

FORSKELLE:
Nordisk
sammenligning
af politital

LEDERTRIVSEL:
Fokus på ledelse
i København

PROFILERING:
Ikke bare humbug
fra Hollywood

NYT FRA POLITIFORBUNDET

Studiekredse:
Rekruttering,
spørgeskemaer
og trivsel

PET:
For kendt til
det her sted?

Politilederne:
Er vi sindssyge?

06/2022

DANSK POLITI

dansk-politi.dk

Ytringsfrihed eller -frygt:

**Næsten 2 ud af 3
politifolk frygter for
karrieren, hvis de
udtaler sig**



Er der reel ytringsfrihed for politifolk?



HEINO KEGEL
FORBUNDSFORMAND

Ytringsfrihed er en hjørnesten i vores demokrati. Alle har ret til at komme til orde og ytre sig. Det er en rettighed, som også gælder for politifolk og for alle offentligt ansatte. De har ret til at ytre sig om arbejdsforhold – som privatpersoner – og de kan frit sige deres mening, hvis de ønsker det. Men selvom der lovgivningsmæssigt er en ret til at ytre sig, er der desværre tegn på, at ytringsfriheden er under pres. Og det er bekymrende.

En temperaturmåling, foretaget blandt Politiforbundets medlemmer af deres oplevelser af ytringsfrihed, bekræfter denne tendens. Politifolk oplever måske ikke direkte censur, men problemet ligger begravet et andet sted. I selvcensuren. Og den er desværre udbredt. Målingen, som er besvaret af knap 1.200 politifolk, viser blandt andet, at 62 procent har lyst til at ytre sig om deres arbejdsforhold, men holder

sig tilbage af frygt for, at det vil få negative konsekvenser for deres karriere efterfølgende.

50 procent svarer også, at de enten selv har oplevet eller kender eksempler på, at det har fået konsekvenser for en kollega at ytre sig. Tallene taler desværre deres tydelige sprog. Og det er nedslående, bekymrende og udtryk for en dårlig kultur. En kultur, hvor man føler, at man skal holde sin mund, ellers har man udsigt til "ikke karriere-fremmende" foranstaltninger. Halvdelen af de adspurgte har hørt om eksempler, hvor en kollega har ytret sig offentligt og efterfølgende har fået at mærke, at det ikke var anset.

Der SKAL være plads til, at alle politifolk uanset charge kan fortælle om deres virkelighed – det er vigtigt. Det er en rettighed, vi skal værne om. Ytringsfrihed kan ikke gradbøjes.

Vi har brug for at høre politifolks faglige indsigt og erfaring, som man har fra sin egen afdeling og arbejdsplads

– og man skal kunne ytre sig uden fare for sanktioner fra arbejdsgiveren. Hvis politifolk holder viden om kritisable forhold for sig selv, er det ikke bare et problem for den enkelte kollega. Det er et demokratisk problem.

Man skal ikke føle sig truet til tavshed. Der er brug for forandring og et opgør med en skadelig kultur.

Og forandringen skal komme oppefra. Det er arbejdsgiveren, der skal skabe et tillidsfuldt rum og vise vejen. Det må ikke være frygten for arbejdsgiveren, der er den største hindring, og dermed udgør den største grund til at politifolk og andre offentligt ansatte sjældent ytrer sig om deres arbejde offentligt.

Der er et lovforslag på vej, som kan være med til at skubbe tingene i den rigtige retning, men der er ingen grund til at sidde på hænderne og vente imens. Lad os få igangsat en proces internt i politiet, hvor vi begynder at tale åbent og ærligt. Det er en udvikling Politiforbundet gerne vil fremme og samarbejde om.

Vi står på kanten til 2023 og venter i skrivende stund stadig på en ny regering og en ny justitsminister. Der bliver nok at kaste sig over. Der mangler politifolk, og vi oplever rekrutteringsudfordringer, og det forsvinder ikke af sig selv, nok snarere tværtimod. Ved seneste optag manglede man at besætte 20 procent af pladserne. Det kræver handling. Og med de små årgange og et pres på velfærdsuddannelserne er der mere end nogensinde behov for at styrke politiets basisuddannelse og få gang i den hårdt tiltrængte efter- og videreuddannelse. Evaluering af basisuddannelsen blev sat i gang i år og kører videre ind i 2023. Det var en fejl, da man forkortede uddannelsen, og nu er der en oplagt mulighed for at gøre det godt igen. Grib denne mulighed.

Politiforbundet fik i den netop overståede folketingsvalgkamp sat fokus

på behovet for mere politifaglighed. Vi skal væk fra rigid detailstyring og politiske diktater – men i stedet sætte politifagligheden fri og i spil. Men det er en svær kamp med en forkortet uddannelse og stort set ingen politiforskning til at underbygge vores pointer. I stedet bliver det de politiske ønskelister og enkeltsager, der kommer til at sætte retningen.

Jeg håber, den kommende justitsminister kan se, at der er et akut behov for en langsigtet plan for politiet, når han eller hun i det nye år indkalder til forhandlinger om det næste politiforlig.

Vi har brug for en plan, som tager

højde for og indser, at der er brug for flere ressourcer, mere og bedre uddannelse, forskning og fokus på faglige løsninger. Det kunne være opløftende, hvis politikerne, som skal forhandle det kommende politiforlig, ville lytte til politifagligheden, så vi ikke står præcis samme sted næste år.

Med det vil jeg sige tak for året, der er gået og for det fantastiske arbejde, som alle kolleger har leveret i endnu et krævende og svært år.

