen og ulykker under patrulje i konkrete opgaver. Disse forhold skal sikkerhedsorganisationerne være særligt opmærksomme på, hvilket også har været tilfældet. Det er typisk forstuvninger, forvridninger, forstrækninger samt bløddelsskader i form af slag og blå mærker der udgør skaderne. Det er sket en markant stigning i indre kvæstelser i forhold til gennemsnittet for forrige år, medens der er sket et markant fald i smittefare for Aids, sårskader og ætsninger, hvilket er meget positivt. I forhold til smittefaren for Aids er der fra Rigspolitiet udsendt en pjece til forebyggelse af netop denne fare.

Det anbefales at anvende Branchearbejds miljørådet for Service- og Tjenesteydelsers branchevejledning om forebyggelse af arbejdsskader.



Foto: Patruljekørsel. Kilde: Foto.politi.dk

6 SPECIFIKKE ARBEJDSMILJØTEMAER

6.1 FYSISK ARBEJDSMILJØ

Rigspolitiets fysioterapeut har haft en lang række opgaver i kredsene, afdelinger og hos Anklagemyndigheden. Opgaverne har fordelt sig på følgende områder:

- individuel rådgivning af medarbejdere
- rådgivning af medarbejdergrupper med specifikke arbejdsfunktioner
- undervisning i ergonomisk arbejdsmiljø ved computer-arbejde
- vejledning til arbejdspladsen om indretning af lokaler, inventar, tekniske hjælpemidler og arbejdsredskaber.

Medarbejdere i kredsene, afdelinger og hos Anklagemyndigheden har afprøvet specielle arbejdsstole og IT-hjælpemidler og har efter afprøvningsperioden fået bevilget arbejdsstole og hjælpemidler. Fysioterapeuten foretager en vurdering af behov for anskaffelse af specielt inventar på baggrund af en vurdering efter afprøvningsperioden og medarbejderens tilbagemelding.

PJECE OM ARBEJDSMILJØ VED COMPUTER-ARBEJDE

Der er på Polnet udsendt en pjeces om arbejdsmiljø ved computer-arbejde. I pjecen gennemgås de forhold, der spiller en rolle i arbejdsmiljøet ved computer-arbejde, og hvad såvel ledelsen som de enkelte medarbejdere kan gøre for at undgå "museskader". Pjecen kan også anvendes, når sikkerhedsorganisationen vurderer arbejdsmiljøet ved computer-arbejde generelt og specifikt i forbindelse med udarbejdelse af arbejdspladsvurderinger.

Pjecen indeholder information om, hvordan smerter opstår på grund af computer-arbejde, symptomer og sygdomme, forebyggelsesmuligheder, ergonomi og indeklima.

ARBEJDSPLADSBRUGSANVISNINGER

Hvis ansatte arbejder med stoffer og materialer, som er mærket med en orange faremærkat, eksempelvis giftig eller brandfarlig, skal der forefindes en arbejdspladsbrugsanvisning for stoffet. Arbejdspladsbrugsanvisningen skal blandt andet beskrive stoffets sammensætning, hvordan man beskytter sig mod skadelige påvirkninger, opbevaringskrav og hvordan stoffet bortskaffes. Yderligere krav til arbejdspladsbrugsanvisninger fremgår af Arbejdstilsynets At-vejledning C.O.11.

Rigspolitiets Arbejdsmiljøsektion kan udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger, hvis der arbejdes med mærkningspligtige stoffer og materialer. På Polnet ligger der arbejdspladsbrugsanvisninger for fingeraftrykspulverne og våbenrensolie. Brugsanvisningerne ligger under Administration/Personale/Arbejdsmiljø /Brugsanvisninger.

INDEKLIMA-, LYS- OG STØJMÅLINGER

Rigspolitiets Arbejdsmiljøsektion har mulighed for at foretage målinger af temperatur, luftfugtighed og kuldioxid indhold i luften. Herudover foretages målinger af lysstyrke og støj.



Foto: Brüel & Kjær lydtrykmåler type 2250.



Foto: YFE Lysmåler model YF-172.

HØREOVERVÅGNINGSPROGRAM FOR STØJUDSATTE MEDARBEJDERE

Rigspolitiet iværksatte i 2005 og 2006 et projekt til undersøgelse af hørelsen hos skydeledere, hundeførere, medarbejdere i Aktionsstyrken, våbenmekanikere og faste motorcykelbetjente i Rigspolitiets færdselsafdeling. Personalegrupperne er udvalgt, idet de udsættes for store støjbelastninger i forbindelse med deres arbejde. Formålet med undersøgelsen er at konstatere, om disse personalegruppers hørelse beskyttes tilstrækkeligt i forbindelse med deres arbejdsrelaterede støjbelastning. Resultatet af undersøgelsen forelå medio 2007. Af undersøgelsen fremgår det, at der ikke er registreret væsentlige ændringer i hørelsen hos målgruppen set i forhold til kontrolgruppen. Politiet gennemfører en opfølgende undersøgelse hvert 5. år for at registrere eventuelle ændringer i målgruppens hørelse og for til stadighed at kunne beskytte medarbejdernes hørelse tilstrækkeligt. Den endelige rapport blev udsendt via rundskrivelse den 14. november 2007

ARBEJDSMILJØPULJEN

Rigspolitiet oprettede i 2001 en arbejdsmiljøpulje, hvorfra midler skal anvendes til at gennemføre forbedringer på områder, der som udgangspunkt er påvist via arbejdspladsvurderingerne. I løbet af 2007 blev opgaven overdraget til politikredsene, da de økonomiske midler nu indgår i politikredsenes driftmidler.

6.2 WELLNESS

SUNDHEDSFREMMENDE FORANSTALTNINGER

Rigspolitiet har siden 2001 haft en gruppe af wellness konsulenter, der tilbyder alle medarbejdere individuel og generel information om og vejledning i genoptræning og skadesforebyggende træning, god form og sunde vaner for at sikre et sundt, aktivt og velafbalanceret arbejds- fritids- og familieliv (work-life balance). Dette både målrettet den enkelte medarbejder, såvel som personalegrupper og tjenestesteder.

Wellness konsulenterne arbejder ud fra, at politiet skal være en arbejdsplads med et sundhedsfremmende miljø med medarbejdere, der hver for sig bestræber sig på at udvikle og fastholde sunde vaner og tager i dette arbejde afsæt i WHO's definition af sundhed: "Sundhed er en tilstand af fuldkommen fysisk, psykisk og social velvære og ikke blot et fravær af sygdom.". Sundhedsfremmende foranstaltninger skal medvirke til, at medarbejderen kan træffe informerede valg og derved tage kontrol over og forbedre sit eget helbred.

De sundhedsfremmende foranstaltninger tager afsæt i den enkelte ansattes funktionsevne i forhold til dennes arbejdsopgaver og arbejder gennem nedenstående tre planer på at understøtte og bidrage til, at der er en sundhedsfremmende forståelse både hos den enkelte og hos personalegruppen som helhed, samt et sundhedsfremmende miljø på alle tjenestesteder:

- oplysnende: gennem information, videnskabelse og dialog
- ændrende: gennem samtale, undervisning og træning
- understøttende: medvirkende til en positiv opbygning og udvidelse af tjenestestedets sundhedsfremmende kultur.

Wellness konsulenterne arbejder i samtlige politikredse, Rigspolitiets afdelinger, i Grønland og på Færøerne.

I 2007 har konsulenterne været på 401 vedligeholdende besøg i de 12 politikredse.

