

POLITI

**POLITIETS
ARBEJDSMILJØ 2006**

Arbejdsmiljøberetning pr. 1. januar 2007

Indhold

1	Rigspolitichefens forord	3
2	Præsentation af politiet	4
2.1	Opgaver og organisation	4
2.2	Arbejds miljøpolitikken	6
2.3	Personalesammensætning	6
2.4	Personalepolitik og kompetenceudvikling	7
2.5	Sikkerhedsorganisationen	8
3	Generelle arbejdsmiljøforhold	9
3.1	Ansvar	9
3.2	Personaleomsætning og fravær	10
3.3	Jobtilfredshedsundersøgelsen	10
3.4	Konklusion og vurdering af de generelle arbejdsmiljøforhold	11
4	Politiets indsatsområder	12
4.1	Indsatsområder 2005-06	12
4.2	Indsatsområder 2007	12
4.3	Wellness	12
4.4	Psykisk arbejdsmiljø	13
4.5	Fysisk arbejdsmiljø	14
4.6	Konklusion og vurdering af Status for gennemførelse af arbejdsmiljøindsatsen ..	16
5	Arbejdspladsvurderingen	17
5.1	Væsentlige arbejdsmiljøproblemer i politiet	17
5.2	Arbejdsskader	19
5.3	Konklusion og vurdering af arbejdsmiljøet i politiet	20
6	Specifikke arbejdsmiljøtemaer	21
6.1	Fysisk arbejdsmiljø	21
6.2	Wellness	26
6.3	Psykisk arbejdsmiljø	29
6.4	Konklusion og vurdering af arbejdet med specifikke arbejdsmiljøtemaer	33
7	Samlet konklusion	34
8	Grundlaget for de talmæssige informationer	35
9	Bilag	36
9.1	Bilag 1 – Liste over gennemsnitsalder og kønsfordeling	36
9.2	Bilag 2 – Oversigt over arbejdstilsynssager	37
9.3	Bilag 3 – Oversigt over arbejdsskader	49
9.4	Bilag 4 – Helbredsscreening af personale i skiftetjeneste	51
9.5	Bilag 5 – Psykologiske støttetiltag	65

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.

2006 har været præget af politireformen, og der har i den forbindelse været iværksat tiltag til imødegåelse af eventuelle negative påvirkninger af det psykiske arbejdsmiljø som følge af reformen.

Torsten Hesselbjerg
rigspolitichef

2 Præsentation af politiet

2.1 Opgaver og organisation

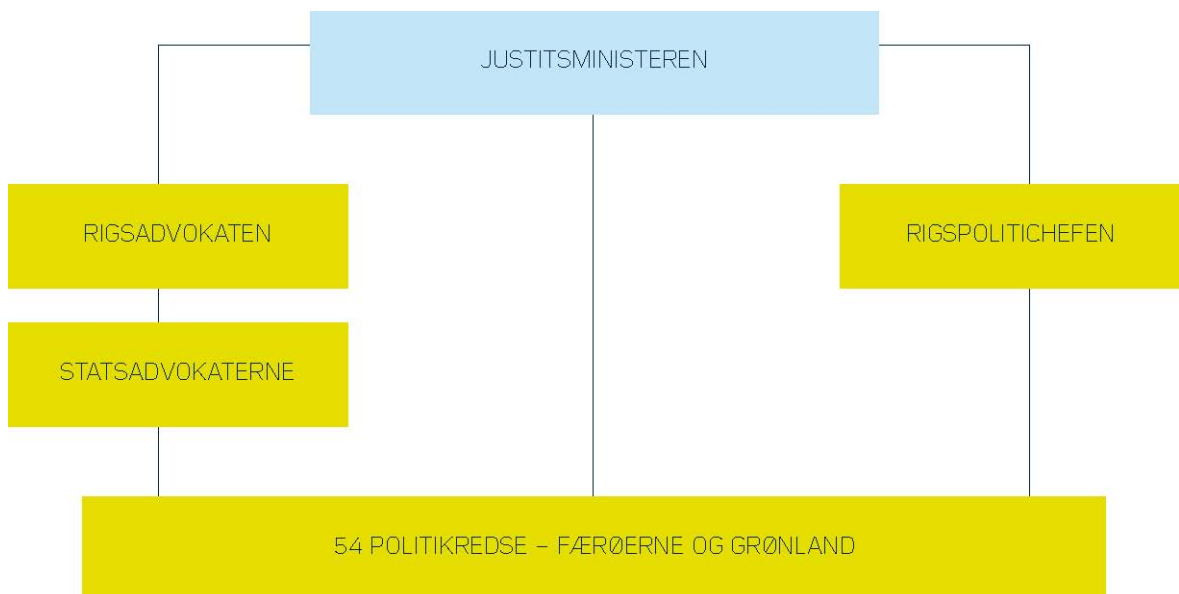
Politiet skal i henhold til lov om politiets virksomhed § 1 "virke for tryghed, sikkerhed, fred og orden i samfundet. Politiet skal fremme dette formål gennem forebyggende, hjælpende og håndhævende virksomhed".

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 politimestrene/Politidirektøren.

Politiets og anklagemyndighedens organisation kan – frem til udgangen af 2006 – illustreres således:



Der er indgået en politisk aftale om politiets forhold for 2004-2006 (flerårsaftalen). I henhold til flerårsaftalen og Rigspolitichefens plan af 25. marts 2004 for udmøntning af aftalen (udmøntningsplanen) skal der i aftale-perioden særligt fokuseres på:

- Bekæmpelse af kriminalitet som røveri, vold og indbrud i villaer og sommerhuse (den borgervendte kriminalitet)
- En målrettet indsats mod kriminalitet og utryghed fra synlige grupper af unge i gadebilledet samt
- styrkelse af nærpoltiindsatsen
- Bekæmpelse af organiseret, økonomisk og grænseoverskridende kriminalitet
- En styrkelse af anklagemyndigheden
- Indsatsen overfor hensynsløse trafikanter
- Offentliggørelse af oplysninger om politiets indsats og resultater
- Styrkelse af politiets mål- og resultatstyring
- IT-udviklingen
- Gennemførelse af effektiviseringer.

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.



Foto: Hundetræning. Kilde: Rigspolitiet.

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 2006 fordelt således på de forskellige personalegrupper:

- jurister – ca. 450
- polititjenestemænd – knap 11.000
- kontor – ca. 2.050
- civilt ansatte og elever – godt 600.

Politiet har en kønsfordeling med 75,9% mænd og 24,1% kvinder. Gennemsnitsalderen er 43,7 år (opgjort den 1. december 2006). Tallene for 2002-2006 fremgår af 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.

Arbejds miljø

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 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.

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.

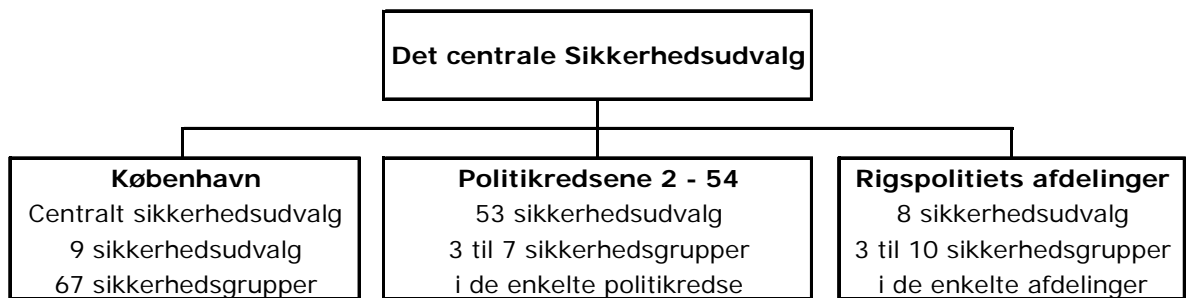
Kompetenceudviklingen tager udgangspunkt i følgende karriereveje:

- 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 overordnede personale- og ledelsespolitik forventes klar til implementering ultimo 2007.

2.5 Sikkerhedsorganisationen

Sikkerhedsorganisationen i politiet er opbygget, som det fremgår af nedenstående figur.



Af arbejdsmiljøloven fremgår det, at sikkerhedsorganisationen består af et sikkerhedsudvalg og sikkerhedsgrupper, der dækker afgrænsede arbejdsområder eller afdelinger.

Sikkerhedsudvalget skal bestå af 1 formand, 2 ledelsesrepræsentanter, 2 sikkerhedsrepræsentanter og en daglig leder af sikkerhedsarbejdet.

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

Hvis afdelingerne er geografisk adskilte, fx beliggende på forskellige steder i samme by, kan der oprettes en sikkerhedsgruppe i hver afdeling. Hermed gives sikkerhedsgruppen de optimale betingelser for at varetage sine opgaver. Undtagelsesvis kan afdelinger eller arbejdsområder med 1-9 ansatte organiseres i en fælles sikkerhedsgruppe eller tilsluttes en i øvrigt eksisterende gruppe. Hvis der er mere end 50 ansatte i sikkerhedsgruppens område, skal der oprettes flere grupper. Hvor arbejdet mere regelmæssigt foregår i skiftehold, skal der normalt oprettes en sikkerhedsgruppe for hvert skiftehold.

Arbejdsmiljøuddannelse

Rigspolitiet har - for at efterkomme et øget behov for uddannelse af sikkerhedspersonale - afholdt 12 kurser i 2006 for i alt 196 ansatte i sikkerhedsgruppens arbejdsmiljøuddannelse.

I 2007 afholdes 3 kurser i foråret og 3 kurser i efteråret.

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).



Foto: Tunge løft. Kilde: Rigs politiet

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

3.2 Personaleomsætning og fravær

Personaleomsætningen¹ var i 2006 på 6,3% med en nettoafgang på 0,1%. I 2005 var tallene henholdsvis 6,1% med en nettotilgang på 1,3% og i 2004 på 4,7% med en nettotilgangsprocent på 0,8%.

Det gennemsnitlige antal sygefraværsdage inkl. langtidssyge var i 2006 på 9,8 dage, heraf 8,8 for mænd og 13,1 for kvinder.

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, heraf 8,6 dage for mænd og 13,1 dage for kvinder. Til sammenligning havde hele Justitsministeriets område i samme periode et gennemsnitligt sygefravær på 10,6 dage, medens staten som helhed havde et gennemsnitligt sygefravær på 8,2 dage.

I 2004 var det gennemsnitlige sygefravær på 9,8 dage, medens Justitsministeriet havde 11,2 dage, og staten som helhed havde 7,9 dage.

3.3 Jobtilfredshedsundersøgelsen

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

For jobtilfredshedsundersøgelse i 2006 var der en svarprocent på i alt 69% mod en svarprocent på 68% i 2005 og 48% i 2004.

Undersøgelsen i 2006 viste, at der var stor tilfredshed (3,06 på en skala fra 1-4) med den generelle trivsel i politiet. Den viste også, at der var stor tilfredshed med områderne: personalepolitik, opgaver og arbejdsgange, samarbejde og kommunikation og ledelse.

Undersøgelsen viste endvidere, at der var tilfredshed med områderne strategi og mål, og at der i modsætning til 2005 også var tilfredshed med området opfølgning (2,3 mod 2,14 i 2005 på en skala fra 1-4), der omfatter opfølgning på tidligere gennemførte interne undersøgelser (fx jobtilfredshed, Arbejdspladsvurdering (APV) mv.) og eksterne undersøgelser (fx brugertilfredshed).

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 2007.

¹ Kilde: ISOLA, Personalestyrelsen

3.4 Konklusion og vurdering af de generelle arbejdsmiljøforhold

Personaleomsætningen er steget med 1,6% fra 2004 til 2006. Personaleomsætningen er lav og indikerer således ikke arbejdsmiljøproblemer.

Sygefraværet er ikke faldet fra 2004 til 2006, men ligger uændret på gennemsnitligt 9,8 dage. Politiets sygefravær ligger lavere end inden for hele Justitsministeriets område i øvrigt, men højere end det samlede fravær for hele statens område. Da sygefraværet er stabilt og ligger tæt på sygefraværet for hele statens område, indikerer det heller ikke umiddelbart tegn på arbejdsmiljøproblemer.

Jobtilfredshedsundersøgelsen viste, at der er stor tilfredshed med den generelle trivsel i politiet.

Undersøgelsen viste også, at der i modsætning til 2005 er tilfredshed med opfølgningen på tidligere gennemførte interne undersøgelser (fx jobtilfredshed, APV mv.) og eksterne undersøgelser (fx brugertilfredshed).



Foto: Ergonomisk indretning af de nye alarmcentraler. Kilde: Rigspolitiet.

4 Politiets indsatsområder

4.1 Indsatsområder 2005-06

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 sikkerhedsgruppen.

Det enkelte tjenestested har metodefrihed ved udarbejdelse af arbejdspladsvurderingen, men oplysninger indberettes til Rigspolitiet, således at der løbende kan udarbejdes en APV-handlingsplan for hele politiet.

På grundlag af arbejdspladsvurderingen udvælges løbende et særligt APV-tema, som sikkerhedsgrupperne skal arbejde med.

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 forholdet 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 gavnlige virkninger.

Rigspolitiet etablerede den 1. januar 2004 et arbejdsmiljøafsnit 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.

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

4.2 Indsatsområder 2007

Overordnede indsatser

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

4.3 Wellness

Dansk politi 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.

Arbejdsmiljøafsnittet 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 tjeneststeder:

- oplysende: gennem information, videnskabelse og dialog

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

Afsnittet tilbyder alle medarbejdere individuel og generel information og vejledning om 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 forskellige personalegrupper og tjenestesteder.

Arbejdsmiljøafsnittet informerer og arrangerer målrettede indsatser fx temadage og kampagner for at støtte arbejdet med sundhedsfremmende foranstaltninger.

Afsnittet tilbyder assistance og rådgivning i forhold til valg af udstyr til motionsrum og indretning af disse.

4.4 Psykisk arbejdsmiljø

Psykisk arbejdsmiljø er et samspil imellem mange faktorer, herunder arbejdets ledelse og organisering, arbejdets indhold, den enkeltes mulighed for at udfolde sig samt samarbejdet på arbejdspladsen.

Psykisk arbejdsmiljø kan blandt andet være med til at fremkalde og dæmpe stress. Stress kan forekomme blandt medarbejdere, når der stilles krav til at udføre bestemte opgaver eller i andre situationer, hvor medarbejderne presses eller udfordres mere, end de har ressourcer til. Denne form for stress skal forebygges, således at den enkelte medarbejders psykiske velbefindende ikke belastes unødigt, og således at vedkommende kan fungere optimalt i forskellige arbejdssituationer.

Stress i Dansk Politi kan fx skyldes voldsomme hændelser, et for stort arbejdspress igennem længere tid, længerevarende skadelig påvirkning, der kan føre til følelsesmæssig udbrændthed, eller en kombination af flere af disse forhold på samme tid. Dertil kommer eventuelle følger for medarbejdere i forbindelse med organisatoriske forandringer.

Stress kan på sigt føre til dårlig trivsel eller forringet helbred. Arbejdspladsen skal understøtte medarbejdere i forhold til at håndtere stress, hvilket kan ske via den enkelte medarbejder (fx individuel håndtering af stress), via gruppen, enheden eller afdelingen (fx social støtte på arbejdspladsen), via ledere på alle niveauer (fx støtte og vejledning, når der er behov herfor).



