

# **Politiets overordnede personalepolitik**

**Juni 2004**



## INDHOLDSFORTEGNELSE:

FORORD .....	3
1. REKRUTTERING/ANSÆTTELSE .....	4
1.1. ANSÆTTELSE I POLITIET .....	4
1.2. OPSLAG OG UDVÆLGELSE .....	4
1.3. LØNPOLITIK .....	4
2. PERSONALEUDVIKLING (KOMPETENCEUDVIKLING).....	5
2.1. KOMPETENCEUDVIKLINGSSTRATEGI .....	5
2.2. PERSONALEBEDØMMELSER .....	6
2.3. MEDARBEJDETSAMTALER .....	6
2.4. KARRIEREUDVIKLING .....	6
2.5. KARRIERESKIFT .....	7
2.6. LEDERUDVIKLING .....	7
2.7. LEDERVURDERING.....	7
2.8. FORFREMMEELSE .....	8
2.9. PERSONALEUDVIKLINGSTJENESTE .....	8
2.10. JOBRROTATION .....	9
2.11. UDDANNELSE .....	9
2.12. SENIORPOLITIK .....	9
3 TRIVSEL - TRYGHED (Den hele medarbejder) .....	10
3.1 SAMARBEJDE .....	10
3.2 ARBEJDSPLADS OG MEDARBEJDERE .....	11
3.3 MEDARBEJDERINDFLYDELSE OG –MEDINDDRAGELSE .....	11
3.4 JOBTILFREDSHED .....	11
3.5. ARBEJDSSTIDEN .....	12
3.6. DELTID .....	12
3.7. FLEKSIBEL ARBEJDSSTID/ TJENESTETILRETTELÆGGELSE .....	12
3.8. ORLOV .....	12
3.9. TJENESTEFRIHED .....	12
3.10. UDSENDELSE TIL INTERNATIONALE MISSIONER.....	12
3.11. LIGESTILLING.....	13
3.12. MOBNING OG SEKSUEL CHIKANE .....	13
3.13. SYGDOM - HELBRED .....	14
3.14. KRISEHJÆLP/PSYKISKE BELASTENDE HÆNDELSER .....	15
3.15. ALKOHOLPOLITIK .....	15
3.16. RYGEPOLITIK.....	15
3.17. SPORT/IDRÆT .....	15
3.18. BIBESKÆFTIGELSE.....	15
4. FRATRÆDELSE .....	16
4.1. AFSKEDIGELSESPRINCIPPER .....	16
4.2. SENIORKLUBBER .....	16
4.3. POLITIRESERVEN .....	16
4.4. FRATRÆDELSESSAMTALE .....	16
4.5. EVALUERING .....	16



## FORORD

Politiets overordnede personalepolitik tager udgangspunkt i Idegrundlaget og de overordnede målsætninger for politiets personalepolitik og uddannelse efter drøftelse i Rigspolitiets Centrale Samarbejdsudvalg.

Formålet med personalepolitikken er, at

- anvise hvordan medarbejdernes individuelle ressourcer nyttiggøres bedst mulig
- 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 sammenhæng 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.

Formålet med den lokale personalepolitik er at omsætte den overordnede personalepolitik til konkret indsats tilpasset de forskellige lokale forhold.

Politiets overordnede personalepolitik er således rammen for de lokale samarbejdsudvalg i forbindelse med udarbejdelse af lokal personalepolitik.

Lokalt skal personalepolitikken udarbejdes som indsatsområder i overensstemmelse med Finansministeriets 4 nye personalepolitiske krav til statens arbejdspladser i redegørelsen Personalepolitik i staten - Fra ord til handling:

- at sammenhæng mellem institutionens resultatmål og personalepolitik beskrives i resultatkontrakt og/eller strategi samt afrapporteres i virksomhedsregnskabet
- at der gennemføres regelmæssige ledervurderinger, der anvendes som grundlag for lederudviklingsaktiviteter.
- at der i forbindelse med de årlige medarbejdersamtaler opstilles og følges op på konkrete udviklingsmål for medarbejderen.
- at forholdet mellem medarbejders arbejdsliv og øvrige livsforhold inddrages i medarbejdersamtale og i personalepolitikken.

Den overordnede personalepolitik omfatter som udgangspunkt alle medarbejdere i politiet, som er ansat med Rigspolitietschefen som ansættelsesmyndighed.

For politiets jurister gælder den overordnede personalepolitik efter nærmere aftale mellem Justitsministeriet og de faglige organisationer.



# 1. REKRUTTERING/ANSÆTTELSE

- 1.1 Ansættelse i politiet
- 1.2 Opslag og udvælgelse
- 1.3 Lønpolitik

## 1.1. ANSÆTTELSE I POLITIET

Medarbejderne er politiets vigtigste ressource og udviklingspotentiale.