Med afsæt i den enkelte ansattes arbejds-, fritids- og sociale liv tilbyder wellness konsulenterne at assistere den enkelte ansatte med følgende sundhedsfremmende tiltag. Dette sker på baggrund af frivillige, fortrolige, personlige samtaler og individuelle henvendelser med henblik på at fastholde den enkelte i arbejde, samt fremme den enkeltes velvære og trivsel:

- **Genoptræninger**

Konsulenterne assisterer den enkelte med individuelt planlagte genoptræninger efter operationer og/eller skader af enhver art uden hensyntagen til, hvor og hvornår den oprindelige skade er sket med henblik på at genfinde og/eller fastholde den ansattes arbejdsevne. Genoptræningen foretages ofte i samråd med den ansattes egen læge eller anden behandler og altid efter, at den ansatte har fået stillet en diagnose.

- **Skadesforebyggende træning – forebyggende indsats i form af almen fysisk træning og øvelser**
Konsulenterne udarbejder øvelser og træningsprogrammer til brug individuelt eller i grupper med henblik på en reducere af muskelskelet smerter, spændinger og andre gener som følge af ensidigt arbejde og/eller en inaktiv hverdag.
- **Alle former for fysisk træning**
Konsulenterne træningsplanlægger efter ønske og behov for grupperinger i politiet med specifikke behov. Det kunne for eksempel dreje sig om motorcykelbetjent, hundeførere, livvagter, aktionsstyrken og medarbejdere med meget stillesiddende arbejde.
- **Kost og ernæring**
Med udgangspunkt i den enkeltes hverdag og behov underviser og vejleder konsulenterne omkring sund og hensigtsmæssig ernæring
- **Livsstil**
Gennem frivillige, individuelle samtaler og diverse foredrag, temadage og kampagner, informerer og vejleder konsulenterne omkring faktorerne for et sundt og aktivt arbejds- fritids- og familieliv for at give alle muligheden for at træffe et informeret og velovervejet valg. (Ved individuelle samtaler kan konsulenterne - såfremt det ønskes - måle den enkeltes blodtryk og vejlede omkring rygestop og alkoholproblematikker).
- **Motionsrum og – udstyr**
Gennem personlige møder og efter vurdering af eksisterende motionsudstyrs sikkerhed og anvendelighed vejleder wellness konsulenterne omkring hensigtsmæssig indretning af motionsrum, samt valg og indkøb af træningsudstyr i forhold til tjenestestedets størrelse og en nøje udvalgt standardpakke. Standardpakken sikrer ensartethed i motionsudstyret på alle politiets arbejdspladser og tilgodeser alle medarbejdergrupper, aldre og træningsmæssige niveauer. Arbejdsmiljøafsnittet indkøber løbende relevant træningsudstyr til kredsene og Rigspolitiets afdelinger.

I 2007 har de personlige samtaler i stigende grad omhandlet en kombination af den ansattes fysiske og mentale helbred, typisk som følge af politireformen og det generelt øgede stress i den enkeltes hverdag. Dette afspejles også i nedenstående fokusområder.

SUNDHEDSFREMMENDE FOKUSOMRÅDER

Wellness konsulenterne arrangerer alle former for sundhedsfremmende tiltag samt assisterer kredsene og Rigspolitiets afdelinger i lignende tiltag.

I 2007 blev der blandt andet fokuseret på følgende tiltag:

- **Work-life balance**
Wellness konsulenterne fokuserer i flere foredrag på problematikkerne omkring det grænseløse arbejde og balancen mellem familie-, fritids- og arbejdsliv. Som eksempel: I forbindelse med en lokalt forankret temadag for politiansatte og deres ægtefælder på Færøerne afholdt wellness konsulenterne foredrag over temaet: "Familieliv/politiliv – hvordan hænger det sammen".
- **Blodtryksmålinger**
Politiet anerkender vigtigheden af den forebyggende indsats og opfordrer alle ansatte til at benytte sig af konsulenternes tilbud om måling af blodtryk, ligesom der iværksættes oplysende og informerede kampagner på de enkelte tjenestesteder.
- **Livsstil og inaktivitet**
Med baggrund i nationale data lægger konsulenterne i dialogen med den enkelte medarbejder stor vægt på at oplyse om risici ved inaktivitet. Under den personlige samtale fokuserer wellness konsulent på livsstil, både privat og på arbejdet, for at kunne give medarbejderen de bedste værktøjer for et liv med optimalt helbred.

SUNDHEDSFREMMENDE KAMPAGNER, FOREDRAG, TEMADAGE, WORKSHOPS OG ANDRE FORMER FOR SAMARBEJDER

Konsulenterne afholdt i 2007 43 foredrag eller temadage, ligesom konsulenterne deltog ved forskellige lokalt forankrede projekter samt i DHL stafetten. Specielt kan nævnes:

- **Seniorhelbred**
Konsulenterne samarbejder med Rigspolitiets Personaleafdeling ved deltagelse i Rigspolitiets seniorkurser med et foredrag om blandt andet kost og motions indflydelse på arbejdsevnen hos ældre ansatte. Her tages der ligeledes afsæt i at skabe eller fastholde en optimal balance mellem den enkeltes arbejds-, familie- og fritidsliv gennem de sidste år på arbejdsmarkedet og ved overgangen til pensionsalderen.

- **Planlægning af understøttende tiltag i Grønland**

Wellness konsulenterne besøgte i 2007 Grønland med henblik på at uddanne lokale wellness sætletter. Under besøget blev der afholdt fokusinterviews, ligesom wellness konsulenterne har afholdt flere telefoniske personlige samtaler. Efterfølgende har 12 politistationer i Grønland tilmeldt sig tiltag i 2008.

- **Vidensdeling**

Wellness konsulenterne lægger i deres arbejde vægt på, at indsatsområderne og arbejdsformen skal være målrettet ansatte i politiet, men samtidigt følge de relevante nationale retningslinier og være tilgængelige for uddannelsesinstitutioner og andre virksomheder, offentlige, såvel som private. Derfor modtages praktikanter fra flere uddannelsesinstitutioner, konsulenterne indgår i forskellige netværk, vidensdeler jævnligt med andre virksomheder og modtog i 2007 besøg fra en større international virksomhed med henblik på at erfaringsudveksle.

- **DHL-stafetten**

2000 ansatte (ca. 14,3% af samtlige ansatte) tog imod opfordringen og løb for egen sundhed i Aalborg, Århus, Odense og København i DHL-stafetten. Rigspolitiet vil også i 2008 understøtte dette tiltag.



Foto: DHL-stafetten i København i 2007, 900 løbere samlet i teltet. Kilde: Rigspolitiet.

SUNDHEDSFREMMENDE SAMARBEJDE MED POLITISKOLEN

Arbejds miljøafsnittet fortsatte i 2007 samarbejdet med Politiskolen, hvorved wellness konsulenterne underviser på:

- Kurset 'Faglig og Personlig udvikling' (for kontoransatte)
- Lektioner omkring arbejdsmiljø, skadesforebyggelse, helbred og skifteholdstjeneste (for politiskoleelever)

Ligeledes samarbejder wellness konsulenterne lokalt i kredsene med uddannelsesvejlederne omkring temadage, handleplaner og personlige samtaler for PG2'ere.

6.3 PSYKISK ARBEJDSMILJØ

STØTTEKONCEPT FOR VOLDSOMME HÆNDELSER – VEDLIGEHOLDELSE OG OPFØLGNING

Rigspolitiet har med baggrund i et omfattende kortlægningsstudium samt et interventionsstudium udviklet og implementeret et koncept for håndtering af personer, der udsættes for arbejdsrelaterede, voldsomme hændelser.

