

MERE MENING:
Sådan måler
politiet i 2018

EFFEKTIVISERING:
...og McKinsey
kom forbi...

NYT FRA POLITIFORBUNDET

OK18:
Sammenholdet
sejrede...

**Forlænget
grunduddannelse:**
Politiforbundet
tilfredse

03/2018

DANSK POLITI



KAMPEN OM DE UNGE

– Hvordan sikrer politiet nok ansøgere?

Gode tegn i tiden



CLAUS OXFELDT
FORBUNDSFORMAND

Der sker meget i dansk politi i øjeblikket. Heldigvis en hel del med positivt fortegn.

Vi er i gang med at udvide politistyrken, så den med udgangen af 2019 igen tæller 11.100 politifolk – samme antal, som da det faste normativ blev ophævet i 2011.

I årene efter 2011 raslede antallet af politifolk ned, og derfor ramte krisen i forlængelse af terroranslag og grænsekontrol i 2015-2016 ekstra hårdt, fordi der allerede manglede polititimer. Det var dyre år for samfundet og for de politifolk, som oplevede rovdrift på deres arbejdstid og faglighed for at få vagtplaner til at hænge sammen.

I alle de år var Politiforbundet ene om at advare om de ødelæggende konsekvenser af udviklingen. Desværre fik vi ret. Nu er der heldigvis en udbredt

erkendelse af, at politistyrken skal udvides – også i øverste ledelse og blandt politikere.

På den måde oplever vi, at flere og flere erkendelser er ved at bundfælde sig og uhensigtsmæssige forandringer ved at blive rullet tilbage. Der er en helt ny forståelse af værdien af nærhed og faglighed. Af at politifolk er til stede lokalt og i dialog med borgerne. At politiet deltager i forebyggende indsatser og i tæt samarbejde med blandt andre kommunerne.

Det skaber tryghed og tillid, og det løser mange problemer.

Når justitsminister Søren Pape Poulsen under Folkemødet på Bornholm bekendtgjorde, at regeringen vil have 100 politifolk ud lokalt, så er det en forlængelse af Politiforbundets ønske om et politi, som også har tid til nærvær og som ikke trækkes væk fra borgerne.

Det er et af flere lovende tegn. Tegn

på at der bliver lyttet til Politiforbundet og fokuseret på politifolkenes faglighed og værdi.

Det fremgår også tydeligt af de justeringer af politiets grunduddannelse, som blev offentliggjort i denne måned. Fra august vil uddannelsen blive udvidet med fire måneder – med mere tid til og fokus på faglighed og til at ruste eleverne bedre til efterforskning og dialog.

Det er justeringer, som blandt andet er inspireret af en evaluering fra Politiforbundet og de meldinger vi har fået ude i landet fra kolleger. Det er justeringer, som såvel arbejdsgiver og politikere er enige i. Vi arbejder sammen mod det bedste, og det er fagligheden og værdien af at investere i politifolk, som udstikker kursen.

På den baggrund er der faktisk grund til optimisme. Vi arbejder sammen mod at gøre politiet fagligt stærkere, og vi husker kernen af nærvær og dialog.

Det betyder ikke, at politiet ikke stadig er udfordret. Vi er enormt udfordret. Ikke mindst fordi verden omkring os og samfundet forandrer sig markant og hurtigt. Men også fordi den politiske indblanding næppe nogensinde har været større. Der vil altid være medie-storme og historier, hvor politiet bruges som kastebold og tages som gidsel.

Sådan som vi oplever det med Tibet-sagen, der efter min mening er gået i selvsving, kørt af sporet og skader politifolks omdømme helt urimeligt.

Historier, som koster alt for meget tid og kræfter, og som slider på de forkerte,

frem for de øverst ansvarlige. Tibet-sagen peger bagud i jagt på ansvar.

Jeg ser hellere, at vi peger fremad for at undgå lignende sager.

Alle har en mening om politiet. Alle vil bruge politiet. Vi er sådan set efter-spurgte alle steder. Vi er løsningsorienterede, og borgerne har tillid til os. Det lyder som et luksusproblem, men det er faktisk en fare, fordi det betyder et permanent krav om effektivisering, så alle kan få stadig mere ud af politiets timer og forvente stadig flere indsatser.

For Politiforbundet er det afgørende, at der bliver passet på politifolkene, på arbejdsmiljøet og på fagligheden – og at vi aldrig igen havner i en kaotisk situation som i årene 2015, 2016 og 2017.

Derfor gør vi også alt for at sikre aftryk, som passer på politiet. Som sikrer åbenhed, og at det ikke er den enkelte politiassistent, som står over for borgeren med forklaringsproblemet omkring prioriteringer.

Vi vil gøre alt for, at den positive

”

For Politiforbundet er det afgørende, at der bliver passet på politifolkene, på arbejdsmiljøet og på fagligheden – og at vi aldrig igen havner i en kaotisk situation som i årene 2015, 2016 og 2017.

udvikling fortsætter, og vi blander os og tager ansvar for alt, som trækker i den rigtige retning.

Det arbejde vil fortsætte på den anden side af sommeren.

Og på et bagtæppe af optimisme og forventninger. Og på baggrund af tusinder af og andre politiansattes fantastiske arbejdsindsats døgnnet rundt og i alle slags situationer, fra den mest skarpe, fra liv og død, og til den rolige dialog med borgere i mange sammenhænge..

Politiet præsterer på et meget højt niveau, og dansk politi gør det endda bedre og mere tillidsskabende end stort set alle andre politikorps.

Det skal vi holde fast i.

Tak for det.

Og dermed også ønsket om en god sommer til alle vores medlemmer og deres nærmeste.



HVORDAN SIKRER POLITIET FREMTIDENS FØDEKÆDE?

Førhen solgte politiet sig selv uden de store charmeoffensiver. Men i dag er der hård kamp om de unge. Den nye generation har desuden andre krav til karriere end tidligere, så hvad skal der til for at hverve tilstrækkeligt med egnede ansøgere i fremtiden?

6



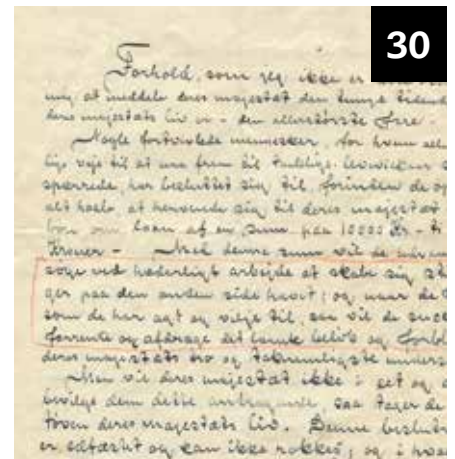
12



29



20



30

”

Kvaliteten af
McKinseys
arbejde ligger på
et så uacceptabelt
lavt niveau, at jeg
undrer mig over,
at deres analyse
overhovedet kan
tages alvorligt.

Jørgen Olsen,
formand for Rigspolitiforeningen

Indhold

- 6 Hvordan sikrer politiet fremtidens fødekæde?
- 12 Politiet måler på en ny måde i 2018
- 19 Kort Nyt
- 20 ...Og McKinsey kom forbi...
- 23 Kort Nyt Bøger
- 24 Investering i trivsel betaler sig for alle
- 28 Efterlyser fokus på familierne til politifolk
- 30 Politihistorie: Truslen mod kongen
- 52 Debat
- 53 Værd at vide



**HVORDAN
SIKRER
POLITIET
FREMIDENS
FØDEKÆDE?**



Det bliver måske ikke så let at rekruttere unge af passende kvalitet til politiet fremover. De nye generationer har andre krav til karriere end tidligere. Førhen solgte politiet sig uden større indsats, men nu skal der charmeoffensiv, undersøgelser og målrettede indsats til at hverve fremtidens politifolk.

- Vi vil hellere have 1.500 ansøgere, hvor flertallet lever op til kravene, end 5.000 ansøgere, hvor de fleste dumper kravene, fortæller Eline Blak, centerchef for rekruttering i Rigspolitiet.

TEKST
ARKIVFOTOS

NICOLAI SCHARLING
RIGSPOLITIET



D

et er et luksusproblem, og det der i offentlig terminologi kaldes en udfordring.

Hvordan skaffer politiet en fortsat strøm af kvalificerede ansøgere til det historisk store optag på politiuddannelsen?

Det er ikke længere en selvfølge, at unge søger politiet, eller synes en politikarriere lyder attraktiv.

I det hele taget er kampen om de unges gunst ret voldsom mellem uddannelsesinstitutionerne.

- Det skal give mening. De unge skal kunne se sig selv og vide, hvad de skal bruge deres dag på, fortæller Eline Blak, centerchef for rekruttering i Rigspolitiet.

Politiet får stadig et stort antal ansøgere, men der er også et stort frafald under sorteringen og i forbindelse med prøverne. Godt 2.000 søger om optagelse på politiuddannelsen, og det er lige præcis nok til at fylde de ca. 700 ledige pladser årligt. Men kun lige præcis.

Nettovækst på 300

Det betyder, at 65 procent ikke opfylder kravene, trækker ansøgningen tilbage eller dumper i forbindelse med optagelsesprøver og afsluttende samtaler. Lidt hårdt kan man konkludere, at kvaliteten i ansøgerfeltet er bekymrende lav.

- Så hårdt vil jeg ikke sige det. Men det er klart, at vi hellere vil have 1.500 ansøgere, hvor flertallet lever op til kravene, end 5.000 ansøgere, hvor et overvejende flertal skal sorteres fra. Og det er det, vi arbejder hen i mod. At målrette og ramme de rette, fortæller Eline Blak.

Med et optag, som i de kommende år vil ligge stabilt mellem 700 og 750 nye elever hvert år, samt en Finanslov som siger, at politistyrken i 2018 og 2019 samlet skal vokse med netto 300 ekstra ansatte, så risikerer det at sætte rekrutteringen under pres.

Det er nemlig uvist, hvor mange der vil vælge pension i de kommende år. Forventelig vil omkring 500 årligt blive tjenestemandspensionister. Men næsten 1.500 politifolk er født i 1959 eller tidligere. Det betyder, at 1.500 politifolk i princippet kan trække stikket og gå på pension inden udgangen af 2019.

Dertil kommer frafald i øvrigt i forbindelse med syge-

pensionering, afsked eller politifolk, som forlader styrken i utide. Det tal kan sagtens være trecifret.

Mangler datagrundlag

I de seneste mange år har politiet ikke haft det store behov for charmeoffensiver, når det handler om at rekruttere. Der har været en stabil fødekæde af drenge- og pigedrømme, som har fået ventelisterne til at svulme op.

Der har også været positive udsving, som i forbindelse med tv-serien Rejseholdet, der inspirerede flere kvinder til at søge ind i politiet.

Det var ikke nødvendigvis blå blink og gadepatrulje det hele.

Men tilstrømningen er kommet af sig selv og udefra.

Traditionelt har politiet derfor ikke undersøgt, hvorfor unge søger ind i politiet, eller for den sags skyld haft brug for at forklare sig.

Man har længe vist, at de fleste valgte politivejen for at gøre en forskel og have med mennesker at gøre. Det sva-

rede de, når de blev spurgt på Politiskolen eller til afsluttende samtaler. Det har også afspejlet sig i kampagner og plakater fra Rigspolitiet.

Men der har aldrig været et større datagrundlag eller dyk ned i de unges forestillinger om politiet.

Udadvendte arrangementer

Den går ikke længere.

Det ved Eline Blak og direktør for Koncern HR, Ina Eliassen, godt. De skal sparke liv i fortællingen om politiet, de skal ramme de unge, og de skal indsamle en viden, som der ikke tidligere har været behov for.

- Vi skal være mere udad-

vendte og fortælle om politiet og de mange karriereveje, siger Ina Elisassen.

- Vi er allerede i gang. Vi har rekrutterings-kampagner, vi benytter i stigende grad sociale medier og visuel identifikation. Vi har åbent-hus arrangementer, eksempelvis på Politiskolen, hvor unge og deres forældre kan blive introduceret til politiarbejdet og få svar på spørgsmål, fortsætter HR-direktøren.

Videoer og apps

I det hele taget er der sat mange nye tiltag i søen og en ny proaktiv tilgang til at møde potentielle ansøgere.

- Vi har lavet træningsvideoer, apps, tilbyder danskursur og en lang række ting, som skal hjælpe de unge med at forberede sig og gøre det lettere for dem. Vi vil

”
Vi ved ikke, hvordan de unge opfatter politiet. Vi ved ikke, om vi taber unge, fordi vi ikke når ud til dem de rette steder. Det er en af de ting, vi skal have styr på.

Eline Blak, rekrutteringschef i Rigspolitiet



benytte ambassadører, altså yngre politifolk, som de unge kan spejle sig i, siger Eline Blak.

Men det ændrer dog ikke ved, at dansk politi faktisk ikke har fyldestgørende svar på, hvorfor eksempelvis væsentligt færre kvinder søger ind i politiet end i lande som Norge og Sverige. Eller hvorfor man har så svært ved at rekruttere kvinder af anden etnisk herkomst end dansk.

I det hele taget er meget baseret på gætværk og teorier, når man skal sammenstykke et billede af, hvordan de unge opfatter politiet, og hvad der skal inspirere en gymnasieelev til senere i livet at søge ind i politiet?

- Vi mangler et datagrundlag, og det er vi så småt ved at tage hul på. Vi kigger også mod andre lande og forsøger at lære af deres erfaringer, og vi modtager rigtigt gerne gode ideer fra de unge selv eller politifolk, fortæller Ina Eliassen.

Den anderledes Generation Z

Den største udfordring er sådan set at kommunikere med de unge selv. De benytter ikke traditionelle medier. De ser ikke flow-tv, og de har helt andre forestillinger om, hvordan et godt liv ser ud.

Som det også fremgår af et interview med en forsker på næste side, så skal politiet rekruttere fra det, der kaldes Generation Z.

En generation som adskiller sig markant fra tidligere ved at kræve selvstændighed og frihed. Ved ikke at acceptere forhold, som strider mod deres krav til selvrealisering.

Det er en generation med langt kortere koncentrationselastik, som kun lytter, hvis de synes, læreren er interessant. Det er også en generation, som stiller meget store krav til egne præstationer. De vil gerne gøre en forskel, det er faktisk vigtigt for dem, men de vil gøre det på deres måde.

I det hele taget flugter deres forventninger måske lidt skævt af den gængse fortælling om politiet som arbejdsplads. Eksempelvis de mange ufleksible vagter, og at man ikke nødvendigvis er herre over, hvor man bliver sendt hen.

- Politiet har dog rigtigt mange elementer, som burde være attraktive for de unge. Der er mange karriereveje, stor alsidighed, der er mulighed for løbende at efteruddanne og specialisere sig, og der er absolut mulighed for at gøre en forskel. Det er den fortælling, vi skal ud med, fastslår Ina Eliassen.

Vil have åbenhed

Politiet er historisk en traditionsbundet og erfaringsbaseret arbejdsplads. Det betyder også, at hvis udsagn og teorier gentages ofte nok, så bliver de ophøjet til sandhed.

Et af de udsagn er den løbende advarsel blandt ledere om ikke at tale faget ned ved at fokusere på de pressede arbejdstider, det pressede privatliv og sliddet på krop og sjæl.

Argumentet er altså, at hvis politiet selv nøjes med at bringe positive historier, og fejer bagsiden ind under gulvtæppet, så skal det nok gå.



GENERATION Z VIL HAVE PRESTIGE OG PERSONLIG UDVIKLING

– ellers er de hurtigt videre

De årgange, som politiet i disse og de kommende år rekrutterer fra, er den såkaldte **Generation Z**.

Den er karakteriseret ved, at de unge hurtigt skifter fokus, forventer et studie og en arbejdsplads, hvor der er mulighed for at udvikle sig personligt og gøre karriere, og de er ikke vilde med rugbrødsarbejde. Til gengæld er de glade for forandring og ønsker at gøre en forskel.

TEKST KARINA BJØRNHOLDT

Hvis man vil klare sig godt som virksomhed eller organisation, gælder det blandt andet om at kunne tiltrække de dygtigste fra den generation, som er på vej ind på arbejdsmarkedet – samt at evne at fastholde dem. Men det kræver, at man forstår generationen, og nutidens unge udgør en generation, der ikke ligner nogen tidligere. Det fortæller antropolog og generationsforsker Tanja Hall.

- Generation Z er dem, der i dag er mellem 14 og 24 år. Et stærkt karakteristika for dem er, at de er digitalt indfødte. Langt de fleste er dygtigere med it og sociale medier end de nuværende it-chefer på arbejdsmarkedet. Generation Z er desuden flasket

op med en ubegrænset adgang til viden via internettet og et utal af valg. Alle disse konstante valg har bevirket, at Generation Z har en enorm lav opmærksomhedsevne. Undersøgelser viser, at den er halveret fra 2010 til 2016. I

dag kan man kun holde de unges opmærksomhed fanget i otte sekunder, inden de mentalt er videre i teksten, forklarer Tanja Hall.

Hun og hendes team fra Fremtidsfabrikken, der er et antropologisk analysebureau, har gennem seks år zoomet ind på generationen og dens karrieredrømme gennem feltarbejde og interviews.

Prestige betyder mere end lønniveauet

Som kommende arbejdsgiver for Generation Z skal man være klar over, at de unge konstant vil søge muligheder for personlig udvikling. Hvis sådanne ikke tilbydes i tilstrækkelig grad i virksomheden eller organisationen, blandt andet gennem gode karrieremuligheder, så søger de videre. Loyalitet over for arbejdspladsen vil man ikke se i samme udstrækning som hos tidligere generationer. Prestige, selvrealisering og medbestemmelse kommer i første række, og betyder også mere end beløbet på lønsedlen.

- En årlige MUS-samtale kan man for eksempel godt



glemme alt om som arbejdsgiver. Generation Z vil have kontinuerlig feedback. Et smart træk fra arbejdsgiverens side vil desuden være at vise disse yngre medarbejdere hvilke konkrete muligheder, de har for at arbejde sig op gennem systemet. På den måde kan man bedre holde på dem, fortæller Tanja Hall.

Far og mor som HR-manager

Det er ikke kun en opvækst med et døgnåbent internet og uendelige valgmuligheder, der har formet Generation Z. De er også vokset op under den økonomiske krise og har opdaget, at penge kan være en flygtige størrelse. De er blevet behårde realister, der gerne jager et godt cv og går efter de uddannelser, som fører til jobs. Tidligere generationer fokuserede mere på at forfølge deres drømmeuddannelse og -job.

Forældrenes rolle har naturligvis også sat et stort præg på Generation Z. Jo mere ressourcestærke familier de unge kommer fra, desto mere er de vokset op med, at de altid er blevet taget med på råd af forældrene.

Forældrene er nærmest blevet børnenes HR-manager. Er barnet måske lidt svag i engelsk, planlægges næste familieferie til et engelsktalende land. Skal barnets musikalske evner plejes, kører forældre gerne lidt ekstra kilometer for, at barnet kan gå på skolen med den bedste musikalske linje og så videre.