Foto: DHL-stafet i Århus. Rigspolitiet.

4.5 Fysisk arbejdsmiljø

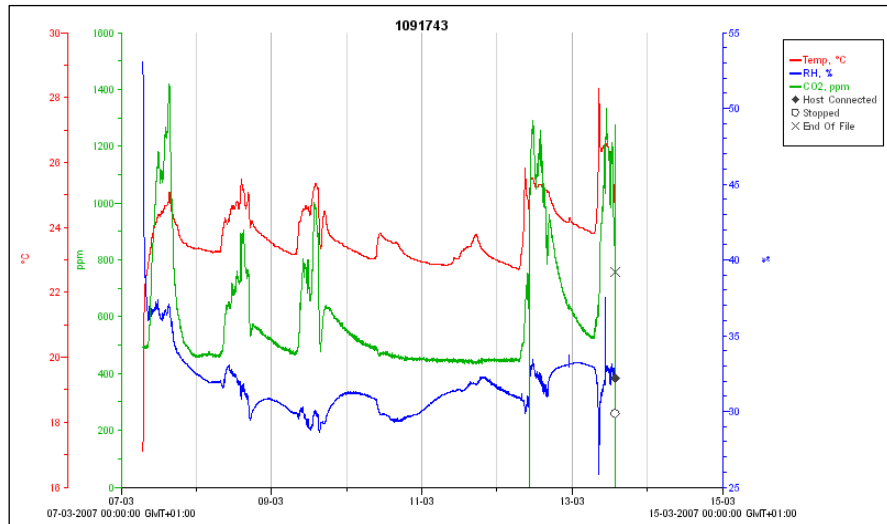
Medarbejderne udsættes for en række fysiske og ergonomiske påvirkninger i deres arbejde. Fysiske påvirkninger i form af støj, temperatur, træk og kemiske produkter mv. Ergonomiske påvirkninger i form af faktorer, der belaster bevægeapparatet, det vil sige kroppens muskler, sener og led med tilhørende 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 findes et aktivitetsniveau, som medarbejderne kan arbejde på igennem et helt arbejdsliv, og i den forbindelse bevare funktionsniveau og arbejdsevne samt undgå sygdom 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.

Arbejdsmiljøafsnittet arbejder på indsatsområder som fx indeklima, belysning og støj samt ergonomiske påvirkninger fra tungt fysisk arbejde og ensidige belastende arbejdsstillinger.



4.6 Konklusion og vurdering af Status for gennemførelse af arbejdsmiljøindsatsen

Politiet har med oprettelsen af et centralt arbejdsmiljøafsnit styrket arbejdsmiljøindsatsen og sat fokus på betydningen og vigtigheden af et godt arbejdsmiljø samt styrket den generelle indsats for et godt arbejdsmiljø.

Som det fremgår af afsnit 4.1 Indsatsområder 2005-06 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 2007, vil dette arbejde fortsætte. Der vil fortsat blive sat fokus på forebyggende tiltag i forhold til en eventuel negativ påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø som følge af politireformen i 2007.



Foto: Hittegodsstykker. Kilde: Rigspolitiet.

5 Arbejdspladsvurderingen

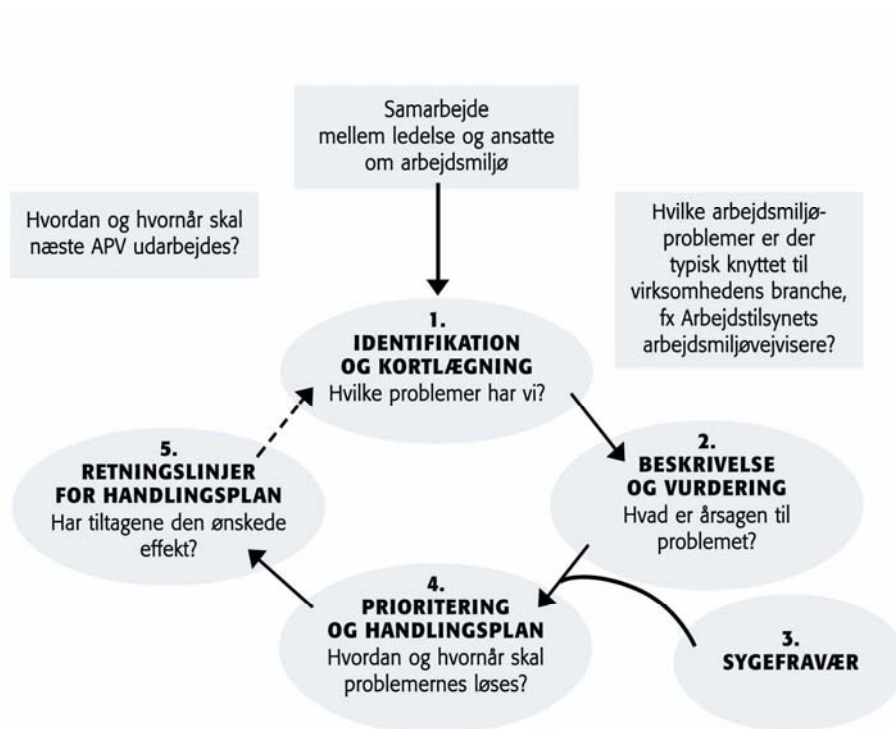
Der er grundet iværksættelsen af politireformen 2007 ikke gennemført en landsdækkende arbejdspladsvurdering, APV i 2006.

Den næste landsdækkende APV gennemføres i efteråret 2007 i en elektronisk form. Efter aftale med Arbejdstilsynet kan de politikredse, som skulle gennemføre APV i 2006, udskyde dette til efteråret 2007.

Aftalen med Arbejdstilsynet forudsætter, at politikredsene foretager en løbende vedligeholdelse af arbejdspladsvurderingen ved for eksempel:

- ændring i arbejdets organisering
- udvidelser eller ombygninger
- indførelse af ny teknologi
- planlægning af den enkelte ansattes arbejdsfunktioner

samt, at eventuelle handlingsplaner løbende prioriteres og ajourføres.



Figur: Arbejdspladsvurderingens 5 elementer.

5.1 Væsentlige arbejdsmiljøproblemer i politiet

Arbejdstilsynet har udgivet 49 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 ulykker, støj, ergonomi, psykisk arbejdsmiljø og indeklime. Disse områder bør have særlig bevågenhed i arbejdsmiljøarbejdet.

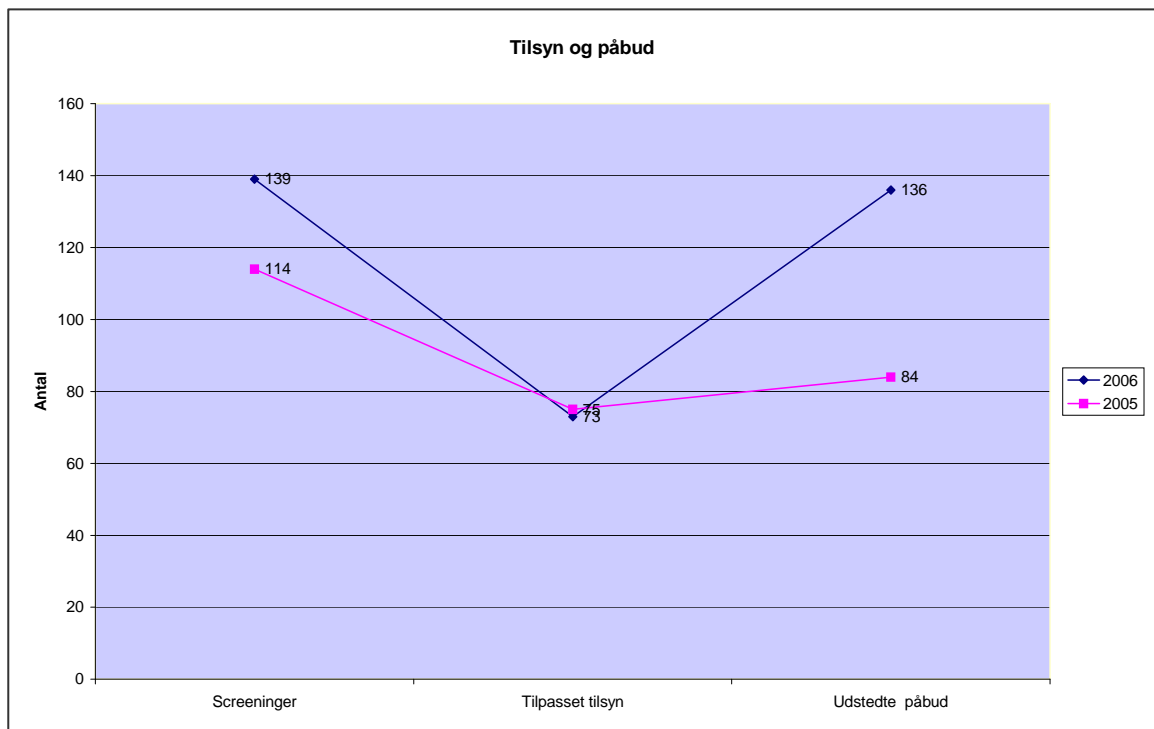
Arbejdstilsynets screeningsbesøg

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

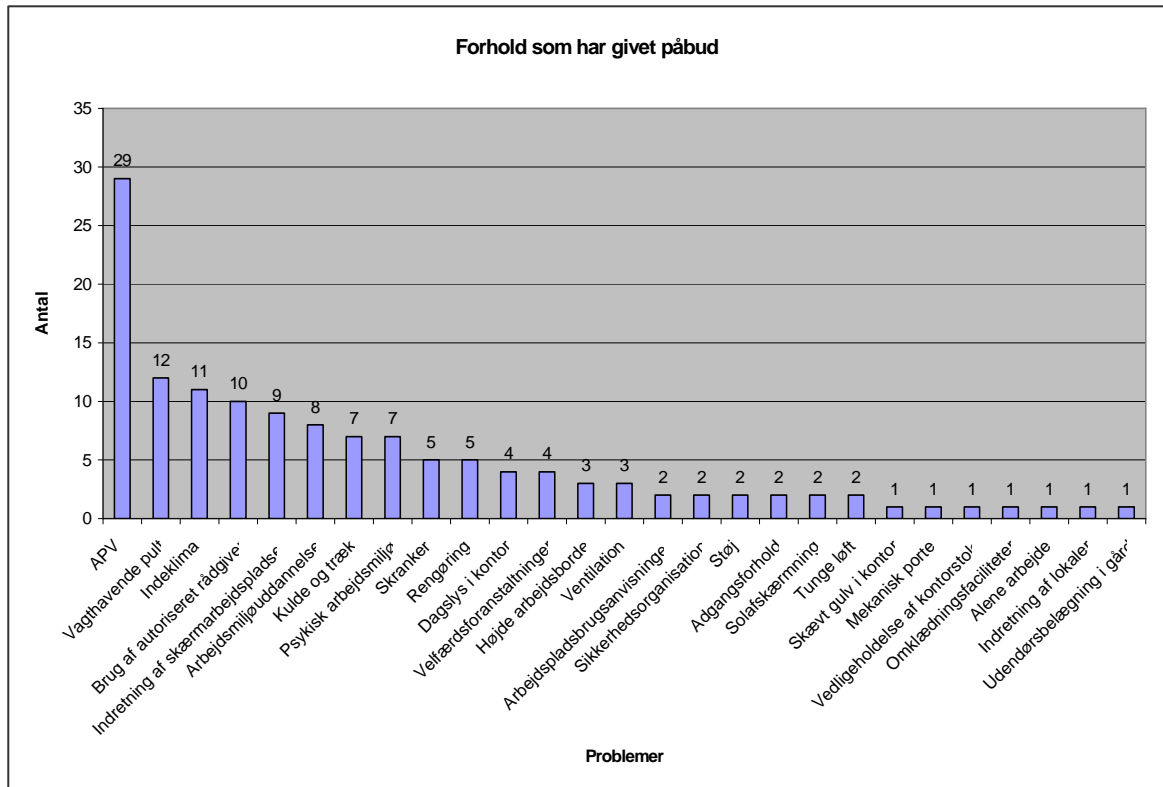
Arbejdstilsynet startede screeningen af politikredse i efteråret 2005 primært på Sjælland og i Københavnsområdet.

I 2006 er det især politikredse i Jylland og på Fyn, som er blevet screenet. I 2006 har Arbejdstilsynet foretaget screeninger på i alt 139 af politiets adresser. Ved disse screeninger blev 73 steder udtaget til et tilpasset tilsyn.



Figur: Arbejdstilsynets screeninger, tilpassede tilsyn og afgivne påbud i 2005 og 2006

På baggrund af de 73 tilpassede tilsyn har Arbejdstilsynet afgivet i alt 136 påbud til politikredse, Rigspolitiets afdelinger og statsadvokaterne. Af nedenstående figur fremgår det, hvilke forhold der er givet påbud på.



Figur: Forhold som har givet påbud fra Arbejdstilsynet.

Udover de væsentlige problemer, som er nævnt i arbejdsmiljøvejviserne, fremgår det af ovenstående figur, at der også er en del problemer med manglende arbejdsplads-vurderinger og sikkerhedsorganisationens arbejdsmiljøuddannelse.

En oversigt over Arbejdstilsynssager fremgår af bilag 2.

Arbejdstilsynet vil i 2007 screene de resterende ca. 50 adresser i politiet.

5.2 Arbejdsskader

De arbejdsskader, der er sket i politiet indenfor de seneste 7 år, fremgår af bilag 3. 16,3% af ulykkerne er sket i forbindelse med anholdelser, 14,8% er sket under uddannelsen af politieleverne på Politiskolen, og 10,2% er sket under patrulje i konkrete opgaver.

Arbejdsskaderne inden for samme periode er fordelt med 34,1% på forstuvning/forvridning/forstrækning og bløddelsskader i form af slag og blå mærker udgør 15,2%, sårskader 5,9% og piskesmæld udgør 3,9% af skaderne.

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 anvendelser af psykologiske støttetiltag.

5.3 Konklusion og vurdering af arbejdsmiljøet i politiet

Der er grundet iværksættelsen af politireformen 2007 ikke gennemført en landsdækkende arbejdspladsvurdering (APV) i 2006.

Den næste landsdækkende APV gennemføres i efteråret 2007 i en elektronisk form. Efter aftale med Arbejdstilsynet kan de politikredse, som skulle gennemføre APV i 2006, udskyde dette til efteråret 2007.

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

Udover de væsentlige problemer, som er nævnt i arbejdsmiljøvejviserne har Arbejdstilsynets screeningsbesøg vist, at der også er en del problemer med manglende arbejdspladsvurderinger samt sikkerhedsorganisationens arbejdsmiljøuddannelse. Arbejdstilsynet vil i 2007 screene de resterende ca. 50 adresser i politiet.

Politikredsene/afdelingerne kan afhjælpe nogle af disse forhold, medens andre kræver tiltag fra Rigspolitiets side. Nogle politikredse har blandt andet indført rygeforbud på tjenestestedet. Tiltag vedrørende vagthavendelokaler, fælles ekspeditioner osv. forventes afsluttet ultimo 2007.