Politiet ansætter og uddanner medarbejderne med henblik på at løse de politimæssige og administrative opgaver, der er pålagt politiet at udføre.

Politiets mangeartede opgaver er et godt fundament for en alsidig og fyldestgørende kontoruddannelse. Politiet vil derfor, i det omfang det er muligt inden for de personale- og budgetmæssige rammer, ansætte og uddanne kontorelever.

Ansættelse i politiet forudsætter

- de fornødne faglige og personlige kvalifikationer
- respekt for samfundets normer og værdier
- respekt for det enkelte menneske og dets rettigheder.

## 1.2. OPSLAG OG UDVÆLGELSE

Stillinger i politiet opslås eksternt i det omfang, stillingerne skal eller kan søges af personer, der ikke allerede er ansat i politiet. I øvrigt opslås stillinger internt.

Ved besættelse af stillinger udvælges den bedst egnede ansøger ved en afvejning af ansøgernes kvalifikationer i forhold til kravene til den konkrete stilling og i forhold til personalesammensætningen i øvrigt.

I personalepolitikken tages hensyn til sikring og fremme af

ligestilling mellem kvinder og mænd  
etnisk integration og ligestilling

Ved besættelser af stillinger skal der gives handicappede, som har tilstrækkelige faglige og personlige kvalifikationer, lige muligheder for udvælgelse.

For ledere udarbejdes stillingsbeskrivelser. For øvrige ansatte udarbejdes stillingsbeskrivelser i de tilfælde, hvor det findes hensigtsmæssigt.

## 1.3. LØNPOLITIK

Det er politiets mål generelt at skabe så gode løn- og ansættelsesvilkår, at de kan medvirke til

- at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere
- at skabe større sammenhæng mellem de lokale mål, den lokale personalepolitik og lønpolitikken.
- at øge mobiliteten/fleksibiliteten og kompetenceudviklingen

En del af løndannelsen sker i den enkelte politikreds på grundlag af centralt fastlagte rammer.

Det er vigtigt, at der mellem ledelse og medarbejdere fastlægges principper (personalepolitik) for ydelse af løntillæg og individuelle indplaceringer, at disse principper er kendt af medarbejderne, og at den konkrete tildeling er en forståelig og rigtig efterlevelse af principperne.



## **2. PERSONALEUDVIKLING (KOMPETENCEUDVIKLING)**

- 2.1 Kompetenceudviklingsstrategi
- 2.2. Personalebedømmelser
- 2.3 Medarbejdersamtaler
- 2.4 Karriereudvikling
- 2.5 Karriereskift
- 2.6 Lederudvikling
- 2.7 Ledervurdering
- 2.8 Forfremmelse
- 2.9 Personaleudviklingstjeneste
- 2.10 Jobrotation
- 2.11 Uddannelse
- 2.12 Seniorpolitik

### **2.1. KOMPETENCEUDVIKLINGSSTRATEGI**

Kompetenceudviklingsstrategien er en løbende proces, der evalueres og ændres i lyset af udviklingen i samfundet og de politiske krav, der stilles til politiets arbejde, særligt udtrykt ved indgåelse af flerårsaftaler.

#### **Kompetenceudvikling**

Politiet skal 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.

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.

#### **Forankring**

Den strategiske og systematiske kompetenceudvikling styres lokalt og forankres i såvel centralt som lokalt opstillede strategiske målsætninger.

Lokalt udarbejdes en kompetenceudviklingsstrategi.

#### **Metoder**

Politiets grund-, efter og videreuddannelse på Politiskolen og den administrative sektors uddannelsesmæssige baggrund, skaber grundlaget for den videre kompetenceudvikling.

Der skabes muligheder for PU-tjeneste, etablering af læringsmiljøer, systematisering af sidemandsoplæring, videndeling, at beskæftige sig med nye arbejdsopgaver samt intern og ekstern uddannelse.

#### **Midler**

Kompetenceudviklingsforløb kan understøttes ved brug af kompetencemidler, midler fra kompetencefonden og midler fra rådighedsbeløbet (dog ikke løn).



Der kan stilles krav om et konkret kompetenceudviklingsforløb som forudsætning for en generel lønudvikling.

## **Grundlaget**

Kompetenceudviklingen tager udgangspunkt i følgende karriereveje:

- generalist
- medarbejder i nøgelfunktion
- specialist
- leder

På baggrund af den lokale kompetenceudviklingsstrategi udarbejdes individuelle udviklingsplaner for alle medarbejdere i forbindelse med de årlige medarbejderudviklingssamtaler.

## **Ansvar**

Det er ledelsens ansvar, at der skabes vilkår, der sikrer, at medarbejderne kan løse deres opgaver. Medarbejderen har et medansvar for at udvikle og vedligeholde sine kompetencer, så han/hun forbliver en værdifuld medarbejder.

