



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 20. november 2018
Kontor: HR-kontoret
Sagsbeh: Nanna Østerrøgild Bød-
ker
Sagsnr.: 2018-0030-1689
Dok.: 897146

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 89 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 23. oktober 2018. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Peter Skaarup (DF).

Søren Pape Poulsen

/

Trine Dahl

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 7226 8400
F +45 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 89 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg:

”Hvordan vil ministeren sikre et ordentligt arbejdsmiljø for betjente, herunder fængselsbetjente, som ofte arbejder under meget svære vilkår?”

Svar:

For mig som justitsminister er det helt afgørende, at der er et ordentligt arbejdsmiljø for alle ansatte på Justitsministeriets koncernområde. Det gælder selvfølgelig også for vores fængselsbetjente og politibetjente, som hver dag går på arbejde under svære vilkår for at sikre, at der er ro og orden i landets fængsler, og at vi kan færdes trygt og sikkert i vores samfund. Det skylder vi dem.

Jeg har til brug for besvarelsen fået Justitsministeriet til at indhente en udtalelse fra Direktoratet for Kriminalforsorgen, der har oplyst følgende:

”Arbejdsmiljøet står højt på dagsordenen i kriminalforsorgen, der netop har gennemført en arbejdspladsvurdering (APV) og en trivselsmåling. Når de endelige resultater deraf foreligger, vil de indgå i den videre indsats med at sikre et godt arbejdsmiljø for de ansatte.

Dertil omfatter flerårsaftalen om kriminalforsorgens økonomi for 2018-2021 en række initiativer, der sigter mod at styrke arbejdsmiljøet for kriminalforsorgens ansatte.

Vedrørende fængselsbetjentgruppen arbejder kriminalforsorgen blandt andet med indsatser, der skal styrke de ansattes sikkerhed og tryghed. Det gælder ikke mindst forebyggelse af vold og trusler. En foreløbig opgørelse fra oktober 2018 viser, at der i 3. kvartal 2018 er registreret det laveste samlede antal volds- og trusselsepisoder mod ansatte i kriminalforsorgen siden 2015.

Som eksempler på initiativer i 2018, herunder som led i udmøntningen af flerårsaftalen, der forventes at understøtte indsatsen mod de konfliktsøgende indsatte, kan nævnes etableringen af forstærkningshold, styrkelse af personaleindsatsen på afdelinger, der er særligt præget af bandemedlemmer, og en strategi for håndtering af konfliktsøgende indsatte, der blandt andet skal sætte fokus på procedurer og træning af fængselsbetjente. Dertil arbejder kriminalforsorgen med en plan for den forventede kommende styrkede sikkerheds- og efterretningsorganisation, der blandt andet skal medvirke til, at sikkerhedsrisici kan forudsiges, og voldelige episoder hindres.

Derudover har kriminalforsorgen senest i oktober 2018 implementeret et styrket og ensartet kriseberedskab til opfølgning efter alvorlige hændelser, der blandt andet omfatter en revideret defusing- og debriefingmodel. Det styrkede kriseberedskab har til formål dels at forbedre håndtering og opfølgning i forbindelse med belastende episoder for ansatte, og dels at lære af de alvorlige hændelser med henblik på forebyggelse fremadrettet.

Kriminalforsorgen arbejder som led i udmøntning af flerårsaftalen aktuelt på at etablere ensartede rammer for systematisk supervision for fængselsbetjente.

De ovennævnte initiativer bygger videre på en række implementerede tiltag i de foregående år, herunder opfølgning på den af justitsministeren i 2017 nedsatte taskforce om medarbejdersikkerhed.

Kriminalforsorgen arbejder således løbende med initiativer, der skal sikre et godt arbejdsmiljø for fængselsbetjente med vægt på, at de kan gå trygt og sikkert på arbejde.”

Jeg har endvidere til brug for besvarelsen fået Justitsministeriet til at indhente en udtalelse fra Rigspolitiet, der har oplyst følgende:

”Rigspolitiet kan indledningsvis oplyse, at der i hele politiet er et stort fokus på at sikre et godt arbejdsmiljø for alle ansatte. Dette fokus dækker både det generelle arbejdsmiljø og arbejdsmiljøet i forhold til de særlige udfordrende og belastende opgaver, der udføres i politiet.

Der er således fokus på, at en række af de opgaver, der udføres i politiet, kan påvirke medarbejderne fysisk såvel som psykisk. I forhold til de psykiske påvirkninger er der derfor etableret en række processer, der skal opfange og bearbejde de u hensigtsmæssige påvirkninger, som medarbejderne kan blive udsat for.

Rigspolitiet kan oplyse, at der årligt gennemføres en spørgeskemaundersøgelse, ”trivselsmåling og ledelsevaluering”, som omfatter samtlige ansatte i politiet. Denne måling giver et væsentligt input til viden om medarbejdernes trivsel generelt, både fysisk og psykisk. Resultaterne fra målingen behandles dels i samarbejdsorganisationen og arbejdsmiljøorganisationen og dels i ledelsessystemet. Resultaterne udmøntes derudover i lokale drøftelser mellem ledere og medarbejdere.

Rigspolitiet kan videre oplyse, at der er etableret en intern psykologtjeneste, der tilbyder psykologiske støttetiltag til ansatte i politiet. Psykologtjenesten tilbyder psykologisk supervision til udvalgte medarbejdergrupper, der arbejder med særligt belastende opgaver. Supervisionen er et forebyggende tiltag, hvor

psykologer i faste intervaller gennemfører supervisionsseancer med disse medarbejdere.

Der er endvidere tilrettelagt et fast koncept vedrørende psykologiske debriefinger, hvor alle medarbejdere, der har været involverede i en voldsom hændelse, samles til debriefing under ledelse af en psykolog. Ved debriefingen afklares hændelsesforløbet, og eventuelle reaktioner hos de involverede medarbejdere afdækkes.

Herudover har medarbejdere i politiet mulighed for af nærmeste leder at blive henvist til individuelle psykologsamtaler.

Rigspolitiet kan i forhold til uddannelse af medarbejdere oplyse, at undervisning i mental parathed indgår på en lang række af politiets uddannelser, for at ruste særligt politibetjente til bedre at kunne håndtere de krævende og udfordrende opgaver, som de møder i det daglige arbejde.

Herudover gennemføres der løbende kurser i håndtering af voldsomme hændelser for ledere i politiet. Her undervises ledere i forskellige hændelsestyper og de psykiske reaktioner, der kan ses hos medarbejderne. En del af undervisningen fokuserer desuden på, hvordan ledere og medarbejdere kan støtte hinanden og hvilke psykologiske støttemuligheder, der stilles til rådighed.”