



Til medlem af Inatsisartut
Karen Marie Kyed Frederiksen, Demokraatit

Besvarelse af § 37 spørgsmål nr. 075 om politiet

27-08-2025
Sags nr. 2025 - 13783

Kære Karen Marie Kyed Frederiksen

Postboks 930
3900 Nuuk
Tlf. (+299) 34 68 00
Fax (+299) 43 02
E-mail: asn@nanoq.gl
www.naalakkersuisut.gl

Tak for spørgsmålene. Spørgsmålene er gengivet nedenfor og efterfulgt af en besvarelse. Til brug for besvarelsen er der indhentet input fra Justitsministeriet.

1. Hvor mange hjemmehørende betjente er der p.t. ansat i politiet i Grønland?
 - a. Hvordan er disse fordelt geografisk?
 - b. Hvordan er procentfordelingen mellem lokale betjente og tilkaldte? Svaret må gerne opstilles skematisk.
 - c. Har Naalakkersuisut viden om, hvor mange hjemmehørende politifolk der har sagt op inden for de seneste fem år?
 - i. Er der et overblik over årsagerne til fratrædelserne?
2. Hvornår er der senest gennemført en trivselsundersøgelse eller lignende i politiet?
 - a. Hvad viser denne om personalets tilfredshed, trivsel og oplevelse af arbejdspress?
 - b. Hvilke initiativer er der truffet på baggrund af undersøgelsens resultater?

Svar:

"1. Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålene indhentet en udtalelse fra Rigspolitiet, der har oplyst følgende:

1. Rigspolitiet kan oplyse, at der pr. 31. maj 2025 var 91 lokale polititjenestemænd, samt 83 udsendte danske polititjenestemænd ved Grønlands Politi. Fordelingen af de llokale samt de udsendte danske polititjenestemænd er opstillet i tabellen herunder fordelt efter tjenestested:

<i>Tjenestested</i>	<i>Lokale polititjenestemænd</i>	<i>Udsendte danske polititjenestemænd</i>
<i>Aasiaat</i>	<i>1</i>	<i>5</i>
<i>Ilulissat</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Ittoqqortoormiit</i>		<i>2</i>
<i>Kangerlussuaq</i>		<i>1</i>
<i>Maniitsoq</i>		<i>4</i>
<i>Nanortalik</i>		<i>3</i>
<i>Narsaq</i>		<i>2</i>
<i>Nuuk</i>	<i>67</i>	<i>37</i>
<i>Paamiut</i>		<i>2</i>
<i>Pitufik</i>		<i>1</i>
<i>Qaanaaq</i>		<i>2</i>
<i>Qaqortoq</i>	<i>8</i>	<i>2</i>
<i>Qasigiannnguit</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Qeqertarsuaq</i>	<i>2</i>	
<i>Sisimiut</i>	<i>7</i>	<i>2</i>
<i>Tasilaq</i>		<i>8</i>
<i>Upernavik</i>		<i>2</i>
<i>Uummannaq</i>		<i>3</i>
<i>I alt</i>	<i>91</i>	<i>83</i>

Kilde: Politiets medarbejdersystem, POLPAI pr. 31. maj 2025.

Rigspolitiet kan ligeledes oplyse, at der i de seneste fem år er 41 lokale polititjenestemænd, der har valgt at fratræde Grønlands Politi. Afgangstyperne er oplyst i tabellen herunder:

<i>Afgangstype</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>1. januar – 31. maj 2025</i>
<i>Ansøgt afsked</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>		
<i>Pension</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>		<i>1</i>	
<i>Uansøgt afsked</i>	<i>1</i>		<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Tjenestefri</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>5</i>	<i>7</i>	<i>1</i>
<i>I alt</i>	<i>11</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>2</i>
<i>Retur efter tjenestefri</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>1</i>

Kilde: Politiets medarbejdersystem, POLPAI.

Rigspolitiet er ikke bekendt med årsagerne til, hvorfor de lokale polititjenestemænd er fratrådt Grønlands Politi.