## **2.2. PERSONALEBEDØMMELSER**

Formålet med personalebedømmelser er i personaleudviklingsøjemed at tilvejebringe kvalificerede oplysninger om den enkelte medarbejders faglige og personlige udvikling og standpunkt .

Personalebedømmelser skal endvidere danne udgangspunkt for de årlige medarbejdersamtaler samt grundlag for påtegninger på stillingsansøgninger.

Personalebedømmelser gennemføres en gang om året.

## **2.3. MEDARBEJDETSAMTALER**

Der skal gives alle ansatte årlige tilbud om medarbejdersamtaler med det formål at følge op på de årlige personalebedømmelser og udbygge kontakten mellem ledelse og medarbejdere og herunder

at forebygge eller afhjælpe kommunikationsproblemer

at give medarbejderen oplysninger om, hvordan egen arbejdsindsats vurderes med udgangspunkt i de årlige bedømmelser og i forhold til tjenestestedets målsætning og handleplan

at tilgodese medarbejderens behov for at yde aktiv indflydelse på egne muligheder

at give samtalelederen og medarbejderen lejlighed til at drøfte daglige arbejdsopgaver og deres udførelse

at afklare medarbejderens ønsker og behov i forhold til udvikling og uddannelse, herunder afklaring af tjenestestedets muligheder for at tilbyde medarbejderen videre personlig og faglig udvikling.

Det forventes, at alle medarbejdere forholder sig positivt til tilbuddet om at deltage i medarbejdersamtalen.

## **2.4. KARRIEREUDVIKLING**

Grundlaget for, at politiet kan løse opgaverne fleksibelt, effektivt og kvalitetspræget, er en god og veluddannet medarbejderstab.

Der skal være gode muligheder for job- og karrieresikkerhed gennem et planlagt karriereudviklingsforløb, og det er nødvendigt, at medarbejderne har medindflydelse på dette karriereudviklingsforløb.



Politiets mål er generelt at skabe så gode karrieremuligheder, at de kan medvirke til at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Der skal centralt og lokalt etableres og udvikles karriereudviklingsprogrammer og uddannelser, der kan medvirke til, at medarbejderne kan opfylde politiets krav og forventninger, og som samtidig kan skabe job- og karrieresikkerhed for medarbejderne.

Grundlaget for et vedvarende karriereudviklingsforløb er den grundlæggende uddannelse, den kvalificerende generelle uddannelse og eksterne kurser. Udvikling skabes på grundlag af generelle og individuelle videreuddannelser og valg af følgende karriereudviklingsforløb:

- generalistkarrieren
- specialistkarrieren
- lederkarrieren

Valg af karriereforløb sker på grundlag af

- den årlige bedømmelse og medarbejdersamtale
- det enkelte karriereforløbs kvalifikationskrav
- medarbejderens ønsker og faglige, personlige og ledelsesmæssige evner
- politiets muligheder og prioriteringer af de enkelte karriereforløb.

## **2.5. KARRIERESKIFT**

Formålet med karriereskift er at skabe tilfredsstillende arbejdsbetingelser for de medarbejdere, som har et begrundet ønske om at ændre et påbegyndt karriereudviklingsforløb. Det er samtidigt et ønske om at styrke normer og holdninger om, at det er naturligt at ændre opfattelse af et tidligere karrierevalg.

Karriereskift sker på grundlag af medarbejderens begrundede ønsker og faglige og personlige kvalifikationer samt politiets muligheder for at imødekomme anmodningen.

Anmodninger om karriereskift bør så vidt muligt imødekommes.

## **2.6. LEDERUDVIKLING**

En af forudsætningerne for, at politiet kan nå sine mål, er en god og veluddannet lederstab.

Der skal centralt og lokalt etableres og udvikles lederudviklingsprogrammer og uddannelser, der kan medvirke til, at nuværende og kommende ledere udøver god ledelse på områderne personaleledelse, faglig ledelse og ledelse på tværs i organisationen.

## **2.7. LEDERVURDERING**

I politiet gennemføres årlige ledervurderinger.

Formålet med ledervurdering er at vurdere den enkelte leders ledelsesmæssige kvalifikationer på områderne personaleledelse, faglig ledelse og ledelse på tværs i organisationen og samtidig skabe et fundament for den enkelte leders fremadrettede udvikling gennem lederudviklingssamtaler og lederudviklingsaktiviteter.

Ledervurdering danner endvidere grundlag for påtegninger på stillingsansøgninger.