Jeg ønsker dig og din familie en rigtig glædelig jul og et godt nytår. ■

”

Der er brug for forandring og et opgør med en skadelig kultur. Og forandringen skal komme oppefra. Det er arbejdsgiveren, der skal skabe et tillidsfuldt rum og vise vejen.

Er ytringsfriheden under pres i dansk politi?

En ny måling, besvaret af knap 1.200 politifolk, viser en høj grad af selvcensur.

62 procent har rent faktisk lyst til at ytre sig offentligt om arbejdsforhold, men holder sig tilbage af frygt for konsekvenserne. 75 procent frygter, at deres ledelse vil tage det ilde op, hvis de udtaler sig om deres arbejde.

- Tallene viser et kæmpestort problem med selvcensur i politiet, som jeg mener bør læses med voldsom bekymring af ledelsen, som har et ansvar for at fremme en kultur, hvor man tør tale frit, siger Karina Lorentzen Dehnhardt, mangeårig retsordfører for SF.

Politiforbundets formand, Heino Kegel, er enig og kalder selvcensuren for et demokratisk problem. Politilederforeningens formand, Heine Hansen, opfordrer de øvre niveauer i politiet til at gå forrest og vise, at man kan tale om alting.

Rigspolitiets HR-direktør, Lene Vejrum, udtaler, at hun oplever en ret åben dialog i politiet, både internt og eksternt, og at alle ansatte i dansk politi naturligvis har ytringsfrihed.

14

28



34



38



38



»

Der er enormt meget fokus på ledelse og litteratur om ledelse, eller hvordan man udøver ledelse, udvikler ledelse og uddanner ledere. Men søger man efter litteratur og forskning om ledertrivsel, så er der næsten intet. Det er påfaldende!

Nathalie Skovgaard,
chefkonsulent,
Københavns Politi

Indhold

6 Nordiske politistyrker:
Samme udfordringer – men også væsentlige forskelle

12 Kort Nyt

14 Politifolk undlader at ytre sig af frygt for konsekvenserne

19 Rigspolitiet: - Jeg oplever faktisk, at vi har en ret åben dialog i politiet – både internt og eksternt

21 Politilederforening: - Som leder har man ansvar for at vise, at man godt må og kan udtale sig

22 Retsordfører: - Et kæmpe problem med selvcensur i politiet

26 Forbundsformand: - Vi skal nedbryde en dårlig kultur i politiet

28 Københavns politi sætter fokus på ledertrivsel

30 - Trivsel skal måles på andet end sygefravær

31 Sådan kan Politiets Online Politi bistå politikredsene

32 Redaktørens farvel:
Pas godt på politiet

34 Profilerings: Ikke humbug, men et meget brugbart værktøj baseret på forskning og data

37 Kort Nyt Bøger

38 Politihistorie:
Drabet uden motiv



FOTO: ANNA-KARIN NILSSON



FOTO: FINSK POLITIFORBUND

Nordiske
politistyrker:

Samme udfordringer

- men også væsentlige
forskelle



TEKST NICOLAI SCHARLING

Der er markant forskel i geografi, løn, kønssammensætning, uddannelsesniveau og akademisk tilgang. Ellers ligner de nordiske politikorps hinanden, og udfordringerne er stort set de samme:

Manglende ressourcer, den voksende cybercrime og problemer med at rekruttere.



F

or 10 år siden lavede de nordiske politiblade en sammenligning af de forskellige landes politistyrker i tal. Nu har vi forsøgt at lave en opdatering. Der er ikke tale om en videnskabelig undersøgelse. Sammenligningen er baseret på oplysninger og tal indhentet for de enkelte landes politifagblade og indsamlet af journalist Emma Enestrøm fra svenske Polistidningen. Bidragsydere er redaktør Erik

Inderhaug fra Politiforum i Norge, redaktør Sari Haukki fra det finske politiblade, medarbejdere i det islandske politiforbund, Nicolai Scharling, chefredaktør for DANSK POLITI, og Emma Enestrøm fra Polistidningen.

Vokseværk

Indbyggertallene er steget, og politistyrkerne er vokset. Det er overordnet set den mest gennemgående forandring, siden de nordiske politiblade i 2012 lavede en sammenligning af de forskellige landes politikorps og organisation i tal.

Der er mange ligheder, men også en række forskelligheder. Mest tydeligt er forskellen på antallet af mænd og kvinder i de forskellige landes politistyrker, hvor Danmark, Island og Finland har cirka en femtedel kvindelige politifolk mod Sverige og Norge, hvor mere end hver tredje politiuddannede er kvinde.

Når det kommer til rekruttering af kvindelige politiledere, er Danmark dog endnu mere bagud med mellem 7-8 procent mod 30 procent i Sverige og 25 procent i Norge.

Det skal dog påpeges, at det procentvise antal kvinder blandt danske politifolk faktisk er fordoblet i perioden.

Vi tæller eleverne med

En sammenligning kan være svær og skal tages med et gran salt. Eksempelvis er Danmark så vidt vides det eneste af landene, som medregner alle politistuderende i styrketallet. Det vil sige, at den danske politistyrke på 11.450 politifolk indeholder mange, som i virkeligheden sidder på skolebænken. De svenske og norske opgørelser tæller derimod kun færdiguddannede politifolk og er tilmed fraregnet politifolk på orlov. Modsat det danske tal.

Sammenligningen er derfor tilstræbt, men alligevel baseret på forskelle.

Lønforskelle

Det samme gælder sammenligning af lønniveau, hvor der er omregnet til danske kroner, men ikke taget højde for forskellige skattegrundlag, reel købekraft, samt at forskellige tillæg gør det svært præcist at udregne lønninger. I hvilket omfang, de øvrige landes politilønninger er opgivet uden tillæg og med forbehold for individuelle og geografiske tillægssforskelle, er ukendt. Tallene for lønniveauet i de øvrige lande kan være noget højere.