- Generation Z er vant til, at deres personlige og faglige udvikling er i centrum i deres familie, og det samme forventer de på deres uddannelse eller af en arbejdsgiver. Det kan dog skabe nogle problemer i forhold til fællesskabet, fordi de er meget fokuserede på dem selv, og de bryder sig bestemt ikke om at lave rugbrødsarbejde, beskriver Tanja Hall.

Ønsker at gøre en forskel

Der er naturligvis også meget positivt at sige om Generation Z. Eksempelvis har de et enormt behov for at gøre en forskel. Det har måske nok altid karakteriseret ungdomskulturen, som traditionelt set er meget aktive på venstrefløjen eller i humanitære organisationer.

Generation Z er dog den første generation, som overvejende er liberal, ifølge Tanja Hall.

De unge vil som sagt også gerne gøre en forskel i samfundet, men det vil typisk ske gennem deres valg af karriere – så som læge, lærer eller politibetjent.

Generation Z er desuden meget omstillingsparat. De trives med forandringer og udvikling. Det betyder dog også, at de typisk omskoler sig to-tre gange i deres liv. Det er måske meget naturligt, når deres tid på arbejdsmarkedet vil vare end del flere år end i dag.

Til gengæld kan de i gennemsnit regne med at blive 103 år.

Intet tyder dog på, at det gør en forskel. Dels har bagsiden det med at komme frem alligevel. Dels kan det andet virke som utroværdigt og som propaganda. I det hele taget løser det sjældent problemer at holde dem skjult eller dysse dem ned.

Men faktisk er gennemskelighed og åbenhed noget af det vigtigste for de yngre generation. De vil vide, hvad de har med at gøre. Og i øvrigt følger de slet ikke med på de medier, som bringer de negative historier. De kommunikerer i høj grad med følelser, og hvis de føler noget er utroværdigt, så gider de det ikke.

Opfattelsen af politiet?

- Vi ved ikke, hvordan de unge opfatter politiet. Vi ved ikke om vi taber unge, fordi vi ikke når ud til dem de rette steder. Det er en af de ting, vi skal have styr på, siger rekrutteringschef Eline Blak.

Hun nævner de kampagnevideoer, som har været afspillet i fitnesscentre. Umiddelbart et logisk valg skulle man tro, da politiets optagelsesprøve indeholder fysiske krav, og politiarbejdet i det hele taget kræver en vis form.

Men videoerne har ikke kastet nævneværdigt af sig. Segmentet er åbenbart forkert, enten fordi det allerede var inde i folden af ansøgere, eller måske fordi brugerne af centrene generelt var uinteresserede.

Basisuddannelse forlænges

Der er, som nævnt, mange ubesvarede spørgsmål i forhold til, hvordan unge af i dag vælger eller fravælger politiuddannelsen. Herunder hvorvidt den kortere uddannelse spiller ind? Politiets basisuddannelse blev i 2016 ændret fra en treårig bachelor til en toårig basisuddannelse. Men om det har spillet ind på lysten til at søge ind er uklart. Klart er det til gengæld, at nutidens unge er meget mere uddannelses- og karrierebevidste end tidligere – for eksempel omkring muligheden for at bygge på med efteruddannelse og specialisering.

Den kortere basisuddannelse er netop blevet evalueret, hvilket har ført til, at den fremadrettet udvides med fire måneder. Der sættes forstærket fokus på fysisk træning samt på borgerdialog og kommunikation. Tiltagene vil løfte kvaliteten. Det er såvel Politiforbundet som Rigspolitiets rekrutteringsafdeling enige om. I samme omgang har Rigspolitiet valgt at sænke de fysiske adgangskrav til 2012-niveau – det er dog stadig de hårdeste optagelseskrav i Norden. Filosofien er, at man på den måde får flere unge at vælge imellem, og at man så kan øge kravene til dem, når de er blevet optaget på Politiskolen. Kampen om de unge er behård, og det gælder om at få de gode ind i folden. Et spørgsmål, som svæver i bagehovedet på de ansvarlige i Rigspolitiet, er nemlig konsekvenserne, hvis rekrutteringen i fremtiden ikke står mål med det ønskede optag. Hvilke knapper skal der så skrues på? Bliver det politiet selv, der skal gøre det, eller kommer der politisk indblanding i form af opgaveglidning og – groft sagt – et b-politi? Et scenarie som hverken Rigspolitiet eller Politiforbundet bryder sig om. ■



Politiet måler
på en **ny måde**
i 2018



Målingerne i politiet er blevet strømlinede og beskåret for fedt. I 2018 er de skræddersyede mål til hver enkelt kreds fjernet og erstattet af få og fælles mål fra **Rigspolitiets mål- og resultatplan**, som er koordineret med Rigsadvokaten. Håbet er at lave konkrete mål, som giver mening helt ud i yderste led.

- Det fjerner bureaukratiet, lyder forklaringen.

TEKST NICOLAI SCHARLING
OG KARINA BJØRNHOLDT

ARKIVFOTOS: CHILI FOTO

M

ål og dokumentation er kommet for at blive i den offentlige sektor. Det er politiske og ministerielle

krav til ledelserne. Politikerne vil sætte fingeraftryk og sikre, at de bliver ført ud i livet. Finansministeriet og borgerne skal samtidig vide, hvad de får for pengene.

Sådan har det længe lydt, men efter en række "Wild West" år, hvor mange havde fornemmelsen af, at der blev målt bare for at måle, indimellem næsten grotesk, så er målstyringen ved at tage form og blive strømlinet som styringsværktøj. Slut med at måle antallet af håndvaske på hospitaler som et udtryk for hygiejnen, og slut med at politifolk i masse-



→

vis bliver sendt ud for at skrive færdselsbøder midt om natten på øde landeveje i december for at indfri årets kredsmål om tidsforbrug på færdselssager. Eksempler, på at prioriteringen af mål har været næsten absurd, har der desværre været nok af.

Men den tid er forbi.

Sådan lyder det i hvert fald, når man spørger til politiets nye måde at udstikke mål på.

Målene i politiet skal være ambitiøse og give mening.

Sådan lyder overskriften fra økonomidirektør i Rigs- politiet, Thomas Østrup, og Jess Pilegaard, der er chef for Strategi og Analyse samme sted.

De to har haft en central rolle i udarbejdelsen af "Mål- og Resultatplan for politiet 2018", som kom i starten af året, og som har udstukket kursen for de mål, som politiet skal opfylde i 2018. Planen, der i printet version fylder 10 sider, er relativt overskuelig.

Den indeholder mål som kortere sagsbe- handlingstider, fokus på vold, våben og voldtægt, også kaldet VVV-sager, færre indbrud og så videre.

Alt i alt færre og mere enkle mål.

I det hele taget er der tale om en forenkling i forhold til tidsligere, fordi der i 2018 ikke er udstukket specifikke

mål for hver af landets politikredse. Altså ingen skræddersyede delmål til hver enkelt kreds, som så kunne samles i et landsmål.

Konkret og gennemskueligt

- Vi har fjernet bureaukratiet, forklarer chefen for Strategi og Analyse.

Målopfyldelsen i kredsene opgøres i stedet i en fælles, elektronisk oversigt, som viser status og udvikling i alle kredse og i landet som helhed.

- Det er vigtigt, hvordan der måles konkret. Hvis det ikke er målbart, giver det ingen mening at sætte det som et mål. Mål bliver demotiverende, hvis ikke de kan opfyldes eller giver faglig mening, fortæller økonomidirektør Thomas Østrup.

Han siger det ikke direkte, men forenklingen handler også om at undgå tidligere tiders meget firkantede jagt på måltal, uden at det nødvendigvis gav mening rent fagligt.

Nu skal det give mening. Det er i hvert fald hensigten, lyder det fra Polititorvet 14.

- Vi måler ikke for at genere folk eller for at detailstyre politiet. Vi måler, fordi det er et styringsværktøj, som skal

»

Det er vigtigt, hvordan der måles konkret. Hvis det ikke er målbart, giver det ingen mening at sætte det som et mål. Mål bliver demotiverende, hvis ikke de kan opfyldes eller giver faglig mening.

Thomas Østrup, økonomidirektør i Rigs- politiet

→

Lokale mål skal give mening

75 procent af målene bliver ifølge Rigspolitiet fastsat lokalt af de enkelte kredse. De skal flugte med og tilpasses kredsens forhold og sive ud i patruljebilerne, sådan at den enkelte politiansatte også kan føle et ejerskab og se fornuften.

TEKST NICOLAI SCHARLING

Frits Kjeldsen er stabschef i Østjyllands Politi og har dermed også en væsentlig finger med i spillet, når kredsen skal formulere og udvikle årets mål i kredsen.

Ifølge Fritz Kjeldsen starter forberedelserne allerede kort efter sommerferien med at gennemgå blandt andet virksomhedsstrategien, operationsbefalingerne, de lokalstrategiske analyser og i øvrigt se på samarbejdet og forventningerne fra kredsens kommuner.

- Mål er et godt styringsværktøj, fordi de er baseret på, hvilke udfordringer vi ser, og medvirkende til at sætte en retning for organisationen om, hvordan vi skal skabe tryk og sikkerhed til gavn for borgerne. På den måde lægger målene rammen for prioriteringerne i det kommende år samt for en række flerårige mål, fortæller den 46-årige stabschef, der selv har politibaggrund.

- Det er faktisk en måde, vi kan leve op til borgernes forventninger og de politiske krav, samt at medarbejderne kan se, hvordan vi prioriterer og arbejder med tingene, fortsætter han.

Nedbryder til lokale forhold

En fjerdedel af målene fastsættes ud fra Rigspolitiets mål- og resultatplan, men da den først foreligger i januar er kredsen allerede langt i forhold til at lægge sporene for det kommende år i form af målkrav.

- Det handler om at gøre det så konkret som muligt, helt ned på lokalt plan. Altså at nedbryde målene, så de bedst muligt passer til arbejdet i den lokale afdeling. Nogle af målene er rammesat i mål- og resultatplanen, men skal oversættes til lokale forhold. Andre mål skabes lokalt. Det kan være mål som at arbejde for et tryggere natteliv, at sænke antallet af færdselsdrab eller at lave en række forebyggende initiativer, siger Frits Kjeldsen.

For at få sammenhæng mellem mål og arbejdet i hverdagen inddrages ledere, tillidsfolk og medarbejdere i at komme med bud på, hvordan man kombinerer måltallene med de faktiske forhold. Hvilke knapper kan man skrue på for at indfri målene?

Mere effektiv sagsgang

Det samme er tilfældet, når Rigspolitiets mål- og resultatplan skal opfyldes.

Her nævner Frits Kjeldsen selv de kortere tidsfrister på VVV-sager, altså voldtægt, vold og våben.

- Vi finder i fællesskab frem til de knapper, vi kan skrue på, for at vi kan gøre det bedre og mere effektivt i forhold til sagsbehandlingen og under hensyn til ressourcerne. Altså at tilstræbe et overblik og en disponering, så medarbejderne får mulighed for at færdigbehandle sagerne hurtigt selv. Det kan eksempelvis ske ved, at de friholdes til at skrive sagerne færdige i det omfang, det er muligt, fortæller stabschefen.

Faktabaserede mål

Frits Kjeldsen oplever selv, at målkravene i dag er mere virkelighedsnære og giver mening i forhold til faglighed, ressourcer og måden, politiet arbejder på.

- Det kan også være ved tiltag, der sikrer kvaliteten på netop sagsbehandlingen, så sagerne kører hurtigere gennem systemet. Det er meget konkret, fortæller han.

Eksempler på mål i Østjyllands Politi:

Indbrud som kredsmål:

- Sikre at der højst er 3481 anmeldelser i kredsen.
- Øge sigtelsesprocenten for sager vedrørende indbrud i privat beboelse til minimum 13 procent.
- Sikre at brugen af indbruds-appen er på minimum 80 procent.

Indbrud som lokalt mål:

- Gennemføre indsatser i forhold til omrejsende kriminelle.
- Oprette kontaktperson for indbrud som – i tæt kontakt med afdelingen for berigelse – vil initiere indsatsen i døgn-tjenesten.
- Sikre anvendelse af indbruds-appen i 80 procent af alle gerningsstedundersøgelser.



sikre, at vi opfylder de krav, som politikere og borgere har til politiet, og som skal sikre gennemsigtighed i forhold til vores prioriteringer og ressourceforbrug, fortsætter økonomidirektøren.

Det skal give mening

Mål- og resultatplanen forhandles på plads mellem Justitsministeriet og Rigspolitiet i løbet af efteråret. Der bliver lavet en kontrakt, baseret på de politiske og ministerielle ønsker, og Rigspolitiet forsøger at give dem form ved at hente viden ind fra egne fageksperter og fra kredsene.

Arbejdet sker i samarbejde med Rigsadvokaten, så der er fælles fodslag, og for at anklagemyndighed og politiet ikke sidder tilbage med mål, som trækker i forskellig retning.

Hele tanken er, at når målene rammer den politiansatte i frontlinjen, så skal de også give mening.

Eksempelvis at tidsfrister på VVV-sager skal sænkes. Det skal ske gennem et større fokus på, at politifolk skal afsætte tid til at skrive sagerne i løbet af deres vagter, og at driftsstyringssystemet giver nærmeste leder et overblik, så sagerne og tidsforbruget bliver løbende prioriteret.

Æres-gulerod frem for ressource-pisk

Alle kredse skal således opfylde de krav, der udstikkes i mål- og resultatplanen. Der er løbende opfølgning, men til gengæld færre målinger i form af "så og så mange sager skal der være". Det handler om at gøre det bedre end sidste år, alt efter kredsens udgangspunkt.

Rigspolitiet leverer detaljeret information til kredsens ledelser om hvilke kredse, der bidrager mere eller mindre til at nå de fælles mål for dansk politi.

- Det handler om vidensdeling af "best practice", altså

hvor kan vi lære af hinanden, og hvordan vi bliver bedre. Det er med et positivt udgangspunkt, og ikke for at slå hinanden i hovedet, siger Jess Pilegaard.

Der er som sådan ikke en medfølgende straf på kredsens pengepung eller ressourcer, hvis kredsene ikke leverer tilfredsstillende.

En del af den løbende opfølgning skal desuden sikre, at politiet ikke oplever perioder, hvor måltal hentes ind med eksempelvis voldsomme og massive indsatser mod specifikke færdselsforseelser kort før jul. Sådan som det før er set.

- En indsats skal være fagligt meningsfuld, ellers er det at gøre grin med borgere og politifolk, lyder det fra toppen af Rigspolitiet.

75 procent blev opfyldt

Mål- og resultatplanen tegner kun en del af det arbejde, som foregår ude i kredsene. Det er måske 25-30 procent af virksomheden, som er dækket af den fælles plan. Resten sammensætter hver enkelt kreds selv, for eksempel ud fra nationale operative strategier eller lokale strategier. Det kan være opfølgning på trivselsmåling eller særlige områder, som kredsen beskæftiger sig med lokalt. De enkelte politikredse bruger således megen energi på at lave samlede planer og styringsmål for kredsindsatsen, og afdelingerne og mellemliderne i kredsene er med til at byde ind og sammensætte målene samt den måde, de skal opnås på. Det skal sikre, at det giver mening i yderste led og bliver oplevet som fagligt meningsfuldt og realistisk.

- Det er heller ikke, fordi målene i resultatplanen skal eller bliver opfyldt 100 procent. Sidste år målopfyldte vi næsten 75 procent, og det er et meget højt niveau set i forhold til andre statslige myndigheder, siger Thomas Østrup, og forklarer, at barren helst skal sættes så højt og ambitiøst, at 100 procent næsten er uopnåeligt.

Lille indflydelse på bonus

Der er, som nævnt, ikke økonomiske sanktioner forbundet med ikke at opnå målene.

Men derimod er faglig stolthed og ære på spil.

Det er, ifølge Østrup og Pilegaard, nok til, at alle tager det seriøst.

- I den forbindelse vil vi gerne fastslå, at der kun er en mindre sammenhæng mellem opfyldelse af mål- og resultatplanen og bonus til de enkelte ledelser. Bonusserne er bundet op på mange andre forhold, eksempelvis sygefravær og trivsel. Det er politidirektørens samlede ledelsesindsats, der vægter højest, siger Thomas Østrup.



Hvad vil **du** måle på?

Alle medarbejdere i Københavns Politi har mulighed for at få indflydelse på, hvilke lokale indsatser kredsen skal måle på. I år er der blandt andet sat fokus på borgernes trykthed, arbejdsmiljø og trivsel samt indsatser mod betleri og tyveri.

TEKST KARINA BJØRNHOLDT

I Københavns Politi byder 2018 på omkring 300 decentrale mål. Det kan lyde af mange, men det handler i bund og grund om medinddragelse. I København foregår processen med at få udpeget de lokale mål nemlig ved, at alle får mulighed for at byde ind.

- Der kan være meget forskellige ønsker til indsatser fra afdeling til afdeling, og det skal der være plads til. Det vigtigste er, at der bliver sat mål, som giver faglig mening, og man lokalt har et ejerskab for, siger leder af Strategi og Styring i Københavns Politi, Christian Mølgaard.

Alle kan byde ind

Når Rigspolitiets mål- og resultatplan for politiet er landet i kredsene, typisk i januar, har Københavns Politi allerede kørt en lokal strategiproces for, hvad der venter forude. Det er ofte til at forudsige, hvilke fokusområder der vil fortsætte det kommende år og hvilke nye, der er på vej, da der er høj grad af kontinuitet i forventningerne til politikredsens indsatser. Baseret herpå fastsætter den øverste ledelse i politikredsen den overordnede ramme for kredsens samlede strategiproces – de fælles prioriterede mål.

Herefter holder man en lokal proces, hvor alle har mulighed for at byde ind – høj som lav. Også tillidsrepræsentanterne inviteres med. Lokalt er man med til at diskutere, hvordan de enkelte enheder kan bidrage til de fælles prioriterede mål, og hvilke ønsker man har til lokale mål.

- Vi ønsker ikke en rigid proces, for det er vigtig,

at man får et ejerskab og et fælles ansvar for at nå i mål, fortæller Christian Mølgaard.

Bagefter følges der op på de fastsatte mål, eksempelvis på kredsens controllermøder, da de indgår som et centralt styringsværktøj i kredsen.

Hvordan måler man trivsel?

I 2018 måler Københavns Politi eksempelvis på indsatser vedrørende politiets møde med borgerne, utrykthedsskabende lejre, tyveri, røveri samt målrettede indsatser i det københavnske natteliv.

Desuden har der været et ønske om at sætte ekstra fokus på arbejdsmiljø og trivsel, da kredsen gerne vil arbejde vedholdende med dette.

Men hvordan måler man lige på sådan en størrelse? Udviklingen i sygefraværstatistikker og trivselsmålinger indgår naturligvis, men hér er det også okay at måle på indsatsen frem for alene på effekten, ifølge Christian Mølgaard:

- Vi måler blandt andet på, om man får afholdt de aftalte trivselsdage eller trivselsgruppemøder i de forskellige afdelinger, så vi får fokuseret på de ting, der kan hjælpe med til at få skabt bedre arbejdsmiljø og trivsel.