Rigspolitiet har afholdt rådgivningsmøder for politikredsene/afdelingerne (se afsnit 6), hvor der er orienteret om, hvordan disse områder skal håndteres, hvilket formentlig vil medføre en reduktion i antallet af væsentlige problemområder.

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 og piskesmæld, der udgør skaderne.

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

6 Specifikke arbejdsmiljøtemaer

6.1 Fysisk arbejdsmiljø

Nedenfor følger en tabel, hvor man kan se de stationer i politikredsene, Rigspolitiets afdelinger og statsadvokaturer, der har haft besøg af Rigspolitiets fysioterapeut.

Politikreds	Station
Nordjyllands Politi	Hobro
Østjyllands Politi	Århus
	Grenå
	Randers
Sydsjællands og Lolland-Falsters Politi	Slagelse
Sydøstjyllands Politi	Vejle
Midt- og Vestsjællands Politi	Roskilde
Københavns Vestegns Politi	Glostrup
	Hvidovre
	Gladsaxe
Nordsjællands Politi	Hillerød
	Helsingør
Københavns Politi	
Bornholms Politi	

Rigspolitiets afdelinger
Udlændingeafdelingen
Administrationsafdelingen
Personaleafdelingen
Bygningsafdelingen
Politiafdelingen
Politiskolen
Dataafdelingen

Anklagemyndigheden
Rigsadvokaten
Statsadvokaten for København, Frederiksberg og Tårnby
Statsadvokaten for Fyn, Sydøstsjælland, Lolland, Falster og Bornholm

Fysioterapeutens opgaver i kredsene, afdelinger og hos anklagemyndigheden 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.

Individuel rådgivning af medarbejdere

Fysioterapeuten tager på besøg hos medarbejdere, der henvender sig til Arbejdsmiljøafsnittet, hvor medarbejderne har smerter eller nedsat funktion i nakke, ryg, skuldre, arme og ben.

Fysioterapeuten tager en samtale med medarbejderen, og foretager en gennemgang af medarbejderens arbejdsplads og arbejdsfunktioner.

Ud fra den individuelle samtale og arbejdspladsgennemgangen finder fysioterapeuten frem til forskellige løsningsmodeller på medarbejderens arbejdsmiljøforhold.

Fysioterapeutens besøg hos medarbejderen indeholder typisk følgende elementer:

- medarbejderen bliver instrueret i hensigtsmæssig arbejdsteknik og arbejdsstillinger
- fysioterapeuten giver instruktion i relevante øvelser
- medarbejderen afprøver forskellige former for inventar og tekniske hjælpemidler
- fysioterapeuten sørger for anskaffelse af inventar, hjælpemidler eller arbejdsredskaber
- fysioterapeuten rådgiver medarbejder og arbejdspladsen om indretning af lokaler og hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdsgange
- fysioterapeuten rådgiver medarbejder og arbejdspladsen i hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdstiden.

De fleste besøg foretages hos medarbejdere, der har fået smerter eller nedsat funktion – såkaldt "musearm" på grund af arbejdet med computer. Problemer med "musearm" ses især hos kriminalpolitiet, jurister og administrativt personale og sjældnere blandt ordenspolitiet og civilt ansatte.

Der udarbejdes efterfølgende et notat til ledelsen, hvis der bliver anskaffet nyt inventar, eller hvis det vurderes, at der er behov for skriftlig information til ledelsen om fysioterapeutens besøg hos medarbejderen. Det kan fx være på grund af forslag om ændringer i arbejdslokalerne eller bygningen.

Rådgivning af medarbejdergrupper med specifikke arbejdsfunktioner

Der har været henvendelser vedrørende skrankearbejdspladser fra et par af politikredse.

Der er efterfølgende foretaget en gennemgang af den fysiske indretning af skrankearbejdspladserne med henblik på at finde frem til løsningsforslag på de ergonomiske arbejdsmiljøproblemer ved skrankerne.

Undervisning i ergonomisk arbejdsmiljø ved computer-arbejde

Der har været afholdt undervisning i ergonomisk arbejdsmiljø ved computer-arbejde hos Statsadvokaten for København, Frederiksberg og Tårnby, Det Kriminalpræventive Råds Sekretariat og Kriminalteknisk Center – fingeraftryksektionen.

Formålet med undervisningen er at give alle medarbejdere en viden om, hvilke risikofaktorer der er ved pc-arbejde, og hvad arbejdspladsen og den enkelte medarbejder kan gøre for at reducere risikoen for at få "museskader" på grund af computer-arbejde.

Undervisningen tager ca. 2 timer og indeholder følgende elementer:

- arbejdets organisering
- arbejdspladsens inventar og indstilling
- arbejdspladsens indretning
- arbejdsteknik og arbejdsstillinger.

Vejledning til arbejdspladsen om indretning af lokaler, inventar, hjælpemidler og arbejdsredskaber

Fysioterapeuten har foretaget gennemgang og vurdering af lokaler og vurdering og anskaffelse af inventar ved nyindretning af en række lokaler i Rigspolitiet.

Fysioterapeuten foretager vurdering af, hvorvidt der skal anskaffes specielle typer af inventar. Arbejdsmiljøafsnittet har forestået udvikling af fx hoved- og bikasseborde og foretaget vurdering af specielle arbejdsstole og it-hjælpemidler.

Flere af politikredsene, Rigspolitiets afdelinger og Anklagemyndigheden har modtaget specialinventar. 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.

Helbredsoplysninger i forbindelse med ansøgninger om inventar, hjælpemidler og arbejdsredskaber

Der har gennem det sidste år været ansøgninger om nyt inventar, hjælpemidler og arbejdsredskaber. Såfremt der er ansøgninger, hvor der medsendes helbredsrelevante oplysninger, tager fysioterapeuten kontakt til medarbejderen og foretager en vurdering af behovet for anskaffelse af forskelligt udstyr. Der har igen i 2006 været ansøgninger, hvor der er foretaget en vurdering ud fra de helbredsrelevante oplysninger og samtalen med medarbejderen.

Pasbokse til Lufthavnen

Arbejdsmiljøafsnittet er i samarbejde med sikkerhedsorganisationen i Lufthavnen i København i gang med at foretage en vurdering af ombygning af de eksisterende pasbokse i Lufthavnen med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet i pasboksene. Projektet er fortløbende og fortsætter i 2007.

24 timers stole til vagthavende lokaler

Vagtcentralerne er bemandede døgnet rundt, og der stilles derfor ekstra krav til både komfort og slidstyrke af det inventar, der er på vagtcentralerne.

Der blev derfor iværksat et mindre "pilotprojekt", hvor der blev foretaget afprøvning af 3 forskellige typer såkaldte 24 timers stole i Vagtcentralen i Århus og Slagelse.

Fysioterapeuten foretog en gennemgang og vurdering af indstillingsfunktioner, komfort og ergonomi, og stolene blev sat til afprøvning hos vagtcentralen i Århus og i Slagelse i ca. 1 måned.

På baggrund af medarbejdernes tilbagemelding samt fysioterapeutens vurdering blev der udvalgt en 24 timers stol, som kan opfylde de krav, der stilles til en stol, der skal anvendes i vagtcentralerne.

24 timers stole til ATK-biler

En ATK-bil bliver brugt i forhold til det antal årsværk, der er normeret til ATK-arbejdet i politikredsen. Det medfører, at ATK-bilen periodevist kan være i brug, hvad der svarer til 2 vagter. Det vil samtidig være forskellige medarbejdere, der arbejder i samme ATK-bil. Endelig indebærer arbejdet i ATK-bilen, at medarbejderen tilbringer mange timer i træk i stolen, når der fx skal følges målingerne på måleudstyret, følge hastighederne på computer og foretage videooptagelse af køretøjer ved manglende nummerplade.

Der stilles derfor ekstra krav til slidstyrke og komfort af de stole, der bruges af medarbejderen i ATK-bilen.

Der blev som følge heraf iværksat et mindre "pilotprojekt", hvor der blev foretaget afprøvning af 3 forskellige typer såkaldte 24 timers stole i ATK-biler i Vejle, Roskilde og København.

Fysioterapeuten foretog en gennemgang og vurdering af indstillingsfunktioner, komfort og ergonomi, og stolene blev sat til afprøvning hos i Vejle, Roskilde og København i ca. 1 måned.

På baggrund af medarbejdernes tilbagemelding samt fysioterapeutens vurdering blev der udvalgt en 24 timers stol, som kan opfylde de krav, der stilles til en stol, der skal anvendes i ATK-bilerne.

Arbejdssko og sikkerhedssko

Rigspolitiet har haft udbud af sko og støvler. Arbejdsopgaverne ved politiet er meget forskelligartede, og der er derfor behov for fodtøj med forskellige kvaliteter. Det er væsentligt, at produktsortimentet er bredt og i stand til at tilfredsstille de individuelle behov for pasform og komfort, som er afledt af de mangeartede opgaver.

Fysioterapeuten har i forbindelse med udbuddet forestået den ergonomiske vurdering af pasform og komfort af almindeligt fodtøj og sikkerhedsfodtøj.

Hundeførere – forebyggelse af skader

Hundeførere bliver i deres arbejde udsat for belastninger, som kan medføre skader i blandt andet lænderyggen. I 2006 er der startet et projekt op om forebyggelse af rygs-kader blandt hundeførere, som udføres af en fysioterapeutstuderende som led i den studerendes uddannelse. Projektet er sat i gang og udføres under ansvar af en fysio-terapeut fra Arbejds miljøafsnittet. Projektet afsluttes juni 2007. Hundeførere fra Nord-sjællands Politi deltager i et træningsforløb for ryggen, som skal medvirke til at fore-bygge rygs-kader blandt hundeførere. Hundeførere fra Midt- og Vestsjællands Politi deltager også i projektet som test- og kontrolgruppe. Resultaterne fra projektet skal implementeres i tiltag til hundeførere i politikredsene, der sigter på at nedbringe risi-koen for lænderygs-kader blandt hundeførere.

Pjece om arbejdsmiljø ved computer-arbejde

Der er udarbejdet en pjece om arbejdsmiljø ved computer-arbejde. I pjecen gennem-gås de forhold, der spiller en rolle i arbejdsmiljøet ved computer-arbejde, og hvad så-vel ledelsen som de enkelte medarbejdere kan gøre for at undgå "museskader". Pjecen kan også anvendes, når sikkerhedsorganisationen vurderer arbejdsmiljøet ved compu-ter-arbejde generelt og specifikt i forbindelse med udarbejdelse af arbejdspladsvurde-ringer.

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

Folder om arbejdsmiljø ved computer-arbejde

Der er udarbejdet en folder med anvisninger på indstilling af arbejdspladsen ved com-puteren.

Der er anvisning om indstilling af kontorstol, computer-bord, computer, mus og tasta-tur og belysning.

Folderen er udformet, så den fx kan ligge på computer-bordet hos den enkelte medar-bejder eller hænges op på opslagstavle eller ved borde i skrivestuerne.

Pjece om forebyggelse af og øvelser til museskader

Der er udarbejdet en pjece om forebyggelse af og øvelser til "museskader". I pjecen gennemgås kort, hvad en "musearm" er, hvorfor det opstår, hvordan det forebygges at "museskader" opstår, samt hvad man selv kan gøre af øvelser, hvis man har fået smerter i nakke, skulder eller arm. Der er øvelser for nakke, hals, skulder og under-arm.

Opfølgning på Rigspolitiets pjece "Undgå smitte med HIV og hepatitis virus"

I Rigspolitiets pjece "Undgå smitte med HIV og hepatitis virus" angives, at undersøgel-selokaler bør være forsynet med hånddesinfektionsmiddel og øjenskyllmiddel som led i forholdsregler mod smitte. Der viste sig efterfølgende at være behov for indkøb af hånddesinfektionsmiddel og øjenskyllmiddel til alle politikredse, hvilket Rigspolitiet iværksatte og betalte. Politikredsene skal efterfølgende selv sørge for indkøbet.

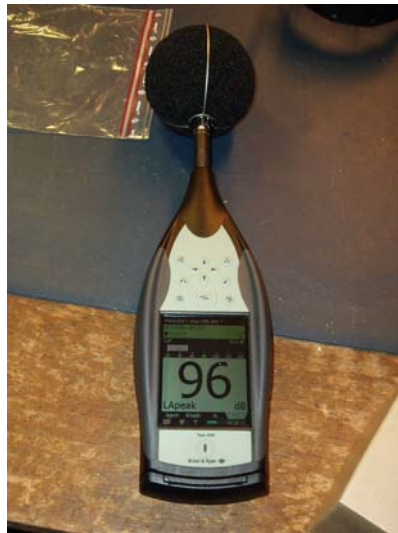
Arbejdspladsbrugsanvisninger

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.0.11.

Rigspolitiets Arbejds miljøafsnit 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/Arbejds miljø/Brugsanvisninger](#).

Indeklima-, lys- og støjmålinger

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



Brüel & Kjær lydtrykmåler type 2250

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 forventes at foreligge medio 2007.

Arbejds miljøpuljen

Rigspolitiet oprettede i 2001 en arbejds miljøpulje, hvorfra midler skal anvendes til at gennemføre forbedringer på områder, der som udgangspunkt er påvist via arbejdspladsvurderingerne. For at understøtte og fremme politikredsenes ansøgninger om tildeling af midler fra denne pulje har Rigspolitiet udarbejdet et særligt ansøgnings-skema.

Der er i 2006 modtaget 29 ansøgninger, og der er anvendt ca. kr. 465.000,- på 14 ansøgninger. Der blev fra medio 2006 givet afslag til 15 ansøgninger, da disse ansøgninger ansås dækket af Rigspolitiet generelle psykologiske tiltag om imødegåelse af belastninger af det psykiske arbejdsmiljø, som følge af den forestående politireform. Til sammenligning blev der i 2005 modtaget 21 ansøgninger, hvor der blev anvendt ca. kr. 500.000,-.

Rådgivningsmøder

Der blev afviklet regionale rådgivningsmøder i 2006. Formålet med rådgivningsmøderne var at sætte fokus på arbejdsmiljøarbejdet i politikredsene, herunder at et godt arbejdsmiljø har stor betydning for den enkelte medarbejders trivsel og for kvaliteten af det arbejde, der udføres, og at ledelsen har et særligt ansvar for det overordnede arbejdsmiljø.

Rådgivningsmøderne havde også til formål at sikre kredsene viden om, hvilke krav der skal være opfyldt for, at arbejdsmiljøloven bliver overholdt.

Arbejdsmiljøafsnittet stillede sig til rådighed med faglig ekspertise på det fysiske, psykiske og sundhedsmæssige område og ydede rådgivning og service i forhold til arbejdsmiljømæssige tiltag og overvejelser.

Med rådgivningsmøderne ønskede Arbejdsmiljøafsnittet at indbyde til dialog om det lokale arbejdsmiljø med udgangspunkt i de enkelte politikredses behov og ønsker.

6.2 Wellness

Sundhedsfremmende foranstaltninger

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

I 2006 har konsulenterne været på 340 vedligeholdende besøg i 53 kredse.

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 for individuelle eller 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 motorcykelbetjente, 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 former for 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**
- Wellness konsulenterne vejleder omkring hensigtsmæssig indretning af motionsrum samt valg og indkøb af udstyr til dette. Rigspolitiet indkøber løbende relevant træningsudstyr til kredsene og Rigspolitiets afdelinger.