Som en del af forebyggelseskonceptet har Rigspolitiets Psykologtjeneste siden 1996 haft tilknyttet en række netværkspsykologer over hele landet og på Færøerne. Netværkspsykologerne er erfarne kliniske psykologer, som med udgangspunkt i nogle overordnede retningslinier udfører forebyggende, psykologiske støttetiltag af forskellig art i politiet. Psykologerne betjener desuden politiet i forhold til mere traditionelle personalesager, hvilket sker gennem et samarbejde med Personaleafdelingen. I 2007 var der i alt tilknyttet 12 netværkspsykologer til disse arbejdsopgaver.

Som led i den løbende vedligeholdelse af det forebyggende støttekoncept er der iværksat en række tiltag, hvoraf nogle også har haft til formål at videreudvikle konceptet. Tiltagene omfatter:

- halvårslige kontaktmøder med netværkspsykologerne
- afholdelse af kurser for mellemledere, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter i politikredse
- implementering af mellemlederkurserne i PFL-uddannelsen
- undervisning på grunduddannelsen i brug af konceptet
- indhentning af information og statistik i forbindelse med at anvende støttekonceptet
- videreudvikling af undervisningsmaterialer mm.

Psykolognetværket har i 2007, udover de beskrevne opgaver, endvidere efter nærmere beskrevne rammer haft psykologsamtaler med reformramte medarbejdere, der havde behov for psykologisk bistand. Der er 143 medarbejdere, der i 2007 har taget mod tilbudet om psykologsamtaler.

I 2006 blev der iværksat 248 primære støttetiltag for 1208 medarbejdere. I 2007 steg det til 269 primære støttetiltag for 1488 ansatte. En oversigt over brugen af støttetiltag i de enkelte politikredse fremgår af afsnit 9.7 Bilag 7.

DIALOGMØDER I FORBINDELSE MED POLITIREFORMEN

I forlængelse af tidligere afholdte reformtiltag (foredrag, dialogmøder og lederundervisning til mellemledere) blev det medio 2007 besluttet at fortsætte med at tilbyde dialogmøder til mindre arbejdsgrupper/afdelinger. Formålet med dialogmøder er at skabe et forum, hvor der er plads til at drøfte konsekvenser af reformen for det daglige arbejdsliv, herunder de naturlige frustrationer, som opstår undervejs i en omfattende forandringsproces. Dialogmøder har været afholdt i forskellige kredse – med mulighed for opfølgning alt efter deltagernes ønsker.

KOLLEGASTØTTEORDNING

Rigspolitiets Psykologtjeneste uddannede i foråret 2007 50 kollegastøttepersoner (KS-personer) – oven i de 192 medarbejdere, som tidligere havde været på kursus til kollegastøttepersoner. I efteråret 2007 blev det fra centralt hold besluttet, at ordningen skulle forankres hos personalecheferne i de respektive kredse, og at der i løbet af kort tid skulle gives mulighed for flere kurser, så kredse dækkes ind med en jævn fordeling i forhold til køn, faggrupper og geografi.

En KS-person er dels en ressource og samarbejdspartner for lederen, dels et tilbud til alle medarbejdere om en samtale med en kollega, enten på medarbejderens eller på KS-personens initiativ. Kurset er tilrettelagt som et 3-dages internatkursus, hvor deltagerne får viden om almindelige psykiske reaktioner på belastende organisationsændringer, viden om og træning i at afholde KS-samtaler samt overblik over relevante samarbejdspartnere. Psykologtjenesten deltager i erfaringsudveksling og supervision i kredse efter ønske og behov med ca. 2-3 måneders mellemrum.

PSYKOLOGISK COACHING

Psykologisk coaching er et redskab til at stimulere såvel faglig som personlig udvikling. I forbindelse med reformen er der blevet sat fokus på lederes behov for en sådan udvikling samt for en mere effektiv stresshåndtering. Psykologisk coaching er blevet tilbudt henholdsvis chefpolitiinspektører, linje- og personalechefer.

COACHING AF CHEFPOLITIINSPEKTØRER

Rigspolitichefen inviterede samtlige 12 nyansatte chefpolitiinspektører til at modtage coaching fra Rigspolitiets Psykologtjeneste fra og med december 2006. Coachingen, der havde karakter af et forsøgsprojekt, blev gennemført i 2007, og der blev taget skridt til en mindre evaluering af det samlede projekt ved årsskiftet. Resultatet af evalueringen tyder på, at tiltaget for det store flertals vedkommende har haft den ønskede effekt.

COACHING AF LINJE- OG PERSONALECHEFER

De nyudnævnte linje- og personalechefer fik i 2007 tilbud om at modtage individuel, psykologisk coaching. I forlængelse af en temadag om psykologisk coaching inviteredes linjecheferne til et halvårligt projekt med 6-8 samtaler til den enkelte. Personalecheferne har ligeledes fået tilbudt individuel coaching for deres vedkommende af et års varighed. Desuden iværksættes i 2008 gruppesupervision for personalecheferne. Begge coachingprojekter – såvel til linjechefer og personalechefer – evalueres i 2008 ved hjælp af mindre spørgeskemaer med åbne spørgsmål.

SAMARBEJDE MED PERSONALEAFDELINGEN

Psykologtjenesten har i 2007 på forskellig vis samarbejdet med Personaleafdelingen. Blandt andet var psykologtjenesten repræsenteret i et samarbejde med Personaleafdelingen, hvor udvikling af en ny personalepolitik blev sat på dagsordenen. Dataindsamling med henblik på at forbedre personalepolitikken blev igangsat i forskellige høringsfaser, der fandt sted med repræsentanter fra kredsene og forskellige medarbejdergrupper. Derudover bidrog Psykologtjenesten i forbindelse med et omfattende teambuildings-tiltag, som forestås af Statens Center for Kompetence- og kvalitetsudvikling. Dette center sørger i forvejen for en stor del af politiets kompetenceunderstøttelse.

SUPERVISION AF VIDEOAFHØRERE

Den særligt uddannede gruppe (ca. 70 personer), der arbejder med at videoafhøre børn, hvor der foreligger mistanke om, at de har været udsat for overgreb, modtog supervision fra Rigspolitiets Psykologtjeneste. Formålet med supervisionen er at forebygge, at den psykiske belastning i arbejdslivet bliver til varige skader samt til kvalificering og udvikling af videoafhørere og dermed af afhøringerne.

I 2007 blev supervisionen fortsat givet som en gruppesupervision til 7 grupper med 4-6 personer. Supervisionen blev givet 6-8 gange i løbet af året og var af 3-4 timers varighed. Desuden blev der afholdt 2 kontaktmøder med deltagelse af Rigspolitiets Psykologtjeneste og en leder fra Politiskolen. En repræsentant for Rigspolitiets Psykologtjeneste deltog ydermere i videoafhørernes årlige fællesmøde.

FORBEREDENDE OG PSYKOLOGISK STØTTE I FORBINDELSE MED INTERNATIONALT ARBEJDE

I forbindelse med udsendelse af personer fra politiet til fredsbevarende missioner yder Rigspolitiets Psykologtjeneste hjælp til forberedelse samt diverse tiltag for at forbygge eller begrænse negative langtidspåvirkninger. Det drejer sig om følgende grundtyper:

- Undervisning af dem, der skal udsendes - og ægtefæller - med henblik på at forberede disse på udsendelsen på kurset "International Police Basic Course" (IPBC)
- Obligatorisk samtale med kontingentleder før udsendelse
- Besøg i missionen i forbindelse med kontingentmøder (Kosovo)
- Obligatoriske samtaler med personer, der forlader missionen før tid
- Obligatorisk samtale med kontingentlederen efter udsendelsen
- Psykologisk debriefingstiltag for udsendte samt ægtefæller
- Individuel opfølgning efter behov i tiden efter udsendelsen.