Christian Mølgaard mener generelt, at dansk politi – herunder Københavns Politi – er blevet bedre til at balancere mål- og resultatkrav i en omskiftelig organisation:

- Vi er blevet bedre til at se fremad og lave omprioriteringer undervejs, hvis virkeligheden rammer.



Bander og borgernær kriminalitet

Kredsene får point for opfyldelse af mål inden for en vægtning, som fremgår af mål- og resultatplanen. En kreds belønnes, hvis den forbedrer sig inden for gennemsnittet. Der er sat procentsatser på hvert enkelt mål.

Blandt andet vægter et mål som retsforfølgning af bandemedlemmer 10 procent. Det samme gælder for en sikring af, at driftsstyringssystemet er udrullet i kredsene i 2018, mens det vægter hele 15 procent, at der sker en forbedring af ulykkes- og kriminalitetsramte borgere møde med politiet. Altså borgerens oplevelse af politiet, når de har ringet efter hjælp.

Overordnet set er det vigtigste mål dog at sænke den generelle sagsbehandlingstid i straffesager over de kommende år. Målet vægter 25 procent i 2018. Som en del af målets opfyldelse gælder at bedre VVV-sagerne, og at der sendes færre sager gennem systemet, som anklagemyndigheden ikke mener kan føre til en tiltale.

- Det er altid vigtigt at huske på, at der står en borger i den anden ende af sagerne, og at der er en berettiget forventning om, at politiet gør alt, hvad vi kan – særligt i sager om borgernær kriminalitet, siger Thomas Østrup. ■



Eksempler fra "Mål- og Resultatplan for politiet i 2018"

Effektiv sagsbehandling af straffesager på tværs af myndighederne i straffesagskæden (Samlet vægtning 25 procent)

Herunder blandt andet:

- Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager, hvor tiltalte idømmes frihedsstraf og påbegynder afsoning i 2019, skal være faldet med 10 procent i 2019 i forhold til den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2016. (Vægtes først i 2019).
- Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid fra anmeldelse til sigtelse for straffesager (eksklusiv færdsel) skal i 2018 var faldet 10 procent i forhold til 2016. (Vægtes 5 procent).
- Politiet og anklagemyndigheden skal forbedre målopfyldelsen i voldtægts-, volds- og våbensager (VVV-sager). Målopfyldelsen skal være mindst 75 procent. (Vægtes 10 procent).
- Politiet skal reducere beholdningen af sigtelser uden tiltale (straffesager eksklusiv færdsel) i politiet med 5 procent i forhold til udgangen af 2016. (Vægtes 5 procent).

Effektiv styring og god adfærd i det offentlige (Samlet vægtning 15 procent)

- Den nationale driftsstyringsmodel for beredskab og efterforskning skal være udrullet i 2018 i alle politikredse (Vægtes 10 procent).
- Politiet skal inden den 1. marts 2018 have forelagt en plan for implementeringen af vejledningen om god adfærd i det offentlige. (Vægtes 5 procent).

Fokus på borgernær og organiseret kriminalitet (Samlet vægtning 35 procent)

Herunder blandt andet:

- Der skal i gennemsnit være fængslet 300 bandemedlemmer (Vægtes 10 procent).
- Politiet skal foretage efterforskning af mindst 15 strategisk måludpegede nøglepersoner i bandemiljøet. (Vægtes 7,5 procent).
- Antallet af anmeldelser af indbrud i privat beboelse skal falde med 6 procent i forhold til 2015. (Vægtes 5 procent)

Forbedre ulykkes- og kriminalitetsramte borgeres tilfredshed med politiet (Samlet vægtning 15 procent)

- I 2018 skal niveauet for tilfredshed med politiets betjening stige i forhold til 2017.

Etablering af moderne, fælles disponeringsplatform (Vægtning 7,5 procent)

- I 2020 skal politiet i hele landet tage en moderne, fælles disponeringsplatform i brug, hvilket har til formål at styrke beredskabet. Rigspolitiet skal inden udgangen af 2018 have fået projektet risikovurderet af Statens it-projektråd, have fastlagt de endelige krav til platformen samt igangsat prækvalifikationsproces.

Stærk og effektiv grænseindsats (Vægtning 2,5 procent)

- Inden udgangen af 2018 skal der være udarbejdet en tværgående myndighedsstrategi for grænsekontrol på Danmarks ydre grænser.



Fra august sker der en rokade af en række politidirektører. Arne Gram (billedet), der er nuværende politidirektør i Midt- og Vestsjællands Politi, skal eksempelvis til Fyns Politi.

Politidirektører rokerer – og nye tiltræder

Flyttekasserne skal så småt til at pakkes for en lille håndfuld politidirektører i dansk politi.

I forbindelse med at politidirektør Peter Møller Nielsen fratræder sin stilling på Bornholm til august, sker der nemlig en mindre rokade mellem de nuværende politidirektører.

Rokaden betyder, at nuværende politidirektør på Fyn, Kit Claudi Grøn-Iversen, indtræder i stillingen som politidirektør på Bornholm. Politidirektør i Midt- og Vestsjælland, Arne Gram, vender tilbage til Fyns politi, hvor han tidligere var vicepolitidirektør.

Direktør i Rigspolitiet, Svend Larsen, bliver ny politidirektør i Midt- og Vestsjælland, mens stabschef i Københavns Politi, John Vestergaard, bliver direktør i Rigspolitiet.

Hvem der skal være ny stabschef i København, melder kabalen, så vidt vides, ikke noget om.

Ændringerne træder i kraft pr. 1. august.

Britisk politi finder det for krævende at følge loven

Over 20 millioner billeder af borgerne – såkaldte mugshots – gemmer britisk politi, selvom det er i strid med loven. Den britiske højesteret fastslog i 2012, at politiet ikke må gemme billeder af personer i en efterforskning, som senere findes uskyldige.

Men ordensmagtens forsvar er, at det simpelthen vil være for krævende og dyrt at slette billederne, fordi det vil kræve en manuel udvælgelse og ditto sletning.

Der er nu nedsat en undersøgelseskomité, der skal se nærmere på sagen.

Kilde: Version2/The Independent

Dine mails slettes efter et år

Er du på vej ud af politiet, bliver dine mails gemt i et år, inden de slettes. Det er ny praksis fra Rigspolitiets side, efter at være blevet kritiseret i Tibet-sagen for at slette fratrådte medarbejderes mails allerede efter en måned.

Det var af hensyn til begrænset serverplads, at Rigspolitiet i 2005 fastsatte tidsintervallet for sletning af mails til 30 dage. Men siden da har Rigspolitiet fået mere serverplads og kan nu ændre praksis.

Der er ingen fælles regler i staten for sletning af mails. Hos Justitsministeriet opererer man med en tidsramme på et år, mens fristen hos Skatteministeriet er på fem år.

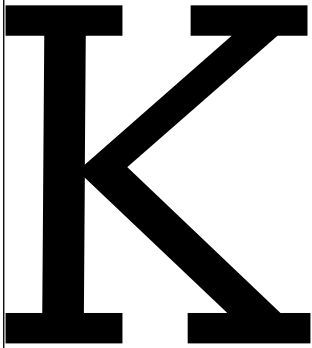
Kilde: Version 2/DR

...og McKinsey kom forbi...



Nationalt Kriminalteknisk Center skal driftsoptimere og har derfor haft besøg af to konsulenter fra McKinsey til at hjælpe med opgaven. De analyserede sig frem til en besparelse på næsten 12 årsværk. Da formand for Rigspolitiforeningen, Jørgen Olsen, gik deres arbejdsgang og baggrund for analysen efter i sømmene, blev han chokeret.

TEKST NICOLAI SCHARLING



onsulentfirmaet McKinsey har i de senere år sat store effektiviseringsaftryk i den offentlige sektor.

Firmaet, der har mere end 100 afdelinger fordelt ud over kloden, tjente i 2015 tæt på en milliard kroner på konsulentvirksomhed i Danmark, og året efter 775 millioner kroner.

En god del kommer fra statslige arbejdsgivere, som

skal have strømlinet arbejdsgange og fundet potentialer for besparelser.

Således også i forbindelse med politiet.

Her er konsulenterne langt fra elsket af de ansatte, når de tropper op med stopure, måler alle processer og fordeler tidsforbruget efter modeller, som viser spild og effektiviseringspotentialer. Arbejdsprocesser koges ind til benet, så man får mere produktion for færre penge.

Modstanderne har fremhævet, at den metode passer fint til en fabrik, men til gengæld efterlader bombekrater i organisationer, som arbejder med omsorg, nærvær, mennesker i krise, tryghed, efterforskning og beredskab.

”

Kvaliteten af McKinseys arbejde ligger på et så uacceptabelt lavt niveau, at jeg undrer mig over, at deres analyse overhovedet kan tages alvorligt.

Jørgen Olsen, formand for Rigspolitiforeningen

Der er mange fordomme, mange påstande og mange bøh-mænd i luften, når McKinsey-konsulenter parkerer foran politiets arbejdspladser.

Og så er der vandrerhistorierne, som måske, måske ikke er sande, men som går igen, som da en McKinsey-rapport i Københavns Politi i princippet betød, at halve politifolk skulle køre i kvarte biler, hvis den var blevet ført ud i livet.

Uacceptabelt lavt niveau

For nylig satte formand for Rigspolitiforeningen, Jørgen Olsen, sig for at finde ud af præcist, hvordan McKinsey havde grebet opgaven an, da firmaet skulle komme med

anbefalinger til driftsoptimeringer i Nationalt Kriminalteknisk Center (NKC).

Anbefalinger, hvor McKinsey peger på et driftsoptimeringspotentiale på 11,4 årsværk.

Og lad os tage Jørgen Olsens konklusion først:

- Jeg var nok farvet på forhånd, men jeg er alligevel blevet overrasket. Kvaliteten af McKinseys arbejde ligger på et så uacceptabelt lavt niveau, at jeg undrer mig over, at deres analyse overhovedet kan tages alvorligt, siger foreningsformanden, der selv har 15 års erfaring som kriminaltekniker.

Han har på baggrund af samme konklusioner skrevet et udførligt notat om processen, hvis indhold er blevet forelagt ledelsen i samarbejdsudvalget.

- Jeg kan med rette frygte, at der rigtigt mange steder i politiet er blevet effektiviseret og optimeret efter samme model. Det er simpelthen uanstændigt. Jeg gad faktisk godt have svar på, om der noget sted i politiet inden for de seneste år er blevet benyttet en McKinsey-anbefaling, som rent faktisk fungerer i virkeligheden og flugter med arbejdet, siger han.

En verden uden sygdom

Det første, Jørgen Olsen konstaterede ved gennemgang af analysen, var, at McKinsey udregner et årsværk til flere ti-

mer end den gængse udregning, baseret på virkelighedens tal. McKinsey har 46 timer mere at gøre godt med. Det vil sige 1.517 timers produktionstid mod de 1.471 timer, som er faktiske. Det skyldes, at sygefravær ikke findes i McKinseys modeller, i øvrigt heller ikke afspadsering af overarbejde, som ville sænke antallet af produktionstimer yderligere.

- Vi skal altså driftsoptimere i en verden, hvor ingen bliver syge, for at det kan hænge sammen, konstaterer Jørgen Olsen.

90 minutter med stopur

McKinsey sendte to konsulenter på besøg i NKC. De lavede observationer i to afsnit og lod dem danne udgangspunkt for, hvordan tidsforbruget sikkert var i andre afsnit.

Første observation var i Laboratorieafsnittet, hvor konsulenterne tilbragte 90 minutter med stopur. Da de var to konsulenter til stede samtidig, har de dog sagt, at analysen er baseret på 180 minutters observationer.

De to konsulenter opgjorde deres observationer af de tilstedeværende medarbejdere til:

- 6 % ventetid.
- 13 % gang efter effekter.
- 6 % gang uden for afsnittet.
- 16 % diskussion, derunder telefonsamtaler.
- 4 % "behovspauser" (pause, vaske hænder).
- 55 % direkte arbejdstid.





På den baggrund konkluderer McKinsey tidsforbruget således:

55 % direkte arbejdstid.

21 % nødvendigt, ikke værdiskabende.

24 % ikke værdiskabende.

- Med baggrund i et skøn om, at 13 årsværk er direkte tilknyttet til den observerede produktion, finder McKinsey, at der er et besparelspotentiale på 13,8 procent – eller næsten 2 årsværk. I det skøn har de overset, at 2 af de 13 årsværk slet ikke er involverede i den observerede produktion. De står nemlig for den videre dokumentation/registrering af de udfundne spor, siger Jørgen Olsen.

Bare et snapshot

McKinseys to folk besøgte også Identifikationsafsnittet, hvor de foretog 300 minutters observationer. Hvorvidt det dækker over to gange 150 minutter, ligesom tidligere, er uvist. Men det betyder, at McKinseys folk alt i alt baserede analyserne for hele NKC på 480 minutters observationer, eller otte timer.

I Identifikationsafsnittet blev 27 sagsbehandlinger observeret. Konsulenterne registrerede sagerne med minimums og maksimums sagsbehandlingstid og lavede derefter et udregnet gennemsnit.

Ved at gange gennemsnitstiden med antallet af sager i 2017 er det beregnet, at der skal 3,8 årsværk ud af 10,7 årsværk i afsnittet til den teknisk nødvendige sagsbehandling.

Da McKinsey samtidig selv anfører, at der er tale om et snapshot behæftet med usikkerhed, når man frem til et besparelspotentiale på 2,7 årsværk i afdelingen.

- Det er noget sjusseri, og for mig at se helt uacceptabelt, men de slipper af sted med det uden at tage indhold, variationer, særlige forhold og andet med i udregningerne. De sjusser bare, mener Jørgen Olsen.

Grotesk og uacceptabelt

McKinseys konsulenter lavede som nævnt ikke flere målinger i andre afdelinger, men anbefaler alligevel besparelser i Våben- og Sporafsnit samt Dokument- og Fotoafsnit på henholdsvis 2 årsværk og 1,3 årsværk. Det sker primært på baggrund af en rundvisning i afsnittene.

På denne baggrund og en skriftlig gennemgang af en tidligere Lean-analyse samt inferens fra observationerne

i ID-afsnittet og Laboratorieafsnittet, er der udarbejdet et bud på ambitioner for forbedringer i de to afsnit:

- 2 årsværk i Våben- og Sporafsnittet (svarende til 12 procent).
- 1,3 årsværk i Dokument- og Fotoafsnittet (svarende til 10 procent).

McKinsey når også frem til, at Gerningsstedssektionen kan driftsoptimere og altså spare 3,1 årsværk.

Skønnet er baseret på:

- At der i de andre afdelinger kan identificeres et forbedringspotentiale på henholdsvis 15-20 procent og 20-30 procent af de observerede sagsgange.
- Erfaring med driftsoptimeringsprogrammerne viser, at fem procents forbedring er et yderst konservativt estimat, især givet at der inden for samme organisationer er blevet observeret ovenstående forbedringspotentialer.

- McKinsey bemærker dog, at det skal holdes for øje, at der er tale om væsentligt forskellige arbejdsstrin i henholdsvis Gerningsstedssektionen og Laboratorieafsnittet. Der er derfor udelukkende tale om et skøn, fortæller Jørgen Olsen.

Dybt rystede kolleger

Han har på baggrund af samme konklusioner skrevet et udførligt notat om processen, hvis indhold er blevet forelagt

”

Det er noget sjusseri, og for mig at se helt uacceptabelt, men de slipper af sted med det uden at tage indhold, variationer, særlige forhold og andet med i udregningerne.

Jørgen Olsen, formand for Rigspolitiforeningen

ledelsen i samarbejdsudvalget. Her blev det tilkendegivet, at der var tale om hypoteser, som skulle undersøges nærmere af Rigspolitiets egne medarbejdere, i dialog med medarbejderne i NKC, inden de endelige beslutninger træffes.

- Der er altså medarbejdere i NKC, som er dybt rystede. Medarbejdere med stor faglighed og ekspertise, som tager sig af DNA-spor og vanskelige og specialerede undersøgelser. De bliver så målt kortvarigt med stopur en tilfældig dag og på den baggrund vurderet. Det er grotesk og uanstændigt, synes jeg. Endda med en overordnet præmis om, at sygefravær ikke findes, og derfor ikke må indgå i regnestykket, siger foreningsformanden. ■

Bogsatire om management-kulturen

- Nu har vi lige fået nyt system igen-igen. Vi havde ellers lige lært at bruge det gamle, og det kommer sikkert til at tage lang tid, inden det nye virker!

Mon ikke mange kan nikke genkendende til ovenstående replik? Rundt på arbejdspladserne går forandringerne i et højt tempo, og mens luften er fyldt med frustrationer, går folk ned med stress. Deres eneste ønske er bare at få lov til at passe deres arbejde uden konstant at udfylde kontrolskemaer, dokumentere og blive vurderet efter deres performance, som det hedder.

Debatten om New Public Management og præstationssamfundet har inspireret journalisten Christian Baadsgaard til en satirisk samtidsroman om det moderne arbejdsliv og dets genvordigheder.

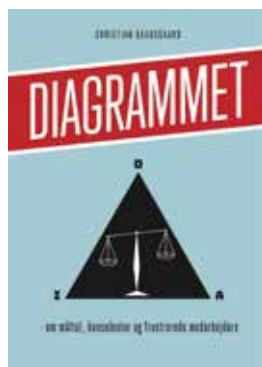
Det sker i bogen "Diagrammet", der foregår i en rengøringsvirksomhed, som hidtil har været styret af princippet om at bruge den sunde fornuft. Men da ejeren dør, og virksomheden overtages af nye ejere, bliver den prøveklud for systemet DIAGram, som en konsulent har opfundet.

Trods sit satiriske udtryk har bogen også et dybere og mere alvorligt budskab.

- Betragter man en person som én, der kun skal præstere, så ser man en maskine og ikke et menneske. Så bliver alle reduceret til et stort system, og der er ikke længere plads til at sige fra. Siger vi ikke fra, kommer det bare til at handle om at indfri nogle mål, og i den jagt taber man det medmenneskelige element, der er så vigtigt – også for det gode arbejdsliv, siger Christian Baadsgaard.

Diagrammet

Skrevet af Christian Baadsgaard
Forlaget Aras



Tilbage efter stress

Antallet af danskere, der rammes af stress, eksploderer. Men hvad stiller man egentlig op, når man har fået stress? Hvordan overvinder og håndterer man det? Det stiller en ny bog, skrevet af erhvervspsykolog og klinisk psykolog, Rasmus Lund-Nielsen, skarpt på.

Bogen henvender sig til alle, der ønsker at vide mere. Uanset om de står midt i en stresssygemelding, er tilbage på arbejdet igen, eller er en leder eller en medarbejder, der arbejder sammen med stresssygemeldte kolleger.