Det er altså et overordnet og anslået tal i sammenligningen, som mere er et fingerpeg med mange forbehold end en facitliste. Derfor er der også angivet tre gennem-

ger simpelthen kræver et lettere sam-
ser, nyde
vi kan
Hart
I 2012 lavede de nordiske politifagblade også en sammenligning. Dengang skrev DANSK POLITI følgende om de danske tal og forhold for politifolk. Det skal dog påpeges, at lønnen dengang er opgjort ud fra en ældre politistyrke, og dermed et højere anciennitet til at trække gennemsnittet op, samt at der er medregnet flere tillæg end i 2022-tallet, som ud fra samme principper vil være noget højere.

FAKTA DANSK POLITI:

Ansatte

10.800 politifolk.

I alt beskæftiger politiet cirka 14.000 ansatte, herunder jurister, anklagere, økonomer, administrative, pedeller, chauffører og en lang række andre faggrupper.

Godt 10 procent af politifolkene er kvinder.

Antal indbyggere i Danmark:

5,6 millioner = 1 politi pr. 516 indbyggere.

Løn

Gennemsnitsløn

Cirka 30.000 danske kroner.

Dertil kommer tillæg blandt andet ved skiftetjeneste, som betyder omkring 3.000 kroner ekstra. (Lønnen er anciennitetsbaseret - da gennemsnitsalderen i politiet er 50 år, vil gennemsnitslønnen også være højere).

Danske politifolk er tjenestemænd, det betyder, at staten ved siden af afsætter 15 procent til pension under favorable vilkår.

Gennemsnitsløn for alle faggrupper (Danmarks Statistik):

Kvinder: 33.600 danske kroner (inklusive alle tillæg og pension).

Mænd: 39.700 danske kroner (inklusive alle tillæg og pension).

16 DANSK POLITI nr.01 2012

snitslønniveauer for danske politi, nemlig de tre største grupper, og det er cirkatal.

Umiddelbart ser det ud til, at danske politifolk er de marginalt bedst lønnede. Men tilføjer man skatter, afgifter og den reelle købekraft i udregningen, vil fordelingen nok være anderledes.

Aldersfordelingen har meget at sige for lønniveauet i alle landene. I Danmark er gennemsnitsalderen faldet en del de senere år og er nu næsten 41 år.

Danmark er gået en anden vej

Påfaldende er det også, at Danmark og Sverige siden sidst har forkortet politiuddannelsen. Danmark har ligefrem haft en akademisk bacheloruddannelse i en kortere periode, men afskaffet den igen, og har nu, med udtagelse

ene ikke har lad os blive
dannede. Det er et faresignal, som
n skrive os bag øret, siger Claus
mann.

...egen gavn, men også til
at påvirke og løfte syd for os, fastslår
Hartmann. ■



Uddannelse

Uddannelsen finder sted på Politiets
Uddannelsescenter i Brøndby (fra 2014 som
Uddannelsesbachelor).

Uddannelsen varer tre år og er sammensat
af:

1: Skoleophold i cirka 8 måneder på
skolen.

2: Praktik i cirka 7 måneder i en
kommune.

3: Skoleophold i cirka 6 måneder på
skolen.

4: Praktik i cirka 7 måneder i en
kommune.

5: Skoleophold i cirka 8 måneder på
skolen med 8 ugers eksamensprojekt

Indtil 2011 har alle politielever fået uddan-
ningsstøtte i stedet for løn. Det vil sige
10.000 kroner om måneden i skoleperioden,
og 20.000 kroner i praktikperioden
(modul 2 og modul 3).

Urustning

Primært Koch USP Compact 9mm.

Udrustning i bæltet

Tjenestepistol, ekstra magasin, håndjern,
peberspray, radio, stav, lommelygte og mul-
tivarbejdstøj.

Pensionsalder

Pensionsalderen i Danmark er 65 år, men
politifolk har en lavere pensionsalder på 63
år, med mulighed for at gå på pension allere-
de som 60-årig. Siden 2011 er der dog sket
forringelser i form af fradrag i pensionen,
så det ikke længere kan betale sig at gå før
63 år. Det er desuden blevet muligt for poli-
tifolk at fortsætte i tjenesten efter det 63.
år. Fra 2019 hæves politiets pensionsalder
løbende til 64 og 65 år.

Politiforskning

Forskning finder sted på Politiets Videns-
center i Brønby i tilknytning til Politiets
Uddannelsescenter. Forskningen startede i
2007 og er noget nyt i dansk politi.

Biler

Primært Ford Mondeo, Skoda Superb og VW
Passat.

FOTOS: FINSK POLITIFORBUND



af Island, den korteste politiuddannelse. Norsk politi har
bacheloruddannelse, svenskerne kæmper for at få det,
og Finland har fået det. Derfor har dansk politi ikke som
sådan egen politiforskning.

I forhold til brug af forskning, uddannelse, viden og
mulighed for merit kan man sige, at Danmark er gået
baglæns, mens de øvrige lande er gået fremad siden
sidst. Det er i hvert fald sådan, reaktionen er fra de øvri-
ge nordiske lande om den danske udvikling.

Reformer i Norge og Sverige

Siden sidst har både Sverige og Norge haft to politireformer.

Begge steder med en del kaos til følge, og i Sverige
ligefrem en række år siden gennemførslen i 2015, hvor
der decideret er blevet talt om politikrise.

I Norge lavede politiet en såkaldt nærhedsreform, hvor
man skar antallet af politidistrikter ned og centraliserede.
Lige siden har kritikken blandt norske politifolk især
gået på, at nærheden til borgerne er gået fløjten.