Missionerne vurderes ud fra belastningsgrad, og tiltagene tilpasses efter vurderingen. I 2007 blev der udgivet tre pjecer til henholdsvis udsendte før udsendelse, udsendte ved hjemkomst samt til kontingentlederen.

STØTTEKONCEPT FOR 112-OPERATØRER OG SUPERVISION TIL MEDARBEJDERE DER ARBEJDER MED BØRNEPORNO

Psykologtjenesten afholdt i 2007 dialogmøder på alle landets alarmcentraler. Ved møderne blev konkrete erfaringer og problemstillinger i arbejdet som 112-operatør drøftet. Derudover har Psykologtjenesten undervist ved uddannelsen af nye 112-operatører.

I 2007 gennemførtes halvårlig psykologisk supervision af de IT-medarbejdere, der arbejder med materiale med børnepornografisk indhold. Medarbejderne er organisatorisk placeret i NITEC-København og NITEC-Vest. I forlængelse af supervisionen afholdes en gang årligt en obligatorisk individuel samtale med en psykolog.

GRØNLAND

I Grønland har Rigspolitiets Psykologtjeneste i samarbejde med politimesterembedet iværksat en kollegastøttemodel for støttetiltag efter voldsomme hændelser. Denne kollegastøttemodel fungerer med backup fra Rigspolitiet Psykologtjeneste, der ligeledes med jævne mellemrum superviserer kollegastøttepersonerne.

Desuden superviseres de grønlandske politifolk, der arbejder med videoafhøring af børn, årligt.

ANDET

Ud over det beskrevne har Psykologtjenesten i 2007 medvirket i diverse undervisningssammenhænge, holdt oplæg om stress og andre psykologiske emner samt ydet faglig rådgivning inden for det psykologiske område til forskellige instanser i politiet.



Foto: Internationalt arbejde. Kilde: Foto.politi.dk

6.4 KONKLUSION OG VURDERING AF ARBEJDET MED SPECIFIKKE ARBEJDSMILJØ-TEMAER

Politiet har med etableringen af en central arbejdsmiljøsektion og ved udvidelsen af Psykologtjenesten styrket og systematiseret indsatsen for et bedre arbejdsmiljø. De mange specifikke arbejdsmiljøtemaer omfatter det sundhedsfremmende samt det fysiske og det psykiske område med sigte på det gode arbejdsliv.

De specifikke arbejdsmiljøtemaer understøtter arbejdsmiljøpolitikken og består både af konkrete og generelle tiltag.

Der er en god udvikling af arbejdsmiljøforholdene ved indretning af edb-arbejdspladser, tunge løft, anvendelse af høreværn og kortlægning af støjudsatte gruppers eventuelle høretab. Der er ligeledes iværksat mange tiltag inden for sundhedsfremme på samtlige tjenestesteder og anvendelse af psykologiske støttetiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø, samt iværksættelse af en landsdækkende helbredsundersøgelse for samtlige ansatte i skiftetjeneste.

Kollegastøtteordningen er blevet forankret hos personalecheferne i de respektive politikredse, og der er uddannet flere kollegastøttepersoner i ordningen. Der er iværksat psykologisk coaching af chefpolitiinspektørerne, liniecheferne og personalecheferne for at stimulere såvel faglig som personlig udvikling samt for en mere effektiv stresshåndtering.

Det største arbejdsmiljømæssige problem i politiet er ansattes udsættelse for voldsomme hændelser. Det er derfor meget vigtigt, at der fortsat er fokus på anvendelse af psykologiske støttetiltag ved disse hændelser.

7 SAMLET KONKLUSION

Politiet skal i de kommende år være meget opmærksom på, om der opstår arbejdsmiljøproblemer i forhold til politireformen, der medfører store organisationsændringer, herunder at sikre, at problemer, som måtte opstå som følge heraf, bliver afhjulpet. Der skal endvidere sikres et godt psykisk arbejdsmiljø og et godt indeklima i de nuværende og nye lokaler. Det er i den forbindelse af væsentlig betydning, at politiet er meget opmærksom på at skabe tryghed for medarbejderne.

Generelt er der tilfredshed med arbejdet i politiet, men der er tale om en tilbagegang fra 2006, hvor den generelle tilfredshed med arbejdet i politiet var højere. Dette skal ses i lyset af iværksættelsen af politireformen pr. 1. januar 2007. Sygefraværet er let stigende og fortsat lidt over gennemsnittet for statens ansatte - og personaleomsætningen er steget med 2,3% fra 2005 til 2007, men er fortsat meget lav.

Etableringen af en central arbejdsmiljøsektion har styrket indsatsen for et bedre arbejdsmiljø. Der er iværksat mange konkrete og generelle forebyggende og afhjælpende tiltag samt sikret en central og professionel behandling af arbejdstilsynssagerne.

De sundhedsfremmende tiltag (wellness) har videreudviklet sig som et aktiv for politiet til fastholdelse og rekruttering af gode og kvalificerede medarbejdere. Der bør fortsat være stor fokus på dette arbejde.

Anvendelsen af de psykologiske støttetiltag er i fortsat stigning, og der blev i 2007 iværksat tiltag i form af coaching af chefpolitiinspektører, liniechefer og personalechefer.

Da disse tiltag fortsætter, vil der også i de kommende år være stor fokus på medarbejdernes fysiske og psykiske arbejdsmiljø.



Foto: sikring af spor fra gerningssted. Kilde: Foto.politi.dk

8 GRUNDLAGET FOR DE TALMÆSSIGE INFORMATIONER

Oplysningerne om sygefravær stammer fra ISOLA (database med statens løn-oplysninger). Sygefraværet er opgjort som antal sygefraværsdage i forhold til det normerede antal arbejdsdage opgjort pr. år.

Oplysningerne om personaleomsætning stammer ligeledes fra ISOLA. Personaleomsætningen opgøres som de afgåede medarbejderes procentvise andel af det gennemsnitlige antal ansatte i perioden 1. januar 2007 til 1. januar 2008. Kun ansatte med en fast periodeløn indgår i opgørelsen af personaleomsætningen. Har der været tale om stigende eller faldende beskæftigelse, opgøres procenten i forhold til gennemsnittet for perioden.

Jobtilfredshedsundersøgelsen blev gennemført som en elektronisk spørgeskemaundersøgelse. Medarbejdernes besvarelser blev bearbejdet af to interne konsulenter fra Rigspolitiet, som stod for data-behandling, udarbejdelse af rapporter samt for kvalitetssikring af undersøgelsen.

De arbejdsulykker, der fremgår af afsnit 9.6 Bilag 6 er alle arbejdsulykker, uanset om der har været sygefravær.

Ved en arbejdsulykke forstås en pludselig, uventet og skadevoldende hændelse, der sker i forbindelse med arbejdet, og som medfører personskade.