"Tilbage efter stress" bygger på lige del forskning og erfaring med at coache stresssygemeldte. Bogen fortæller, hvorfor man bliver stresset, hvad der sker i kroppen, hvordan man kommer sig efter stress, og hvad man kan gøre for at forebygge stress. Forfatteren giver også konkrete anvisninger på, hvordan man handler på det, der stresser én, opbygger sine ressourcer og i samarbejde med sin leder og arbejdsplads kommer godt tilbage i arbejdslivet igen uden tilbagefald.

Tilbage efter stress

Skrevet af Rasmus Lund-Nielsen
Forlag: Dansk Psykologisk Forlag





Investering i trivsel **betaler** **sig for alle**



Gennem lidt over et år har kollegerne i Københavns Vestegns Politi kunnet få behandling af fysioterapeut Chano Vode Søby (th). Der skal dog være tale om en arbejdsrelateret skade eller en skade, der gør, at man har svært ved at udføre sit arbejde. Her er det efterforsker Tony Wang Markussen, der får set på sin tennisalbue.

I 2015 havde Københavns Vestegns Politi landets højeste sygefravær. Efter to og et halvt år med intensiv fokus på sygefravær samt investeringer i medarbejdernes trivsel, er sygefraværet nu faldet med en tredjedel. Politikredsen har blandt andet ansat to trivselskonsulenter og en fysioterapeut, medarbejderne må træne i arbejdstiden, og så vanker der en kontant bonus, hvis man kåres til **"Den Gode Kollega"**.

TEKST KARINA BJØRNHOLDT

E

fterforsker Tony Wang Markussen træder ind i et centralt placeret lokale på politigården i Albertslund. Ud over et skrivebord står der en behandlerbriks, og på væggene hænger illustrationer af den menneskelige anatomi. Fysioterapeut Chano Vode Søby tager imod Tony. Han skal behandle efterforskerens tennisalbue, der er skyld

i, at han har svært ved at skrive på computer samt betjene sit våben.

- Det er en fantastisk mulighed, at vi kan gå til behandling hos Chano i arbejdstiden. Jeg er jo nok typen, der ellers ikke ville være kommet til lægen, fordi jeg synes, jeg har for travlt, og fordi rigtige mænd ikke går til lægen, siger Tony med et stort grin.

Gennem et års tid har Københavns Vestegns Politi stillet en fysioterapi-ordning til rådighed for medarbejderne. Har de pådraget sig en arbejdsrelateret skade, eller har de en skade, der påvirker evnen til at passe jobbet, kan de booke en tid hos Chano Vode Søby.

Det er der rigtig mange ansatte, der har benyttet sig af, og ordningen, der startede som et forsøg, er nu gjort permanent. Chano Vode Søby laver desuden forebyggende indsatser så som holdtræning for medarbejdergrupper, der har meget stillesiddende arbejde, samt ergonomiske oplæg for hele politikredsen. →



- Jeg skal eksempelvis snart lave et oplæg for hundeførerne. De døjer ofte med fødder, ankler, knæ, hofter og skuldre. Det skyldes dels, at meget af deres arbejde foregår på ujævnt underlag, endda ofte i mørke, dels at de stiger kolde ud af en bil og skal sætte i gang med det samme, plus at deres hunde trækker. Det er alt sammen arbejdsvilkår for en hundefører, men jeg kan give dem indblik i, hvordan de kan forebygge skaderne, siger Chano Vode Søby.

Et andet område, som Chano Vode Søby har i kikkerten, er beredskabet. Her døjer mange med smerter i ballen, fordi de får et fysisk pres på ballemusklen og videre ned i benet på grund af deres hårde bælte med føringsmidler.

- Generelt ser jeg også mange, der har skader i akilles- og svangsenen. Sempelthen fordi de går og løber meget. De fleste politifolk træner hyppigt, og er vant til at træne igennem smerten, men når de kommer i 30'erne, går den ikke længere. Så dukker skaderne op, og det frustrerer dem. Det snakker jeg meget med dem om – at de skal lære at passe på sig selv, og hvordan de kan gøre det. At passe på sig selv er nemlig ikke det samme som at være svag, pointerer Chano Vode Søby.

Rekordhøjt sygefravær

Fysioterapi-ordningen er blot et af flere tiltag, som ledelsen i Københavns Vestegns Politi har iværksat siden årsskiftet 2016. Formålet er at sænke sygefraværet og højne trivslen.

Motivationen til at investere både tid og penge i området kom i 2015, hvor politikredsen slog ud med det højeste sygefravær i landets politikredse på gennemsnitligt 12,5 dag pr. medarbejder. Ledelsen satte sig sammen med politiforeningen og blev enige om en handleplan.

- Et højt sygefravær er ikke nødvendigvis lig med dårlig trivsel. Sygdom kan have mange årsager, ligesom trivsel kan være mange ting. Men et højt sygefravær betyder blandt andet, at der mangler hænder i kredsen, og de, der er tilbage, må løbe stærkere. Det går ud over arbejdsglæden og fagligheden, og i sidste ende bliver det sværere at komme i hus med kredsens resultatmål. Derfor var det oplagt, at der skulle gøres noget. Det ville være til gavn for alle, beskriver politidirektør Kim Christiansen.

16 "flere" årsværk

Vestegnen ansatte hurtigt en trivselskonsulent, Janne Kvisgaard, som først og fremmest skulle arbejde på at få sygefraværet bragt ned. Hun er ikke længere i politikredsen, men gennem en lang og vedholdende indsats, i tæt samarbejde med personalelederne og tillidsrepræsentanterne, begyndte sygefraværet at dale. Trivselskonsulenten klædte blandt andet personalelederne på til at tage "de svære samtaler" med medarbejdere, som havde et højt sygefravær. Hun hjalp desuden medarbejdere med langtidssygefravær tilbage til arbejdspladsen via et forløb, der både tog hensyn til den enkelte, men også var insisterende og kontinuerlig.

I dag ligger sygefraværet i Vestegnens Politi på 8,2 dage om året i gennemsnit pr. medarbejder. Det svarer til, at

politikredsen har fået 16 flere årsværk at gøre godt med i forhold til i 2015.

→ Og det er noget, der kan mærkes, når opgaverne står i kø.

Ambitionen er, at sygefraværet kommer endnu længere ned. Det kan dog være svært at nedbringe det langvarige sygefravær, som typisk skyldes alvorlig sygdom, men der er stadig noget at hente i forhold til det korte sygefravær, lyder vurderingen fra politidirektøren.

Kredsens politiforening deler ambitionen:

- Det er et meget stærkt signal, når en ledelse går ind og investerer i medarbejderne på den måde, som øverste ledelse har gjort på Vestegnen. Det bliver ikke bare bemærket af medarbejderne, men udgør fortsat en meget synlig, mental og fysisk mærkbar forskel, siger Jørgen Jensen, formand for Københavns Vestegns Politiforening.

Hvad kan du selv gøre?

Først på året ansatte politikredsen to nye trivselskonsulenter, efter at den tidligere stoppede. Fokus er nu i højere grad på trivselsindsatser, idet der efterhånden er blevet indarbejdet nogle gode metoder til at takle sygefraværet, og det arbejde fortsætter naturligvis.

De to nye konsulenter, Helle Blyning og Marianne Klarskov, har en bred erfaring inden for HR, coaching og

En af dem, der benytter sig af ordningen med at træne i arbejdstiden, er 41-årige politiassistent Jon Andersen fra beredskabet. Han styrketræner cirka en gang om ugen, hvis tiden tillader det.

Han besøger også arbejdspladsens fysioterapeut, da han døjer med en overbelastet muskel i ryggen.

- Det er nogle super gode muligheder, vi har. Når man arbejder i beredskabet har man brug for, at fysikken er i orden, siger han.



stresshåndtering. De har "delt" politikredsen imellem sig for at kunne komme så meget ud på kredsens forskellige lokationer som muligt. Formålet er at være synlige og tilgængelige, så ledere og medarbejdere kan "snuble" over de to trivselskonsulenter og komme i dialog med dem. Der handler om at skabe tillid.

- Nogle henvender sig med humor, andre med konkrete spørgsmål, og mange med en nysgerrighed om, hvorvidt de kan tale fortroligt med os. Og det kan de naturligvis. Vi er ingen kontrolinstans, siger Helle Blyning.

Hun og hendes kollega har blandt andet stor fokus på balancen mellem arbejds- og familieliv. En balance som har været udfordret de seneste år i dansk politi, hvilket også har kunnet aflæses lokalt i kredsens trivselsmålinger.

- Der kan være forskellige behov alt efter afdeling, men vi prøver meget at snakke om at tage et personligt ansvar: Hvordan vælger du at møde ind på arbejde? Hvordan påvirker det dit eget og dine kollegers humør, og hvad kan du selv bidrage med for at skabe en bedre arbejdsplads? beskriver Helle Blyning, der efterhånden har fået dannet sig et meget godt indtryk af politifolk som faggruppe:

- De er nogle fantastiske mennesker. De er utroligt ærerkære og ønsker at gøre deres arbejde så godt som overhovedet muligt. Derfor slår det måske ekstra hårdt, når de for eksempel rammes af udlån, hvor de sendes hen for at løse opgaver, som de ikke mener er optimal udnyttelse af deres kompetencer. I deres verden giver det ikke mening, men det gør det måske i det store perspektiv? Vi forsøger at give medarbejderne nogle redskaber til, at de kan blive mentalt stærkere og bevidste om egne valg og muligheder, så de ikke bliver ædt op af de vilkår, der nu engang er. Vi forventer ikke en revolution, men vil gerne være en konstruktiv sparringspartner, siger Helle Blyning.

Træn i arbejdstiden

Som en del af indsatsen for en bedre trivsel har Københavns Vestegns Politi også indført motion i arbejdstiden. Alle medarbejdere må bruge en time om ugen på at motionere. Det kan være i det dertil indrettede motionsrum i kælderen, det kan være en fælles løbetur med en gruppe kolleger eller noget helt tredje. For politidirektør Kim Christiansen er det helt naturligt at give de ansatte mulighed for at træne i arbejdstiden.

- Som arbejdsgiver stiller vi store krav til vores medarbejdere. Blandt andet om fysisk og mental parathed. Derfor bør vi som ledelse også skabe de nødvendige forudsætninger for, at medarbejderne kan opfylde disse krav. Én af grundforudsætningerne er, ud over at holde sig i form, at man kender hinanden på tværs af afdelingerne, for det gør samarbejdet stærkere. Motion i arbejdstiden kan medvirke til, at man lærer hinanden bedre at kende. Forleden løb 18 mand fra to forskellige afdelinger for eksempel af sted på en fælles tur. Sådan noget glæder mig at opleve, siger Kim Christiansen.

Bonus for de bløde værdier

To gange om året kårer kredsens desuden "Den Gode



Alle vinder, når man investerer i et godt arbejdsmiljø. Det kan politidirektør Kim Christiansen konstatere, efter ledelsen i Københavns Vestegns Politi gennem to og et halvt år har fokuseret på at nedbringe sygefraværet og øge medarbejdernes trivsel gennem en række forskellige tiltag.

- Glade medarbejdere yder en bedre indsats. Det gavner både kredsens resultater og borgeren i sidste ende, siger Kim Christiansen, der til ære for fotografen er gået i motionsrummet på politigården i Alberslund.

Kollega". Her gælder det hverken om at have optjent mest overarbejde eller være indehaver af den hurtigste tid på 100-meter distancen. Tværtimod er det de bløde værdier, der tæller. Kandidaterne indstilles i fællesskab af ledere og tillidsrepræsentanter fra de forskellige afdelinger, hvorefter politikredsens lønvalg udvælger de seks kolleger, der bliver dette halvårs "Gode kollega". Ordningen har eksisteret i to år.

Ud over den store ære og skulderklap, det er at blive kåret som en god kollega, følger der også kontanter med: 8.000 kroner i lokallønsmidler, hvis der er tale om en polititjenestemand, og præcist samme beløb, blot betalt af kredsens lønsumsmidler, hvis der er tale om en anden faggruppe.

- Jeg synes, det er fantastisk, at vi som politiforening og politiledelse kan gå sammen om at anerkende og værdsætte de bløde værdier, som er så vigtige for, at en arbejdsplads fungerer. Den kollega, der altid møder ind med et stort smil, som brygger en ekstra kande kaffe, eller som altid er hjælpsom, betyder utroligt meget for fællesskabet, siger Jørgen Jensen.

Ikke raketvidenskab

Planen fra øverste ledelses side er at fortsætte med de forskellige initiativer, der tilsammen skal bidrage til en god trivsel og et lavere sygefravær på Vestegnen. Også fordi det helt koldt og kynisk kan betale sig, når der regnes efter.

- Det er jo ikke raketvidenskab. Min grundholdning er, at man skal være glad for at gå på arbejde. Har man glade medarbejdere, har de færre sygedage og leverer et bedre stykke arbejde, som bevirker, at kredsens nemmere når sine resultatmål. Det kommer i sidste led borgerne til gode. Alle vinder, konkluderer siger Kim Christiansen. ■

EFTERLYSER FOKUS på familierne til politifolk

TEKST NICOLAI SCHARLING

S

Silke Reinhold Barret er frustreret.

Derfor har hun sendt indlægget, som kan læses på side 29.

Frustrationen går på den følelse, hun som partner til en politiassistent i skifteholdstjeneste oplever.

Der mangler information, der mangler måske et netværk, der mangler en eller anden tilgang fra arbejdsgiveren til de problemer, som adskillige politifamilier har oplevet de senere år: Nemlig at

familielivet ofte hænger i laser, når partneren har skifte-tjeneste.

- Vi har to børn, jeg har også et arbejde på fuld tid, og jeg kan aldrig regne med, at han kan hjælpe eller deltage. Det er lidt som at hænge på det hele selv, og det gør, at man bliver irriteret og frustreret, også fordi man samtidig skal forklare over for omverdenen, hvorfor han ikke er med til skole-hjem-samtaler, familiemiddage, fester, ja alt muligt, fortæller 40-årige Silke Reinhold Barret.

Behov for et netværk

Hendes mand arbejder i beredskabet i Københavns Politi.

Siden terrorangrebet i februar 2015 har der været et ekstra stort træk på politifolkene på grund af manglende timer og ansatte. Og selvom politiet får tilført mange nye ansatte, og Politiskolen har historisk stort optag, så kan det endnu ikke mærkes ude i beredskaberne i form af færre ekstravagter. Politiet er stadig presset. Dertil kommer arbejdets vilkår.

- Der er ofte overarbejde, fordi han kort før vagtens

udløb har en sag, som kræver længere tid. Så står man der, og skal alligevel selv hente børn, og må trække på sin egen arbejdsplads' forståelse og fleksibilitet. Politiet som arbejdsplads efterlader mange familier med hårde kampe og skænderier på hjemmefronten, som næppe gavner nogen. Det slider, siger Silke.

Hun efterlyser, at arbejdsgiveren og ledelsen bliver mere bevidste om, hvor stort pres der ofte er på ægteskaber og familier, alene på grund af den måde politiet bliver drevet på. At det udløser kaos, stress, krisestemning og næppe styrker politiet som attraktiv arbejdsplads, hvis prisen er et familieliv i laser.

- Det ville jo være fantastisk, hvis man kunne ændre vagtplanlægningen, så det blev lettere for familier at planlægge frem i tiden. Men det er nok ikke lige for. Mindre kan også gøre det. Jeg savner et fokus på, at vi også får en eller form for støtte, måske i form af netværk med andre i samme situation, måske i form af at familier jævnligt blev inviteret ind på stationerne til dialog og information, foreslår hun.

Silke Reinhold Barret er ikke i tvivl om, at det vil være win-win for alle med større fokus og inddragelse af familier.

- Jeg håber da at kunne sparke en eller anden debat i gang, og måske også inspirere andre til at tage initiativer i retning af netværksgrupper eller noget andet, som kan hjælpe, siger hun. ■

DANSK POLITI har talt med Silkes ægtefælle, som er indforstået med, at indlægget bringes, men ikke selv ønsker at stå frem.

Prisen for at være gift med en politier

TEKST SILKE REINHOLD BARRET



Dette skriv er ud fra mit perspektiv alene.

Min mand er en stjerne, når han er hjemme og nogenlunde

udhvilet. Han er den bedste far til vores børn, og jeg elsker ham meget højt. Denne tekst er ikke en kritik af ham eller andre politifolk. Det er et kig ind i min hverdag fra mit perspektiv.

“Når min mor kommer hjem, så er min far lige gået, når min far kommer hjem, så sover min mor...” Børnesangen kender vi alle fra barndommen, jeg har aldrig rigtig forstået den, for hvem har sådan en familie? Det lyder da totalt mærkeligt og urealistisk, syntes jeg.

Sådan en familie er vi. Sådan en familie vokser mine børn op i.

De er vant til, at far ikke er med til ting i weekenden. De spørger tit: “Kommer far med?” Og de bliver altid glade, når han skal med.

Det er med en klump i halsen, jeg formulerer min hverdag i dette skriv.

Min strategi har indtil videre været at bide tænderne sammen og hanke op i mig selv og bare klare det.

Jeg taler selvfølgelig med mine nærmeste om, at det er svært, men jeg er også ved at kaste op over at høre min egen stemme sige det samme igen og igen:

“Nej, han sover efter nat, han er på arbejde, har jeg glemt at sige, han skulle på arbejde og ikke kom med, har han ikke fået meldt afbud, det må I undskyldte”.

Jeg klarer hverdagen.

Jeg kan klare det hele selv.

Jeg ser mig selv som totalt uafhængig og stærk.

Jeg arbejder 37 timer.

Jeg klarer at lave alle madpakker.

Jeg klarer at aflevere børn i vuggestue, sidenhen børnehave og nu skole.

Jeg klarer at tage til familierangementer alene og at få børnene passet, hvis jeg skal noget uden børn.

Før i tiden jokede jeg med, at vores forhold er så godt, fordi vi ikke ses så meget... Men det er ikke sjovt længere.

Vores hverdag har været sådan, siden vores yngste blev født, hun bliver 8 i år.

Jeg har hele tiden tænkt, at det bliver bedre, ellers så vænner jeg mig til det.

Det bliver ikke bedre.

Jeg vænner mig ikke til det.

Slet ikke.

Jeg bliver hård.

Jeg bliver bitter.

Jeg lukker af for andre, som ikke kan forstå min hverdag, som ikke har en partner i politiet.

Realiteten er, at vi kun kender min mands arbejdstider fire uger frem i tiden.

Når vi skal på ferie og rejser en lørdag, må han bede om ferie hele ugen før for at være sikker på at få fri i den pågældende weekend, selvom det ikke passer med min ferie. Så vi får forskudt ferie i år.

I perioder er der mange aftenvagter, som under VM i ishockey, hvor vi så frem til fire ugers aftenvagter. Børnene græd to aftener allerede i den første uge. Det blev fire meget lange uger. Da de var små, spurgte vores børn ikke så meget til deres far, når de skulle sove, som de gør

nu. Det er blevet sværere at håndtere deres savn, synes jeg.

Tidligere tænkte jeg på at finde et netværk for mennesker, som er samlevende med politifolk, men jeg er for træt til at følge op på det, og hvornår skulle vi lige have tid til at ses?