2. Rigspolitiet har til brug for besvarelsen indhentet bidrag fra Grønlands Politi, der har oplyst følgende:

"Grønlands Politi har senest i februar 2024 gennemført en psykisk APV, hvor 217 ud af 281 inviterede besvarede målingen, svarende til en svarprocent på 77,2 pct. Det overordnede resultat af APV'en viste udfordringer hvad angår det psykiske arbejdsmiljø, herunder særligt relateret til voldsomme hændelser samt den borgervendte opgaveløsning i form af chikane, trusler eller vold fra borgere/eksterne i eller uden for arbejdstiden inden for de sidste 24 mdr.

21 personer (ca. 10 pct.) svarede, at de dagligt (2 personer), ugentligt (4 personer) eller månedligt (15 personer) havde været udsat for chikane, trusler eller vold fra borgere/eksterne i arbejdstiden.

3 personer (ca. 2 pct.) svarede, at de dagligt (1 person) eller månedligt (2 personer) havde været udsat for chikane, trusler eller vold fra borgere/eksterne uden for arbejdstiden.

5 personer (ca. 3 pct.) svarede, at de dagligt (1 person) eller månedligt (4 personer) havde oplevet hændelser i arbejdet, der var så voldsomme, at der var behov for støtte/opfølgning. 76 personer (ca. 35 pct.) svarede ja til, at de få gange havde oplevet sådanne hændelser.

APV'en viste endvidere udfordringer med mobning og seksuel chikane fra kolleger/leder.

5 personer (ca. 3 pct.) svarede, at de havde været udsat for mobning enten dagligt (2 personer), ugentligt (2 personer) eller månedligt (1 person). 18 personer svarende til 8 pct. svarede, at de få gange havde været udsat for mobning.

3 personer (ca. 2 pct.) svarede, at de havde været udsat for seksuel chikane enten dagligt (2 personer) eller ugentligt (1 person). 6 personer (ca. 3 pct.) svarede, at de få gange havde været udsat for seksuel chikane.

På baggrund af undersøgelsens resultat udvalgte Grønlands Politi tre fokusområder for den psykiske arbejdsmiljøindsats, herunder:

- 1. Borgerkontakt (chikane, trusler, vold)*
- 2. Voldsomme hændelser*
- 3. Mobning/seksuel chikane (kolleger/leder)*

Ad 1.

Grønlands Politi har fokus på at få implementeret Rigspolitiets materialer vedr. forebyggelse og håndtering af vold, trusler og chikane på tværs af hele kredsen.

Ved specifikke hændelser bistår HR med at rådgive ledere og medarbejdere om den konkrete personalemæssige håndtering af arbejdsrelateret vold, trusler og chikane, herunder at foretage indledende samtaler lokalt samt ved behov at henvise til eksterne støttetiltag såsom Psykologtjenesten/StøtteRådgivning hos Rigspolitiet.

Ad 2.

Der er kontinuerligt fokus på at styrke støtteindsatsen vedr. voldsomme hændelser. Alle støttetiltag hos Rigspolitiets Psykologtjeneste gennemføres i dag konsekvent hos Grønlands Politi i en kombination af "on location" tiltag og via digitale platforme. Der er etableret et særligt psykologteam til varetagelse af opgaven, idet kendskab til grønlandske forhold og kontinuitet i bemanningen er særligt afgørende for en optimal støtteindsats.

Yderligere aflægges Psykologtjenestens psykologer to årlige besøg i Grønland, henholdsvis forår og efterår, hvor der i en fast kadence gennemføres stationsbesøg og afholdes samtaler i alle distrikter.

Hjælpen til danske politibetjente, som gør tjeneste i Grønland, er ligeledes blevet styrket således, at alle polititjenestemænd er i kontakt med en psykolog både før, under og efter tjenesten i Grønland.

Der blev i 2022 iværksat et undervisningsforløb for ledere ved Grønlands Politi med fokus på ledelse af det psykiske arbejdsmiljø, belastningspsykologi, mental parathed, opfølgning på voldsomme hændelser og distanceledelse. Forløbet forventes videreført i en ny

tilpasset udgave i løbet af 2025 og sker i samarbejde med Psykologtjenesten og Grønlands Politi.