## 2.8. FORFREMMEELSE

Ved besættelse af lederstillinger i politiet lægges vægt på ansøgernes faglige, personlige og ledelsesmæssige kvalifikationer, som er en forudsætning for at kunne bestride den konkrete stilling. Ved udvælgelse af ledere til besættelse af stillinger på

- charge trin for politiuddannede
- 2. charge trin for kontoruddannede (kontorfuldmægtige)

lægges vægt på, at ansøgerne har gennemført et førlederforløb, herunder gennemført PFL/KFL eller tilsvarende uddannelse med et tilfredsstillende resultat og herunder udvist personlige, faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer, som er en klar forudsætning for at udøve god ledelse på områderne personaleledelse, faglig ledelse og ledelse på tværs i organisationen.

Ved udvælgelse af ledere til besættelse af øvrige lederstillinger lægges vægt på, at ansøgerne gennem aktiviteter og uddannelser har udvist vilje og evne til at udvikle de personlige, faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer gennem, f.eks.

- PU-tjeneste/rotation
- PL-kurser
- eksterne kurser
- øget kompetence og ansvar

og samtidig gennem det hidtidige tjenesteforløb har udvist vilje og evne til at udøve god ledelse på områderne personaleledelse, faglig ledelse og ledelse på tværs i organisationen.

Ved udvælgelse af ledere til besættelse af chef- og stedfortræderstillinger lægges særlig vægt på, at ansøgerne i deres hidtidige karriereforløb har demonstreret vilje og evne til at opstille mål og opnå resultater og til at udvikle de personlige, faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer gennem aktiviteter og uddannelser f.eks.

- PU-tjeneste
- PL-kurser
- eksterne kurser
- POL

som er en forudsætning for at kunne bestride en stilling på højere lederniveau, og samtidig har udvist vilje og evne til at udøve god ledelse på områderne personaleledelse, faglig ledelse og ledelse på tværs i organisationen.

Det er politiets politik at besætte lederstillinger med den bedst kvalificerede ansøger vurderet på grundlag af de faglige, personlige og ledelsesmæssige kvalifikationer. I tilfælde af, at flere ansøgere er lige kvalificerede, besættes stillingen som udgangspunkt med en ansøger fra anden politikreds/afdeling med det formål at fremme lederudviklingen og organisationsudviklingen.

## 2.9. PERSONALEUDVIKLINGSTJENESTE

PU-tjeneste er en midlertidig praktisk tjeneste, der giver medarbejderen mulighed for at udvikle sig fagligt og personligt. PU-tjeneste kan udøves

- lokalt
- i anden politikreds/central afdeling
- eller uden for politiets regi.



Formålet med PU-tjeneste er gennem praktisk tjeneste at uddanne og udvikle de enkelte medarbejdere på alle niveauer gennem hele arbejdslivet, og herved styrke og forene politiets effektivitet og arbejdsmæssige kvalitet med medarbejdernes trivsel, faglige færdigheder og alsidighed.

Personaleudviklingstjeneste indgår som et obligatorisk element i den generelle kvalificerende uddannelse for politipersonale.

## **2.10. JOBROTATION**

Jobrotation er et godt trivsels- og kompetenceudviklingselement.

Jobrotation kan bidrage til medarbejdernes faglige og personlige udvikling og give medarbejderne et bredt og alsidigt kendskab til politiets opgaver og arbejdspladser samt øge fleksibiliteten.

For at fremme denne udvikling skal der lokalt udarbejdes retningslinier for jobrotation.

Jobrotation er et obligatorisk element i den generelle kvalificerende uddannelse for kontorpersonale.

## **2.11. UDDANNELSE**

Det er ledelsens ansvar, at der efter lokale behov og muligheder/prioriteringer iværksættes lokale uddannelser og uddannelsesforløb, og at den enkelte medarbejder har den nødvendige teoretiske og praktiske uddannelse, samt at de gennemførte uddannelser nyttiggøres.

Politiet vil gennem uddannelse sikre, at medarbejdernes kvalifikationer løbende udvikles og fastholdes, så den daglige opgaveløsning håndteres optimalt.

Målet med efter- og videreuddannelse er i alle karriereforløb at styrke medarbejdernes faglige og personlige udvikling, kompetence og kvalitetsbevidsthed, således at de er i stand til at arbejde selvstændigt, professionelt og ansvarsbevidst for at nå de fastlagte mål.

Lokalt bør der afsættes ressourcer til efter- og videreuddannelse. Der kan under SU nedsættes et uddannelsesudvalg.

Lokalt udarbejdes retningslinier for intern/ekstern uddannelse, der som minimum skal sikre:

at medarbejderne får styrket den faglige kompetence og kvalitetsbevidsthed

at medarbejderne kan yde god og effektiv service

at medarbejderne kan omstille sig til nye opgaver og tilpasse sig ændringer i bestående opgaver

at medarbejderne behersker ny teknologi

at medarbejderne forstår betydningen af samarbejde

Uddannelsesbehovene, udvælgelse af personale til uddannelse og nyttiggørelse af lokale uddannelser afdækkes og opgøres gennem medarbejdersamtaler, evalueringer m.v.