I de perioder, hvor der så sker noget ekstremt, og der bliver lagt meget overarbejde ind, så får jeg en form for et kick, så tænker jeg meget på min hverdag som en del af en fælles indsats, for at politiet skal kunne fungere, og min mand skal have overskud til sit arbejde. Men jeg har fornemmelsen af, at det aldrig stopper.

Ingen debriefer mig og evaluerer den hårde periode.

Jeg takkede ja til det fine tilbud om at tale med en politipsykolog, meget fint, men hvad kan jeg reelt bruge det til?!

En psykologsamtale giver mig ikke perspektiv på min situation – det giver perspektiv på politiets situation. Liv og død, affyrede skydevåben, forklaringer om mennesker i chok og krise, og hvordan man kan handle i sådanne farlige situationer.

De klarede det flot, lige efter bogen, politiet kan bare det dér, vi kan godt være stolte.

Jeg er stolt, jeg er meget stolt.

Jeg cykler forbi skudhullerne i busstoppestedet hver dag og er stolt.

Og træt.

Og lidt for meget alenemor.

Jeg glæder mig til, at der bliver tid til familien og til mine børns far, tid til os alle sammen samtidig?

Jeg har ikke mistet håbet endnu. ■

TRUSLEN

MOD



TEKST PH.D. FREDERIK STRAND,
MUSEUMSLEDER VED POLITIMUSEET

FOTO POLITIMUSEET

KONGEN

Den 1. juni åbner Politimuseet udstillingen **"Trusler"**. Her kan de besøgende få et unikt indblik i trusselsbreve fra Rigspolitiets Trusselsarkiv. En af de mest besynderlige trusselssager fandt sted for godt 100 år siden. Sagen fik betegnelsen **"Kongesagen"**. Sagen vækker stadig den dag i dag undren og forbløffelse. For hvem stod bag truslen?

I 1624 grundlagde Christian IV postvæsnet. Postruterne var imidlertid yderst primitive, og egentlig anonymitet i forsendelserne lod sig ikke gøre, idet afsenderen var tvunget til at opgive sit navn ved forsendelsen. Først fra midten af 1900-tallet blev det muligt at afsende breve under fuld anonymitet, da man fik frimærket, der muliggjorde, at man kunne afsende breve fra postkasser og uden kontakt med en leverandør. Det betød også, at de første sager omkring anonyme trusselsbreve så dagens lys. Den mest spektakulære og grundigst efterforskede sag var tæt forbundet med det heftigt ekspanderende postvæsen. Sagen tog sin begyndelse den 1. januar 1911. Her modtog Frederik VIII et brev, hvorpå der stod: "Privat. Til kongen af Danmark. Amalienborg Slot". Inde i konvolutten fandt man et brev. Det lød som følger:



Allernådigste Konge

Forhold som jeg ikke er herre over, byder mig at meddele Deres Majestæt den tunge tidende, at Deres Majestæts liv er i den allerstørste fare.

Nogle fortvivlede mennesker, for hvem alle hæderlige veje til at nå frem til tålelige livsvilkår synes spærrede, har besluttet sig til, forinden de opgiver alt håb, at henvende sig til Deres Majestæt med bøn om lån af en sum på 10.000 kr. – ti tusinde kroner – med denne sum vil de ovennævnte søge ved hæderligt arbejde at skabe sig stillinger på den anden side af havet; og når de frem, som de har agt og vilje til, så vil de succesivt forrente og afdrage det lånte beløb og forblive Deres Majestæt tro og taknemmeligste undersåtter.

Men vil Deres Majestæt ikke i ét og alt bevilge dem dette andragende, så tager de uden tøven Deres Majestæts liv. Denne beslutning er edsfæstet og kan ikke rokkes; og i hvad Deres Majestæt så måtte lade foretage for at krydse den, så kan muligt derved opnås nogle dages frist, men eksekutionen er uundgåelig, og enhver hindring vil kun bidrage til at gøre denne voldsommere og mere omfattende. Ethvert forsøg på at efterspore gerningsmændene forinden eksekutionen er fuldbyrdet, vil være forgæves, og det mindste forsøg i den retning vil øjeblikkelig føre til eksekutionens fuldbyrdelse.

Vil Deres Majestæt frelse sit og eventuelt fleres liv, må derfor nedenstående betingelser fuldt og helt opfyldes:

1. En bevilling i angivne øjemed på 10.000 kr. – ti tusinde kroner – at udbetale kontant under den form og på det tidspunkt, som nærmere måtte blive opgivet.
2. Deres Majestæts kongelige æresord for, at man afstår fra ethvert direkte eller indirekte forsøg på at efterforske gerningsmændene.
3. I dagbladet "Politiken" for 3. januar 1911 lader Deres Majestæt indrykke en annoncekorrespondance sålydende: "Homo. Fremsendte andragende bevilliget. Beløbet vil blive tilstillet under de ønskede vilkår. Løfte om ubetinget diskretion afgives herved på æresord. K. Fr."

Til slut en forsikring om, at en gentagelse af en sådan henvendelse aldrig vil finde sted. Det er og bliver fortvivlede menneskers sidste fortvivlede forsøg på at bevare deres og deres familiers selvstændighed. Men skal de slås ned, så skal landets konge og førstemand bløde og bøde med dem.

Allerunderdanigst Homo

→ Brevet er vel nok en af de mest besynderlige trusler, det danske kongehus har modtaget. Det var underskrevet af en "Homo" – menneske på latin – hvilket jo må siges at være særdeles anonymt.

Mistanke mod postassistent

Den efterfølgende efterforskning, som kongehuset ønskede foretaget i al diskretion, var ganske omfattende og blev varetaget på allerhøjeste niveau, nemlig gennem justitsminister Bülow. Af stempelingen på konvolutten fremgik det, at brevet formentlig var blevet lagt i en postkasse på toget på strækningen mellem Aalborg og Fredericia (på det tidspunkt var det forholdsvis almindeligt at aflevere breve på togene). Bülow overdrog derfor ansvaret for efterforskningen til politimester Goll i Aarhus.

Aarhus politi gik derefter i gang med efterforskningen – og søgelyset blev snart kastet på en postmedarbejder ved navn Ejnar Olsen på grund af nogle lidt andre forhold end trusselsbrevet til kongen. Ejnar Olsen var postassistent i Hadsten, men dertil en meget entreprenant type, som havde startet et postordresalg af en særlig julepakke. Julepakken fik navnet "Kæmpejulepakken Phønix". Det skulle snart vise sig, at navnet lovede mere, end det kunne holde. Kunderne fandt nemlig, at pakken, der kostede 4 kroner, kun indeholdt nogle meget billige varer. Ejnar og konen havde også lovet en gratis julegave, som aldrig dukkede op hos flere af kunderne. Enden på historien blev, at flere rekvirenter meldte Ejnar Olsen til Aarhus Politi. Politiet ræsonnerede, at det kunne være denne postassistent, der også stod bag truslen mod kongen, og Ejnar Olsen blev anholdt.

Problemet var nu blot, at tre skrift-ekspertter sammenlignede Ejnar Olsens håndskrift med skriften i trusselsbrevet – og her var konklusionen klar: Den svarede ikke til skriften i trusselsbrevet. Politiet måtte derfor løslade Ejnar Olsen, og trusselssagen forblev uopklaret.

Del af en større trusselsag?

Brevet til kongen var muligvis en del

af en større trusselsag. I hvert fald modtog den højtstående konferensråd Heide i juli 1911 et trusselsbrev fra en person, der underskrev sig med den meget dramatiske signatur "Nemesis". I trusselsbrevet blev Heide beskyldt for at have forvoldt afsenderens økonomiske ruin, og for at have ødelagt hans huslige lykke og borgerlige ære. Heide fik nu valget mellem at betale 5.000 kroner eller ofre sit liv.

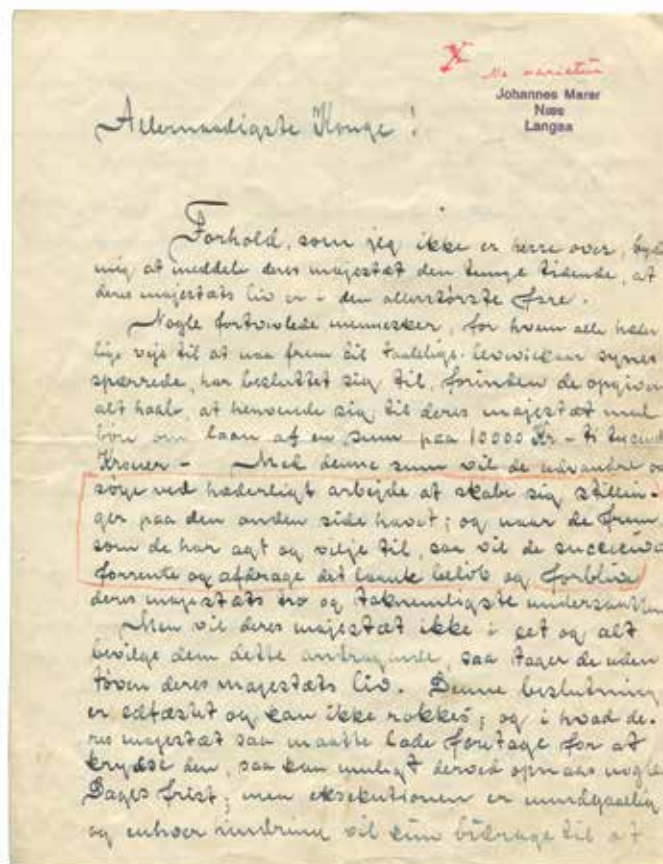
Heide gik til politiet, men det stoppede ikke brevene, for i august 1911 modtog han endnu ét, hvor "Nemesis" skruede op for patos og trusler.

Politiet efterforskede trusselssagen, men heller ikke her kunne ordensmagten komme videre. Politiet måtte erfare, at trusselsager, der byggede på det moderne, anonyme trusselsbrev, var vanskelige at efterforske og opklare. Så det forblev en uløst gåde, hvem der sendte de besynderlige trusselsbreve i starten af det 20. århundrede. ■

Det gådefulde "Kongebrev". Hvem var den "Allerunderdigneste Homo", som truede den "Allernaadigste Konge"?



Announce for Kæmpejulepakken Phønix, der ledte politiet på sporet af Ejnar Olsen. Det viste sig at være et vildspor.



NYT FRA POLITIFORBUNDET



”
**Den største
sejr må
være, at vi
har formået
at holde
sammen
på 180.000
statsansatte
og hele den
offentlige
sektor. Det
har været
enestående.**

Forbundsformand
Claus Oxfeldt
– om OK18-forhandlingerne

Indhold

- 36 Sammenholdet sejrede
- 39 Sådan får OK18
betydning for dig
- 40 Folkemødet: Masser af
debatlyst og en vellykket
politiaktion
- 42 75 år med fremmede
sprogloser, kulturejser
og opsparing
- 47 Kort Nyt

Redaktion:
Stine Svarre Gaardhøj
Karina Bjørnholdt

”

For Politiforbundet er det afgørende, at der bliver passet på politifolkene, på arbejdsmiljøet og på fagligheden – og at vi aldrig igen havner i en kaotisk situation som i årene 2015, 2016 og 2017.

Forbundsformand Claus Oxfeldt i lederen på side 2



Forhandlingerne om **OK18** har været langstrakte og vanskelige. Men det endelige resultat har sikret en reallønsfremgang, og det kan Politiforbundets medlemmer være tilfredse med, fastslår forbundsformand Claus Oxfeldt, der gør status oven på forløbet, hvor han flere gange undervejs tvivlede på, om det ville lykkes.

TEKST STINE SVARRE GAARDHØJ

FOTO PHILIP DEVALI

Sammenholdet sejrede

Det blev bemærket, at Politiforbundet deltog i en af de fælles demonstrationer under OK18-forhandlingerne. Her er forbundsformand Claus Oxfeldt på talerstolen, hvor han betoner vigtigheden af at stå sammen skulder-ved-skulder.

H

vad synes du om aftaleresultatet i OK18?

Jeg synes, det er meget tilfredsstillende. Vi har fået mere, end vi kunne forvente.

Vi gik efter 7 procent og fik 8,1 procent. Der er nogle omstændigheder med reststigning og andre ting, som kan have en negativ indvirkning, men vi får alt andet lige en reallønsfremgang. Når man tænker på, at udgangspunktet fra arbejdsgiveren var 6,4 procent, så synes jeg, det er et ret flot resultat. Det er også vigtigt, at vi har fået fjernet privatlønsværnet, sådan at vi nu "bare" har en parallel lønudvikling med det private at tage hensyn til.

Får Politiforbundets medlemmer nu flere penge mellem hænderne?

Ja, det gør de. Det er der ingen tvivl om. Der kommer en reallønsstigning. Det har været helt afgørende for Politiforbundet efter tre magre overenskomster i 2011, 2013 og 2015. Vi skulle levere noget nu, og det har vi også gjort.

Hvad var din rolle i forløbet?

Jeg er næstformand i CO10, som er den organisation, vi forhandler igennem, og jeg har haft et tæt og konstruktivt samarbejde med Jesper K. Hansen, som er formand for CO10, og som sidder med ved forhandlingsbordet. Jeg er blevet løbende informeret under forhandlingerne i Finansministeriet og i Forligsinstitutionen. Politiforbundet er den største organisation i CO10, så vi har været en vigtig aktør og har været med til at bakke op. Jeg er blevet ringet op dag og nat i en meget lang periode. Mit perspektiv har hovedsagelig været rettet mod lønrammen, men det har også været vigtigt for Politiforbundet at få en organisationspulje, som vi har ønsket længe. Det lykkedes heldigvis. Efterfølgende har vi forhandlet med Rigspolitiet og Moderniseringsstyrelsen om puljer og lønprojekter, som også er landet tilfredsstillende.

Hvad vil du pege på som den største sejr i aftalen?

Den største sejr må være, at vi har formået at holde sammen på 180.000 statsansatte og hele den offentlige sektor. Det har været enestående. Vi har haft forskellige forudsætninger for at gå ind i forhandlingerne, men vi har holdt sammen med Akademikerne og hele OAO-området (Offentligt Ansattes Organisationer), i CO10 og LC (Lærernes Centralorganisation). Det har været afgørende for det her gode resultat, der er landet.

Er der et sted, hvor det ikke er lykkedes?

Ja, det var ærgerligt, at man ikke fik en aftale om lærernes arbejdstid, men stor ros til Anders Bondo (formand for LC, red.) for hans måde at tackle forløbet på. Jeg mener, det var klogt at gå ind i en proces med en kommission frem mod 2021 om lærernes arbejdstid. Anders Bondo har fået en del tæsk i pres-

sen, men jeg tror, det var taktisk klogt, det de valgte at gøre. Det var også udgangspunktet for forhandlingerne, at vi ikke ville begynde uden egentlige forhandlinger om lærernes arbejdstid.

Hvordan vil du beskrive forhandlingsforløbet?

Det har været kaotisk, tumultarisk og en meget lang proces. Nogle af de udmeldinger, der er kommet i pressen, har været med til at trække fronterne op. Særligt da innovationsminister Sophie Løhde udtalte, at de statsansatte var lønførende og skyldte penge. Hun påstår, at hun er blevet fejlciteret, men det har ikke gjort forløbet eller forhandlingsklimaet nemmere. Jeg har også undret mig over den åbenhed, der var omkring forhandlingerne i Forligsinstitutionen, som jo er underlagt tavshedspligt. Men det er måske et resultat af den massive pressebevågenhed.

Hvordan oplevede du arbejdsgiverne som forhandlere?

Arbejdsgiversiden var benhård, og jeg oplevede det som et brutalt forløb. Men jeg har stor respekt for vores chefforhandler Flemming Vinther og for CFU's rolle. Det har bestemt ikke været nemt. Politiforbundet oplevede samme hårdhed i forbindelse med forhandlingerne om politikadetternes overenskomst, som tog 10 måneder.

Var der tidspunkter, hvor du tvivlede på, om der blev et forlig?

Masser af gange. Det gik op og ned. Der var tider, hvor jeg troede, vi var tæt på en aftale og tider, hvor jeg tvivlede og regnede med, at Danmark ville lammes af en storkonflikt. Det har været svært at vurdere, hvor det ville lande. Men der har været en fantastisk opbakning fra medlemmerne, og der har været stormøder og demonstrationer. Det har haft stor betydning for sammenholdet på tværs af faglige organisationer.

Kampagnerne med "En Løsning For Alle" og "Vi er mere værd" har også været med til at styrke sammenholdet.

Hvordan oplevede du og Politiforbundet at være en del af en faglig kamp?

Det var værdifuldt at være sammen i den fælles kamp med andre faglige organisationer i den offentlige sektor. Vi står med de samme problemer. Det handler blandt andet om at kunne

”

Den største sejr må være, at vi har formået at holde sammen på 180.000 statsansatte og hele den offentlige sektor. Det har været enestående. Vi har haft forskellige forudsætninger for at gå ind i forhandlingerne, men vi har holdt sammen.

rekruttere til fremtiden. Danmark er afhængig af gode medarbejdere i den offentlige sektor. Der har vi fået slået hul igennem. Det har værdi at være i den offentlige sektor.

Hvordan synes du, fremtiden ser ud?

Noget, der har særlig interesse i et fremadrettet perspektiv, er, at der kommer en ny fælles hovedorganisation med LO og FTF. Timingen kunne næsten ikke være bedre – også selvom der var lidt turbulens undervejs. Men det viser vigtigheden af, hvad vi kan opnå, når vi står sammen. Vi har fået knyttet nogle bånd, som er vigtige i forhold til fremtiden og til de kommende overenskomstforhandlinger. Vi kan ikke forhandle alene som Politiforbund. Men OK18 viser om noget vigtigheden af sammenhold. ■

Lønstigninger

Sådan kommer din løn til at stige:

Pr. 1. april 2018:	0,80 pct.
Pr. 1. oktober 2018:	0,50 pct.
Pr. 1. april 2019:	1,30 pct.
Pr. 1. oktober 2019:	0,86 pct.
Pr. 1. april 2020:	1,46 pct.
Pr. 1. februar 2021:	0,68 pct.