Foto: Teknisk undersøgelse. Kilde: Foto.politi.dk

9 BILAG

9.1 BILAG 1 - LISTE OVER GENNEMSNIKSALDER OG KØNSFORDELING

Gennemsnitsalder pr. 31. december 2007

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|
| Jurister | 43,6 | 43,6 | 43,7 | 43,8 | 44,0 | 41,7 |
| Politi | 45,0 | 45,0 | 45,2 | 45,4 | 45,4 | 45,2 |
| Pb. på prøve | 26,6 | 26,6 | 26,6 | 26,9 | 26,9 | 27,0 |
| Kontor | 43,8 | 44,2 | 44,5 | 45,0 | 45,8 | 46,4 |
| Civilt ansatte | 48,4 | 48,3 | 48,0 | 47,4 | 47,8 | 48,0 |
| Elever | 22,6 | 21,9 | 22,4 | 22,4 | 22,2 | 22,5 |
| Gennemsnit | 43,5 | 43,6 | 43,6 | 43,7 | 43,7 | 43,6 |

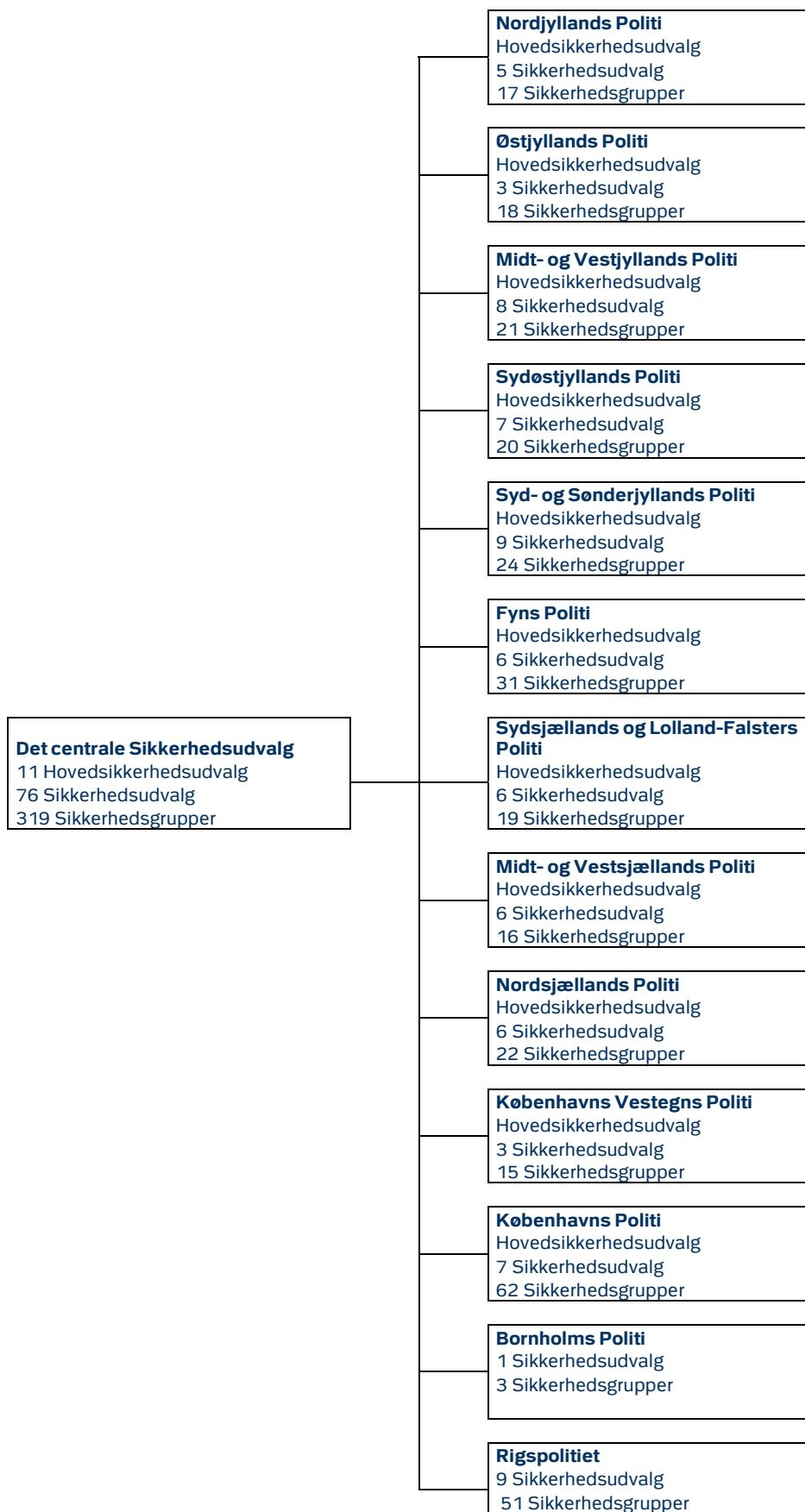
Kilde: Rigspolitiet

Procentvis kønsfordeling

| | 2002 | | 2003 | | 2004 | | 2005 | | 2006 | | 2007 | |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Kvin-der | Mænd | Kvin-der | Mænd | Kvin-der | Mænd | Kvin-der | Mænd | Kvin-der | Mænd | Kvin-der | Mænd |
| Jurister | 53,4 | 46,6 | 54,6 | 45,4 | 55,8 | 44,2 | 55,6 | 44,4 | 56,7 | 43,3 | 61,0 | 39,0 |
| Politi | 7,2 | 92,8 | 7,9 | 92,1 | 8,3 | 91,7 | 8,8 | 91,2 | 9,3 | 90,7 | 9,8 | 90,2 |
| Pb. på prøve | 20,4 | 79,6 | 19,8 | 80,2 | 18,6 | 81,4 | 17,7 | 82,3 | 18,9 | 81,1 | 18,9 | 81,1 |
| Kontor | 88,9 | 11,1 | 88,8 | 11,2 | 89,0 | 11,0 | 88,6 | 11,4 | 88,9 | 11,1 | 88,5 | 11,5 |
| Civilt ansatte | 13,9 | 86,1 | 14,0 | 86,0 | 15,6 | 84,4 | 17,2 | 82,8 | 17,1 | 82,9 | 19,6 | 80,4 |
| Elever | 84,4 | 15,6 | 82,1 | 17,9 | 87,9 | 12,1 | 88,5 | 11,5 | 88,1 | 11,9 | 89,4 | 10,6 |
| Gen-nemsnit | 23,5 | 76,5 | 24,0 | 76,0 | 24,3 | 75,7 | 24,3 | 75,7 | 24,1 | 75,9 | 23,7 | 76,3 |