Cybercrime og timemangel

Når man kigger på udfordringerne, er de stort set ens i
alle lande. Det handler primært om ressource- og time-
mangel samt den voksende udfordring med cybercrime.
Desuden har flere lande udfordringer med at rekruttere
politifolk.

Særligt slemt ser det ud i Sverige, hvor politiet i flere
år har haft svært ved at fylde uddannelsespladserne og
har oplevet, at mange politifolk er søgt væk i utide. ■



Nordiske lande i tal

Bidragydere fra de enkelte lande:

Emma Enestrøm, journalist Politidningen, Sverige
Redaktør Erik Inderhaug fra Politiforum i Norge,
Redaktør Sari Haukki, Finland,
Medarbejdere i det islandske politiforbund,
chefredaktør Nicolai Scharling, DANSK POLITI

Antal indbyggere

Sverige: 10.512.800

Finland: 5.550.000

Norge: 5.455.600

Island: 368.800

Danmark: 5.857.000

Antal politifolk

Sverige: 22.060 (civile 12.930)

Finland: 7.500 (civile 2.580)

Norge: 11.570 (civile 6.720)
(årsværk pr. 31. August 2022)

Island: 760

(heraf er 85 kortuddannede for at løse akut politimangel) (civile 280)

Danmark: 11.450

(inklusive 150 politifolk på Grønland og Færøerne, samt alle politistuderende) (civile 6.300)

Politiæthed:

Antal indbyggere pr. politiuddannet

Sverige: 477

Finland: 740

Norge: 470

Island: 486

Danmark: ca. 560

(fraregnet politistuderende)

Danmark alt inklusivt: ca. 515

Politiæthed:

Antal kvadratkilometer pr. politiuddannet

Sverige: 24

Finland: 45

Norge: 33

Island: 136

Danmark: 4

(fraregnet Grønland og Færøerne samt de politiansatte i begge politikredse)

Politifolk:



Fordeling af mænd/kvinder

Sverige: 66 % mænd / 34 % kvinder

Finland: 78,7 % mænd / 21,3 % kvinder (september 2022)

Norge: 65 % mænd / 35 % kvinder

Island: 79 % mænd / 21 % kvinder

Danmark: 80 % mænd / 20 % kvinder

Politiledere:



Fordeling mænd/kvinder

Sverige: 70 % mænd / 30 % kvinder

Finland: 84,1 % mænd / 15,9 % kvinder

Norge: 75 % mænd / 25 % kvinder

Island: Ikke oplyst

Danmark: 92,9 % mænd / 7,1 % kvinder (forår 2022)

Gennemsnitsalder for politifolk

Sverige: 42,4 år

Finland: 43 år

Norge: 40,6 år

Island: 28,4 år

(for politifolk i beredskabet)

Danmark: ca. 41 år

Politiuddannelse:

Længde

Sverige: 2,5 år

Finland: 3 år

Norge: 3 år

Island: 2 år

Danmark: 2 år og 4 måneder

Antal uger med praktik under uddannelsen

Sverige: 6 måneder

Finland: 12 måneder

Norge: 12 måneder

Island: 6 måneder

Danmark: 8 måneder

Er politiuddannelsen en akademisk eksamen?

Sverige: NEJ, men det er muligt at omregne eksamen, så den kan bruges på andre uddannelser.

Finland: JA, en bachelor.

Norge: JA, en bachelor.

Island: JA, politiuddannelsen giver mulighed for akademisk eksamen ved et års ekstra frivillige studier.

Danmark: NEJ, politiuddannelsen var kortvarigt en bacheloruddannelse, men blev for seks år siden lavet om til en kortere uddannelse uden merit.

Startløn i danske kroner pr. måned

Sverige: ca. 19.000 kroner

Finland: ca. 19.200 kroner

Norge: ca. 23.800 kroner

Island: ca. 22.250 kroner

Danmark: ca. 28.000 kroner

Gennemsnitsløn i danske kroner pr. måned (uden tillæg)

Sverige: 32.100 kroner

Finland: 31.500 kroner

Norge: 32.600 kroner

Island: 25.400 kroner

Danmark: Gennemsnitsløn uden pension og særlige tillæg:

Politibetjent (under 7 års anciennitet) = ca. 28.000 kroner

Politiassistent (7-12 år) = ca. 34.000 kroner

Politiassistent 1. (+12 år) = ca. 36.500 kroner

Pensionsalder

Sverige: Kan gå på pension, når man er fra 62 til 67 år.

Finland: Den almene pensionsalder er fra 65 år.

Norge: Fra 57 til 67 år afhængig af den enkeltes tilstand. Visse tjenester har

særlige begrænsninger, som giver mulighed for pension fra 57 år.

Island: Fra 65 år.

Danmark: Politifolk kan gå fra de er 60 år mod modregning, fra 63 år med 1 procent i modregning, og først fra folkepensionsalderen (pt. 67 år) uden modregning.

Politifolks organisationsgrad (procentuelle antal medlemmer af det nationale politiforbund)

Sverige: 91%

Finland: 94 %

Norge: 98%

Island: 100%

Danmark: 99,9%

Tjenestevåben: Fabrikat

Sverige: Skifter i den kommende periode fra Sigsauer til Glock

Finland: Glock eller Heckler & Koch

Norge: Heckler & Koch, men skifter fra 2023 til Glock

Island: Ubevæbnet, men kan få adgang til Glock

Danmark: Heckler & Koch



ECV: Strømpistol

Sverige: Ja

Finland: Ja

Norge: Ja

Island: Nej, men kommer

Danmark: Nej



Køretøjer

Sverige: Volvo og Volkswagen

Finland: Skoda, Mercedes-Benz Vito, Volkswagen Transporter

Norge: Volvo, Mercedes-Benz

Island: Volvo, Ford, Skoda og Kia. I svært terræn benyttes Toyota Land Cruiser, Ford Explorer eller Nissan Patrol

Danmark: Volkswagen Passat (fra årsskiftet også Mercedes-Benz)



Politiets organisation i de enkelte lande

Sverige: 7 politiregioner + 8 nationale afdelinger med HR, Økonomi, kommunikation, retsmedicin m.m.