Heri ligger den forventede udmøntning af reguleringsordningen. Det forventes i samme periode, at prisudviklingen stiger med 4,9 procent, hvilket betyder, at købekraften i politilønnen opretholdes, og at der er tale om en reallønsstigning. ■

En samlet økonomisk ramme på 8,1 procent

Den samlede økonomiske ramme, som er aftalt for en tre-årig periode, landede på statens område på 8,1 procent. Den økonomiske ramme er ikke det samme som en lønstigning, men den dækker over arbejdsgiverens samlede udgifter til lønmodtagerne. De generelle lønstigninger for perioden er **6,07 procent** inklusiv den forventede udmøntning af reguleringsordningen. Overenskomsten dækker 180.000 statsansatte. ■

Reguleringsordning og privatlønsværn

Det såkaldte **privatlønsværn**, der blev indført i OK15, er blevet fjernet igen. Privatlønsværnet var en særlig reguleringsordning, der blev indført, fordi Moderniseringsstyrelsen mente, at der var opstået et løngab mellem de statsansattes og de privatansattes lønninger. **Reguleringsordningen** sikrer en parallel lønudvikling. Hvis det private arbejdsmarked har haft en højere lønudvikling end i staten, så reguleres lønnen med 80 procent af forskellen mellem de privatansatte og de offentligt ansattes løn og omvendt. ■

Sikring af spisepausen

Den betalte spisepause var en af de store knaster i forhandlingerne. Men det lykkedes til sidst at skabe ro omkring spisepausen og få den skrevet ind som en del af aftalen, og den er nu en overenskomstmæssig ret. Moderniseringsstyrelsen kan med andre ord ikke afskaffe den betalte spisepause, medmindre CFU går med til at forhandle om rettigheden. ■

Resultater for OK18

- **Kompetenceudvikling**
Etablering af en "kompetencefond" med fokus på individuel kompetenceudvikling.
- **Psykisk arbejdsmiljø**
Etablering af en lederuddannelse i håndtering af psykisk arbejdsmiljø.
- **Udflytning af arbejdspladser**
Udligningstillæg ved geografisk flytning af institutioner, valg af tillidsrepræsentant og forbedring af aftalen om flyttegodtgørelse.
- **Gruppeliv**
Dødsfaldsdækningen hæves fra 370.000 til 425.000 kroner, ligesom forsikringssummen ved kritisk sygdom forhøjes fra 100.000 til 150.000 kroner.
- **Opskrivning af lokallønspuljer**
Lokallønspuljen til polititjenestemænd (gl. lønsystem) opskrives med 18,5 millioner.
- **Tjenestefrihed af familiemæssige årsager**
Ret til løn i op til 5 dage pr. barn for medarbejdere, hvis børn modtager ambulante behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse.
- **Ferie og særlige feriedage**
Implementering af den nye ferielov – dog er det aftalt, at de særlige feriedage videreføres efter de nugældende regler. ■

Tilfredshed i Politilederforeningen

"Jeg er meget tilfreds med resultatet af OK18 og især de lokale forhandlinger, der betyder, at politikommissærerne nu rykker op fra lønramme 32 til lønramme 33. Det ser jeg som en anerkendelse af deres vigtige arbejde. De har om nogen lagt kræfter i for at få gennemført de mange ændringer, der er fulgt i kølvandet på den seneste omorganisering af politiet. Der er kommet et langt større ledelsesspænd efter lederreformen i 2012, hvilket betyder, at politikommissærerne leder langt flere end tidligere." ■

Michael Agerbæk,
formand for Politilederforeningen.

Tak for opbakning til kampagnen

Politiforbundets kampagne under OK18 gik under sloganet #Vi er mere værd. Forbundet var massivt tilstede på sociale medier, og mange medlemmer bakkede op, delte og kommenterede. Der var også både gule veste, faner og konflikt T-shirts med Politiforbundets logo på under fælles demonstrationer og aktioner i hele landet. ■

Sådan får OK18 betydning for dig

TEKST STINE SVARRE GAARDHØJ

Hvorfor skulle Politiforbundets medlemmerne ikke stemme om resultatet?

I Politiforbundets vedtægter fremgår det, at beslutninger, der vedrører stillingtagen til aftaleresultatet, træffes af kongressen. Dog kan Politiforbundets Hovedbestyrelse godkende eller forkaste et aftaleresultat ved enstemmighed. Det er dét, som er sket denne gang – altså at Hovedbestyrelsen enstemmigt har godkendt aftaleresultatet. ■

Et langstrakt forløb

20. december 2017:

Første sættemøde i Finansministeriet.

23. februar 2018:

Sammenbrud i forhandlingerne.

1. marts:

De faglige organisationer i staten udsender konfliktvarsel og har første indledende møde i Forligsinstitutionen.

7. marts:

Finansministeriet udsender lockoutvarsel for 120.000 statsansatte.

14. marts:

Politiforbundet melder ud, at også politikadetterne udtages til konflikt. Det sker som modsvar på arbejdsgiverens omfattende lockout.

28. marts:

Første udsættelse af konflikt fra Forligsmanden.

17. april:

Anden udsættelse af konflikt fra Forligsmanden.

28. april:

Parterne har opnået enighed efter 34 timers forhandling, og aftalen er landet. ■

Resultater af lokale OK18-forhandlinger

- Politikommissærer hæves fra lønramme 32 til lønramme 33.
- Lønprojekt for ny tillægsstruktur for uchargerede polititjenestemænd.
- Lønprojekt for tjenestemandsansatte kontorfunktionærer – oprykning af overassistenter.
- Opskrivning af lokallønspuljen for polititjenestemænd.
- Forhøjelse af satserne i den gældende lønaftale for Domstolene. ■

Folkemødet på Bornholm

– Masser af debatlyst og en vellykket politiaktion

TEKST STINE SVARRE GAARDHØJ

Der var gang i debatterne under årets folkemøde på Bornholm. Politiforbundet fik blandt andet sat fokus på, om dansk politi er kommet for langt væk fra borgerne – med justitsminister Søren Pape Poulsen i panelet. I en anden debat blev der diskuteret, hvad der kan gøres for at dæmme op for, at det i stigende grad er blevet farligt at gå på arbejde for politifolk, fængselsbetjente, sosu-assistenten og socialpædagoger med flere, da de oftere udsættes for vold og trusler om vold.

Med mere end 100.000 deltagere på de fire dage, folkemødet varer, omfatter det også en stor politiaktion med politifolk fra hele landet. To af Politiforbundets forbundssekretærer deltog sammen med kollegerne i aktionen for at være tæt på, så de hurtigt kunne hjælpe med at løse eventuelle akutoptåede udfordringer.

På mange måder var det et succesfuldt folkemøde, hvor Politiforbundet fik skabt synlighed og bragt vigtige politifaglige udfordringer på dagsordenen over for politikere og beslutningstagere.



Politiforbundets debat "Er dansk politi kommet for langt væk fra borgerne" med forbundsformand Claus Oxfeldt, justitsminister Søren Pape Poulsen og borgmester fra Albertslund, Steen Christiansen, blev gentaget og vist live i programmet News & Co, da TV2 News også syntes, at emnet var interessant og relevant. Justitsminister Søren Pape Poulsen meldte ud i debatten, at det borgernære politi skal i højsædet igen, nu hvor politistyrken udvides, og kredsene har fået deres folk hjem fra grænse og terrorbevogtning. Forbundsformand Claus Oxfeldt mener, at dansk politi er kommet for langt væk fra borgerne og hilser justitsministerens forslag velkommen: - Det er helt afgørende for et vel-fungerende demokrati og politi, at vi har borgernes tillid, og det har vi kun, hvis vi er i øjenhøjde med dem og tilgængelig, sagde Claus Oxfeldt.





En vellykket og veltilrettelagt politiaktion. Sådan er konklusionen fra Politiforbundets to forbundssekretærer, Poul-Erik Olsen og Flemming Olsen, der har fulgt den tæt. Alle politifolk var indkvarteret på et krydstogtskib i Rønne Havn. Meldingen var, at forholdene var gode og i orden. Her besøger Bornholms Politiforenings formand Michael Per Mortensen og forbundsformand Claus Oxfeldt kollegerne på skibet.



I debatten "Når det er farligt at gå på arbejde" fortalte politiassistent og fællestillidsmand fra beredskabet i Aalborg, Michael Palmgren Madsen, om en politihverdag, hvor man i stigende grad rykker ud til episoder med psykisk syge personer. - De fylder meget i vores arbejde. Jeg synes, at vi er ret godt uddannet til at håndtere de scenarier, vi nu udsættes for som politifolk, men de psykiske syge er meget svære at aflæse, og vi har oplevet nogle rystende episoder i Nordjyllands Politi, hvor politifolk var tæt på at blive slået ihjel, fortalte han. Debatten var arrangeret sammen med FOA, Fængselsforbundet og Socialpædagogerne, der alle har medlemmer, som er berørt af problematikken. Der var enighed om, at man nu har taget det første skridt til et bredere og dybere samarbejde for at sikre et bedre psykisk arbejdsmiljø.

Citronmåne og gode snakke. Politiforbundet inviterede indenfor til åbent hus på folkemødet. Flere lagde vejen forbi, blandt andre rigspolitichef Jens Henrik Højbjerg.

75 ÅR

med fremmede
sproggløser,
kulturrejser og
opsparing

10. juni i år fejrede Politiets Sprogforbund 75 års jubilæum.

Sprogundervisning er stadig eftertragtet blandt politifolk, ligesom de i stor stil stadig sparer op gennem Sprogforbundet.

Det 75. år bliver dog året, hvor de økonomiske rammer for den frivillige sprogundervisning ændres. Udbudsregler kommer på tværs for Rigspolitiets hidtidige praksis med at betale for undervisningen.

TEKST KARINA BJØRNHOLDT

D

*Do you speak english?
Sprechen Sie deutsch?
Parlez-vous francais?*

Mange politifolk har gennem årene brugt deres fritid på

at få et større ordforråd i engelsk, tysk og fransk, eller har stiftet bekendtskab med et helt nyt fremmedsprog som italiensk, spansk, rumænsk eller arabisk. Sprogkunderskaber er gode at besidde til udlandsrejsen. Men det er også en vigtig del af politiværktøjskassen – ikke mindst i en globaliseret verden med grænseoverskridende kriminalitet. Som udsendt i internationale missioner skal man desuden kunne begå sig på missionssproget, endda ofte på skrift. Derfor er de skriftlige kurser i engelsk og fransk også populære blandt kollegerne.

Politiets Sprogforbund har nu gennem 75 år tilbudt sprogkurser til dets medlemmer, som er ansatte i politi- og anklagemyndighed. Undervisningen foregår som klassisk holdundervisning, via Skype eller som selvstudie ved hjælp af lyd-bøger. I de kommende år

vil bøgerne i høj grad blive erstattet af elektroniske materialer, og kursisterne skal selv medbringe pc'er eller tablets.

Et ønske om ensartethed

Sprogundervisningen inden for dansk politi kan faktisk spores helt tilbage til 1909, da der i regi af Københavns Politiforening blev taget initiativ til en politiskole i hovedstaden. Her blev der, foruden almindelig politikundskab, også undervist i dansk og fremmedsprog.

Men først i anden halvdel af 1920'erne blev der oprettet et egentlig sprogkursus, hvor politifolkene kunne modtage undervisning i engelsk og tysk i deres fritid.

I 1931 stiftedes Sprogforeningen i København. Efterfølgende blev der oprettet sprogforeninger fordelt over hele landet, fordi alle kunne se nødvendigheden i, at de politiansatte havde kendskab til andre sprog.

Efterhånden blev der behov for en mere ensartet planlægning og gennemførelse af den frivillige sprogundervisning i politiet, og derfor så Politiets

Sprogforbund dagens lys den 10. juni 1943.

Forbundet blev stiftet ved et møde i Århus, hvor repræsentanter for 26 politikredse var til stede.

Da tysk røg ud i kulden

Den tyske besættelse af Danmark den 9. april 1940, og den deraf følgende samarbejdspolitik med besættelsesmagten, betød, at der opstod et stort behov for gode tyskkunderskaber i politiet, og der blev oprettet adskillige tyskhold landet over. Omkring 3.200 politifolk gik til tyskundervisning i Sprogforbundets lokalafdelinger i 1943 – svarende til 40 procent af den samlede politistyrke.

Alt arbejde inden for Sprogforbundet blev dog sat på pause, da politiet blev interneret den 19. september 1944. Sprogundervisningen kom først i gang igen i efteråret 1945, og udbuddet af sprogkurser var et indblik i den nye verdensorden: Russisk var på skemaet, mens ingen politifolk ønskede at lære tyske gløser. Engelsk var til gengæld i høj kurs.

At rejse er at leve – men først skal der spares op

Politiets Sprogforbund tæller i dag omkring 13.500 medlemmer. Mens sprogundervisningen stadig er forbundets absolutte kerneydelse, så er det Rejssparefonden, som har været det mest populære tilbud blandt Sprogforbundets medlemmer gennem tiderne. I Rejssparefonden står i dag et velpolstret beløb og venter på, at medlemmerne ønsker at hæve deres opsparing til en større rejse, en konfirmation, et bryllup eller noget helt fjerde.

Rejssparefonden blev oprettet i 1946 for at give medlemmerne en mulighed for at sætte penge til side til en god rente. Man får automatisk trukket det ønskede beløb fra lønnen og indsat på sin konto i Sprogforbundet. Dog maksimalt 6.000 kroner om måneden.

I begyndelse måtte man kun benytte opsparingen til rejseformål, men siden 1951 må medlemmerne bruge den til ”ethvert opsparingsformål”, som der står i vedtægterne.

Fond til studierejser

Rejseaktiviteter er en vigtig del af Sprogforbundets DNA. Inden charterturismen for alvor tog fart i 60’erne og 70’erne var det ikke enhver beskåret at rejse udenlands. Men Politiets Sprogforbund har altid haft den holdning, at det er vigtigt at kende et lands kultur og skikke, når man er i gang med at lære sproget. Derfor arrangerede Sprogforbundet sin første studietur i 1946 til England. Den næste fandt sted i 1948 til Holland.

Samme år blev Rejselegatforeningen desuden oprettet, hvis formål var at give heldige medlemmer af ordningen økonomisk mulighed for at rejse udenlands. Uddelingen af legater à 400 kroner stykket foregik ved lodtrækning.

Det var også i 1948, at Sprogforbundets Hovedbestyrelse etablerede Politiets Studierejseudvalg med en tilhørende fond, som forskellige ”politikasser” og staten bidrog til. Fonden gav Studierejseudvalget mulighed for at sende danske politifolk af sted på studierejser. Ofte blev rejserne arrangeret med det pågældende lands politi, hvilket gjorde rejserne billigere, fordi deltagerne kunne sove i en lokal

gymnastiksal eller lignende. Den første fællesrejse med midler fra fonden blev gennemført i 1950 og gik til Skotland. Efter endt studierejse var det obligatorisk for deltagerne at skrive en opgave om den indsigt, man havde fået i de udenlandske politikorps arbejdsmetoder. Opgaverne kunne efterfølgende lånes af videbegærlige kolleger.

I dag uddeler Politiets Studierejsefond årligt et antal rejsestipendier à 5.000 kroner til tjenestemænd og overenskomstansatte i politiet. De kan

enten anvendes til enkeltrejser eller grupperejser på omkring en uges varighed. I 2018 er der uddelt 27 stipendier, og rejserne går blandt andet til Ungarn, Italien, England og Tyskland, mens de politifaglige emner spænder fra civilansattes rolle i politiet, it-kriminalitet og borgernær kriminalitet over menneskesmugling, radikaliserings og sikringsopgaver.

En overlever

Når man som forbund runder et skarpt

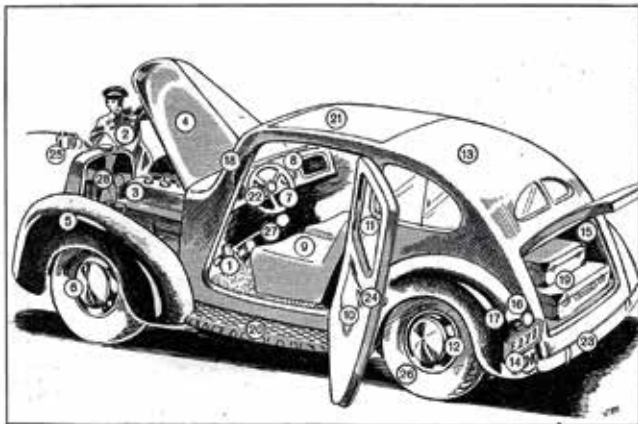


Kontorleder Anders Pilegaard og de to administrative medarbejdere, Karina Eltong Krebs (tv) og Anja Riis Østergaard, er det daglige team i Politiets Sprogforbund anno 2018.

Politiets Sprogforbund anno 2018

- Politiets Sprogforbund har til huse i lejede lokaler på tredje sal i Politiforbundets hus på H.C. Andersens Boulevard 38 i København.
- Der er ansat en kontorleder og to medarbejdere på deltid samt tilknyttet en fast vikar.
- Det koster 5 kroner om måneden at være medlem af Sprogforbundet.
- Omkring 13.500 ansatte i politi- og anklagemyndighed er medlem af Sprogforbundet.
- Politiforbundet, ved næstformand Claus Hartmann, har sæde i Sprogforbundets Hovedbestyrelse.

DL.	motor-car.	Automobile.	Das Auto.
1. Kobbingspedal og Bresspedal samt Speeder	clutch pedal and brake pedal and accelerator	la pédale de débrayage et la pédale de frein plus l'accélérateur	Der Kupplungshebel und Bressenhebel sowie Gashebel
2. Chauffør	driver, chauffeur	le chauffeur	Der Schöföör
3. Motor	engine	le moteur	Der Motor
4. Motorhjelm	hood	le capot (de m.)	Die Motorhaube
5. Forskæm	front mudguard	le garde-boue avant	Der vordere Kotflügel
6. Forhjul	front wheel	la roue d'avant	Das Vorderrad
7. Rat	steering wheel	le volant (de direction)	Das Lenkrad, das Steuerrad
8. Instrumentbræt	instrument board	le tableau aux instruments	Die Schalttafel
9. Førersæde	driver's seat	le poste de conduite	Der Führersitz
10. Dør	door	la portière	Die Tür
11. Dørrude	door glass	la glace, le vitre	Das Türfenster
12. Baghjul	rear wheel	la roue de derrière	Das Hinterrad
13. Karrosseri	body	la carrosserie	Die Karosserie
14. Nummerplade	number plate	la plaque matricule	Das Nummernschild
15. Bagagerum	luggage-locker	le coffre à bagages	Der Gepäckraum
16. Baglygte	rear lamp	le phare arrière	Das Schlusslicht
17. Bagskærm	rear mudguard	le garde-boue arrière	Der hintere Kotflügel
18. Retningsviser	direction indicator	la flèche de direction	Der Winker
19. Bagage	luggage	les bagages	Das Gepäck
20. Træbræt	running board	le marchepied	Das Trittbrett
21. Tag	roof	le toit	Das Dach
22. Ratastamme	steering wheel shaft	l'arbre de direction	Die Steuersäule
23. Kofanger	bumper	le pare-chocs	Die Stoßstange
24. Dørhåndtag	door-handle	la poignée de porte	Der Türhandgriff
25. Smørekande	lubricating can	la bouteille de graissage	Die Schmierkanne
26. Dæk	tyre	le bandage, l'enveloppe	Die Decke, der Mantel, der Reifen
27. Gearstang	gearshift lever	le levier des vitesses	Der Schalthebel
28. Ventilator	fan	le ventilateur	Der Ventilator



"Politiets tolk" var navnet på en lomme-parlør, som Sprogforbundet udgav i 1944. Et opslagsværk, som politifolkene kunne have med sig, og som indeholdt relevante sprogoversættelser for politiarbejdet. Eksempelvis bildeles navne på engelsk, tysk og fransk.