## **2.12. SENIORPOLITIK**

Målet er, at politiets medarbejdere i hele arbejdslivet forbliver en aktiv, kvalificeret, fleksibel, værdsat og tilfreds arbejdskraft.

Dette sikres ved, at der skabes tilfredsstillende arbejdsbetingelser, der kan sikre de ældre medarbejders behov for trivsel og udvikling samt skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv og samtidig give medarbejderne mulighed for at lette overgangen fra et aktivt arbejdsliv til en tilværelse som pensionist.



### **3 TRIVSEL - TRYGHED (Den hele medarbejder)**

- 3.1 Samarbejde
- 3.2. Arbejdsplads og medarbejdere
- 3.3. Medarbejderindflydelse og –medinddragelse
- 3.4. Jobtilfredshed
- 3.5. Arbejdstiden
- 3.6. Deltid
- 3.7. Fleksibel arbejdstid/tjenestetilrettelæggelse
- 3.8. Orlov
- 3.9. Tjenestefrihed
- 3.10 Udsendelse til internationale missioner
- 3.11 Ligestilling
- 3.12 Mobbning og seksuel chikane
- 3.13 Sygdom – helbred
- 3.14 Krisehjælp/psykiske belastende hændelser
- 3.15 Alkoholpolitik
- 3.16 Rygepolitik
- 3.17 Sport/idræt
- 3.18 Bibeskæftigelse

Politiet vil gennem en fleksibel arbejdstilrettelæggelse og andre trivsels- og tryghedsskabende aktiviteter tage hensyn til medarbejdernes særlige behov for trivsel og tryghed under hensyntagen til, at opgaverne kan løses fleksibelt og forsvarligt, og at medarbejderne fungerer bedst muligt.

Dette sikres ved i den årlige medarbejdersamtale at inddrage forholdet mellem medarbejderens arbejdsliv og øvrige livsforhold.

De behov for særlige og fleksible ordninger og andre trivsels- og tryghedsskabende aktiviteter, som herved afdækkes, imødekommes og løses i overensstemmelse med mål og principper i dette afsnit/område om "Trivsel - Tryghed" (Den hele medarbejder).

#### **3.1 SAMARBEJDE**

Ledelse og medarbejdere har et fælles ansvar for udviklingen af organisationen og af personalet, således at politiet kan løse opgaverne på en effektiv, fleksibel og kvalitetspræget måde.

Dette forudsætter, at der mellem ledelse og medarbejdere er et godt samarbejde og gensidig viden om og forståelse for begge parter ønsker og forventninger om, hvordan arbejdet kan og skal udføres.

Formålet med samarbejde er:

- at fremme politiets mål
- at skabe gode udviklingsmuligheder for personalet
- at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø - fysisk og psykisk - der sikrer personalets behov for tryghed/trivsel (arbejdsglæde)

Denne udvikling kan fremmes ved, at ledelse og medarbejdere formulerer fælles værdier, som man finder vigtige og væsentlige for at samarbejdet kan fungere.



### **3.2 ARBEJDSPLADS OG MEDARBEJDERE**

Politiet har en række krav og forventninger til sine ledere og medarbejdere. Disse krav og forventninger må opfyldes, for at politiet kan løse sine opgaver. Disse krav og forventninger er bl.a.:

- ansvarlighed
- god etik
- selvstændighed
- vilje og evne til samarbejde og udvikling
- vilje og evne til omstilling

Medarbejderne har tilsvarende nogle krav og forventninger til politiet som arbejdsplads. Opfyldelsen af medarbejdernes krav og forventninger er en af forudsætningerne for, at politiet kan ansætte og fastholde engagerede og kvalificerede medarbejdere. Disse krav og forventninger er bl.a.:

- et sikkert og sundt arbejdsmiljø
- god ledelse
- godt samarbejde
- medbestemmelse og ansvar
- personaleudviklingsmuligheder (kompetenceudvikling)
- uddannelse
- åben og ærlig kommunikation

### **3.3 MEDARBEJDERINDFLYDELSE OG –MEDINDDRAGELSE**

Udvikling og omstilling i politiet sker i en vedvarende proces, hvori medarbejderne inddrages og har medindflydelse.

Det er politiets mål, at samarbejdsudvalgene på politiets arbejds-

pladser medvirker til at skabe og udvikle et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Samarbejdsudvalgene på politiets arbejdspladser oprettes og fungerer efter de mål, principper og retningslinier, som fremgår af "Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner".