Finland: Polisstyrelsen er politiets centrale embedsværk, som leder og styrer den operative politivirksomhed. Den lokale politivirksomhed består af 11 politidistrikter. Dertil kommer 2 nationale enheder: Central-kriminalpolitiet og Politihøjskolen.

Norge: 12 politidistrikter og 10 andre enheder underlagt Politidirektoratet.

Island: 9 selvstændige politidistrikter og et nationalt distrikt – Politikommission.

Danmark: 12 politikredse med egen politidirektør, samt Grønland og Færøerne, der også har egen politidirektør. Tre nationale enheder: Rigspolitiet med rigspolitchefen, National Enhed for Særlig Kriminalitet (NSK) samt og Politiets Efterretningstjeneste (PET).

Rigspolitchef

Sverige: Anders Thornberg

Finland: Seppo Kolehmainen

Norge: Marie Benedicte Bjørnland

Island: Sigríður Björk Guðjónsdóttir

Danmark: Lene Frank (fungerende, mens Thorkild Fogde er suspenderet og undersøges i forbindelse med mink-sagen)

Forbundsformænd

Sverige: Katharina von Sydow (nyvalgt 2022)

Finland: Jonne Rinne

Norge: Unn Alma Skatvold (nyvalgt 2022)

Island: Fjöllnir Sæmundsson

Danmark: Heino Kegel (nyvalgt 2021)

Kønsfordeling i hovedbestyrelsen/ forbundsbestyrelsen

Sverige: 5 kvinder / 6 mænd

Finland: 5 kvinder / 16 mænd

Norge: 4 kvinder / 5 mænd

Island: 2 kvinder/ 14 mænd

Danmark: 2 kvinder (den ene politiuddannede) / 21 mænd (alle politiuddannede)

De enkelte landes største politi-udfordringer i følge deres politiforbund

Sverige: Vold og skyderi i forbindelse med bandegrupperinger, som er vokset og har sat rekord gennem de senere år. Mangel på politifolk og behov for udvidelse af politistyrken. Manglende rekruttering og lavt optag på politiuddannelserne, og mange politifolk som i de kommende år vil gå på pension. Stor utilfredshed med lønvilkår og arbejdsmiljø blandt politifolk.

Norge: Beredskabet: Mangel på ressourcer og kapacitet til at håndtere daglige indsatser og kriminalitetsbekæmpelse.

Finland: Gennemgående mangel på ressourcer, som har presset politiet i flere år, samt kortsigtet planlægning og finansiering. Politiet må årligt søge midler fra tillægsbudgetter, hvilket påvirker mulighederne for at planlægge. Resultatet er, at politifolk oplever nedslidning, og at der er en række områder, hvor opgaver ikke løses.

Island: Organiseret kriminalitet og cybercrime.

Danmark: Manglende ressourcer og manglende langtidspanlægning. For få politifolk (Politiforbundet ønsker 15.000 politifolk i 2033, altså 3.500 flere politifolk end i dag). Dertil kommer manglende efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling af politifolk. For kort uddannelse (Politiforbundet ønsker en længere og akkrediteret politiuddannelse). Andre udfordringer: Rekrutteringsproblemer, for meget politisk detailstyring samt målkrav, stort efterforskningsmæssigt efterslæb inden for it- og økonomisk kriminalitet, moralsk stress og nedslidning af politistyrken. ■



Fik du læst

Energikrise:

Grønne tiltag,
hvide fingre og
rødgloedende udgifter

Der er energikrise i Europa. En kombination af utilregneligt vejr, nedlukning af atomkraftværker og manglende russisk gas som følge af krigen i Ukraine har medført mangel på energi. Konsekvensen er rekordhøje priser på el, varme og brændstof. Samtidigt buldrer inflationen derudaf og presser priserne på blandt andet dagligvarer i vejret.

Energikrisen kan også mærkes i landets politikredse, selvom politiet jo langt fra er den "branche", der er hårdest ramt. DANSK POLITI har indhentet oplysninger fra flere forskellige kredse omkring den aktuelle situation. Det generelle billede viser forventede øgede udgifter til brændstof, el, vand og varme på 20-30 procent i forhold til 2021. Mange steder tænkes der derfor i energisparende tiltag og -adfærd.

Siden 1. oktober er temperaturen desuden blevet sænket til 19 grader i alle offentlige bygninger, herunder alle landets politistationer og i retsbygninger. Generelt forlyder det fra kredsene, at medarbejdere tager temperatursænkningen med godt humør og ekstra trøjer. ■

Læs hele artiklen på dansk-politi.dk

Søges:

Effekter fra politimissioner til FN Museet

Dansk politis internationale indsats er udstillet i FN Museet i Frøslevlejren. På museet, der drives udelukkende ved frivillig og støttemedlemmers indsats og bidrag, er der udstillet historie og genstande fra danske militære- og politioperationer rundt om i verden – fra FN-udsendelser til nutidens udsendelser.