Sundhedsfremmende fokusområder

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

I 2006 blev der blandt andet fokuseret på følgende tiltag:

- **Rygning**
Wellness konsulenterne understøtter de ansattes egne bestræbelser på at beslutte og fastholde et rygestop. Der bliver blandt andet holdt foredrag om rygningens helbredsmæssige konsekvenser, ligesom der orienteres om forløb, muligheder og offentlige tilbud og kampagner.
- **Hjerte-kar sygdomme**
Dansk politi 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.
- **Skifteholdstjeneste**
Med baggrund i helbredsundersøgelsen for samtlige ansatte i skiftetjeneste tilbyder konsulenterne undervisning og foredrag i sundhedsfremmende tiltag specielt rettet mod denne tjenestegruppe. Der er blandt andet fokus på søvnhygiejne, kost, motion og planlægning af arbejds- og fritidsliv.

Sundhedsfremmende kampagner, foredrag, temadage og workshops

Konsulenterne afholdte i 2006 50 foredrag eller temadage, ligesom konsulenterne deltog ved forskellige lokalt forankrede projekter, i DHL stafetten, samt ved rådgivningsmøder og -besøg. Specielt kan nævnes:

- **Trivselsprojekt for kontoransatte ved Århus Politi**
Hele kontorpersonalet på Århus politigård blev gennem 6 måneder tilbudt foredrag og information omkring kost, motion, stress, generel sundhedsfremme m.m. Projektet havde været tilbudt løbende i 2005 og blev i 2006 afsluttet og evalueret. 62% af deltagerne følte, at projektet havde haft positiv indflydelse på jeres helbred, mens 55% mente, at projektet havde haft en positiv indflydelse på deres arbejdsindsats.
- **Seniorhelbred**
Konsulenterne samarbejder med Rigspolitiets personaleafdeling ved deltagelse i Rigspolitiets seniorkurser med et foredrag om blandt andet kost og motionsindflydelse 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.
- **Blodtrykskampagne**
Konsulenterne assisterede Udlændingeafdelingen i deres sundhedsfremmende arbejde ved at gennemføre en blodtrykskampagne for alle medarbejderne i denne afdeling. Kampagnen blev gennemført som et pilotprojekt for kommende tiltag, samtidigt med at resultaterne skal danne grundlag for Udlændingeafdelin-

gens videre forebyggende arbejde. Dette også i samarbejde med Arbejdsmiljøafsnittet.

Sundhedsfremmende samarbejde med Politiskolen.

Arbejdsmiljøafsnittet indgik i 2006 et samarbejde med Politiskolen, hvorved wellness konsulenternes underviser på:

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

Helbredsscreening af personale i skiftetjeneste

Rigspolitiet iværksatte en landsdækkende helbredsundersøgelse for samtlige ansatte i skiftetjeneste.

Til brug for undersøgelsen havde Rigspolitiet udarbejdet et spørgeskema, som interesserede ansatte kunne udfylde. Undersøgelsen, som gennemførtes primo 2006, har først og fremmest et arbejdsmiljømæssigt sigte, idet de samlede besvarelser kan medvirke til at synliggøre eventuelle arbejdsmiljømæssige problemer i politiet.

Besvarelserne blev screenet af personalelægen, således at ansatte der måtte have behov herfor, kunne blive henvist til egen læge med henblik på yderligere undersøgelser. Endvidere vil besvarelserne blive brugt til at danne et samlet overblik over helbredstilstanden for medarbejdere i skiftetjeneste samt danne baggrund for forebyggende tiltag. Undersøgelsens 2056 deltagere blev opdelt i 3 grupper:

1. En gruppe på 111 personer (5%), hvis helbredsforhold skal undersøges nærmere. Det skal afklares, om den enkelte på grund af helbredet ikke længere bør deltage i skiftetjeneste. Der vil blive taget direkte kontakt til hver enkelt med henblik på afklaring.
2. En gruppe på 584 personer (28%), hvis livsstil i relation til rygning, alkoholforbrug, manglende motion eller svær overvægt, kan medføre helbredsproblemer på lidt længere sigt, problemer som forstærkes, ved det at have nat tjeneste. Kontakt til wellness konsulenterne vil blive foreslået med henblik på støtte til ændringer i livsstilen.
3. Den resterende gruppe er 2/3 af deltagerne i undersøgelsen, som ikke har væsentlige helbredsmæssige problemer eller ugunstig livsstil. Der henvises til pjecce om skifteholdsarbejde.

Rapporten har følgende perspektivering og forslag til arbejdsmiljømæssig indsats:

- ved de kommende helbredsscreeninger foreslås indsatsen rettet mod de enkelte politikredse i stedet for en landsdækkende undersøgelse. Ved målrettet information og kampagne må deltagerantallet kunne øges, således at flest mulige bliver opmærksomme på de forhold, som kan forebygge sygdom relateret til livsstil og det at have natarbejde
- der må fokus på tjenestetilrettelæggelsen, således at man i samtlige politikredse sørger for at tilrettelægge vagterne efter retningslinjer til gavn for de ansattes helbred
- der foreslås en generelt øget indsats for at øge kendskabet til skiftetjenestens helbredsmæssige konsekvenser, herunder vejledning om god søvnhygge
- det foreslås, at der sættes fokus på det psykiske arbejdsmiljø, og at der tages initiativer til at reducere arbejdsbetingede stressbelastninger.

Resultatet af undersøgelse er vedlagt som bilag 9.4.

DHL-stafetten

2100 ansatte (ca. 15% af samtlige ansatte) tog imod opfordringen og løb for egen sundhed i Aalborg, Århus, Odense og København i DHL-stafetten. Rigspolitiet vil også i 2007 understøtte dette tiltag.



Foto: DHL-stafetten i Århus. Kilde: Rigspolitiet.

6.3 Psykisk arbejdsmiljø

Støttekoncept for voldssomme hændelser – vedligeholdelse og opfølgning

Rigspolitiets Psykologtjeneste har siden 1998 haft tilknyttet en række netværkspsykologer over hele landet og på Færøerne for at kunne tilbyde psykologbistand dels ved voldssomme hændelser, dels ved problemer hos personalet. I 2006 var der i alt tilknyttet 10 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:

- halvårlige kontaktmøder med netværkspsykologerne
- afholdelse af kurser for mellemlederne, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter i politikredsene
- implementering af mellemlederkurserne i PFL-uddannelsen
- indhentning af information og statistik i forbindelse med at anvende støttekonceptet
- videreudvikling af undervisningsmaterialer mm.

I alt blev der afholdt 248 primære (førstegang) tiltag, hvilket er en stigning på ca. 78% i forhold til 2004. Antallet af deltagere er steget fra 681 ansatte i 2004 til 1095 i 2005 og 1208 ansatte i 2006 (en stigning fra 2004 til 2006 på ca. 77%). En oversigt over brugen af støttetiltag i de enkelte politikredse fremgår af bilag 9.5.

Tiltag i forbindelse med politireformen

I 2006 blev politireformen for alvor sat på det psykiske arbejdsmiljøes dagsorden.

Foredrags- og undervisningsaktiviteter i forbindelse med politireformen

Der blev afholdt oplæg om forventelige psykiske reaktioner i kølvandet på politireformen ved diverse lederseminarer i løbet af hele 2006.

I det tidlige efterår 2006 annoncerede Rigspolitiet tre forskellige psykologiske støttetilbud, som havde til formål at informere om de psykiske reaktioner, man kan forvente at se som følge af politireformen. Der var tale om:

- Støttetilbud 1: Generelle foredrag om psykiske reaktioner i forbindelse med reformen
- Støttetilbud 2: Dialogmøder til de særligt udsatte i forbindelse med reformen
- Støttetilbud 3: Lederundervisning til mellemledere

Oplæggene "Reformen – psykologisk set", dialogmøderne og lederundervisningen blev sat i gang med henblik på at understøtte organisationen og den enkeltes forberedelse og deltagelse i reformen og for at imødegå de naturlige frustrationer, som opstår undervejs i den omfattende forandringsproces.

Ydermere blev der udarbejdet en folder med titlen "Politireform og omstilling. Psykologiske aspekter", som blev mangfoldiggjort i over 4.000 eksemplarer, således at denne kunne distribueres til samtlige 54 politikredse samt til afdelinger i Rigspolitiet. Folderen kunne desuden downloades som pdf-fil fra Polnet.

Fra ultimo september til ultimo december 2006 leveredes over ca. 150 foredrag, møder eller undervisning; nogle gange var der tale om flere aktiviteter samme dag.

I alt har 48 politikredse og fire afdelinger i Rigspolitiet taget imod i de psykologiske støttetilbud.

I figur 1 ses antallet af afholdte tilbud 1, 2 og 3.

Tilbud 1	Tilbud 2	Tilbud 3	I alt
87	30	31	148 afholdte tilbud

FIGUR 1: Afholdte tilbud 1, 2 og 3.

I figur 2 ses antallet af deltagere fordelt på hhv. tilbud 1, 2 og 3.

Tilbud 1	Tilbud 2	Tilbud 3	I alt
2.989	449	409	3.847 deltagere

FIGUR 2: Antal deltagere fordelt på tilbud 1, 2 og 3.

Kollegastøtteordning

Rigspolitiets Psykologtjeneste uddannede i efteråret 2006 i alt 192 medarbejdere til kollegastøtte-personer (KS-personer).

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.

Uddannelsen var tilrettelagt som et 3-dages kursus, hvor deltagerne fik viden om almindelige psykiske reaktioner på belastende organisationsændringer, viden om og træning i at afholde KS-samtaler samt overblik over relevante samarbejdspartnere.

De uddannede inden for KS-ordningen er fordelt med 17% kontoransatte, 46% politi-ansatte samt 35% mellemledere. Dertil kommer kredsformænd; HR-medarbejdere og andre. Der uddannes yderligere 25 KS-personer i februar 2007.

Tiltag i Grønland

I Grønland har Rigspolitiets Psykologtjeneste iværksat en model for støttetiltag efter voldsomme hændelser, hvor en kollegastøtteordning er trådt i kraft – med backup fra Rigspolitiets Psykologtjeneste. I 2006 blev der desuden afholdt undervisning ved PFL-kursus, Nuuk:

- kollegastøtteordning
- voldsomme hændelser
- stress

Grønlandskurset omfattede:

- forberedelse til udsendelse

Stationsledermødet omfattede

- opfølgning på kollegastøtteordning

I et opfølgende seminar blev der givet

- supervision til videoafhørere
- supervision af ks-personerne

Coaching af nyudnævnte chefpolitiinspektører

Rigspolitiet har inviteret samtlige 12 nyudnævnte chefpolitiinspektører til at modtage coaching fra Rigspolitiets Psykologtjeneste fra og med december 2006. Coachingen gennemføres i løbet af 2007 og evalueres ved årsskiftet.

Supervision af videoafhørere

Den særligt uddannede gruppe (ca. 60 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 arbejdet bliver til varige skader samt bidrage til kvalificering og udvikling af videoafhørere og dermed også afhøringerne.

I 2006 blev supervisionen 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 fra 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 understøtte arbejdet med henblik på at undgå 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 2006 blev der fortsat arbejdet på at udgive tre pjecer til henholdsvis udsendte før udsendelse, udsendte ved hjemkomst samt til kontingentlederen. Det skriftlige materiale udkommer primo 2007.

I 2006 blev der gennemført undervisning på to IPBC-kurser og tre psykologiske debriefingstiltag ved hjemkomst fra fredsmissioner samt en briefing af ansatte, der blev udsendt til Irak.

Støttekoncept for 112-operatører

Med henblik på at forhindre eller begrænse skader af langvarige stressbelastninger hos 112-operatører har Rigspolitiets Psykologtjeneste udviklet et støttekoncept særligt tilpasset denne gruppe.

Et væsentligt element i konceptet er dialogmøder med medarbejdere på alarmcenterne i Aalborg, Esbjerg, Hillerød, Odense, Slagelse, Viborg og Århus. Møderne har primært haft til formål at øge medarbejdernes opmærksomhed på de arbejdsmæssige belastninger og deres egne erfaringer med at håndtere disse belastninger. Sekundært skal møderne danne grundlag for udgivelsen af en pjece, som beskriver de psykologiske forhold ved 112-arbejdet samt giver anvisninger på organisatoriske og individuelle måder at tackle disse belastninger på. Pjecen udarbejdes i løbet af 2007.

Næste skridt er planlægning og afholdelse af halvårslige, tilbagevendende temadage for 112-operatører i 2007.

Temadage for it-medarbejdere, der arbejder med børneporno

I 2006 blev der afholdt opfølgning på temadagene om de psykologiske belastninger, der kan opstå i arbejdet med billedmateriale med børnepornografisk indhold. Medarbejdere fra Kriminalteknisk Afdeling samt Rejseholdet deltog. Desuden blev der iværksat supervision af de medarbejdere, der har digitale børnepornografiske billeder som deres primære arbejdsområde. Supervisionen har til formål at støtte medarbejderne i at håndtere et arbejde af så belastende karakter.

Særlige opgaver

Rigspolitiets Psykologtjeneste har i samarbejde med Politiets Efterretningstjeneste (PET) udviklet et koncept til afholdelse af sikkerhedssamtaler ved ansættelse af administrativt personale og civilt personale.

Derudover har Rigspolitiets Psykologtjeneste assisteret ved forskellige opgaver under Nationalt Efterforskningscenter (NEC) og ved rekruttering og træning af medarbejdere.

Ud over det beskrevne har Rigspolitiets Psykologtjeneste gennemført et udviklingsprojekt vedrørende mental forberedelse af Aktionsstyrken (evalueres primo 2007).

Generelt set har Rigspolitiets Psykologtjeneste medvirket i diverse undervisningssammenhænge, har holdt oplæg om stress og andre psykologiske emner samt har ydet faglig rådgivning inden for det psykologiske område.

6.4 Konklusion og vurdering af arbejdet med specifikke arbejdsmiljøtemaer

Politiet har med etableringen af et centralt arbejdsmiljøafsnit 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.

Der blev i 2006 iværksat tiltag i form af kollegastøtteordningen og foredrag vedrørende psykologiske aspekter til imødegåelse af eventuelle negative påvirkninger af det psykiske arbejdsmiljø som følge af politireformen i 2007.

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

Anvendelsen af arbejdsmiljøpuljen til gennemførelse af forbedringer på områder, der som udgangspunkt er påvist via arbejdspladsvurderingerne, er fortsat stigende, hvilket også indikerer øget fokus på forbedring af arbejdsmiljøområderne på tjenestestederne.

7 Samlet konklusion

Politiet skal i de kommende år være meget opmærksom på, om der opstår arbejdsmiljøproblemer i forhold til politireformen (trådte i kraft 1. januar 2007), 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 stor tilfredshed med arbejdet i politiet, sygefraværet er stabilt - lidt over gennemsnittet for statens ansatte - og personaleomsætningen er steget med 1,6% fra 2004 til 2006, men er fortsat meget lav.

Etableringen af et centralt arbejdsmiljøafsnit 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 2006 iværksat tiltag i form af kollegastøtteordningen og foredrag vedrørende psykologiske aspekter til imødegåelse af eventuelle negative påvirkninger af det psykiske arbejdsmiljø som følge af politireformen i 2007.