Ad 3.

Med afsæt i APV'en er der bl.a. til ledermøder blevet italesat det uacceptable i mobning/chikanøs adfærd, og at ledere har en forpligtelse til at gribe ind eller afsøge et evt. problem.

Derudover var mobning/chikanøs adfærd et særskilt og obligatorisk emne i 2024 MUS/GRUS (medarbejderudviklingssamtale/gruppeudviklingssamtale).

Der afholdes ligeledes tryghedssamtaler med medarbejdere, der står frem og har følt sig forurettede. Yderligere afholdes der tjenstlige samtaler med identificerede medarbejdere, der har udvist en uacceptabel adfærd. Den Uafhængige Politiklagemyndighed har i nødvendigt omfang været inddraget for at vurdere og træffe afgørelse om, hvorvidt der skulle rejses en egentlig kriminalsag."

Rigspolitiet kan supplerende oplyse, at næste trivselsundersøgelse og psykisk APV er planlagt til gennemførsel i primo 2026. Rigspolitiet har derudover løbende tæt dialog med Grønlands Politi om tiltag vedrørende det psykiske arbejdsmiljø og ledelsesudvikling i Grønlands Politi."

2. Det er en vigtig prioritet for regeringen at udvikle justitsområdet i Grønland, og da jeg for nylig var i Nuuk den 18. august 2025 præsenterede jeg en række initiativer, der har til formål at styrke justitsområdet i Grønland. Til stede ved præsentationen var også den grønlandske Naalakkersuisoq for Erhverv, Råstoffer, Energi, Justitsområdet og Ligestilling, Naaja H. Nathanielsen.

Det indgår i initiativerne, at regeringen som led i forhandlingerne om en ny flerårsaftale for politiet og anklagemyndigheden bl.a. vil foreslå, at rekruttering af grønlandssprogede til politiskolen i Grønland styrkes, og at der skabes yderligere incitamenter for fastholdelse af grønlandssproget personale i politikredsen. Desuden foreslås det at afdække, om politiskolen i Grønland kan styrkes.

Herudover vil regeringen bl.a. foreslå, at der gennemføres en række initiativer målrettet de grønlandske arbejdsforhold og -vilkår, herunder tilbud om målrettede uddannelser af reservebetjente samt introduktions- og forberedelsesforløb for potentielle kandidater til uddannelserne. Det

foreslås, at det grønlandske sprog i højere grad integreres i Grønlands Politis daglige arbejde ved bl.a. at tilbyde systematisk sprogundervisning til samtlige medarbejdere. Endvidere foreslås det at etablere en ny hovedpolitistation i Nuuk, så politiet og anklagemyndigheden samles på én hovedpolitistation, der omfavner særindretningsbehov, herunder nye lokaler til politiskolen i Grønland, vagtcentral, detentioner mv.

Det er intentionen, at initiativerne samlet set skal medvirke til at gøre politiuddannelsen i Grønland mere attraktiv og derigennem sikre et øget optag og bedre fastholdelse af nye studerende.

Den nærmere implementering af initiativerne på justitsområdet i Grønland vil ske i dialog med Naalakkersuisut. ”

3. Hvordan vurderer Naalakkersuisut arbejdsvilkårene for politiet herhjemme, herunder lønforhold, bemanning og uddannelsesmuligheder?

Svar:

Naalakkersuisut finder det problematisk, at politiet i Grønland ikke har de samme lønvilkår som deres danske kollegaer. Denne forskelsbehandling er et levn fra fortiden, der vækker ubehagelige minder om fødestedskriteriet, og kan ikke retfærdiggøres. Derfor har Naalakkersuisut anmodet om, at lønforskellen fjernes.