- Politiets udstilling er vigtig for at dokumentere vores indsats gennem tiderne, og bidrag i form af fotos og andre effekter fra politifolks udsendelse er mere en velkommen, og nødvendige for at dokumentere politiets indsats før og i fremtiden, siger formand Stig Ødorf, der er pensioneret fra politiet.

Han har været formand for museets bestyrelse siden 2022, og er i øvrigt den første af slagsen med baggrund i politiet frem for i Forsvaret. Forinden har han i otte år været bestyrelsesmedlem og har arbejdet for at styrke politiets tilstedeværelse i museet.

- Med min position som formand kan jeg nu gøre en endnu større indsats, men det vil kræve støtte fra tidligere udsendte politifolk og nuværende. Så har i nogle gode billeder eller effekter, som I gerne vil have udstillet, så kontakt mig meget gerne, lyder opfordringen fra Stig Ødorf. ■

Læs mere om museet og dets virke på fnmuseet.dk

San Francisco: Politiet må bruge "dræber-robotter" i ekstreme situationer

Robotter, udstyret med sprængstoffer, må under ekstreme omstændigheder tages i brug af politiet i San Francisco (SFPD). Det har byens tilsynsråd besluttet.

SFPD fortæller til BBC, at de i øjeblikket ikke ejer nogle af disse "dræber-robotter", men at man kan forestille sig, at de fremadrettet vil blive anvendt i situationer, hvor man skal nedbryde en form for befæstning, hvor voldelige, bevæbnede eller på andre måder farlige gerningspersoner gemmer sig.

- Robotterne kan bruges til at uskadeliggøre eller desorientere farlige mistænkte, som udgør en risiko for andres menneskers liv, siger en talsmand for SFPD.

Modstandere af robotterne mener, at de kan føre til en yderligere militarisering af politistyrken, mens fortalere pointerer, at robotternes dødbringende magt kun vil blive brugt, når alle andre de-eskaleringsmuligheder er udtømte.

Robotterne er allerede i brug i andre dele af USA.

Kilde: BBC

FOTO: FONNELAND FOTO



Hvorfor skyder politiet ikke oftere?

Ovenstående spørgsmål skal et forskningsprojekt undersøge i norsk politi. De norske politifolk affyrer nemlig meget sjældent deres tjenestevåben i sammenligning med deres nordiske kolleger, selvom lovhjemmelen i situationen har været til stede.

Målet med det norske forskningsprojekt er at identificere, hvad der spiller ind i beslutningen, når politifolk står i væbnede konfrontationer, og altså ikke vælger at skyde men at løse konflikten på en anden måde. Fremadrettet kan den indsamlede viden bruges i uddannelsen og træningen af de norske politifolk.

Det er den norske Politihøgskole og Universitetet i Stavanger, der står bag forskningsprojektet. ■

KILDE: POLITIFORUM.NO



Julequiz: Vind en drikkeflaske og en mulepose

Julen er hjerternes og quizzernes tid. Også her i DANSK POLITI.

Svar på de tre spørgsmål og send dine svar til blad@politiforbundet.dk inden den 31. december 2022.

Herefter trækker vi en heldig vinder af en Eva Solo Go Thermo flaske samt en mulepose fra Politiforbundet.

Et lille tip: Svarene kan findes ved at læse bladet.

God fornøjelse!

1. Ytringsfrihed: Hvor mange procent frygter, at deres ledelse vil tage det ilde op, hvis vedkommende udtaler sig om sit arbejde, ifølge en temperaturmåling foretaget af DANSK POLITI?
2. Findes der særlige regler for ansatte i PET i forhold til, hvor offentligt kendte de må være på for eksempel sociale medier, når de arbejder i den hemmelige tjeneste?
3. Er det dansk, finsk, svensk, norsk eller islandsk politi, der procentvis har flest kvinder i politistyrken?



Politifolk undlader at ytre sig af frygt for konsekvenserne

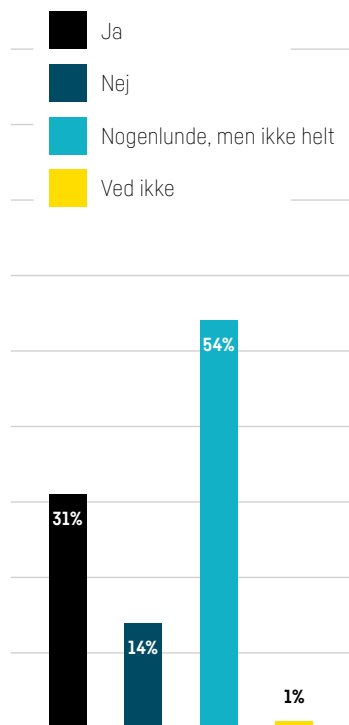
TEKST STINE SVARRE GAARDHØJ

FOTOS JAKOB BOSERUP

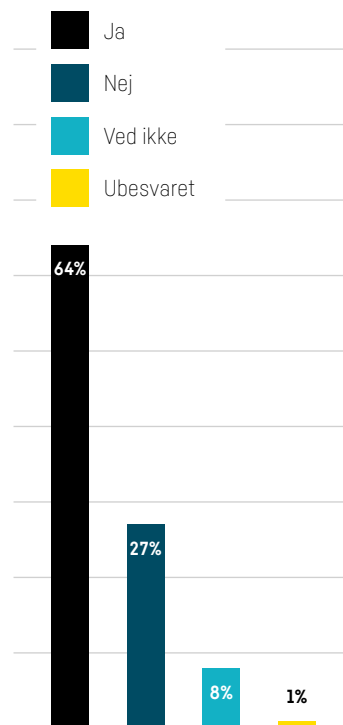
En temperaturmåling besvaret af knap 1.200 af Politiforbundets medlemmer viser, at 62 procent af politifolkene ikke har lyst til at ytre sig offentligt om deres arbejdsforhold, men holder sig tilbage af frygt for, at det vil påvirke deres karriere negativt. **To ud af tre politifolk kender ikke eller har ikke helt styr på deres rettigheder, når det kommer til at ytre sig offentligt om deres arbejdsforhold.** Og halvdelen angiver, at de kender til sager, hvor det har haft negative konsekvenser at ytre sig. Besvarerne lægger sig tæt op ad lignende undersøgelser om offentligt ansattes ytringsfrihed og bekræfter en tendens med selvcensur.