For at understøtte denne udvikling skal formanden for samarbejdsudvalget informere alle medarbejdere, som udpeges som medlemmer af samarbejdsudvalget, om samarbejdsudvalget opgaver, og hvilke pligter og rettigheder, SU-medlemskabet medfører.

Endvidere skal alle medarbejdere, som udpeges til medlemmer af samarbejdsudvalget gennemføre de obligatoriske SU-kurser, der overordnet træffes beslutning om.

### **3.4 JOBTILFREDSHED**

Jobtilfredshedsundersøgelser i politiet gennemføres hvert 3. år eller efter konkret anmodning.

Formålet med at undersøge jobtilfredsheden er at kortlægge medarbejdernes opfattelse af, hvordan og i hvilket omfang deres forventninger til arbejdspladsen opfyldes, og hvordan opfattelsen har udviklet sig. Resultatet af undersøgelsen indgår som et element i den samlede vurdering af arbejdspladsens virke.



Det er ledelsens ansvar at sikre, at resultatet af en gennemført undersøgelse bearbejdes og nyttiggøres til forbedringer.

### **3.5. ARBEJDSSTIDEN**

Den enkelte medarbejders arbejdstid og arbejdstidens placering fastsættes under hensyntagen til tjenestestedets opgaver, arbejdsgange og behov. I forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden skal tjenestestedet udvise fleksibilitet.

### **3.6. DELTID**

Politiet er imødekommende over for velbegrundede ønsker om regulering af arbejdstiden for de personalegrupper, som er omfattet af reglerne for deltid.

### **3.7. FLEKSIBEL ARBEJDSSTID/ TJENESTETILRETTELÆGGELSE**

Politiet ønsker at skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv. En fleksibel arbejdstid kan i mange tilfælde gøre det lettere for den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere at skabe denne sammenhæng.

Hvor det er foreneligt med tjenestestedets arbejdsgang og arbejdstilrettelæggelse, skal der udvises imødekommenhed overfor medarbejdernes begrundede ønsker om fleksibel arbejdstid, herunder flekstidsordninger.

### **3.8. ORLOV**

Politiet ser velvilligt på ansøgninger om orlov til uddannelser og aktiviteter, som kan medvirke til at fremme medarbejdernes personlige og faglige udvikling, og som samtidig kan medvirke til at fremme politiets personalepolitiske mål, f.eks.

- kompetenceudviklende aktiviteter og uddannelser
- familieaktiviteter i forbindelse med sygdom
- sociale aktiviteter

### **3.9. TJENESTEFRIHED**

Politiet ser velvilligt på ansøgninger om tjenestefrihed til aktiviteter, som kan medvirke til at fremme medarbejdernes personlige og faglige udvikling, og som samtidig medvirker til at fremme politiets personalepolitiske mål, f.eks.:

- sprogundervisning
- EDB-uddannelser
- bogførings- og regnskabsuddannelser
- særlige behov for familieaktiviteter i forbindelse med sygdom
- særlige behov for sociale aktiviteter
- internationale humanitære- og sikkerhedsmæssige opgaver.

Medarbejdere, som har tjenestefri uden løn, og som gør tjeneste i missioner, der er sammenlignelige med politiets udsendelse til internationale humanitære- og sikkerhedsmæssige missioner, er omfattet af de for denne tjeneste aftalte karensperioder og opfølgende samtaler.

### **3.10. UDSENDELSE TIL INTERNATIONALE MISSIONER**

Politiet skal indgå aktivt i og præge internationalt politisamarbejde og deltage i internationale humanitære- og sikkerhedsmæssige opgaver.

Ved etablering af nye missioner foretager Rigspolitiet i samarbejde med de faglige organisationer en generel risikovurdering.



Udsendelsen sker efter ansøgning og er frivillig.

Udsendelse til opgaver i krigs- uro- og katastrofeområder i humanitært øjemed kan være forbundet med visse psykosociale risikofaktorer. Gentagne ansøgninger om udsendelse til krigs-uro- og katastrofeområder imødekommes derfor ikke, hvis det ved en samlet konkret vurdering skønnes, at disse risikofaktorer er til stede.

Risikovurderinger, udvælgelse, udsendelse samt forebyggende og opfølgende samtaler (før/under/efter) med medarbejderne sker på grundlag af retningslinier aftalt mellem Rigspolitechefen, tjenestestedet og ansøgerens faglige organisation.

### **3.11. LIGESTILLING**

Politiet gør en aktiv indsats for at

fremme ligestilling mellem kvinder og mænd

fremme etnisk integration og ligestilling.

Ansættelsen af medarbejdere baseres på politiets Idegrundlag bl.a. med særligt henblik på en hensigtsmæssig balance mellem kvinder og mænd og på at ansætte medarbejdere, der har forskellige kvalifikationer og forskellig kulturel, social og etnisk baggrund.