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

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 afgangede medarbejderes procentvise andel af det gennemsnitlige antal ansatte i perioden 1. januar 2005 til 1. januar 2006. 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 databehandling, udarbejdelse af rapporter samt for kvalitets-sikring af undersøgelsen.

De arbejdsulykker, der fremgår af bilag 2, 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 personskaade.

9 Bilag

9.1 Bilag 1 – Liste over gennemsnitsalder og kønsfordeling

Gennemsnitsalder pr. 31. december

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

Procentvis kønsfordeling

	2002		2003		2004		2005		2006	
	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
Politi	7,2	92,8	7,9	92,1	8,3	91,7	8,8	91,2	9,3	90,7
Pb. på prøve	20,4	79,6	19,8	80,2	18,6	81,4	17,7	82,3	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
Civilt ansatte	13,9	86,1	14,0	86,0	15,6	84,4	17,2	82,8	17,1	82,9
Elever	84,4	15,6	82,1	17,9	87,9	12,1	88,5	11,5	88,1	11,9
Gennemsnit	23,5	76,5	24,0	76,0	24,3	75,7	24,3	75,7	24,1	75,9

9.2 Bilag 2 – Oversigt over arbejdstilsynssager

01 Nordjyllands Politi

Station	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
Løgstør	Brovst landpoliti	13-11-2006			OK
Løgstør	Fjerritslev landpoliti	01-11-2006			OK
Løgstør	Nibe landpoliti	08-11-2006			OK
Ålborg	Hals landpoliti	06-10-2006			OK
Ålborg	Storvorde landpoliti	16-10-2006	07-11-2006		OK
Ålborg	Støvring nærpoliti	16-10-2006	22-11-2006		OK
Ålborg	Aabybro landpoliti	13-11-2006			OK
Ålborg	Gistrup landpoliti	28-09-2006	23-10-2006		OK
Ålborg	politistationen	08-11-2006	28-11-2006	Tunge løft	
Hobro	Mariager nærpoliti	10-01-2006			OK
Frederikshavn	politistationen	27-09-2006	23-10-2006	Velfærdsforanstaltninger	
Frederikshavn	Skagen nærpoliti	05-10-2006	30-11-2006		OK
Frederikshavn	Sæby nærpoliti	06-10-2006	07-11-2006		OK
Hjørring	Brønderslev nærpoliti	20-11-2006			OK
Hjørring	politistationen	24-10-2006	13-11-2006	Kulde og træk Velfærdsforanstaltninger	
Hjørring	Vrå landpoliti	17-10-2005	10-01-2006	Arbejdspladsvurdering	OK

02 Østjyllands Politi

Station	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
Århus	Hinnerup landpoliti	03-07-2006			OK
Århus	Hornslet landpoliti	10-07-2006			OK
Århus	Rønde landpoliti	10-10-2006	09-11-2006	Arbejdspladsvurdering	OK
Randers	Fårup	10-01-2006			OK
Randers	Hammel landpoliti	30-08-2006	30-08-2006	Arbejdspladsvurdering	OK
Randers	Ulstrup landpoliti	31-10-2006	31-10-2006	Arbejdspladsvurdering	
Grenå	Ebeltoft nærpoliti	10-07-2006			OK
Grenå	Allingåbro landpoliti	16-01-2006			OK
Grenå	politistationen	17-03-2006	17-03-2006	Indeklima VH kontor	
				Arbejdspladsvurdering	
Grenå	Midtdjurs landpoliti, Kolind	25-08-2006			OK

03 Midt- og Vestjyllands Politi

Station	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
Herning	Vildbjerg landpoliti				OK
Herning	Kibæk landpoliti				OK
Herning	Aulum landpoliti				OK
Herning	Brande nærpoliti				OK
Herning	politistationen	24-10-2005	13-12-2005	Vagthavendepult	
Herning	Sunds landpoliti				OK
Ikast- Brande	Ikast nærpoliti				OK
Silkeborg	Gjern landpoliti	30-08-2006			OK
Silkeborg	politistationen	19-04-2006	23-08-2006	2 vejledninger	OK
Silkeborg	Them landpoliti	28-08-2006	28-08-2006	Arbejdspladsvurdering	OK
Silkeborg	Kjellerup landpoliti	15-11-2006	15-11-2006	Arbejdspladsvurdering Træk og kulde	
Viborg	Møldrup landpoliti	25-10-2006	23-11-2006		
Viborg	politistationen	09-10-2006	07-12-2006	Arbejdspladsbrugsanvisning	
				Tunge løft	
				Indeklima	
				Rådgiver	
				Sikkerhedsorganisation	
Viborg	Bjerringbro landpoliti	03-11-2006	03-11-2006	Arbejdspladsvurdering	
Viborg	Karup landpoliti	05-12-2006	05-12-2006	Arbejdspladsvurdering	
Skive	Sallingsund landpoliti	29-11-2006			OK
Skive	politistationen	29-11-2006			OK
Skive	Sundøre landpoliti	07-11-2006			OK
Skive	Spøttrup landpoliti	20-11-2006			OK

03 Midt- og Vestjyllands Politi fortsat

Station	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
Thisted	Hanstholm landpoliti	12-09-2006			OK
Thisted	Nykøbing Mors politistation	09-11-2006			OK
Thisted	politistationen	12-09-2006			OK
Thisted	Hurup landpoliti	09-11-2006			OK
Ringkøbing	politistationen	22-11-2005	31-01-2006	Vagthavendepult	
Ringkøbing	Videbæk landpoliti	22-11-2005	31-01-2006		OK
Ringkøbing	Skjern politistation	08-12-2005	31-01-2006		OK
Ringkøbing	Tarm landpoliti	21-12-2005	31-01-2006		OK
Ikast- Brande	Nr. Snede landpoliti	21-11-2006	21-11-2006	Arbejdspladsvurdering	

04 Sydøstjyllands Politi

Station	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
Horsens	politistationen	18-08-2006	07-11-2006	Voldsomme hændelser	
				Arbejdspladsvurdering	
				Edb-arbejdspladser	
				Vagthavendepult	
				Velfærdsforanstaltninger	
				Ventilation i våbenrum	
				Ventilation i arbejdslokaler	
				Periodepåbud	
Horsens	Brædstrup landpoliti	14-12-2006			OK
Horsens	Gedved landpoliti	21-11-2006			OK
Horsens	Hornsyld landpoliti	18-08-2006	15-11-2006	Arbejdspladsvurdering	
Horsens	Juelsminde landpoliti	15-11-2006	15-11-2006	Arbejdspladsvurdering	
Horsens	Lindved landpoliti	09-11-2006	09-11-2006	Arbejdspladsvurdering	
Skanderborg	politistationen	07-06-2006	16-08-2006		OK
Skanderborg	Hørning landpoliti	11-09-2006	11-09-2006	Arbejdspladsvurdering	OK
Skanderborg	Galten landpoliti	02-10-2006	02-10-2006	Arbejdspladsvurdering	OK
Skanderborg	Samsø landpoliti	19-12-2006			OK
Vejle	Egtved landpoliti	15-06-2006			OK
Vejle	Bredsten landpoliti	03-05-2006			OK
Vejle	politistationen	07-06-2006	21-06-2006	Vagthavendepult	
Vejle	Give landpoliti	14-12-2006			OK
Billund	Grindsted politistation	20-06-2006	11-07-2006	Arbejdspladsvurdering	OK
				Arbejds miljøuddannelse Højde arbejdsborde	
				Skranke motor	
Billund	Billund nærpolti	09-03-2006			OK
Fredericia	politistationen	03-03-2006			OK

04 Sydøstjyllands Politi fortsat

Station	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
Kolding	Vamdrup landpoliti	08-03-2006			OK
Kolding	politistationen	14-12-2005	20-02-2006	Arbejdspladsvurdering	OK
Kolding	Børkop landpoliti	20-12-2006			OK

05 Syd- og Sønderjyllands Politi

Station	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
Aabenraa	politigård	21-02-2006			OK
Gråsten	Padborg nærpoliti	21-02-2006			OK
Gråsten	Nærpoliti	06-03-2006			OK
Gråsten	Rødekro nærpoliti	19-12-2006			OK
Gråsten	Grænsepolitiafdelingen	19-04-2006	10-05-2006	Højdeindstillelige skrivelborde	OK
Varde	politistationen	02-03-2006	29-03-2006	Arbejdspladsvurdering	OK
				Utætte vinduer	
				Vagthavendepult	
				Refleks og blændinger i skærm	OK
Varde	Ølgod landpoliti	20-02-2006	14-03-2006	Arbejdspladsvurdering	OK
Varde	Årre landpoliti	23-02-2006	21-03-2006		OK
Varde	Nr. Nebel landpoliti	24-07-2006			OK
Varde	Oksbøl landpoliti	29-08-2006			OK
Sønderborg	politistationen	06-03-2006	29-03-2006	Reflekser i skærme	OK
				Arbejds miljøuddannelse	OK
				Vagthavendepult	
				Indeklima problemer sekretariatet	OK
				Brug af autoriseret rådgiver	OK
Sønderborg	Broager landpoliti	06-12-2006			OK
Sønderborg	Nordborg landpoliti	06-12-2006			OK

06 Fyns Politi

Station	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
Odense	Otterup politi-station	12-01-2006	14-02-2006		OK
Odense	Munkebo land-politi	02-02-2006			OK
Odense	Søndersø land-politi	02-02-2006			OK
Odense	Bogense politi-station	14-11-2006	15-12-2006		OK
Odense	Langeskov land-politi	15-11-2006			OK
Odense	Vissenbjerg landpoliti	13-02-2006			OK
Odense	Tommerup landpoliti	13-02-2006			OK
Odense	Årslev landpoliti	10-01-2006			OK
Odense	Færdsels-afdeling	20-12-2005	11-01-2006		OK
Odense	politistationen	20-12-2005	15-03-2006	Eftersyn mekaniske porte	OK
				Dagslys og udsyn fra kontor	OK
				Indretning af hovedkassen	OK
				Mangelfuld rengøring	OK
				Indretning computerarbejdsplads	
				Vedligeholdelse kontorstole	OK
				Dårligt indeklima OBC	OK
				Dårligt indeklima Bangs Boder	OK
				Brug af autoriseret rådgiver	OK

06 Fyns Politi fortsat

Station	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
Svendborg	politistationen	08-02-2006	21-03-2006	Arbejdspladsvurdering	
				Arbejds miljøuddannelse	
				Vagthavende pult	
				Omkklædningsfaciliteter	
				Solindfald	
				Indeklima	
				Periodepåbud	
Svendborg	Egebjerg landpoliti	14-12-2006			OK
Svendborg	Gudme landpoliti	08-03-2006			OK
Svendborg	Rudkøbing nærpolti	30-08-2006			OK
Svendborg	Ringe nærpolti	10-01-2006			OK
Svendborg	Ærøskøbing nærpolti	22-08-2006	28-09-2006	Påbud - alenearbejde	Anket
				Psykisk arbejdsmiljø	
Nyborg	Kerteminde	02-02-2006	09-03-2006	Mangelfuld rengøring	OK
				Voldsomme hændelser	OK
Nyborg	politistationen	08-02-2006	28-03-2006	Arbejds miljøuddannelse	OK
				Indeklima i ekspedition	OK
				Psykisk arbejdsmiljø ekspeditionen	OK

06 Fyns Politi fortsat

Station	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
Assens	Glamsbjerg landpoliti	17-01-2006	07-02-2006		OK
Assens	politistationen	28-11-2006	03-01-2007	Vagthavendepult	
				Indretning af lokaler	
				Udendørsbelægning i gården	
				Velfærdsforanstaltninger	
				Arbejdspladsvurdering	
				Adgangsvej til depot	
				Ind- og udgangsforhold	
				Periodepåbud	
Assens	Nr. Broby landpoliti	31-10-2006	22-11-2006	Computerarbejdspladser	
				Arbejdspladsvurdering/ handlingsplan	
Assens	Faaborg	31-10-2006			OK
Middelfart	Ejby landpoliti	25-05-2006	22-06-2006		OK
Middelfart	Nørre Aaby landpoliti	22-06-2006			OK
Middelfart	politistationen	17-05-2006	22-06-2006	Arbejdspladsvurdering	OK
				Solafskærmning høj temperatur	OK
				Vagthavendepult	

07 Sydsjællands og Lolland-Falsters Politi

Station	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
Slagelse	politistationen	14-11-2005	23-01-2006	Sikkerhedsorganisation	OK
				Skranke ekspedition	
				Arbejdspladsbrugs-anvisning	OK

08 Midt- og Vestsjælland Politi

Station	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
Roskilde	Karlsunde nær-politi	21-10-2005	05-01-2006		OK
Roskilde	Bramsnæs land-politi	13-12-2005	04-01-2006		OK
Ringsted	politistationen	15-11-2005	04-01-2006	Belysning i stueetage	OK
				Oprydning og rengøring	OK
				Vagthavendeput	
				Arbejdspladsvurdering	OK
Kalundborg	Høng nærpoliti	19-09-2005	26-01-2006		OK
Køge	politistationen	28-09-2005	28-11-2005	Skærm arbejdspladser	
				Ventilation	
				Genskær i skærme	
				Udsugning	
				Indeklima	

09 Nordsjællands Politi

Station	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
Hillerød	Gilleleje nærpoliti	18-10-2005	16-01-2006		OK
Hillerød	Helsingør nærpoliti	18-10-2005	16-01-2006		OK
Frederikssund	Hundested nærpoliti	04-10-2006			OK

11 Københavns Politi

Kreds	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
København	Hedehusene	29-11-2006	29-11-2006	Arbejdspladsvurdering	
				Tilførsel af dagslys	
				Rengøring	OK
				Luftkvalitet og indeklima	OK
				Periodepåbud	

Statsadvokaten

Afdeling	Sted	Screening	Tilpasset tilsyn	Påbud	Status
Statsadvokat	Viborg	19-12-2006			OK
Statsadvokat	Aalborg	19-12-2006	24-01-2007	Ventilation i kopirum	
				Belysning i receptionen	
				Solafskærmning	
				Unødig støj i kontorer	
				Træk fra vinduer	
				Arbejds miljøuddannelse	
				Autoriseret rådgiver	
Statsadvokat	Sønderborg	06-03-2006			OK