Kender du dine rettigheder omkring, hvad du må ytre dig om som ansat i politiet?



Oplever du det som problematisk, hvis der er grænser for din ytringsfrihed som privatperson?



Fakta om temperaturmålingen:

Spørgeskemaet er sendt ud via Politiforbundets lokale foreningsformænd til alle medlemmer. Der er kommet 1.158 besvarelser. Målingen er lavet som en temperaturmåling for at undersøge tendenser og opfattelser blandt Politiforbundets medlemmer omkring ytringsfrihed i politiet. Målingen er ikke en videnskabelig undersøgelse. Spørgeskemaet blev sendt ud via analyseværktøjet Defgo den 15. november og sluttede den 24. november 2022. Besva-

relserne findes samlet i en rapport på dansk-politi.dk.

Besvarelserne fordeler sig demografisk således:

- 18 procent kvinder
- 82 procent mænd
- 81 procent er politibetjent eller politiassistent
- 11 procent er ledere
- 3 procent er politistuderende
- 5 procent har en anden titel eller funktion





En ny måling besvaret af 1.200 politifolk, svarende til 10 procent af politistyrken, viser, at der udøves en høj grad af selvcensur blandt politifolk. To ud af tre kender ikke til fulde deres grundlæggende rettigheder om, hvad de præcist må eller ikke må udtale sig om som privatperson som offentligt ansat. Derudover viser undersøgelsen, at 62 procent rent faktisk har lyst til at ytre sig offentligt om arbejdsforhold, men holder sig tilbage af frygt for konsekvenserne. 75 procent frygter, at deres ledelse vil tage det ilde op, hvis de udtaler sig om deres arbejde.

Samme tendens blandt andre offentligt ansatte

Temperaturmålingen bekræfter tendensen fra Ytringsfrihedskommissionens rapport fra 2020, og er en problematik som også Fagbevægelsens Hovedorganisation kan berette om. Her viser tallene nemlig, at hver anden offentligt ansat er bange for at ytre sig og bruge sin grundlovssikrede ret til at fortælle om kritisable forhold på sit arbejde. Der er en lige linje fra disse undersøgelser til udsagnene i temperaturmålingen blandt politifolk. Offentligt ansatte vælger ikke at ytre sig om kritisable forhold i deres arbejde, da de frygter advarsler, tjenstlige samtaler, at blive beskyldt for at være illoyale, at få frataget opgaver, og i værste tilfælde frygter man at få en fyreseddel.

Ikke karrierefremmende at udtale sig kritisk

Mange af kommentarerne i målingen bekræfter tendensen. En skriver: "Det er primært de uskrivne konsekvenser, som afholder en fra at ytre sig. Bevidstheden om,

at ledelsen altid kan flytte en til en uattraktiv stilling, hvis man gør sig upopulær, samt viden om, at de også benytter sig af det."

En anden bekræfter samme opfattelse: "Det er ikke særligt karrierefremmende at udtale sig kritisk om ledelsen eller nogle af de beslutninger, der bliver taget. Hverken offentligt eller til møder, hvor de deltager. Det er alment kendt."

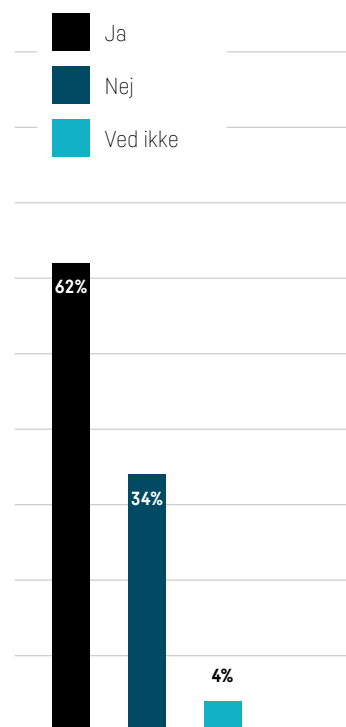
Selvcensur i politiet?

Der er et overvældende flertal, der mener, at det er vigtigt, at man i politiet på alle niveauer kan fortælle offentligheden, hvis der er forhold i politiet, som er kritisable eller forkerte. To ud af tre har oplevet at have lyst til at fortælle om sine arbejdsforhold, men har holdt sig tilbage af frygt for, hvordan det vil blive modtaget. 75 procent frygter, at det vil få negative konsekvenser, hvis de ytrer sig offentligt om forhold i politiet, hvilket bliver underbygget af, at 60 procent er enige i, at de helst vil være anonyme, hvis de eksempelvis skal udtale sig i deres eget fagblad.