Naalakkersuisut har desuden noteret sig, at andelen af lokale politibetjente er faldende og for lav. Det peger på et behov for at styrke indsatsen for at sikre en mere stabil og lokalt forankret politistyrke. Et led i dette er et fokus på øget rekruttering til politiskolen i Grønland og på, at uddannelsesforløbet kan gennemføres på grønlandsk. I det seneste udspil fra Justitsministeriet om initiativer på justitsområdet hedder det, at ”Regeringen ønsker at styrke rekrutteringen af grønlandssprogede til politiskolen i Grønland og skabe yderligere incitamenter for fastholdelse af grønlandssproget personale i politikredsen.” Dette arbejde vil Naalakkersuisut følge med interesse.

Naalakkersuisut er bekymret over resultatet af den gennemførte APV fra 2024. Den viser et arbejdsmiljø, der for nogle er præget af uacceptable oplevelser, både i forbindelse med udførelsen af deres vigtige samfundsopgave, men også internt. Naalakkersuisut er glad for, at problemerne håndteres, og der er taget konkrete skridt for at forbedre forholdene. Hvis det skal lykkes at rekruttere flere lokale til politistyrken

vil dette også være nødvendigt. Naalakkersuisut vil derfor fortsætte arbejdet for, at politiet i Grønland har de nødvendige rammer og ressourcer til at løfte deres vigtige samfundsopgave.

4. Vil Naalakkersuisut tage initiativ til en fornyet dialog med Justitsministeriet om en opgradering af politiområdet herhjemme, herunder lokale løn- og ansættelsesvilkår?

a. Deler Naalakkersuisut bekymringen om, at utilstrækkelige arbejdsvilkår kan føre til rekrutterings- og fastholdelsesproblemer i politiet?

Svar:

Naalakkersuisut mener, at det er vigtigt med konkurrencedygtige vilkår for at kunne fastholde og rekruttere personale til samfundskritiske funktioner såsom politiet. Naalakkersuisut er derfor i løbende tæt dialog med justitsministeren for at sikre de nødvendige rammer og tilstrækkeligt med midler til politiområdet. Dette gælder navnlig løn- og ansættelsesvilkår for politibetjente og anstaltsbetjente i Grønland, som skal være på niveau med vilkårene i Danmark og på Færøerne.

I juni 2023 gav den danske justitsminister et løfte om at rette op på denne ulighed, og det er meddelt, at der skal indgås en ny aftale gældende fra 1. april 2026, som skal ensrette løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemænd i Grønland, Færøerne og Danmark. Dette ser Naalakkersuisut meget positivt på, og forventer, at det vil gøre en forskel for rekruttering og fastholdelse af personale i politiet.

5. Kan Naalakkersuisut oplyse andet af interesse for emnet?

Svar:

Justitsminister Peter Hummelgård besøgte Nuuk den 18. august, hvor den nye flerårsaftale for politiet og anklagemyndigheden samt nye initiativer på justitsområdet var på dagsordenen. Der er i alt afsat ca. 850 mio. kroner for perioden 2026-2030, som bl.a. indebærer en betydelig opgradering af politipersonalet i Grønland med 31 årsværk, som Naalakkersuisut forventer kommer hele landet til gavn, samt en opnormering på 9,6 årsværk til særligt sårbare ofre, hvilket også forventes at lette arbejdsbyrden og den psykiske belastning for politibetjente, der møder denne type sager. Aftalen lover konkrete forbedringer og tiltag, der skal øge rekrutteringen og fastholdelsen, hvilket Naalakkersuisut selvfølgelig vil følge tæt.

Sluttelig kan jeg oplyse, at Foreningen Thin Blue Line, der støtter politibetjente, som er kommet til skade i tjenesten, i maj 2025 har oprettet en afdeling i Grønland. Udover at tilbyde forskellige former for støtte, kan medlemmerne deltage i netværksaktiviteter, hvor der er plads til at bearbejde de svære oplevelser, der kan følge med hvervet. Foreningen får tilført midler igennem den danske finanslov.

Naalakkersuisut ser dette initiativ som en meget positiv udvikling.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga

Med venlig hilsen



Naaja H. Nathanielsen