9.3 Bilag 3 – Oversigt over arbejdsskader

Anmeldte arbejdsskader

SKADE	I alt	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Andet	458	101	63	52	45	76	63	58
Arbejdsbetinget, andet	56	11	8	7	9	3	7	11
Arbejdsbetinget, gentaget arbejde	47	9	4	9	8	8	8	1
Arbejdsbetinget, psykisk	101	9	12	13	8	19	16	24
Arbejdsbetinget, støj	16	4	2	2	2	2	3	1
Arbejdsbetinget, varme - kuldeskader	4	2				2		
Bid - dyr (mv.)	67	11	17	7	11	3	8	10
Bid - menneske	64	8	9	5	8	15	8	11
Bløddelsskade (slag, blå mærker)	853	130	116	133	96	135	129	114
Brandsår	9			1	5			3
Briller/linser	66	28	13	17	8			
Brud på knogler	89	11	17	13	16	15	10	7
Dampe	17		3	3	3	1	3	4
Dødsfald	4	1	2					1
Forgiftning	86	10	10	7	23	17	6	13
Forskydning af led	162	27	26	22	17	28	27	15
Forstuvning, forvridding, forstrækning	1915	286	299	273	226	256	269	306
Hjernerystelse	87	11	17	18	9	11	14	7
Hørelse	110	10	15	11	30	15	8	21
Indre kvæstelser	7	3			1			3
Kvæstelse ikke konstateret	18	3	2		2	1	7	3
Lukket knoglebrud	155	16	32	20	14	28	21	24
Løfteskade	65	6	9	15	18	7	4	6
Mistet legemsdel	2				2			
Piskesmæld	220	31	40	39	46	28	19	17
Psykisk	36	6	10	6	2	4	2	6
Smittefare: AIDS	111	10	14	24	20	19	14	10
Smittefare: Andet	38	7	5	5		3	6	12
Smittefare: Leverbetændelse	102	7	14	26	11	19	8	17
Snitsår	37	4	5	3	9	6	4	6
Strålepåvirkning	0							
Syn	56	5	11	9	5	6	9	11
Sårskade	330	66	60	37	41	28	36	62
Tinnitus	8	3	2	1	2			
Truende kvælning, drukning	4	1	1		1		1	
Trykket ribben	28	3	3	2	9	2	4	5
Tænder	166	26	34	23	23	25	16	19
Varme- og kuldeskade	4	1	1			1		1
Ætsning	21		2	2		3		14
Åbent knoglebrud	3		2				1	
I alt	5622	867	880	805	730	786	731	823

Anmeldte arbejdsskader

SITUATION	I alt	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Andet	1160	218	187	185	149	135	134	152
Anholdelse, efter/afhøring	8	2	2			2	1	1
Anholdelse, efter/fremstilling	13	1	3	4	1	3	1	
Anholdelse, efter/i øvrigt	84	11	7	10	14	14	18	10
Anholdelse, efter/indtransport	95	10	13	19	12	11	13	17
Anholdelse, efter/visitation	56	9	8	8	8	8	5	10
Anholdelse, selve	914	130	152	136	124	122	122	128
Anholdelse, umiddelbart efter	45	7	4	4	3	6	14	7
Anholdelse, umiddelbart før	74	3	3	3	13	11	22	19
BZ-situation	18	11				3	1	3
Demonstration/blokade	38	9	3	5	2	1	4	14
Eftersættelse, cykel	1			1				
Eftersættelse, i bil	69	7	5	8	21	14	5	9
Eftersættelse, mc	13	1	1	1		3	2	5
Eftersættelse, til fods	164	28	21	30	15	24	24	22
Færdselsuheld - bil	281	47	42	45	35	42	26	44
Færdselsuheld - cykel	7	2	1			1	1	2
Færdselsuheld - fodgænger	5	1	1				2	1
Færdselsuheld - mc.	83	9	7	11	17	11	12	16
Patrulje, almindelig	166	28	33	10	12	28	25	30
Patrulje, konkret opgave	575	84	86	93	67	111	62	72
Ransagning	46	7	8	5	9	6	2	9
Tilskadekomst på tjenestested	277	42	37	44	36	45	38	35
Tilskadekomst uddannelse i.ø.	534	71	83	70	91	71	46	102
Tjenesterejse	41	3	5	2	6	6	9	10
Uddannelse, Politiskolen/atletik	31	5	4	7	5	1	7	2
Uddannelse, Politiskolen/boksning	34	9	23	1			1	
Uddannelse, Politiskolen/i øvrigt	205	53	44	26	24	26	23	9
Uddannelse, Politiskolen/løb	84	4	15	8	12	9	22	14
Uddannelse, Politiskolen/opvarm	54	3	9	9	9	9	10	5
Uddannelse, Politiskolen/selvforsvar	424	48	68	58	44	59	75	72
Visitation	23	4	5	2	1	4	4	3
I alt	5622	867	880	805	730	786	731	823

9.4 Bilag 4 – Helbredsscreening af personale i skiftetjeneste

Politiets helbredsforhold

Helbredsscreening af personale i skiftetjeneste.

Af Carsten Herfelt, personalelæge, Rigspolitiet

Hermed foreligger resultatet af den første større undersøgelse af politiansattes helbredsforhold.

Formålet med undersøgelsen har været at belyse skiftetjenestens indvirkning på helbred og trivsel.

Man har længe vidst, at natarbejde kan have en negativ indvirkning på helbredet. Der foreligger dokumentation for, at personer med natarbejde har en øget risiko for udvikling af hjerte-kar sygdomme. Formentlig er der også en øget risiko for visse kræftsygdomme. Desuden er der flere sygdomme, ved hvilke natarbejde er ugunstigt, f.eks. psykiske lidelser og sukkersyge.

Baggrund

Den aktuelle undersøgelse er iværksat på baggrund af et EU-direktiv fra 1993 om helbreds kontrol ved natarbejde. Dele af dette direktiv blev implementeret i dansk lovgivning i 2002.

Arbejdsgivere har herefter pligt til at tilbyde ansatte med natarbejde en helbreds kontrol mindst hvert 3. år. Findes der ved undersøgelsen medarbejdere, som ved fortsat natarbejde har en betydelig risiko for helbredsforværring, skal arbejdsgiveren som udgangspunkt sørge for beskæftigelse uden natarbejde.

Arbejdstilsynet har udarbejdet retningslinjer for helbreds kontrollerne. Der lægges vægt på, at undersøgelsen er systematiseret og så lidt indgribende som muligt, f.eks. baseret på et spørgeskema og en efterfølgende uddybende samtale, men friholdt for blodprøver og test.

Som udgangspunkt er valgt et omfattende spørgeskema omhandlende fakta vedrørende helbred, livsstil, konkrete arbejdsforhold og fritid. Arbejdstilsynet har godkendt konceptet til undersøgelsen.

Ved denne aktuelle helbredsscreening er lagt vægt på dels at finde de medarbejdere, som har en øget helbredsrisiko, og dels at få belyst forhold af arbejdsmiljømæssig betydning.

Undersøgelsen

Rigspolitiet, Arbejdsmiljøafsnittet, har i februar 2006 gennemført spørgeskemaundersøgelsen og har valgt at definere skiftetjeneste meget bredt. Således indgår også personer, som ikke nødvendigvis aktuelt er beskæftiget i skiftetjeneste, men som har haft skifteholdsarbejde en betydelig del af arbejdslivet. Helbredsoplysninger er fortrolige, og de personrelaterede data har kun været tilgængelige for personalelægen og en datakyndig konsulent.

2.451 medarbejdere har ønsket at deltage i undersøgelsen og 2.056 personer (84%) har besvaret et spørgeskema. Undersøgelsen anses for at være repræsentativ til formålet, idet 2/3 har haft skiftetjeneste i mere end 10 år, og 10% af de indkomne svar er fra kvindelige ansatte, svarende til kvinders andel af politistyrken. Ansatte fra alle 54 politikredse har deltaget tillige med ansatte fra Færøerne, Grønland og flere af Rigspolitiets afdelinger.

Svarene er gennemgået med det sigte at finde de personer, som:

- aktuelt har helbredsproblemer af en sådan karakter, at fortsat skiftetjeneste vil være problematisk
- aktuelt har livsstilsforhold, som på længere sigt vil kunne medføre helbredsforringelse.

Endvidere danner svarene grundlag for en mere generel vurdering af arbejdsmiljømæssig interesse, f.eks.:

- holdning til skiftetjeneste
- indvirkning på familie og fritidsaktiviteter
- indvirkning på søvnmønster
- fysiske og psykiske symptomer.

Resultater:

Helbred

Medarbejdere, som har angivet, at de *alt i alt opfatter deres helbred som dårligt eller meget dårligt*, eller har angivet konkrete alvorligere helbredsproblemer, er blevet rubriceret i en speciel risikogruppe. Det drejer sig om i alt 111 personer (5%). For at afklare de helbredsmæssige forhold nærmere vil disse medarbejdere blive kontaktet med supplerende spørgsmål, og om nødvendigt vil der blive foreslået ændringer omkring fremtidige arbejdsforhold.

Livsstil

Som nævnt har personer med natarbejde en øget risiko for hjerte-kar sygdomme.

Udviklingen af hjerte-karsygdom skyldes ofte en kombination af en række faktorer:

- arvelig disposition
- forhøjet blodtryk
- tobaksrygning
- stress (herunder natarbejde, søvnforstyrrelser)
- manglende motion
- forhøjet kolesterol
- alkoholoverforbrug
- overvægt.

Flertallet af disse faktorer er livsstilsbetingede og derfor påvirkelige af motivation og evne til at foretage ændringer.

Medarbejdere med risikobetonet livsstil (tobak, manglende motion, alkoholoverforbrug, overvægt) udgør omkring 28 % af de adspurgte. Nogle har kun en enkelt last, andre flere.

Eksempelvis angiver 382 personer, at de ryger, og af disse vil 262 gerne holde op med at ryge (68 %)

33 personer drikker mere alkohol end Sundhedsstyrelsens anbefalinger.

204 personer dyrker ingen motion, og 150 har sværere overvægt (BMI over 30).

Denne gruppe af medarbejdere, i alt 584, har på længere sigt en øget risiko for helbredsproblemer, som yderligere forstærkes af at arbejde på skiftehold.

De vil få skriftlig henvendelse om muligheden for at drøfte forholdene med wellness konsulenterne, som kan medvirke til at motivere til ændringer af livsstilen.

De raske og de sunde

Hovedparten af medarbejderne (2/3) har ingen livsstilsproblemer eller alvorligere helbreds-mæssige forhold. I relation til denne gruppe vil der ikke blive handlet konkret. Der vil dog blive henvist til pjecen om skifteholdsarbejde, som skulle være tilgængelig på tjenestestederne.

Tilrettelæggelse af skiftetjeneste

Flere undersøgelser har vist, at det ikke er ligegyldigt, hvordan skiftetjeneste tilrettelægges.

Det er muligt at minimere de fysiske og psykiske belastninger, som man kan erhverve sig ved at have skifteholdsarbejde. Ved at systematisere afviklingen af tjenesten efter de nævnte retningslinjer, vil der på sigt være en helbredsmæssig og trivselsmæssig gevinst:

- så få nattevagter som muligt
- skift med uret
- ingen korte skift
- ingen tidlige morgenshift

Spørgeskemaets kommentarrubrik indeholder mange informationer om det at have skiftetjeneste.

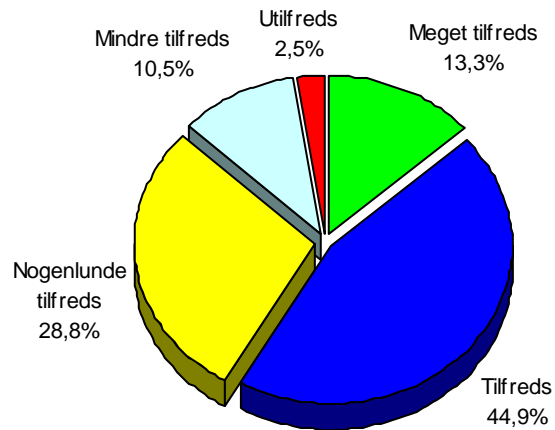
Mange kommer med forslag til ændringer af konkrete arbejdsmæssige forhold, og indtrykket er, at skiftetjenesten aktuelt tilrettelægges med stor variation i de forskellige politikredse.

Det er ikke altid, at der i planlægningen og tilrettelæggelsen af skiftetjenesten tages hensyn til den viden, som vi i dag har om skifteholdsarbejde og helbred.

Holdning til arbejde på skiftehold

Er du alt i alt tilfreds med at arbejde på skiftehold?

(Meget tilfreds, tilfreds, nogenlunde tilfreds, mindre tilfreds, utilfreds)



1781 personer (87%) svarer *meget tilfreds, tilfreds eller nogenlunde tilfreds*.

267 personer svarer *utilfreds eller mindre tilfreds*.

Man bliver spurgt om, hvad man synes er godt og dårligt ved at arbejde på skiftehold.

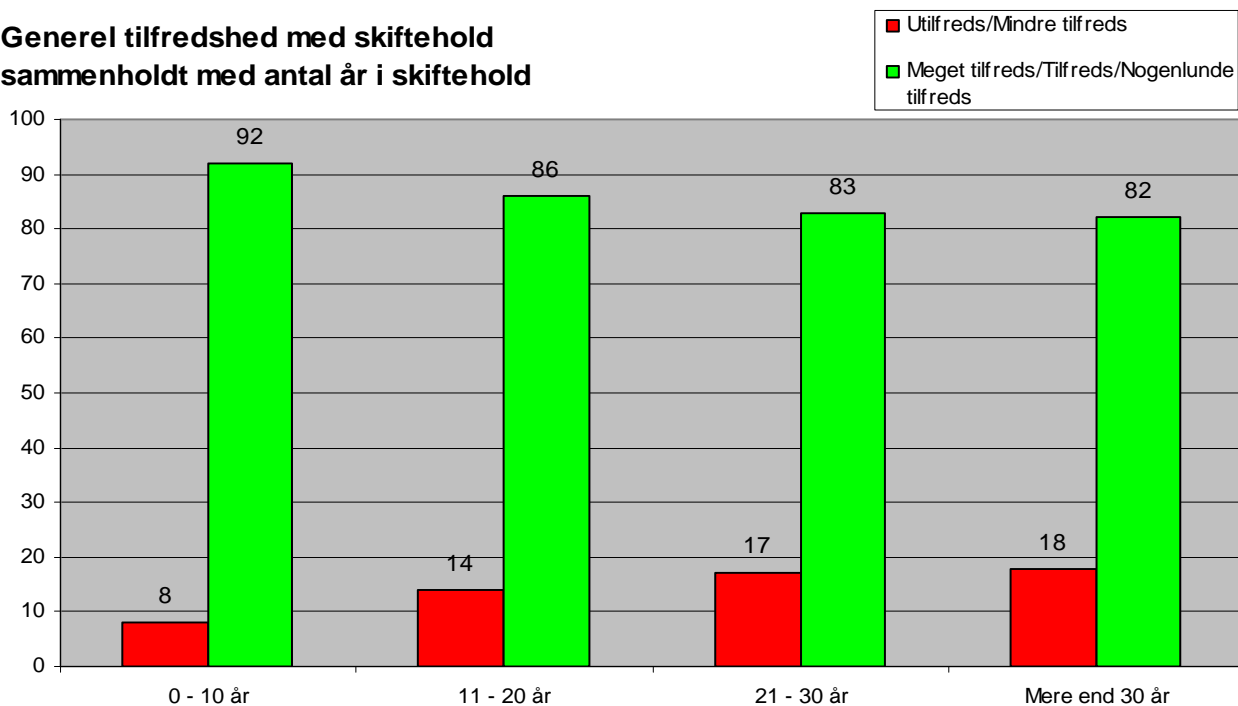
Generelt anføres det som positivt at have frihed på hverdage, og at det er en belastning for familien at skulle arbejde om natten og i weekends:

- *” Det passer mig fint at have fri på hverdage” – ” Det kan godt være et problem at passe mine fritidsinteresser, sport og venner når jeg har vagt eftermiddag, nat og weekends.”*
- *” Mangeartede arbejdsopgaver, ind imellem fri på hverdage” – ” Mindsker ens muligheder for at være social. Hårdt for kroppen med nattjeneste.”*

Antal år med skifteholdsarbejde

148 har arbejdet på skiftehold i mere end 30 år	(18% er utilfredse/mindre tilfredse)
562 har arbejdet på skiftehold i 21-30 år	(17% ” ”)
672 har arbejdet på skiftehold i 11-20 år	(14% ” ”)
667 har arbejdet på skiftehold i 0-10 år	(8% ” ”)

Generel tilfredshed med skiftehold sammenholdt med antal år i skiftehold

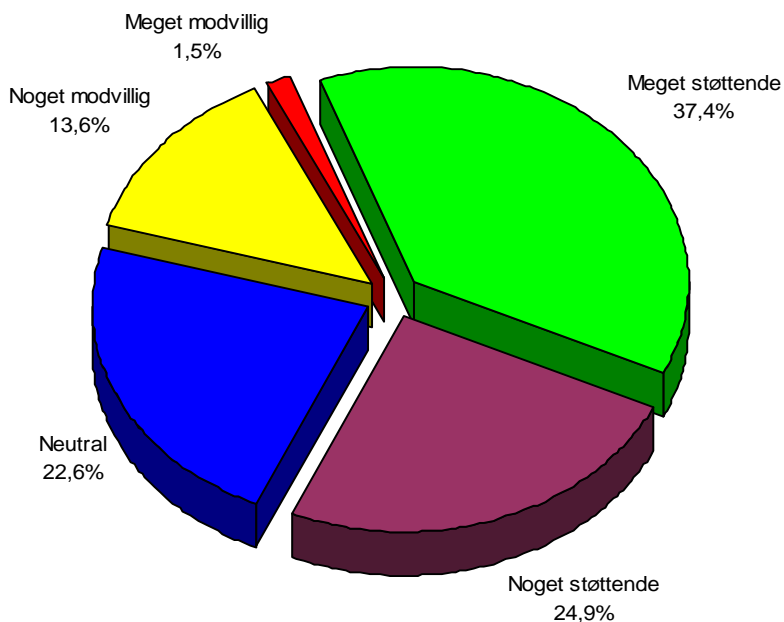


Ægtefælle eller samlevers holdning

Hvordan forholder din partner sig til, at du arbejder på skiftehold?

(Meget støttende, noget støttende, neutral, noget modvillig, meget modvillig)

85% af ægtefæller eller samleverne opleves som *meget støttende, noget støttende eller neutrale*.



Det ser altså ud som om, at skifteholdstjeneste i høj grad accepteres af medarbejderne, og at der er god støtte at hente derhjemme.

Søvn og arbejde

De senere år er fremkommet resultater af større undersøgelser vedrørende søvnens betydning for udvikling af hjerte-karsygdom.

Det optimale er en rytme med 7-8 timers sammenhængende søvn. Risiko for sygdom øges væsentligt, hvis man generelt har et søvnbehov på under 6 timer eller på over 8 timer.

Der er også dokumentation for, at arbejde i mere end 40 timer ugentligt over længere perioder øger risiko for hjertesygdom, og denne risiko øges væsentligt, hvis man arbejder mere end 60 timer ugentligt.

Når man arbejder i 3-holdsskift kan det være vanskeligt helt eksakt at angive den mængde søvn, man får. Spørgsmålene om søvn er da også delt op i 4 undergrupper:

Hvor mange timers søvn får du normalt i forbindelse med 1) formiddagstjeneste, 2) eftermiddagstjeneste, 3) nattjeneste, 4) fridage.

Vanskeligst er det at få sovet i forbindelse med nattjeneste. Her angiver 926 personer (45%) at de sover 5 timer eller mindre. Det går noget bedre i forbindelse med formiddags- og eftermiddagstjeneste. Her er det henholdsvis 176 (9%) og 95 (5%), som sover 5 timer eller mindre. På fridage soves der til gengæld længere. Her er der kun 10 personer, som sover 5 timer eller mindre.

Svarene viser, at det er en betydelig udfordring at få sovet tilstrækkeligt i forbindelse med nattjeneste. Der er da også kommentarer omkring dette, som hyppigt nævnes i spørgeskemaets bemærkningsrubrik:

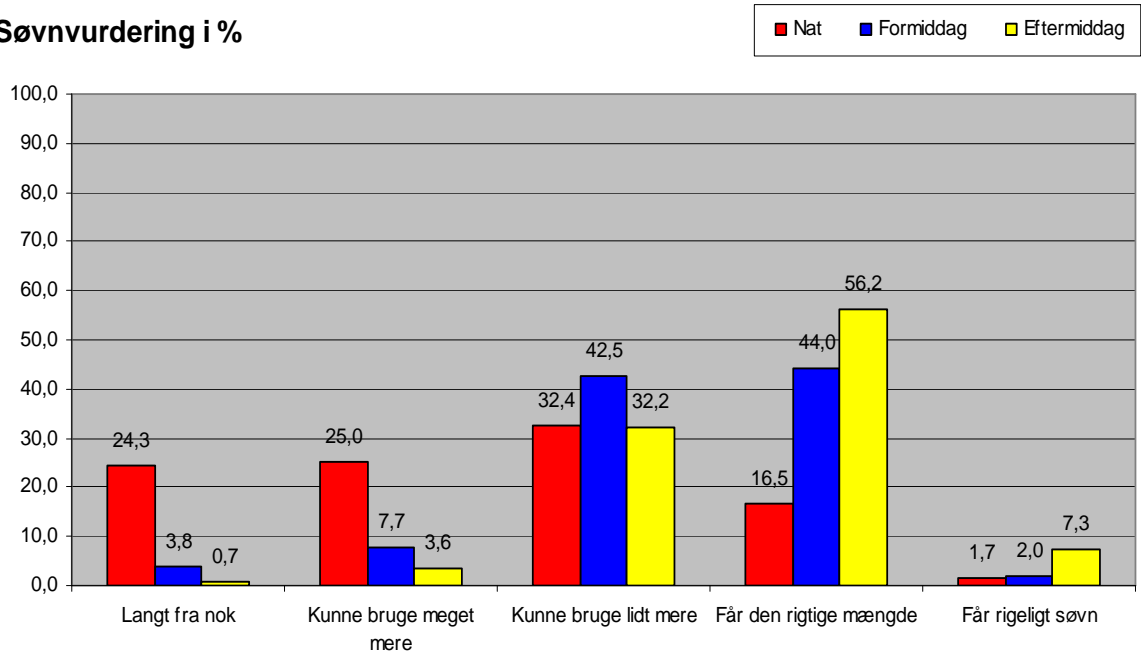
- *”Jeg kan kun sige, at mine største problemer i forbindelse med skiftetjenesten er den manglende søvn efter nattevagter, idet jeg åbenbart ikke kan sove i de lyse timer.”*
- *”Har det seneste års tid - i modsætning til tidligere - haft problemer med at sove mere end 3-4 timer efter en nattevagt. Har generelt meget svært ved at få kroppen til at fungere normalt mellem nattevagterne og skal oftest bruge 2-3 dage efter sidste nattevagt---”*

At man generelt kommer i søvnunderskud efter en nattevagt fremgår også tydeligt:

”Hvordan opfatter du selv den mængde søvn du får efter en nattevagt?”

Her svarer 998 personer (49%) *langt fra nok, eller kunne bruge meget mere.*

Søvnvurdering i %



Det ser ud, som om der er et behov for orientering om de forholdsregler, man kan tage, når der skal soves efter en nattevagt. Eksempelvis anvendelse af mørklægningsgardiner, anvendelse af ørepropper, orientering til familie, undgåelse af andre arbejdsopgaver mv.

Alkohol og sovemedicin

Alkohol og sovemedicin kan gøre det nemmere at falde i søvn, men søvnkvaliteten forringes. Derfor kan det ikke anbefales, at personer i fast skiftetjeneste bruger disse midler for at falde i søvn.

Undersøgelsen viser, at alkohol og sovemedicin sjældent anvendes som faste ingredienser for at kunne falde i søvn.

Således angiver 85%, at de aldrig anvender alkohol for at falde i søvn, og 13% sjældnere end én gang om ugen.

Under 1,8% svarer, at de ofte eller jævnligt bruger alkohol for at falde i søvn, ligesom 2,33% har anvendt sovemedicin fast inden for de seneste 3 måneder.

Fritid

Der er ingen problemer med at få tid til indkøb og få ordnet hjemmet, når der arbejdes på skiftehold.

Omkring 90% angiver, at de *i nogen grad eller i høj grad er tilfredse med den tid skiftetjenesten giver mulighed for indkøb og huslige aktiviteter.*

I denne spørgeskemaundersøgelse udgør kvinder 10%. Der er ingen forskel i indkøbsaktiviteten og det høje niveau af huslige sysler, blandt de mandlige og kvindelige kollegaer.

Ligeledes synes 84%, at de *i nogen grad eller høj grad har tid til sig selv.*

2/3 svarer, at de i *nogen grad eller høj grad* har tid til den nære familie. Halvdelen af de adspurgte kunne godt bruge mere tid til børnene, venner og fritidsaktiviteter.

Egen helbredsbedømmelse

Angivelse af hvordan man selv opfatter sit helbred, er en god indikator for ens helbredstilstand.

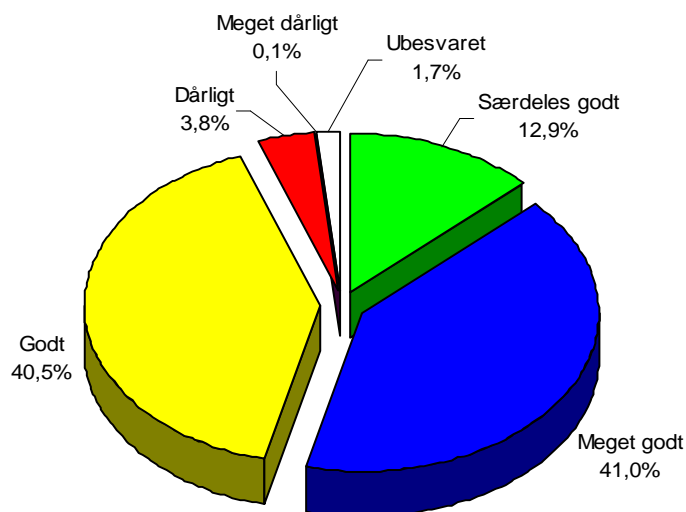
Der er normalt god overensstemmelse mellem egen opfattelse af helbredet, og det man finder ved helbredsundersøgelser og screening.

Egen helbredsbedømmelse er da også anvendt som et centralt spørgsmål i denne aktuelle undersøgelse.

” *Hvordan vil du alt i alt vurdere dit helbred?* ”

94% svarer, at de har et godt, meget godt eller særdeles godt helbred (henholdsvis 833, 842 og 266).

79 personer synes, at helbredet er dårligt og 2 personer svarer meget dårligt.



Symptomer i forbindelse med skiftetjeneste

Der er en række kendte karakteristiske symptomer hos personer med natarbejde.

Hyppigt angives maveubehag, træthed og rastløshed. Endvidere såkaldte kognitive problemer, som f.eks. koncentrations- og hukommelsesbesvær, nervøsitet samt problemer med at tænke klart og træffe beslutninger.

Undersøgelsen viser da også, at 41% ofte eller jævnligt har maveubehag i relation til nat-tjeneste. 8% angiver ubehag ved formiddags- og eftermiddagstjeneste.

På fridage har under 4% maveproblemer.

1/3 af de adspurgte er i større eller mindre grad generet af træthed.

20-30% angiver, at de kan have problemer med at slappe af, og at de jævnligt har hukommelses- og koncentrationsbesvær.

Psykiske belastninger

Der er ingen tvivl om, at politiarbejdet kræver et godt helbred både fysisk og psykisk.

De psykiske belastninger i jobbet er hyppige, og udsættelse for voldsomme hændelser tærrer på ressourcerne. Livet med skiftetjeneste kan tillige medføre problemer i relation til ægtefælle/samlever og børn, ligesom sociale og fritidsmæssige aktiviteter kan være besværlige.

Når dertil kommer søvnproblemer, træthed og koncentrationsvanskeligheder, så er grunden lagt for en øget psykisk sårbarhed.

Forekomsten af psykisk sygdom i Danmark er ukendt, men man regner med, at 20% af den voksne befolkning i løbet af et år vil opfylde kriterierne for en veldefineret psykisk lidelse som f.eks. depression, angst, stressreaktion mv.

Vores undersøgelse viser, at 128 personer har eller har haft psykisk lidelse (6%), og hertil kommer, at 390 personer inden for de sidste 4 uger har følt sig nedstemte eller deprimerede (16%).

31 personer behandles aktuelt med antidepressiv medicin.

Stress og belastningssymptomer

Stress-symptomerne er mangeartede. Ofte viser symptomerne sig som ondt i maven eller maveproblemer, hovedpine, trykken for brystet eller brystsmerter, hjertebanken, svimmelhed, muskelspændinger, svedtendens, følelse af magtesløshed, tristhed, træthed og tendens til at græde. Hertil kommer hukommelses- og koncentrationsvanskeligheder, søvnbesvær og problemer med at tænke klart.

Også denne lange række af stress-symptomer er rigt repræsenterede blandt politifolk.

Der er spurgt til symptomerne *inden for de sidste 4 uger*, og besvarelsene nedenfor er angivet som *ind imellem, ofte eller meget ofte*.

Træthed, mavegener og spændinger er velkendte hos 35 – 40%.

Hukommelsesproblemer og koncentrationsbesvær og nervøsitet angives af 20-30%.

Svedtendens, brystsmerter, grådtendens, fornemmelse af magtesløshed, problemer med at træffe beslutninger og at tænke klart forekommer hos 10-15% af deltagerne i undersøgelsen.

Hertil kommer så, at 16% har følt nedstemthed eller følt sig deprimerede.

Samlet set skønnes det, at omkring 1/4 af de adspurgte har stress- og belastningssymptomer, som i et eller andet omfang må medføre en nedsat livskvalitet og en øget sygelighed.

Baggrunden for, at nogle udvikler stress, kan være kompleks. Manglende indflydelse på arbejdsfunktioner, dårlig ledelse og uklarhed omkring opgaveprioritering har betydning.

Endvidere er der hos personer med stress ofte udviklet en ubalance mellem arbejde og fritid. Arbejdet kommer til at fylde for meget, måske på bekostning af familielivet. Dette kan så medføre uoverensstemmelser i parforholdet og i relation til børnene. Typisk vil der optræde irritabilitet og begyndende søvnproblemer, hvorefter kaskaden af øvrige stress-symptomer sætter ind.

Behandling af stresstilstande går i første omgang ud på at lokalisere problemstillingerne og derefter at skabe grobund for ændringer omkring de udløsende faktorer.

Sygdom

Ved nogle sygdomstilstande er skiftetjeneste ikke hensigtsmæssig, og fortsat natarbejde vil kunne medføre forværring af sygdommen.