Kilde: Rigspolitiet

9.2 BILAG 2 – SIKKERHEDSORGANISATIONEN I POLITIET



9.3 BILAG 3 - OVERSIGT OVER SYGEFRAVÆR

| | | Kalenderår 2007 | | | |
|---------------------------------|-----------------|------------------------|-----------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| | | Kort sygefravær (<=30) | Lang sygefravær (>30) | Kort sygefravær snit pr. medarbejder | Lang sygefravær snit pr. medarbejder |
| | | DAG | DAG | | |
| Personaleområde Rigspolitiet | Politi | 7.656,0 | 2.973,0 | 5,6 | 2,2 |
| | Kontor | 4.832,0 | 1.752,0 | 10,3 | 3,7 |
| | Jurister | 235,0 | 56,0 | 3,5 | 0,8 |
| | Andre | 3.038,0 | 737,0 | 8,3 | 2,0 |
| | Samlet resultat | 15.761,0 | 5.518,0 | 7,0 | 2,4 |
| Nordjylland | Politi | 3.821,0 | 3.638,0 | 5,8 | 5,5 |
| | Kontor | 535,0 | 482,0 | 5,0 | 4,5 |
| | Jurister | 155,0 | 262,0 | 4,6 | 7,7 |
| | Andre | 150,0 | | 5,8 | |
| Østjylland | Samlet resultat | 4.661,0 | 4.382,0 | 5,6 | 5,3 |
| | Politi | 4.908,0 | 2.200,0 | 6,8 | 3,1 |
| | Kontor | 976,0 | 246,0 | 9,0 | 2,3 |
| | Jurister | 138,0 | 21,0 | 3,9 | 0,6 |
| | Andre | 101,0 | 253,0 | 3,9 | 9,7 |
| Midt- og Vestjylland | Samlet resultat | 6.123,0 | 2.720,0 | 6,9 | 3,1 |
| | Politi | 3.053,0 | 2.365,0 | 4,8 | 3,7 |
| | Kontor | 571,0 | 889,0 | 5,4 | 8,5 |
| | Jurister | 108,0 | 227,0 | 3,2 | 6,7 |
| | Andre | 115,0 | 145,0 | 4,4 | 5,6 |
| Sydøstjylland | Samlet resultat | 3.847,0 | 3.626,0 | 4,8 | 4,5 |
| | Politi | 2.942,0 | 2.484,0 | 5,0 | 4,2 |
| | Kontor | 575,0 | 316,0 | 6,8 | 3,8 |
| | Jurister | 103,0 | 82,0 | 3,2 | 2,6 |
| | Andre | 117,0 | 42,0 | 3,9 | 1,4 |
| Syd- og Sønderjylland | Samlet resultat | 3.737,0 | 2.924,0 | 5,1 | 4,0 |
| | Politi | 3.724,0 | 2.911,0 | 5,4 | 4,2 |
| | Kontor | 640,0 | 317,0 | 6,6 | 3,3 |
| | Jurister | 63,0 | 62,0 | 2,3 | 2,2 |
| | Andre | 143,0 | 196,0 | 5,1 | 7,0 |
| Fyn | Samlet resultat | 4.570,0 | 3.486,0 | 5,5 | 4,2 |
| | Politi | 4.124,0 | 2.807,0 | 6,3 | 4,3 |
| | Kontor | 1.055,0 | 1.137,0 | 8,7 | 9,4 |
| | Jurister | 116,0 | 48,0 | 3,7 | 1,5 |
| | Andre | 242,0 | 40,0 | 6,9 | 1,1 |
| Sydsjælland og Lolland-Falster | Samlet resultat | 5.537,0 | 4.032,0 | 6,6 | 4,8 |
| | Politi | 3.007,0 | 3.504,0 | 5,3 | 6,2 |
| | Kontor | 653,0 | 170,0 | 7,4 | 1,9 |

| | | | | | |
|-----------------------|-----------------|----------|----------|------|------|
| Midt- og Vestsjælland | Jurister | 70,0 | 86,0 | 2,6 | 3,2 |
| | Andre | 70,0 | | 3,2 | |
| | Samlet resultat | 3.800,0 | 3.760,0 | 5,4 | 5,3 |
| | Politi | 3.876,0 | 2.909,0 | 6,4 | 4,8 |
| | Kontor | 814,0 | 384,0 | 9,5 | 4,5 |
| | Jurister | 170,0 | | 5,5 | |
| | Andre | 58,0 | | 2,9 | |
| | Samlet resultat | 4.918,0 | 3.293,0 | 6,6 | 4,4 |
| Nordsjælland | Politi | 5.596,0 | 2.076,0 | 7,0 | 2,6 |
| Københavns Vestegn | Kontor | 688,0 | 483,0 | 9,3 | 6,5 |
| | Jurister | 75,0 | 251,0 | 1,9 | 6,3 |
| | Andre | 171,0 | 47,0 | 6,8 | 1,9 |
| | Samlet resultat | 6.530,0 | 2.857,0 | 6,9 | 3,0 |
| | Politi | 5.168,0 | 1.775,0 | 7,1 | 2,4 |
| | Kontor | 1.069,0 | 595,0 | 13,4 | 7,4 |
| | Jurister | 169,0 | 136,0 | 4,2 | 3,4 |
| | Andre | 221,0 | 31,0 | 9,2 | 1,3 |
| København | Samlet resultat | 6.627,0 | 2.537,0 | 7,6 | 2,9 |
| | Politi | 17.572,0 | 6.351,0 | 7,5 | 2,7 |
| | Kontor | 3.621,0 | 1.230,0 | 13,4 | 4,5 |
| | Jurister | 346,0 | 163,0 | 4,3 | 2,0 |
| | Andre | 540,0 | 206,0 | 8,3 | 3,2 |
| Bornholm | Samlet resultat | 22.079,0 | 7.950,0 | 8,0 | 2,9 |
| | Politi | 260,0 | 727,0 | 4,5 | 12,5 |
| | Kontor | 67,0 | 35,0 | 8,4 | 4,4 |
| | Jurister | 11,0 | | 3,7 | |
| | Andre | 8,0 | | 2,0 | |
| Samlet resultat | Samlet resultat | 346,0 | 762,0 | 4,7 | 10,4 |
| | Politi | 65.707,0 | 36.720,0 | 6,3 | 3,5 |
| | Kontor | 16.096,0 | 8.036,0 | 9,5 | 4,7 |
| | Jurister | 1.759,0 | 1.394,0 | 3,6 | 2,9 |
| | Andre | 4.975,0 | 1.697,0 | 7,1 | 2,4 |
| | Samlet resultat | 88.537,0 | 47.847,0 | 6,7 | 3,6 |