Ligestilling i politiet skabes ved, at alle tjenestesteder lokalt med udgangspunkt i disse principper styrker arbejdet for aktivt at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd, således at alle medarbejdere uanset køn, kulturel, social og etnisk baggrund får samme mulighed for

- ansættelse
- uddannelse
- forfremmelse
- arbejdsvilkår i øvrigt

Disse principper skal fremmes ved at udvise en positiv holdning til ligestillingsproblematikken og ved aktivt at fremme ligestilling.

Ved ansættelse af nye medarbejdere bør der fokuseres på fordelene frem for ulemperne ved integration af personer med anden etnisk baggrund.

Såvel ledelse som medarbejdere skal være opmærksomme på tendenser til forskelsbehandling på arbejdspladsen og træffe de fornødne foranstaltninger til at stoppe dette.

Rammerne for det løbende ligestillingsarbejde udarbejdes af Rigspolitechefens Centrale Samarbejdsudvalg gennem overordnede ligestillingspolitiske handlingsplaner.

### **3.12. MOBNING OG SEKSUEL CHIKANE**

Politiet skal sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Mobning og seksuel chikane på politiets arbejdspladser er en uacceptabel adfærd.

Ledelse og medarbejdere har et fælles ansvar for, at der gøres en aktiv indsats for at sikre et arbejdsklima uden mobning og seksuel chikane.



For at forebygge mobning og seksuel chikane skal der på politiets arbejdspladser generelt herske en virksomhedskultur med synlige normer og værdier, hvorefter mobning og seksuel chikane er uacceptabel og uprofessionelt. Særligt ledelsen har et ansvar for aktivt at medvirke til at skabe en virksomhedskultur, hvor mobning og seksuel chikane ikke er accepteret.

Opstår der på politiets arbejdspladser tilfælde af mobning eller seksuel chikane skal politiet være villig til og i stand til at håndtere dette. Særligt ledelsen har et ansvar for, at opståede problemer bliver taget op og håndteret.

Der skal lokalt udarbejdes retningslinjer for, hvorledes mobning og seksuel chikane forebygges.

Der skal endvidere lokalt udarbejdes retningslinjer for, hvorledes konkrete tilfælde af mobning og seksuel chikane skal håndteres.

Ved fastlæggelse af de lokale retningslinjer skal opmærksomheden være henledt på håndteringen af tilfælde, som kan være behæftet med straf- eller disciplinlæransvar, jf. retsplejelovens regler om politiklagenævnsordningen og Rigspolitichefens kundgørelse I nr. 10 om disciplinærsagers behandling.

### **3.13. SYGDOM - HELBRED**

Sygefravær i politiet kan være et udtryk for dårlig trivsel i et utilfredsstillende arbejdsmiljø, men kan også skyldes faktorer udenfor arbejdslivet.

Opstår der mistanke om svigtende helbred/sundhed hos en medarbejder har ledelse, tillidsmand og medarbejdere et fælles ansvar for snarest at gribe ind og - så vidt muligt - forebygge en uheldig udvikling og gennem samtale søge at løse problemerne.

Politiet er i såvel ord som handling en socialt ansvarlig virksomhed og vil derfor så vidt muligt påtage sig et medansvar for at fastholde medarbejdere med nedsat erhvervsevne.

I forbindelse med sygdom bør der så vidt muligt tages vidtgående hensyn til den enkelte medarbejder. Sygdomme må ikke medføre, at medarbejderne af den grund stilles dårligere end øvrige medarbejdere.

HIV-positive og AIDS-ramte sidestilles med andre medarbejdere, der rammes af sygdom.

Sygdom kan dog blive så alvorlig, langvarig eller hyppig, at medarbejderens arbejdsopgaver, placering eller ansættelse må tages op til nærmere overvejelse.

Der bør i denne forbindelse foretages en afvejning mellem hensynet til den syge medarbejder og hensynet til arbejdspladsen og kollegerne.

Tillidsmanden bør inddrages så tidligt som muligt i disse overvejelser.

Disse principper skal i særlig grad iagttages i de tilfælde, hvor sygdom eller svigtende helbred skyldes tilskadekomst i tjenesten. (arbejdsskader)

Afskedigelse på grund af sygdom bør være sidste udvej. Der bør ikke alene fokuseres på sygdomsfraværets varighed/hyppighed, men også tjenestevaretagelsen bør inddrages.

Inden der træffes beslutning om afsked af en medarbejder skal problemerne søges løst ved at inddrage følgende elementer i vurderingen:



- udsigten til bedring i sygdomsforløbet
- muligheden for midlertidig eller permanent reduceret arbejdstid
- orlov
- flexjob/skånejob
- muligheden for ændrede arbejdsopgaver.