I dag er Sprogforbundets mest kendte publikation nok den grønne lommebog, der dog er skrumpet gevaldigt i størrelse hen over årene i takt med, at internettet har gjort sit indtog.
Foto: Politimuseet

hjørne, er det helt naturligt både at kaste et blik tilbage på historien og se fremad. Vil der eksempelvis også være et Politiets Sprogforbund om 75 år?

Ja, lyder det klare svar fra Otto Stenberg Jensen, der er mangeårigt medlem af Sprogforbundets Hovedbestyrelse. Siden 2013 har han været kontorleder i Sprogforbundet, men er netop gået på pension.

- Der er til stadighed en stor søgning til vores sprogkurser. Vi har da også forsøgt at følge med tiden, så man for eksempel kan undervises over Skype i dag, for det kan da godt være svært at samle et hold i provinsen. Med mindre der bliver opfundet et fælles verdenssprog, tror jeg, at mange kolleger fortsat vil ønske at dygtiggøre sig i sprog. Vi har dog også mange, der kun er medlemmer for at kunne benytte sig af opsparingsmuligheden. Den del lever i bedste velgående, og det skal den nok også gøre i fremtiden, spår Otte Stenberg Jensen.

Økonomiske forandringer på vej

Formand for Sprogforbundets Hovedbestyrelse, Michael Flemming Rasmussen, er enig i Otte Stenberg Jensens fremtidsbetragtninger.

Dog kommer det 75. jubilæumsår til at byde på økonomiske forandringer. Der skal findes en anderledes finansieringsmodel for sprogundervisningen. Hidtil har Rigspolitiet betalt kostprisen for selve undervisningen, og derfor har undervisningen været gratis for deltagerne. Det er nemlig også i Rigspolitiets favør, at medarbejderne bruger deres fritid på at lære fremmedsprog. Desuden har Rigspolitiet kunnet bestille målrettede kurser gennem Sprogforbundet til eksempelvis medarbejdere, der skal på mission eller lignende.

Men skærpede udbudsregler spænder nu ben for den praksis. Det fortæller Michael Flemming Rasmussen.

- Hovedbestyrelsen er i færd med at finde en anden økonomisk model for sprogundervisningen. Men det gode samarbejde med Rigspolitiet skal nok fortsætte på den ene eller anden måde, siger forbundsformanden, der til daglig er politiinspektør i Midt- og Vestsjællands Politi.

Anderledes rejser på vej

Den 75-årige "dame" har dog ikke tænkt sig at gå i stå på grund af de p.t. uvisse økonomiske rammer. I øvrigt er der helt vandtætte økonomiske skotter mellem sprogundervisningen, opsparingsaktiviteterne og rejseaktiviteterne.

I støbeskeen ligger et nyt samarbejde mellem Sprogforbundet og Dansk Politiidrætsforbund samt International Police Association (IPA). Sidstnævnte er verdens største politiorganisation med omkring 400.000 medlemmer i 66 nationer over hele verden – heraf omkring 9.500 danske medlemmer.

- Vi ønsker hele tiden at forny os, og gennem et samarbejde med IPA og Dansk Politiidrætsforbund har vi mulighed for at arrangere nogle anderledes grupperejser, som vi hver især ikke har kræfterne til. Det kunne for eksempel være en grupperejse, hvor Formel-1 var omdrejningspunktet, eller en dykkerferie til Caribien. Vi kalder det for P-events og håber at kunne udbyde rejserne fra foråret 2019, fortæller Michael Flemming Rasmussen.

75-års jubilæet den 10. juni blev fejret uden hverken udenlandsrejser eller fremmed sprogloser – Hovedbestyrelsen tog en tur i Tivoli med deres ægtefæller samt Sprogforbundets æresmedlemmer.

Skriftlige kilder: Politiets Sprogforbunds 75-års jubilæumsskrift og artikel fra DANSK POLITI, nr. 5-1993.

I forbindelse med jubilæet har Politiets Sprogforbund udgivet et jubilæumsskrift, der kan downloades via forbundets hjemmeside (politiets-sprogforbund.dk). Medlemmer, der ønsker et trykt eksemplar af jubilæumsskriftet, kan henvende sig til lokalformanden for Politiets Sprogforbund eller hente et eksemplar på Sprogforbundets kontor, H.C. Andersens Boulevard 38, 3. th. i København.

I efterkrigstiden blev sprogundervisning obligatorisk under politiuddannelsen. Politieleverne skulle bestå sprogprøver, hvilket udløste diplomer og sprogmærker. Sprogmærkerne skulle bæres på uniformen, og tanken var, at turister tydeligt kunne se, hvilke fremmedsprog politibetjenten mestrerede.

Foto: Anders Lundager Madsen



Sproghistorien kort

- Den 10. juni 1943 stiftedes Politiets Sprogforbund i Danmark. Formålet var at skabe en landsomfattende sammenslutning til at varetage en ensartet planlægning og gennemførelse af den frivillige sprogundervisning i politiet.
- Det var dog helt tilbage i 1909-10, at den første sprogundervisning fandt sted. I 1931 stiftedes derfor Sprogforeningen i København. Efterfølgende oprettedes der sprogforeninger fordelt over hele landet, da alle kunne se nødvendigheden i, at de politiansatte havde kendskab til andre sprog.
- I begyndelsen blev der kun undervist i engelsk og tysk. Men senere blev der også oprettet hold i fransk, spansk, italiensk og russisk. I dag er der også stor interesse for at lære arabisk på grund af befolkningssammensætningen i Danmark.
- Målrettede sprogkurser i forbindelse med internationale missioner eller lignende har også været på programmet.
- Sprogundervisningen er frivillig og foregår i fritiden. Rigspolitiet har hidtil betalt for kostprisen for politifolkenes undervisning, men det stopper fra efteråret 2018 grundet skærpede udbudsregler. Derfor skal der tænkes i nye løsninger.

Formænd gennem 75 år

1943-1945: Erik V. Pedersen.
1945-1953: Børge Andersen.
1956-1971: Aage Selmark.
1971-1973: Mogens Fledelius.
1974-1977: Børge Andersen.
1977: Ib Elligsøe.
1977-1980: Børge Vilhelmsen.
1980-1989: Eigil Dalsgaard.
1989-2009: Lars Nikolai Jensen.
2009-2015: Jesper Knud Friedrichsen.
2017-: Michael Flemming Rasmussen.

DET SIGER KURSISTERNE:

Efterforsker Britta Majory Almfort, 62 år, OC, Københavns Politi



Hvilke sprog har du fået undervisning i via Sprogforbundet?

- Fransk gennem fem sæsoner og italiensk i én sæson.

Hvorfor?

- Det har primært været af private årsager, så jeg kan andet end at spørge om vej, når jeg rejser i fransktalende lande. Jeg er flydende i engelsk og rimelig i tysk, men jeg havde næsten glemt mit franske. Jeg havde det tre år i gymnasiet, men det er længe siden. I dag er jeg nu på mellem-niveau i fransk. Det italienske droppede jeg efter én sæson. Jeg synes, det var for svært at lære et helt nyt fremmedsprog som voksen.

Har du kunnet bruge dine fransk-kundskaber i arbejdsrelaterede sammenhænge?

- Jeg kunne aldrig finde på selv at foretage en afhøring på fransk. Det kræver en tolk. Men kommer der fransktalende personer ind til afhøring, kan jeg byde velkommen og præsentere mig over for dem og snakke lidt med dem, inden afhøringen begynder. Det er rart at kunne.

Politiassistent Naja Svarre, 49 år, OC, Københavns Politi



Hvilke sprog har du fået undervisning i via Sprogforbundet?

- Jeg har taget skriftligt engelsk i forbindelse med, at jeg skulle bestå en engelsk prøve, fordi jeg skulle udsendes på en mission til Afghanistan. Det foregik udelukkende elektronisk ved, at jeg fik tilsendt opgaverne og sendte dem retur, når jeg havde fået dem løst. Jeg har senest læst fransk på klassisk vis, hvor jeg mødte op i Sprogforbundet til holdundervisning. Tilbage i midten af halvfemserne var det arabisk, jeg fik undervisning i.

Hvorfor bruger du din fritid på at lære sprog?

- Da jeg kørte i beredskabet i København gav det god mening at kunne arabisk, da vi mødte mange borgere med arabisk baggrund. Det var nok primært for at kunne forstå, hvad de talte om ud fra en politimæssig interesse. Men selvom arabisk er et sprog med forholdsvis få ord, var det svært at lære et helt nyt sprog. Jeg læser fransk, fordi jeg har en passion for sproget, men også fordi jeg en dag måske kunne tænke mig at komme på en ny international mission. Det kræver da lidt selvdisciplin at møde op efter en lang arbejdsdag for at dygtiggøre sig i sprog. Men jeg går altid glad fra undervisningen.

Politiassistent Henrik Christensen, 59 år, driftscentret, Frederikssund Politistation



Hvilke sprog har du fået undervisning i via Sprogforbundet?

- I 2013 lærte jeg arabisk. Jeg gik på et sproghold, der blev oprettet på vores arbejdsplads på Frederikssund Politistation. Vi var 14 deltagere.

Hvorfor ville du lære arabisk?

Det var faktisk en kollega fra beredskabet, der foreslog det, fordi de ofte har kontakt med borgere med arabisk baggrund. I 2013 var jeg i lokal efterforskning og havde samme kontaktflade. Jeg ville gerne kunne forstå sproget og kulturen. Vores underviser var en imam fra Dansk Islamisk Center, og vi brugte halvdelen af undervisningstiden på at lære sproget, som i øvrigt er rigtigt svært, og halvdelen på kulturhistorie. Det var meget lærerigt.

Hvor meget har du fået brugt sproget?

- Jeg gik blot en sæson, så jeg lærte kun arabisk til husbehov. Men et af formålene var også "bare" at kunne forstå nogenlunde, hvad der bliver snakket om eller aftalt hen over hovederne på os, når vi for eksempel er i kontakt med borgere med arabisk baggrund, samt at få en bedre forståelse af, hvordan man bør takle denne gruppe i forhold til deres kulturelle rødder.

Ny lov kan sende lederen uden for døren

Forlad venligst rummet.

Sådan en besked kan ledere fremover få, når Arbejdstilsynet kommer på besøg på arbejdspladsen. Det er essensen af en ny lov, der for nyligt er vedtaget af Folketinget. Mistænker en tilsynsførende fra Arbejdstilsynet eksempelvis, at en leder på arbejdspladsen er kilden til mobning eller har undladt at gribe ind over for krænkende handlinger, skal det således være muligt at sende vedkommende uden for døren under samtaler med medarbejderne. Det skal sikre, at medarbejderne kan tale frit uden frygt for represalier eller for at fremstå illoyal over for ledelsen.

Kilde: FTF

Portugisiske politiforbund kæmper for retten til at organisere sig



Finanskrisen har fortsat ikke har sluppet sit tag i Portugal. De portugisiske politiforbund kæmper således for retten til at organisere sig og få genoprettet budgetterne, som de var før krisen. EU-kommissionen har presset på og kritiserer

den portugisiske regering for ikke at anerkende arbejdernes vilkår.

Gennemsnitslønnen for en politibetjent i Portugal er i dag 600 euro om måneden.

Den portugisiske organisation APG – Associação dos Profissionais da Guarda – orienterede på det seneste møde i Eurocop, der netop blev afholdt i Portugal, om forholdene. Herunder dårlig udrustning og udstyr, disciplinære sanktioner over for medlemmerne, samt at nogle af politiets køretøjer har kørt mere end 800.000 kilometer, men stadigvæk er i brug.

30

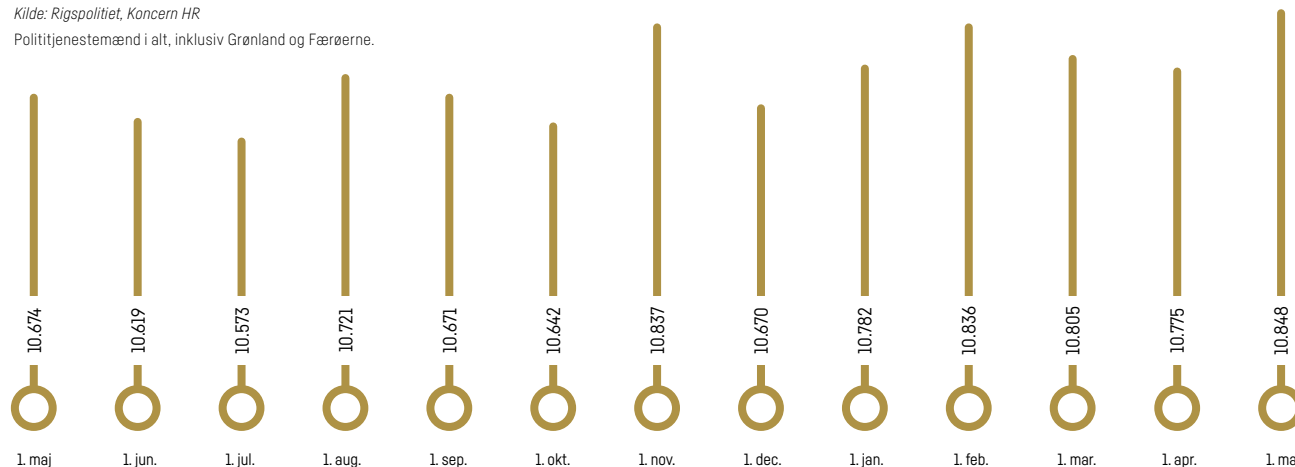
MILLIONER KRONER

Det er omtrent det beløb, som Politiforbundet hvert år sikrer sine medlemmer i erstatning. Sidste år brugte Politiforbundet 3,9 millioner kroner til juridisk bistand til medlemmerne – primært i forbindelse med arbejdsskadesager og politiklagesager. I 2016 var tallet 3,7 millioner kroner.

ANTALLET AF POLITIFOLK I 2017/2018

Kilde: Rigspolitiet, Koncern HR

Polititjenestemænd i alt, inklusiv Grønland og Færøerne.



NY ARBEJDSSTIDSAFTALE GIVER MERE FLEKSIBILITET

Der er opnået enighed om en ny arbejdstidsaftale mellem Politiforbundet og Rigspolitiet, som indeholder ændringer i forhold til rådighedstjeneste, og som indfører en fritvalgsordning.

Aftalen, som træder i kraft den 1. september 2018, vil samtidig omfatte flere medarbejdere – herunder de civile ATK-målere, de civile køreprøvesagkyndige og daktyloskopiteknikerne.

Der er samtidig lagt op til, at de civile 112-operatører på

individuelle kontrakter får et tilbud fra Rigspolitiet om individuelt at tilslutte sig aftalen.

Aftalen giver blandt andet den enkelte medarbejder mulighed for at få kompensationer til udbetaling, som afspadsring eller indbetalt på en PFA-pensionskonto.

- Det er helt klart et stort fremskridt for Politiforbundets medlemmer, at en ny arbejdstidsaftale indeholder tidssvarende bestemmelser om rådighedstjeneste, og som noget helt nyt en fritvalgs-

ordning, udtaler Politiforbundets politiske ansvarlige for arbejdstid, Jørgen Jensen.

Han fortsætter:

- Jeg ser det som et stort skridt fremad i forhold til at kunne indrette sit arbejdsliv og privatliv efter, hvor man befinder sig i livet, siger Jørgen Jensen.

Politiforbundet glæder sig også over, at det er lykkedes at indgå en lokal fritvalgsordning med Rigspolitiet, da det netop ikke lykkedes at få en central fritvalgsordning

med under de komplicerede overenskomstforhandlinger i Forligningsinstitutionen tidligere på året.

Politiforbundet og Rigspolitiet iværksætter et udredningsarbejde i forhold til de praktiske og administrative forhold ved overførsel af indbetalinger til PFA-pension.

Læs mere om den ny arbejdstidsaftale på www.politiforbundet.dk

Politiuddannelse udvides med fire måneder – tilfredshed i Politiforbundet

Rigspolitiet har besluttet at udvide politiets basisuddannelse med samlet set fire måneder.

Udvidelsen kommer efter en evaluering, hvor der generelt er stor tilfredshed med uddannelsens faglige niveau og indhold.

Dog er der et potentiale for styrkelse af uddannelsen i forhold til sagsbehandling, rapportskrivning og efterforskning. Dertil kommer en udvidelse af den fysiske træning og forstærket fokus på borgerdialog og kommunikation.

Alt i alt betyder det, at 1. semester forlænges med tre måneder, og at 2. semester ligeså forlænges med tre måneder. I forhold til 2. semester indebærer det blandt andet, at patruljetjenesten øges med op til seks uger, og efterforskningsdelen med op til otte uger.

Til gengæld beskæres 3. semester med to måneder.

Samlet bliver uddannelsen således 28 måneder.

I Politiforbundet vækker udvidelsen tilfredshed:

- Jeg oplever det som en klar styrkelse, der imødekommer de krav, Politiforbundet har til at højne det faglige niveau og gøre uddannelsen endnu mere attraktiv og brugbar, siger forbundsformand Claus Oxfeldt.

Som en del af ændringerne bliver de fysiske krav til optagelsesprøven ført tilbage til kravene fra før 2012.

- Jeg ser det dog ikke som en forringelse, for det er stadig de skrappeste krav i Norden, og de vil blive suppleret af større fokus på og vejledning til fysisk træning under selve uddannelsen, samt at der løbende vil blive afholdt stopprøver i forbindelse med de fysiske krav, fortæller Claus Oxfeldt.

Han påpeger, at det har været afgørende i forhandlingerne om uddannelsen, at kravene ikke sænkes, og at fokus permanent er på at udvikle og tilrette uddannelsen, så politieleverne er mest up to date med den virkelighed og de krav, som venter.



Uddeling af legater

Politiforbundet har i år modtaget 18 ansøgninger til Betty Kallerup Fondet, og det er med glæde, at fondsbestyrelsen kan uddele et legat på henholdsvis kr. 2.000,- eller kr. 4.000,- til alle dem, der har ansøgt. Legaterne er blevet udbetalt midt i juni.

Fondet uddeler legater til Politiforbundets medlemmer, hvis de har udført en særlig hensynsfuld og ansvarsbevidst indsats. Legatportionerne uddeles efter fondsbestyrelsens frie skøn under hensyntagen til følgende rangorden for uddelingskriterier:

1. Som godtgørelse i anledning af tilskadekomst ved udøvelse af politimæssig indsats i eller uden for tjenesten.
2. Som godtgørelse i forbindelse med sygdom eller rekreationsophold foranlediget af fysiske eller psykiske skader, fortrinsvis sådanne, som er opstået under udøvelsen af politimæssig indsats i eller uden for tjenesten.
3. Som hel eller delvis betaling af studierejser, kurser eller videreuddannelse, herunder sprogkurser, hvad enten det nævnte foregår i ind- eller udland.

Hvis du vil ansøge om et legat, skal det indsendes via din lokale politiforening til Politiforbundet inden udgangen af februar måned 2019. Legaterne uddeles sidst i maj måned samme år.

Betty Kallerup Fondet blev oprettet den 2. august 1995 på grundlag af arv fra Betty Ellinor Wilhelmine Kallerup.