Kilde: Rigspolitiet

9.4 BILAG 4 - JOBTILFREDSHEDSUNDERSØGELSEN

| Politikreds | Svarprocent | | Gennemsnit af spørgsmål* | | Personale politik | | Strategi og mål | | Opgaver og Arbejdsgange | | Samarbejde og kommunikation | | Ledelse | | Ledelse af ledere | | Alt i alt | |
|-----------------------------------------|-------------|-------|--------------------------|------|-------------------|------|-----------------|------|-------------------------|------|-----------------------------|------|---------|------|-------------------|---------------------|-----------|------|
| | 2007 | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 | 2006 |
| Nordjyllands Politi | 65,06 | 67,22 | 2,34 | 2,74 | 2,29 | 2,80 | 1,91 | 2,39 | 2,39 | 2,79 | 2,39 | 2,85 | 2,43 | 2,76 | 2,78 | Ikke udskilt i 2006 | 2,45 | 3,16 |
| Østjyllands Politi | 55,34 | 73,16 | 2,52 | 2,81 | 2,52 | 2,86 | 2,06 | 2,43 | 2,53 | 2,83 | 2,59 | 2,92 | 2,57 | 2,92 | 2,99 | | 2,64 | 3,16 |
| Midt- og Vestjyllands Politi | 74,62 | 69,17 | 2,55 | 2,80 | 2,48 | 2,83 | 2,00 | 2,45 | 2,44 | 2,86 | 2,53 | 2,99 | 2,84 | 2,78 | 3,19 | | 2,50 | 3,15 |
| Sydøstjyllands Politi | 76,85 | 76,23 | 2,49 | 2,58 | 2,50 | 2,59 | 2,01 | 2,26 | 2,48 | 2,63 | 2,55 | 2,78 | 2,56 | 2,56 | 3,01 | | 2,59 | 2,94 |
| Syd- og Sønderjyllands Politi | 74,56 | 70,58 | 2,26 | 2,80 | 2,18 | 2,80 | 1,83 | 2,49 | 2,33 | 2,83 | 2,18 | 2,93 | 2,43 | 2,83 | 2,77 | | 2,31 | 3,12 |
| Fyns Politi | 68,11 | 75,18 | 2,29 | 2,67 | 2,31 | 2,71 | 1,90 | 2,33 | 2,38 | 2,71 | 2,28 | 2,83 | 2,32 | 2,71 | 2,70 | | 2,44 | 3,03 |
| Sydsjællands og Lolland-Falsters Politi | 77,57 | 75,04 | 2,13 | 2,67 | 2,13 | 2,74 | 1,75 | 2,34 | 2,21 | 2,74 | 2,13 | 2,81 | 2,21 | 2,69 | 2,57 | | 2,21 | 2,94 |
| Midt- og Vestsjællands Politi | 82,05 | 80,43 | 2,37 | 2,70 | 2,33 | 2,79 | 1,90 | 2,38 | 2,26 | 2,71 | 2,28 | 2,85 | 2,66 | 2,73 | 3,05 | | 2,44 | 3,05 |
| Nordsjællands Politi | 74,94 | 68,44 | 2,39 | 2,84 | 2,28 | 2,89 | 1,92 | 2,57 | 2,29 | 2,83 | 2,40 | 2,97 | 2,70 | 2,88 | 2,88 | | 2,35 | 3,15 |
| Københavns Vestegns Politi | 65,01 | 66,48 | 2,49 | 2,62 | 2,56 | 2,68 | 2,02 | 2,26 | 2,33 | 2,67 | 2,53 | 2,74 | 2,65 | 2,64 | 3,07 | | 2,58 | 3,00 |
| Københavns Politi | 72,40 | 61,47 | 2,35 | 2,67 | 2,33 | 2,74 | 1,95 | 2,35 | 2,37 | 2,69 | 2,32 | 2,82 | 2,48 | 2,69 | 2,58 | | 2,60 | 3,05 |
| Bornholms Politi | 87,14 | 86,49 | 2,63 | 2,28 | 2,64 | 2,45 | 2,27 | 2,05 | 2,52 | 2,39 | 2,83 | 2,41 | 2,68 | 2,19 | 2,82 | | 2,75 | 2,53 |
| Færøerne | 76,86 | 65,87 | 2,43 | 2,34 | 2,52 | 2,51 | 2,20 | 2,01 | 2,41 | 2,38 | 2,48 | 2,48 | 2,45 | 2,26 | 2,58 | | 2,54 | 2,88 |
| Grønland | 86,11 | 75,00 | 2,70 | 2,67 | 2,72 | 2,71 | 2,50 | 2,41 | 2,68 | 2,67 | 2,74 | 2,75 | 2,69 | 2,74 | 2,99 | | 2,90 | 2,82 |
| Rigspolitiet | 65,93 | 68,33 | 2,79 | 2,81 | 2,92 | 2,97 | 2,59 | 2,55 | 2,82 | 2,84 | 2,83 | 2,89 | 2,71 | 2,81 | 3,13 | 3,02 | 3,15 | |
| Politiet i alt | 70,70 | 69,07 | 2,45 | 2,73 | 2,45 | 2,79 | 2,06 | 2,41 | 2,44 | 2,76 | 2,45 | 2,87 | 2,56 | 2,73 | 2,87 | | 2,58 | 3,06 |

Kilde: Rigspolitiet.

9.5 BILAG 5 - OVERSIGT OVER ARBEJDSSTILSYNSSAGER

| Politikreds | Sted | Screening | Væsentligt problem / påbud | Frist | Status |
|--------------------------------|-----------------------------------|------------|------------------------------------|------------|-----------|
| Nordjylland | Lokalpolitiet Hobro | 26-06-2007 | Siddestillinger i biler | 01-11-2007 | OK |
| Syddstjylland | Lokalpolitiet Vejle | 14-11-2007 | Kommunikation i elevator | 28-12-2007 | OK |
| Syd- og Sønderjylland | Landpolitiet Tinglev | 13-09-2007 | | | OK |
| Sydsjælland og Lolland-Falster | Nærpolitiet Skælskør | 11-12-2007 | APV | 11-03-2008 | |
| | | | SiO | 11-03-2008 | |
| Sydsjælland og Lolland-Falster | Nærpolitiet Sorø | 11-12-2007 | APV | 11-03-2008 | |
| | | | SiO | 11-03-2008 | |
| Midt- og Vestsjælland | Stevns landpoliti - St. Heddinge | 29-11-2007 | Belysning | 15-02-2008 | |
| Midt- og Vestsjælland | Lokalpolitiet Kalundborg | 20-12-2007 | | | |
| København | Tårnby | 27-11-2007 | Vagthavendepult - højdeindstilling | 30-05-2008 | |
| | | | Mekanisk udsugning - køkken | 30-05-2008 | |
| | | | Indretning af arbejdspladser | 30-05-2008 | |
| København | St. Kongensgade | 12-07-2007 | Indeklima/ventilation ANKET | 29-02-2008 | |
| | | | Problempåbud ANKET | 08-10-2007 | |
| København | Advokatur for Særlovskriminalitet | 15-11-2007 | | | |
| Bornholm | Rønne | 04-07-2007 | | | OK |
| Rigspolitiet | PET, Klausdalsbrovej | 19-01-2007 | Wire for hastighedsvagt - elevator | 01-04-2007 | OK |
| | | | Aflåsning af døre - elevator | 01-06-2007 | OK |
| Rigspolitiet | Færdselsafd., Ellebjergvej | 22-08-2007 | | | OK |
| Statsadvokat | Sønderborg | 04-12-2007 | Kulde og træk fra vinduer | 31-12-2008 | |
| | | | Pladsforhold i kontorer | 01-09-2008 | |
| | | | Konsekvens i rygepolitik | 16-04-2008 | |

Kilde: Rigspolitiet.