### **3.14. KRISEHJÆLP/PSYKISKE BELASTENDE HÆNDELSER**

Når ansatte i politiet i forbindelse med tjenesten udsættes for hændelser, som indebærer en risiko for psykiske problemer, eller i øvrigt i forbindelse med tjenesten kommer i personlig krise, skal der tilbydes den ansatte bistand.

### **3.15. ALKOHOLPOLITIK**

Politiets alkoholpolitik gælder for alle personalegrupper og skal sikre, at der arbejdes aktivt med alkoholpolitikken med det formål at fastlægge regler for håndtering af alkoholproblemer.

### **3.16. RYGEPOLITIK**

Politiet vil hindre, at ansatte udsættes for skadevirkning og gener gennem passiv rygning.

Af "Lov om røgfri miljøer" følger, at tobaksrygning er underlagt begrænsninger på statslige arbejdspladser.

### **3.17. SPORT/IDRÆT**

Politiet forventer, at de ansatte lever sundt og holder sig i form gennem hele arbejdslivet.

Da politiet har en særlig interesse i, at de ansatte holder sig i form, kan der undtagelsesvis gives tilladelse til at udøve sport/idræt i tjenesten, såfremt dette sker uden ulempe for tjenesten.

Lokalt aftales retningslinier for, i hvilket omfang og under hvilke omstændigheder sport/idræt kan udøves i tjenesten.

### **3.18. BIBESKÆFTIGELSE**

Politiet har som arbejdsgiver den forventning, at medarbejderne i politiet lægger deres arbejdsenergi i politiet, men har forståelse for, at en medarbejder også har andre interesser, herunder i form af bibeskæftigelse.

Medarbejdernes bibeskæftigelse må ses som et positivt led i det daglige samspil mellem samfundet og politiet. Et samspil som er naturligt og nødvendigt i et demokratisk samfund og et vigtigt element i politiets ønske om at være et integreret led i samfundet.

På den anden side er mange former for bibeskæftigelse ikke forenelige med ansættelse i politiet. En bibeskæftigelse kan svække omdømmet og agtelsen eller føre til risiko for interessekonflikter og inhabilitet.

Det er både et centralt og lokalt anliggende at forholde sig til medarbejdernes bibeskæftigelse. Der er som led i den overordnede personalepolitik udarbejdet en kundgørelse og en vejledning om bibeskæftigelse. Bibeskæftigelse skal endvidere indgå i arbejdet i SU som en del af den lokale personalepolitik.



## **4. FRATRÆDELSE**

- 4.1 Afskedigelsesprincipper
- 4.2 Seniorklubber
- 4.3 Politireserven
- 4.4 Fratrædelsessamtale
- 4.5 Evaluering

### **4.1. AFSKEDIGELSESPRINCIPPER**

Det er politiets politik, at tryghed i ansættelsen er vigtig, og at afskedigelser så vidt mulig undgås.

Alle ansatte i politiet skal informeres om politiets beskrevne retningslinier for afskedigelse uanset årsag.

Ved indskrænkninger på grund af budgettilpasninger eller på grund af arbejdsmangel gennemføres en reduktion af personalet så vidt mulig ved naturlig afgang.

Hvis afsked ikke kan undgås, fastholdes de bedst kvalificerede under hensyntagen til baggrundsviden, erfaring m.v.

I afskedssituationen skal involverede informeres på en god og ordentlig måde.

### **4.2. SENIORKLUBBER**

Politiet støtter ønsker fra pensionerede medarbejdere om at bevare tilknytningen til arbejdspladsen og tidligere kolleger.

Politiets mødelokaler kan, i det omfang de er til rådighed, udlånes til seniorklubber og lignede, som ønsker at bevare tilknytningen til arbejdspladsen og tidligere kolleger.

Der bør lokalt udarbejdes retningslinier for omfanget af dette samarbejde.

### **4.3. POLITIRESERVEN**

Politireserven har til formål at give medarbejderne mulighed for at lette overgangen fra et aktivt arbejdsliv til en tilværelse som pensionist.

### **4.4. FRATRÆDELSESSAMTALE**

Der skal afholdes fratrædelsessamtaler.

En samtale med en medarbejder, som fratræder sin stilling, er af gensidig værdi, idet gode og dårlige sider af ansættelsesforholdet kan drøftes, og medarbejderen kan videregive sin erfaring.

Afsked kan være affødt af forskellige årsager. Afsked kan derfor være præget af både positive og negative følelser. Håndtering af afskedsproceduren bør derfor afstemmes med situationen.

### **4.5. EVALUERING**

Politiets overordnede personalepolitik evalueres en gang om året.

Vedtaget efter drøftelse på Rigspolitechefens Centrale Samarbejdsudvalgs møde den 9. juni 1999.

Torsten Hesselbjerg  
rigspolitchef