VIDSTE DU, AT...

Forsikringselskabet Popermo har en app, hvor du kan se og håndtere dine forsikringer, som for eksempel anmelde en skade, beregne en pris eller kontakte Popermo.



Vil du dele et billede med os?

Send os gerne et billede fra din arbejdsdag, hvis du oplever noget, du gerne vil dele med andre. Midt- og Vestsjællands Politi sendte for eksempel dette flotte billede til Politiforbundet fra en tidlig morgen ved Roskilde Fjord. Billedet blev lagt på Politiforbundets Instagramprofil og har høstet mange likes. Det kan vi godt forstå.

Send dit billede til ssg@politiforbundet.dk

Udvalg skal finde en løsning omkring udrykningskørsel

Politiforbundet meldte kontroversielt ud midt i maj måned, da forbundsformand Claus Oxfeldt anbefalede alle kolleger at undgå udrykningskørsel i civile køretøjer. Det skete på baggrund af afgørelsen i Vestre Landsret, hvor en politiassistent blev idømt en bøde for at have kørt 56 kilometer i timen, hvor hastighedsgrænsen er 50.

Det er ikke den første sag, hvor der er usikkerhed om reglerne for udrykningskørsel, derfor meddelte Claus Oxfeldt over for rigspolitichefen, at der skal skabes klarhed.

- Vi har haft flere sager af den karakter i de senere år, som frustrerer politifolk voldsomt. Vi kan simpelthen ikke leve med den usikkerhed, hvor politifolk kan blive idømt bøder for at passe dét, der burde være deres arbejde. Vi er nødt til at have klarhed over reglerne, og det har vi meddelt rigspolitichefen, siger Claus Oxfeldt.

På Politiforbundets opfordring er der nu nedsat et hurtigtarbejdende udvalg, som består af Rigspolitiet, Politiforbundet og andre interessenter. Udvalget skal sikre, at der snarest kommer klare linjer for udrykningskørsel.

Politiforbundet
H. C. Andersens Boulevard 38
1553 København V
Telefon: 33 45 59 00
Mail: mail@politiforbundet.dk
Åbningstider: 9.00-15.00

Formand:
Claus Oxfeldt
Mobil: 51 27 30 30

Næstformand:
Claus Hartmann
Mobil: 40 14 14 99

Formand for Københavns
Politiforening:
Michael Bergmann Møller
Mobil: 72 58 83 59

Formand for Vestegnens
Politiforening:
Jørgen Jensen
Mobil: 24 96 30 02

Formand for
Rigspolitiforeningen:
Jørgen Olsen
Mobil: 22 75 25 94

Formand for Nordjyllands
Politiforening:
Poul Buus
Mobil: 72 58 15 58

Formand for Midt- og
Vestjyllands Politiforening:
Henrik Skriver Jensen
Mobil: 72 58 30 77

Formand for Østjyllands
Politiforening:
Heino Kegel
Mobil: 72 58 19 27

Formand for Sydøstjyllands
Politiforening:
Carsten Weber Hansen
Mobil: 42 77 05 55

Formand for Syd- og
Sønderjyllands Politiforening:
Niels Hedeager
Mobil: 20 47 87 41

Formand for Fyns
Politiforening:
Per Svanegaard Nielsen
Mobil: 25 55 58 61

Formand for Nordsjællands
Politiforening:
Lars Jensen
Mobil: 42 56 42 30

Formand for Midt- og
Vestsjællands Politiforening:
Mogens Heggelund
Mobil: 25 42 63 15

Formand for Sydsjællands og
Lolland-Falsters Politiforening:
John Hansen
Mobil: 40 58 82 27

Formand for Bornholms
Politiforening:
Michael Per Mortensen
Mobil: 53 80 05 07

Formand for
Politiledersforeningen:
Michael Agerbæk
Mobil: 72 58 89 54

Formand for Domstolenes
Tjenestemandsförening:
Pia Brostrøm
Mobil: 23 74 54 06

Formand for Grønlands
Politiforening:
Jesper Fleischer
Mobil: 00299 58 69 22

Formand for Færøernes
Politiforening:
Absalon Áargarð
Mobil: 00298 28 48 82

Hvor skal du hen denne sommer?

Lad vores Årsrejseforsikring være din faste rejsepartner
Bedre forsikringer, bedre priser...



Ring til os på
66 12 94 48



RIGTIG GOD SOMMER

Forsikring for de udvalgte



Popermo Forsikring GS
C.F. Tietgens Boulevard 38
5220 Odense SØ

Telefon 66 12 94 48
popermo.dk
CVR 61 67 23 11

Popermo er et dansk forsikringselskab
og er medlem af Garantifonden
for skadesforsikringselskaber

 **popermo**
VORES FORSIKRING



DEBATINDLÆG I FAGBLADET DANSK POLITI

DANSK POLITI modtager meget gerne dit indlæg. Send det til blad@politiforbundet.dk sammen med et portrætbillede af dig selv. Redaktionen forbeholder sig retten til at redigere og forkorte modtagne indlæg, naturligvis uden at ændre i de holdninger, indlægget giver udtryk for. De debatindlæg, der bringes, tegner udelukkende skribenternes egne holdninger, og er altså ikke et udtryk for Politiforbundets fagpolitiske retning eller ståsted.



Af Heino Kegel,
formand for Østjyllands
Politiforening

Kan man måle godt politiarbejde?

Mål- og resultatstyring skal være så godt, og aldrig før er politiet blevet målt og vejret så meget som nu. Politiet er blevet skubbet over mod mere administration og væk fra fagligheden i takt med, at der skal arrangeres overordnede målsætninger, noteres måltal, dannes målrettede journalnumre mv. Papirnumseriet og talhysteriet vokser, alt sammen formentlig for at tilfredsstille et diffust krav fra politikerne om, at tingene skal køres mere effektivt og bedre.

Politiet skal være mere effektivt, måltallene skal bruges som rettesnor på, hvor der i givet fald skal sættes ind, og hvor man kan effektivisere politiet.

Vi ser en drejning fra de opsøgende sager, hvor de enkelte afdelinger ud fra deres faglighed og kendskab til det kriminelle miljø, nu trækkes i retning af sagskategorier, hvor den planlagte målsætning ikke er opfyldt, og hvor

man ønsker at tilvejebringe bedre tal.

Det drejer sig eksempelvis om sager vedrørende organiseret kriminalitet, herunder narkoefterforskning, som skrinlægges, fordi de er betinget af opsøgende eller fremadrettet efterforskning, og derfor ikke kan måles på samme måde som sager, hvor der er tale om anmeldelse fra eksempelvis en borger.

Det nemmeste sted, hvor det er "gratis" at spare polititimer, er det præventive, opsøgende politiarbejde, eller det som ikke er anmeldt, men som helt sikkert fortsat foregår.

Kriminaliteten er faldet, det siger tallene jo, måltallene. Hvordan er disse tal om faldende kriminalitet kommet for dagen?

Kunne man stille spørgsmålstegn ved, om kriminalitetstallene virkelig er faldet? Noget er måske faldet, men der er også meget, der ikke måles. Hvordan måler man det, man ikke efterforsker eller opsøger – altså den fremadrettede efterforskning?

Hvorfor er kriminalitet på nettet steget?

Det er den naturligvis, fordi flere borgere anmelder tyveri på nettet. Sikker for di handlen på nettet stiger. De forurettede anmelder forholdet til politiet, og qua deraf er der et journalnummer på anmeldelsen. Kriminaliteten på nettet stiger, fordi den anmeldes af borgeren, og

fordi disse sager ikke er betinget af, at politiet skal ud og være opsøgende i deres arbejde.

Så nej, kriminaliteten er ikke faldet, men man måler, hvad man har valgt at måle.

Hvis man burde måle noget, så burde man måle borgernes tilfredshed med politiet.

Efterforskningsafdelingerne plages i tiden af sagsbehandlingstider opsat efter politisk ønske, hvor man fokuserer på hurtig sagsbehandling. Det drejer sig om de såkaldte VVV-sager: Vold, Våben og Voldtægt – grimme og ubehagelige forbrydelser, som vi gerne vil bekæmpe og efterforske.

Problematikken ligger i, at vi – politifolk, politiledere og øverste ledelse – hele tiden skal have fokus på tidsforbruget og ikke i samme grad på fagligheden. Det øgede fokus på sagsbehandlingstiden er heller ikke særligt gavnligt for et i forvejen presset dansk politi. Det er dårligt for arbejdsmiljøet rundt om i landets politikredse. Hvis noget er 1. prioritet, hvad er så 2. og 3. prioritet?

Problemet omkring sagsbehandlingstider er et landsdækkende problem. Vi er for få politifolk til for mange opgaver. Det gælder i hele landet, og derfor overholdes tidsfristerne ikke.

Problemet er også, at når man fokuserer på ét område, så er der et andet, der kommer bagud. Er det rimeligt for de forurettede i andre

sagskategorier, at de ikke prioriteres i øjeblikket?

I dansk politi i dag hersker der en udpræget grad af frustration blandt de menige politifolk. Vi tror, meget af den frustration skyldes taltyranniet og den endeløse fokusering på opfyldelse af måltal, som hele tiden stjæler opmærksomheden fra det egentlige politiarbejde.

Med den frie patrulje, som næsten ikke længere eksisterer, kunne politiet ved sin blotte tilstedeværelse udfylde flere roller. Man kunne eksempelvis tilgodese trafikikkerheden, køre i villakvarter og holde udkig efter indbrudstyve eller eksempelvis køre patrulje i midtbyen og dæmpe gemytterne på en våd aften. Hvordan måler man det, og hvad kalder man det forebyggende arbejde, så det kan forstås i et talskema?

Man skulle i langt højere grad involvere politifolk, som har den relevante viden om sagens og dagens gang. Politifagligheden skal tilbage i politiet og til ledelsen, således lederen ikke blot er en administrator af tal og arbejdstidsregler.

Vi har brug for en ledelse, der i højere grad har frihed til at agere og varetage opgaver uden hele tiden at være styret fra centralt hold. Lederen, på alle niveauer, skal have ledelsesrum og skal turde at lede opad. Det kræver også politikere, der tør lade politi være politi og ledere være ledere.

Mere faglighed, mere fri ledelse, mere politi... ■

VÆRD AT VIDE

VI GRATULERER

25 ÅRS POLITI- OG STATSJUBILÆUM

1. JULI 2018

Ktfm./T Lene Veis,
Midt- og Vestjyllands Politi
Pa. Malene Skovgaard
Rittmeyer,
Midt- og Vestsjællands Politi

31. JULI 2018

Oass./T. Anja Egholm Skøtt,
Fyns Politi

25 ÅRS STATSJUBILÆUM

1. JULI 2018

Pa. Martin Rolighed,
Nordjyllands Politi
Pa. Henrik Evendorf Høy,
Sydsjællands og Lolland-
Falsters Politi
Pa. Mads Ivan Hvid Arensbach,
Sydsjællands og Lolland-
Falsters Politi

30. JULI 2018

Pa. Dennis Fruergaard,
Syd- og Sønderjyllands Politi

40 ÅRS POLITI- OG STATSJUBILÆUM

1. JULI 2018

Spkons. Lone Bo Justesen,
Rigspolitiet
Sekt.leder Niels Lars Bostrup,
Rigspolitiet

12. JULI 2018

Kons. Hanne Lang Pedersen,
Østjyllands Politi

40 ÅRS POLITIJUBILÆUM

(Tidligere afholdt statsjubilæum)

1. JULI 2018

Kons. Steen Helge Brix,
Midt- og Vestsjællands Politi

40 ÅRS STATSJUBILÆUM

1. JULI 2018

Sp.kons. Per Kilerik,
Rigspolitiet

2. JULI 2018

Ka. Steen Hansen Hyldborg,
Rigspolitiet

12. JULI 2018

Ka. Jan Ejler Helsinghoff,
Københavns Politi

50 ÅRS STATSJUBILÆUM

4. JULI 2018

Kons. Rudolf Skjødt,
Rigspolitiet

Billån med
**MEDLEMS-
FORDELE**

Få en ny bil for under 2.500 kr./md.

Er du medlem af Politiforbundet, kan du nu låne til en ny bil på ekstra gode betingelser. Her er ingen skjulte gebyrer eller ekstraordinære omkostninger - du betaler for oprettelse, og får en lav variabel rente på 2,95 % p.a.

Billån med medlemsfordele - 2.446 kr./md. før skat

- Løbetid: 84 måneder • Udbetaling: 44.000 kr. (20 %)
- Bilens pris: 220.000 kr. • Lånebeløb: 176.000 kr.
- Variabel rente: 2,95% p.a. • Debitor rente: 2,98% p.a.
- Samlede låneomkostninger: 185.510 kr. • ÅOP: 4,59%
- Samlet tilbagebetaling ekskl. udbetaling: 205.499 kr.
- Rentesatserne er variable og gældende pr. 1. januar 2018

Billån med medlemsfordele kræver almindelig kreditgodkendelse. Bilen skal kaskoforsikres. Udgifter til forsikring er ikke medregnet. Renten gælder ved oprettelse af nye billån samt ved overførsel af billån fra andre banker/finansieringsselskaber. Der er 14 dages fortrydelsesret på lånet.

BILLIGT BILLÅN - BEREGN NU

Beregn selv eller søg billån på: lsb.dk/politi

BILLIGT BILLÅN - RING NU

Ring: Ring 3378 1966 hvis du vil tale billån med en personlig rådgiver

Online: Gå på lsb.dk/politi og 'vælg book' møde. Så kontakter vi dig.





GOD SOMMER

Politiforbundet ønsker alle vores medlemmer en dejlig – og forhåbentlig solrig – sommer.

Mange af jer har valgt at holde ferie i en af Politiforbundets ferieboliger, og det er vi glade for.

Der er fortsat mulighed for at booke ind på nogle enkelte ledige uger fra uge 35 til uge 41.

Vi kan oplyse, at vi er i gang med at ændre reglerne for booking og lodtrækning for at gøre det endnu nemmere og mere fleksibelt for vores medlemmer at booke feriehusene.

Det vil vi oplyse nærmere om, når detaljerne er på plads.

Husk også, at næste lodtrækning for ferieboliger er i september.

Læs mere på www.politiforbundet.dk/medlemsinformation/ferieboliger.



DANSK POLITI

Udgives af Politiforbundet

Forside

Arkivfoto: Rigspolitiet

Redaktion

Nicolai Scharling, chefredaktør
Karina N. Bjørnholdt, journalist

Ansvarlig i henhold til Medieansvarsloven

Claus Oxfeldt

Layout

Gregorius DesignThinking
Tryk Stibo

Bladet udkommer 6 gange årligt.

Oplag 15.000 stk.

ISSN 0905-7498

Medlem af Dansk Fagpresse

Næste materialedeadline:

den 1. august

Redaktion og ekspedition

H.C. Andersens Boulevard 38,
1553 København V

Telefon: 33 45 59 00

E-mail: blad@politiforbundet.dk

www.politiforbundet.dk

www.dansk-politi.dk

Indlæg til DANSK POLITI

Skriv et kort indslag til Debatten og husk portrætfoto af dig selv.

Indlæg modtages kun pr. e-mail på adressen: blad@politiforbundet.dk

Undgå forkortelser.

Medsend gerne fotos – digitale billeder skal være i tiff eller jpg-format.

Anfør venligst stilling, navn og tjenestested.

Godkendte indlæg redigeres i det omfang, det er nødvendigt for redaktionen. Men forfatteren vil få besked derom.

Konsulentfirmaer – men hvorfor og hvordan?

TEKST NICOLAI SCHARLING, CHEFREDAKTØR

I denne udgave af **DANSK POLITI** er der et interview med en foreningsformand, som har forsøgt at grave sig frem til præcist, hvad der sker, når et konsulentfirma besøger en af politiets afdelinger, for efterfølgende at komme med bud på bedre og mere effektive arbejds-gange samt besparelspotentialer.

Jørgen Olsen hedder han, og afdelingen er Det Nationale Kriminaltekniske Center, NKC, og konsulentfirmaet det globale McKinsey.

Jørgen Olsen, der er formand for Rigspoliti-foreningen, er absolut ikke imponeret over det, han har fundet frem til.

Han kalder det uacceptabelt og amatør-agtigt.

Et udsagn, som selvfølgelig står for hans egen regning.

Det interessante er dog, at han faktisk har forsøgt at kortlægge præcist, hvordan McKinseys to udsendte folk brugte tiden i NKC. Og altså hvilke observationer de havde som grundlag for at finde frem til de 11,4 årsværk, som kan spares.

Ifølge foreningsformanden baserede hele rapporten sig på to konsulents observationer i samlet otte timer, fordelt på to afsnit, hvor de i henholdsvis 180 og 300 minutter havde brugt stopur til at time alle sags-gange.

Observationerne er også blevet brugt i forhold til at komme med bud på, hvordan andre NKC-afsnit kan arbejde mere effektivt. Altså dybt specialiserede afsnit med vidt forskellige sags-gange og sagstyper.

Staten har gennem de seneste år gjort flittigt brug af konsulentfirmaer til at trimme og reformere forskellige arbejdspladser og organisationer. Der er betalt mange, mange hundreder af millioner kroner for konsulenter-nes ekspertise.

Ofte har det efterfølgende mødt stor kritik blandt de ansatte, når konsulenternes anbefalinger skulle omsættes til virkelighed.

Derfor er der også et væld af følelser,

fordomme og frygt forbundet med besøg fra firmaer som McKinsey.

Ikke mindst for at deres modeller, grafer og tabeller vil medføre granatchok for service og faglighed.

Hvorvidt det er velbegrundet eller ubegrundet, skal jeg ikke kunne sige.

Men det er i hvert fald sikkert, at der mangler viden om arbejdsmetoderne og datagrundlaget for konsulentfirmaernes anbefalinger.

I hvert fald blandt de fleste ansatte. Er det fordi topledelse og politikere skal have et alibi for at gøre det hårde, og en undskyldning hvis det går galt, eller virker det faktisk?

Af samme årsag er debatten meget følelses-ladet.

Mig bekendt har ingen endnu gennem-trawlet præcist, hvad firmaerne gør, og hvordan de er nået frem til deres anbefalinger. Måske fordi man har været enten benovet eller skræmt over deres besøg.

De har ellers sat enorme aftryk på massevis af processer og besparelser i den offentlige sektor. Ikke bare i Danmark, men faktisk i hele den vestlige verden, og med standardise-rede modeller.

Derfor mangler vi også den reelle og kon-struktive debat.

Hvorfor er det overhovedet, at vi bruger konsulenthuse?

I stedet er det for eller imod. Enten troen på, at der i firmaernes anbefalinger gemmer sig guld og de vise sten. Eller det modsatte, at firmaerne er en virus, der nedbryder faglighe-den og skader servicen.

Sandheden er nok – som med så meget andet – et sted midt imellem. Men vi ved det ikke.

Den viden mangler, ligesom debatten, og dermed også sammenhængskraften og for-ståelsen for, hvorfor offentlige arbejdspladser skal effektiviseres eller driftsoptimeres med hjælp fra globale konsulentfirmaer.