I spørgeskemaet er fokuseret på en række specifikke lidelser, f.eks. sukkersyge, blodprop i hjerte eller hjerne, migræne, psykiske lidelser og mave- tarmsygdomme. Endvidere er der i bemærkningsrubrikken af nogle få noteret lidelser af anden art f.eks. kræftsygdom og sygdomme i nervesystemet.

Almindeligvis vil det være en helt naturlig følge af alvorligere sygdom, at man ikke deltager på vagthold.

Af de 81 personer, som har angivet deres helbredstilstand som dårlig og meget dårlig, er de fleste indenfor ovennævnte kategori, ligesom 32 øvrige.

Diskussion

Vi ved ikke præcist, hvor mange af politiets ansatte, som arbejder i skiftetjeneste med nattevagter.

Tilrettelæggelsen af tjenesten varierer i de forskellige politikredse, og personkredsen som deltager i nattjenesten er ligeledes varierende. Det er skønnet, at omkring 4000 polititjenestemænd er i skiftetjeneste.

Lidt over 2000 har deltaget i denne undersøgelse, altså halvdelen af målgruppen.

Man kan naturligvis undre sig over, at det ikke er lykkedes at få flere med. Begrundelserne kan være mange, men trods alt er datamængden af en sådan størrelse, at den må anses for repræsentativ.

Når det drejer sig om angivelse af helbreds- og livsstilsforhold i spørgeskemaundersøgelser, er det velkendt, at der kan være en tendens til, at man pynter lidt på virkeligheden. Alternativet er en mere dybdegående interviewundersøgelse, men også her er der en del faldgruber. Der er ingen blodprøver, test eller lægeundersøgelser, som kan fortælle os, hvordan vi har det.

Mest optimalt ville være en kombination af spørgeskema, interview og måling af blodtryk og kolesteroltal.

Specielt blodtryksmålinger kunne have et væsentligt forebyggende sigte. Vi ved, at en forholdsvis stor andel af voksne danskere har et uerkendt forhøjet blodtryk. Tilstanden gi-

ver ikke nødvendigvis symptomer og kan ubehandlet forårsage alvorlig sygdom blandt andet i form af blodprop i hjertet, hjerneblødning og blodpropper i hjernen.

På baggrund af dette er wellness konsulenterne nu blevet udstyrede med blodtryksapparater, og alle har mulighed for at få målt blodtrykket ved given lejlighed. Dog vil systematiserede blodtryksmålinger, f.eks. i forbindelse med kommende helbredsscreeninger, være mere hensigtsmæssige.

Med den aktuelle spørgeskemaundersøgelse har vi populært sagt taget temperaturen på en stor gruppe ansattes helbredsforhold, livsstil og meninger om det at have skiftetjeneste.

Det er muligt, at indsatsen ved de kommende undersøgelser skal intensiveres og rettes specifikt og skiftevist mod de enkelte politikredse, for på den måde at opnå større forståelse for undersøgelsesernes formål og dermed flere deltagere.

Hvis resultaterne af undersøgelsen anvendes til en arbejdsmiljømæssig indsats, til gavn for en selv og kollegaerne, så får alle bonus på helbredskontoen på længere sigt.

I forbindelse med rekruttering og ansættelse af politibetjente på prøve lægges der stor vægt på, at de fysiske og psykiske helbredsforhold er i orden. Et aktivt politiliv med skiftetjeneste stiller store krav til helbredet. Derfor synes det naturligt, at man forsøger at vedligeholde krop og sjæl.

Undersøgelsen har vist, at knapt 30% har livsstilsforhold, som kan optimeres. Bemærkelsesværdigt er det, at 68% af rygerne ønsker at ophøre med tobakken. Formentlig har også en del af de svært overvægtige et ønske om at trimme kroppen.

At omkring 25% af deltagerne i undersøgelsen har forskellige former for stressrelaterede symptomer, må have speciel opmærksomhed.

Det er muligt, at private forhold gør sig gældende, men det er nærliggende at antage, at arbejdsmæssige belastninger, herunder arbejde i skiftetjeneste med nattevagter, bidrager væsentligt til stressbelastningen.

Der er de senere år gjort en stor indsats for at øge opmærksomheden på psykologisk debriefing i forbindelse med psykisk belastende arbejdsmæssige hændelser. Politiarbejdet er til tider af en sådan karakter, at psykiske belastningsreaktioner ikke kan undgås. Derfor er det vigtigt, at de gode forebyggende initiativer omkring debriefing og psykologiske støttetiltag fortsat holdes ved lige.

Omkring 1/3 af medarbejderne angiver at have spændinger i forskellige muskler, en tilstand som sætter wellness konsulenterne på arbejde. Spørgsmålet er, i hvor stor udstrækning disse muskelspændinger kan være en del af symptomkomplekset omkring stressbelastning. Fysisk aktivitet og motion på alle niveauer virker forebyggende på både spændingerne og øvrige stress-symptomer. Den forebyggende indsats som wellness konsulenterne kan bidrage med, må fortsat være i fokus.

Det har vist sig vanskeligt at få sovet tilstrækkeligt i relation til natarbejdet. Der er sikkert mange forhold som er af betydning for dette. Den ændrede døgnrytme, korte skift, lys, støj og uro kan forstyrre søvnen. Information om ”søvnhygiejne”, forholdsregler og gode råd kunne intensiveres.

Væsentligt er det, at skiftetjenesten tilrettelægges således, at de negative indvirkninger på helbredet elimineres i størst muligt omfang. Det må være i alles interesse.

I forbindelse med den kommende politireform må det være på sin plads at få systematiseret tjenestetilrettelæggelsen, så den følger de anbefalinger, som gavner de ansattes helbred og trivsel.

Det er i den forbindelse vigtigt, at natarbejde forekommer med mindst mulig hyppighed, og at korte skift undgås. Hvis natarbejdet kan fordeles til en større gruppe, bliver belastningen for den enkelte mindre.

Positivt er det, at langt hovedparten af medarbejderne med skifteholdsarbejde har en vis grad af tilfredshed med at arbejde på denne måde, ligesom de i stort omfang også støttes af ægtefælle eller samlever. Man har lige siden den første dag på Politiskolen vidst, at politiarbejdet også forekommer om natten. Man afvejer fordele og ulemper, får det bedst mulige ud af det og indretter sig derefter. At natarbejdet er hårdt for helbredet angiver de fleste i spørgeskemaet. Nogle ser gerne udbredelse af seniorordninger, som også kendes indenfor andre faggrupper med natarbejde. Men trods alt viser undersøgelsen, at man i stor udstrækning bevarer optimismen selv efter mere end 30 år i skiftetjeneste.

Konklusion

Undersøgelsens 2056 deltagere er blevet opdelt i 3 grupper:

1. En gruppe på 111 personer (5%), hvis helbredsforhold skal undersøges nærmere. Det skal afklares, om den enkelte på grund af helbredet ikke længere bør deltage i skiftetjeneste. Der vil blive taget direkte kontakt til hver enkelt med henblik på afklaring.
2. En gruppe på 584 personer (28%), hvis livsstil i relation til rygning, alkoholforbrug, manglende motion eller svær overvægt kan medføre helbredsproblemer på lidt længere sigt, problemer som forstærkes, ved det at have nattjeneste. Kontakt til wellness konsulenterne vil blive foreslået, med henblik på støtte til ændringer i livsstilen.
3. Den resterende gruppe er 2/3 af deltagerne i undersøgelsen, som ikke har væsentlige helbredsmæssige problemer eller ugunstig livsstil. Der henvises til pjece om skifteholdsarbejde.

Risikogrupper



Undersøgelsen viser, at der generelt er tilfredshed med at arbejde i skiftetjeneste, og at man i stort omfang støttes af ægtefælle eller samlever.

At få sovet efter nattjeneste er et væsentligt problem. Halvdelen af deltagerne angiver, at de sover langt fra nok eller, at de kunne bruge mere søvn. 45% af deltagerne, sover 5 timer eller mindre efter nattjeneste. Der foreslås fremtidig indsats til oplysning om god søvnhygiejne.

25% har symptomer på stressbelastning, og 16% angiver, at de indenfor de sidste 4 uger har følt sig nedstemte eller deprimerede. Det foreslås, at der arbejdsmiljømæssigt tages skridt til at få reduceret stressproblemerne.

Perspektiver og forslag til arbejdsmiljømæssig indsats:

Ved de kommende helbredsscreeninger foreslås indsatsen rettet mod de enkelte politikredse i stedet for en landsdækkende undersøgelse. Ved målrettet information og kampagne må deltagerantallet kunne øges, således at flest mulige bliver opmærksomme på de forhold, som kan forebygge sygdom relateret til livsstil og det at have natarbejde.

Der må fokus på tjenestetilrettelæggelsen, således at man i samtlige politikredse sørger for at tilrettelægge vagterne efter retningslinjer til gavn for de ansattes helbred.

Der foreslås en generelt øget indsats for at øge kendskabet til skiftetjenestens helbredsmæssige konsekvenser, herunder vejledning om god søvn hygiejne.

Det foreslås, at der sættes fokus på det psykiske arbejdsmiljø, og at der tages initiativer til at reducere arbejdsbetingede stressbelastninger.

9.5 Bilag 5 – Psykologiske støttetiltag

Afdeling/politikreds	Tiltag i alt 2004-06	Tiltag pr. 50 ansatte i 2004-06	Tiltag 2004	Tiltag pr. 50 ansatte i 2004	Tiltag 2005	Tiltag pr. 50 ansatte i 2005	Tiltag 2006	Tiltag pr. 50 ansatte i 2006
Rigspolitiet	45	1,24	16	0,44	19	0,53	10	0,28
I alt:	45		16		19		10	
1 Nordjyllands Politi								
Løgstør	2	1,96	1	0,98	1	0,98	0	0
Ålborg	6	0,90	2	0,30	3	0,45	1	0,15
Hobro	4	3,51	0	0,00	1	0,88	3	2,63
Frederikshavn	12	5,71	6	2,86	0	0,00	6	2,86
Hjørring	5	2,53	2	1,01	2	1,01	1	0,51
I alt:	29		11		7		11	
2 Østjyllands Politi								
Århus	31	3,11	5	0,50	13	1,31	13	1,31
Randers	7	2,30	0	0,00	3	0,99	4	1,32
Grenå	5	4,31	0	0,00	2	1,72	3	2,59
I alt:	43		5		18		20	
3 Midt- og Vestjyllands Politi								
Ringkøbing	2	1,82	0	0,00	0	0,00	2	1,82
Holstebro	12	5,56	2	0,93	4	1,85	6	2,78
Viborg	8	3,57	2	0,89	4	1,79	2	0,89
Skive	1	0,96	1	0,96	0	0,00	0	0,00
Thisted	12	8,57	2	1,43	4	2,86	6	4,29
Herning	3	1,32	1	0,44	2	0,88	0	0,00
Silkeborg	10	5,81	1	0,58	3	1,74	6	3,49
I alt:	48		9		17		22	
4 Sydøstjyllands Politi								
Fredericia	11	7,05	0	0,00	5	3,21	6	3,85
Kolding	21	10,40	14	6,93	5	2,48	2	0,99
Vejle	4	2,22	1	0,56	0	0,00	3	1,67
Skanderborg	3	2,42	0	0,00	0	0,00	3	2,42
Horsens	12	4,58	1	0,38	2	0,76	9	3,44
I alt:	51		16		12		23	

Afdeling/politikreds	Tiltag i alt 2004- 06	Tiltag pr. 50 ansatte i 2004- 06	Tiltag 2004	Tiltag pr. 50 ansatte i 2004	Tiltag 2005	Tiltag pr. 50 ansatte i 2005	Tiltag 2006	Tiltag pr. 50 ansatte i 2006
Syd- og Sønderjyllands								
5 Politi								
Sønderborg	1	0,67	0	0,00	1	0,67	0	0,00
Gråsten	6	1,96	0	0,00	4	1,31	2	0,65
Tønder	4	2,94	0	0,00	1	0,74	3	2,21
Haderslev	7	3,76	1	0,54	4	2,15	2	1,08
Ribe	1	1,11	0	0,00	0	0,00	1	1,11
Esbjerg	4	1,18	2	0,59	2	0,59	0	0,00
Varde	14	7,78	1	0,56	4	2,22	9	5,00
I alt:	37		4		16		17	
6 Fyns Politi								
Odense	51	6,06	12	1,43	22	2,61	17	2,02
Svendborg	6	3,16	0	0,00	6	3,16	0	0,00
Nyborg	9	8,18	2	1,82	3	2,73	4	3,64
Assens	6	5,26	2	1,75	2	1,75	2	1,75
Middelfart	3	2,94	0	0,00	1	0,98	2	1,96
I alt:	75		16		34		25	
7 Sydsjælland og Lolland - Falsters Politi								
Slagelse	9	2,88	0	0,00	7	2,24	2	0,64
Næstved	9	4,95	2	1,10	3	1,65	4	2,20
Vordingborg	5	4,03	1	0,81	0	0,00	4	3,23
Nykøbing F.	6	3,26	1	0,54	2	1,09	3	1,63
Nakskov	11	6,25	0	0,00	6	3,41	5	2,84
I alt:	40		4		18		18	
Midt- og Vestsjællands								
8 Politi								
Roskilde	20	4,50	8	1,80	7	1,58	5	1,13
Køge	8	3,54	3	1,33	3	1,33	2	0,88
Holbæk	8	3,85	2	0,96	3	1,44	3	1,44
Kalundborg	3	2,83	0	0,00	2	1,89	1	0,94
Ringsted	3	1,90	1	0,63	2	1,27	0	0,00
I alt:	42		14		17		11	

Afdeling/politikreds	Tiltag i alt 2004-06	Tiltag pr. 50 ansatte i 2004-06	Tiltag 2004	Tiltag pr. 50 ansatte i 2004	Tiltag 2005	Tiltag pr. 50 ansatte i 2005	Tiltag 2006	Tiltag pr. 50 ansatte i 2006
9 Nordsjællands Politi								
Gentofte	12	4,80	3	1,20	4	1,60	5	2,00
Lyngby	11	4,44	3	1,21	8	3,23	0	0,00
Helsingør	21	4,86	2	0,46	11	2,55	8	1,85
Hillerød	11	2,94	3	0,80	5	1,34	3	0,80
Frederikssund	12	5,77	1	0,48	4	1,92	7	3,37
I alt:	67		12		32		23	
10 Københavns Vestegns Politi								
Gladsaxe	7	1,50	1	0,21	3	0,64	3	0,64
Hvidovre	4	1,43	0	0,00	3	1,07	1	0,36
Glostrup	28	5,02	8	1,43	12	2,15	8	1,43
I alt:	39		9		18		12	
11 Københavns Politi								
København	104	2,37	20	0,46	33	0,75	51	1,16
Frederiksberg	2	0,64	1	0,32	0	0,00	1	0,32
Tårnby	3	1,83	0	0,00	1	0,61	2	1,22
I alt:	109		21		34		54	
12 Bornholms Politi								
Bornholm	4	3,17	2	1,59	0	0,00	2	1,59
I alt:	4		2		0		2	
Færøerne	12	5,66	3	1,42	5	2,36	4	1,89
I alt:	12		3		5		4	2
Total sammentælling DK:	629		139		242		248	2
Rød: Ikke tilfredsstillende <1 Gul: Tilfredsstillende =1, >1<2 Grøn: Meget tilfredsstillende =2, >2								