9.6 BILAG 6 - OVERSIGT OVER ARBEJDSKADER

| Anmeldte arbejdsskader | | | | | | | | |
|----------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| SKADE | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
| Andet | 101 | 63 | 52 | 45 | 76 | 63 | 58 | 32 |
| Arbejdsbetinget, andet | 11 | 8 | 7 | 9 | 3 | 7 | 11 | 55 |
| Arbejdsbetinget, gentaget arbejde | 9 | 4 | 9 | 8 | 8 | 8 | 1 | 8 |
| Arbejdsbetinget, psykisk | 9 | 12 | 13 | 8 | 19 | 16 | 24 | 30 |
| Arbejdsbetinget, støj | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | |
| Arbejdsbetinget, varme - kuldeskader | 2 | | | | 2 | | | 1 |
| Bid - dyr (mv.) | 11 | 17 | 7 | 11 | 3 | 8 | 10 | 14 |
| Bid - menneske | 8 | 9 | 5 | 8 | 15 | 8 | 11 | 11 |
| Bløddelsskade (slag, blå mærker) | 130 | 116 | 133 | 96 | 135 | 129 | 114 | 106 |
| Brandsår | | | 1 | 5 | | | 3 | 2 |
| Briller/linser | 28 | 13 | 17 | 8 | | | | 1 |
| Brud på knogler | 11 | 17 | 13 | 16 | 15 | 10 | 7 | 10 |
| Dampe | | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| Dødsfald | 1 | 2 | | | | | 1 | |
| Forgiftning | 10 | 10 | 7 | 23 | 17 | 6 | 13 | 7 |
| Forskydning af led | 27 | 26 | 22 | 17 | 28 | 27 | 15 | 31 |
| Forstuvning, forvridning, forstrækning | 286 | 299 | 273 | 226 | 256 | 269 | 306 | 284 |
| Hjernerystelse | 11 | 17 | 18 | 9 | 11 | 14 | 7 | 3 |
| Hørelse | 10 | 15 | 11 | 30 | 15 | 8 | 21 | 7 |
| Indre kvæstelser | 3 | | | 1 | | | 3 | 11 |
| Kvæstelse ikke konstateret | 3 | 2 | | 2 | 1 | 7 | 3 | 5 |
| Lukket knoglebrud | 16 | 32 | 20 | 14 | 28 | 21 | 24 | 20 |
| Løfteskade | 6 | 9 | 15 | 18 | 7 | 4 | 6 | 2 |
| Mistet legemsdel | | | | 2 | | | | |
| Piskesmæld | 31 | 40 | 39 | 46 | 28 | 19 | 17 | 24 |
| Psykisk | 6 | 10 | 6 | 2 | 4 | 2 | 6 | 2 |
| Smittefare: AIDS | 10 | 14 | 24 | 20 | 19 | 14 | 10 | 1 |
| Smittefare: Andet | 7 | 5 | 5 | | 3 | 6 | 12 | 10 |
| Smittefare: Leverbetændelse | 7 | 14 | 26 | 11 | 19 | 8 | 17 | 11 |
| Snitsår | 4 | 5 | 3 | 9 | 6 | 4 | 6 | 9 |
| Syn | 5 | 11 | 9 | 5 | 6 | 9 | 11 | 1 |
| Sårskade | 66 | 60 | 37 | 41 | 28 | 36 | 62 | 30 |
| Tinnitus | 3 | 2 | 1 | 2 | | | | 2 |
| Truende kvælning, drukning | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | |
| Trykket ribben | 3 | 3 | 2 | 9 | 2 | 4 | 5 | 6 |
| Tænder | 26 | 34 | 23 | 23 | 25 | 16 | 19 | 31 |
| Varme- og kuldeskade | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | |
| Ætsning | | 2 | 2 | | 3 | | 14 | 2 |
| Åbent knoglebrud | | 2 | | | | 1 | | 1 |
| Ukendt | | | | | | | | 4 |
| I alt | 867 | 880 | 805 | 730 | 786 | 731 | 823 | 777 |

| SITUATION | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Andet | 218 | 187 | 185 | 149 | 135 | 134 | 152 | 147 |
| Anholdelse, efter/afhøring | 2 | 2 | | | 2 | 1 | 1 | 3 |
| Anholdelse, efter/fremstilling | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | | 1 |
| Anholdelse, efter/i øvrigt | 11 | 7 | 10 | 14 | 14 | 18 | 10 | 6 |
| Anholdelse, efter/indtransport | 10 | 13 | 19 | 12 | 11 | 13 | 17 | 6 |
| Anholdelse, efter/visitation | 9 | 8 | 8 | 8 | 8 | 5 | 10 | 2 |
| Anholdelse, selve | 130 | 152 | 136 | 124 | 122 | 122 | 128 | 121 |
| Anholdelse, umiddelbart efter | 7 | 4 | 4 | 3 | 6 | 14 | 7 | 7 |
| Anholdelse, umiddelbart før | 3 | 3 | 3 | 13 | 11 | 22 | 19 | 8 |
| BZ/autonom-situation | 11 | | | | 3 | 1 | 3 | 15 |
| Demonstration/blokade | 9 | 3 | 5 | 2 | 1 | 4 | 14 | 9 |
| Eftersættelse, cykel | | | 1 | | | | | 1 |
| Eftersættelse, i bil | 7 | 5 | 8 | 21 | 14 | 5 | 9 | 12 |
| Eftersættelse, mc | 1 | 1 | 1 | | 3 | 2 | 5 | |
| Eftersættelse, til fods | 28 | 21 | 30 | 15 | 24 | 24 | 22 | 12 |
| Færdselsuheld - bil | 47 | 42 | 45 | 35 | 42 | 26 | 44 | 60 |
| Færdselsuheld - cykel | 2 | 1 | | | 1 | 1 | 2 | 4 |
| Færdselsuheld - fodgænger | 1 | 1 | | | | 2 | 1 | 1 |
| Færdselsuheld - mc. | 9 | 7 | 11 | 17 | 11 | 12 | 16 | 19 |
| Patrolje, almindelig | 28 | 33 | 10 | 12 | 28 | 25 | 30 | 19 |
| Patrolje, konkret opgave | 84 | 86 | 93 | 67 | 111 | 62 | 72 | 80 |
| Ransagning | 7 | 8 | 5 | 9 | 6 | 2 | 9 | 6 |
| Tilskadekomst på tjenestested | 42 | 37 | 44 | 36 | 45 | 38 | 35 | 66 |
| Tilskadekomst uddannelse i.ø. | 71 | 83 | 70 | 91 | 71 | 46 | 102 | 43 |
| Tjenesterejse | 3 | 5 | 2 | 6 | 6 | 9 | 10 | |
| Uddannelse, Politiskolen/atletik | 5 | 4 | 7 | 5 | 1 | 7 | 2 | 2 |
| Uddannelse, Politiskolen/boksning | 9 | 23 | 1 | | | 1 | | |
| Uddannelse, Politiskolen/i øvrigt | 53 | 44 | 26 | 24 | 26 | 23 | 9 | 13 |
| Uddannelse, Politiskolen/løb | 4 | 15 | 8 | 12 | 9 | 22 | 14 | 15 |
| Uddannelse, Politiskolen/opvarm | 3 | 9 | 9 | 9 | 9 | 10 | 5 | 8 |
| Uddannelse, Politiskolen/selvforsvar | 48 | 68 | 58 | 44 | 59 | 75 | 72 | 85 |
| Visitation | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 6 |
| I alt | 867 | 880 | 805 | 730 | 786 | 731 | 823 | 777 |

Kilde: Rigspolitiet.

9.7 BILAG 7 - PSYKOLOGISKE STØTTETILTAG

| 2007 | Primære tiltag | Antal personer | Opfølgende tiltag | Antal personer | Tlf. tiltag | Antal personer |
|------------------------------------------|----------------|----------------|-------------------|----------------|-------------|----------------|
| Rigspolitiet | 4 | 29 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Nordjyllands Politi | 21 | 112 | 16 | 34 | | |
| Østjyllands Politi | 25 | 218 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| Midt- og Vestjyllands Politi | 18 | 68 | 10 | 16 | 1 | 1 |
| Sydøstjyllands Politi | 27 | 146 | 4 | 7 | 2 | 2 |
| Syd- og Sønderjyllands Politi | 22 | 120 | 2 | 13 | | |
| Fyns Politi | 38 | 214 | 7 | 11 | 3 | 3 |
| Sydsjælland og Lolland - Falsters Politi | 16 | 67 | 9 | 9 | | |
| Midt- og Vestsjællands Politi | 14 | 50 | 8 | 8 | 1 | 1 |
| Nordsjællands Politi | 18 | 95 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Københavns Vestegns Politi | 16 | 79 | 2 | 2 | | |
| Københavns Politi | 46 | 276 | 17 | 31 | 1 | 1 |
| Bornholms Politi | 4 | 14 | | | | |
| Total | 269 | 1488 | 80 | 137 | 12 | 12 |

Kilde: Rigspolitiet.