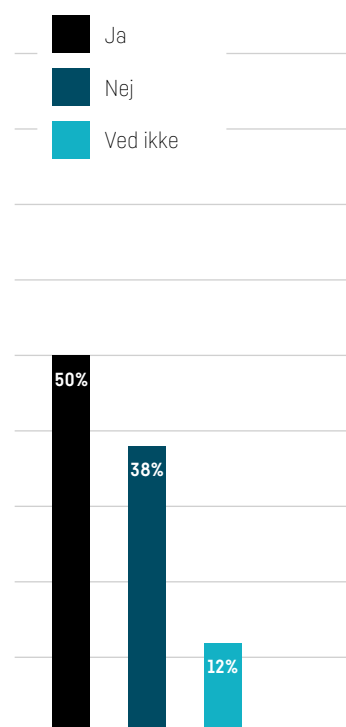
Et "rap over nallerne"

"Det er min klare opfattelse, at hvis man ytrer sig offentligt om forhold i politiet, og det ikke er blevet godkendt af en leder eller højere sted, så har det konsekvenser for dig som person og som medarbejder. Og det kan godt være, at der ikke officielt må være det, men det er set før, at medarbejdere, der er gået imod ledelsen eller har ytret sig om kritisable forhold, ikke er blevet forlænget i deres stilling, ikke fik den stilling de søgte eller er blevet placeret andre steder mod sin egen vilje – som et slags rap over nallerne.", skriver en af deltagerne i undersøgelsen.

Har du oplevet at have lyst til at fortælle om dine arbejdsforhold, men holder dig tilbage af frygt for, hvordan det vil blive modtaget?



Har du selv oplevet eller kender du til eksempler på, hvor det har fået konsekvenser for en kollega at ytre sig om arbejdsforhold offentligt?





Forbliver tavs af frygt for sin ledelse

Der er 75 procent af de cirka 1.200, som har svaret, der frygter, at deres ledelse vil tage det ilde op, hvis de udtaler sig om deres arbejde. "Kritik af arbejdsforhold i det offentlige tages mildt talt meget ilde op af politiledelsen. Derfor vælger jeg altid uden undtagelse at forblive passiv og tavs, hvilket begrænser min ytringsfrihed.", skrives der i en af de mange kommentarer til undersøgelsen.

Holder sig tilbage på sociale medier

85 procent er meget bevidste om, hvad de skriver om deres arbejde på sociale medier. 65 procent føler, at de er direkte begrænset i, hvad de kan skrive og lægge ud på sociale medier på grund af deres arbejde. Der er en usikkerhed blandt de adspurgte om, hvad de som offentligt ansatte og som polititjenestemænd må udtale sig om. En af kommentarerne bekræfter denne tendens:

"Jeg tror generelt, at ufatteligt mange undlader at udtale sig kritisk på sociale medier, i offentligheden osv., fordi man ikke kan gennemskue reglerne, og samtidig frygter man konsekvenserne, hvis udtalelserne falder en leder for brystet. Man vil ikke risikere sin eventuelle drømmestilling blot for at kommentere på Facebook fx. Og derfor undlader man i mange tilfælde at gøre dette."

På spørgsmålene om, hvilke regler man har for kommunikation, gives der et indtryk af, at der er en del usikkerhed. 60 procent svarer, at de ikke ved, om der eksisterer et action card for kommunikation, og en ud af fire ved ikke, om der er nogen regler for kommunikation. ■





Det siger politifolkene i målingen

”

Den stil øverste ledelse lægger for dagen her i kredsen, gør i hvert fald ikke, at jeg ville have lyst til at udtale mig offentligt i fx et medie. Jeg er helt overbevist om, at det ville opfattes som illoyalt og ”noteret”.

”

Det er primært de uskrevne konsekvenser som afholder en fra at ytre sig. Bevidstheden om, at ledelsen altid kan flytte en til en uattraktiv stilling, hvis man gør sig upopulær, samt viden om at de også benytter sig af det.

”

Diverse ytringer tages ofte ilde op og fører til ”skjulte” konsekvenser. I stedet for at handle på problemerne kan det opleves, som om den ytrende kollega i stedet gøres til problemet. Det gælder ikke kun offentlige ytringer, men i lige så høj grad interne.

”

Man har på vicepolitiinspektør og politiinspektør-niveau fået skabt et ret stærkt ”dem og os”, og hvis man siger nogle af de beslutninger, der er fortaget her, imod, så er man så godt som færdig med at få de gode stillinger. Endvidere kan man godt regne med, at politikommissæren i ens afdeling bliver bedt om at holde øje med en. Dette er der flere eksempler på.

”

Det er ikke særligt karrierefremmende at udtale sig kritisk om ledelsen eller nogle af de beslutninger, der bliver taget. Hverken offentligt eller til møder, hvor de deltager. Det er alment kendt.

”

Kritik af arbejdsforhold i det offentlige tages mildt talt meget ilde op af politiledelsen. Derfor vælger jeg altid uden undtagelse at forblive passiv og tavs, hvilket begrænser min ytringsfrihed.

”

Det kan godt være, at man skriver, at vi godt må udtale os, og at vi endelig skal gøre det. Virkeligheden er en anden. Har man ”råbt” for meget op – selv begrundet. Så kan det nemt give problemer, når man efterfølgende søger stillinger.

- Jeg oplever faktisk, at vi har en ret **åben dialog i politiet** – både internt og eksternt

Rigspolitiet er blevet forelagt resultaterne af temperaturmålingen omkring ytringsfrihed og har ønsket at få bragt følgende kommentar i stedet for et interview. Herunder bragt med den præcise ordlyd:

- **Indledningsvis** vil jeg gerne understrege, at alle ansatte i politiet gerne må deltage i den offentlige debat, også med emner, der vedrører eget arbejdsområde. Det er faktisk en vigtig del af vores demokrati. Men vi skal naturligvis altid tænke os om, inden vi udtaler os offentligt om vores arbejde. Det skal vi, fordi det ikke kun er et spørgsmål om ytringsfrihed. Det er altid vigtigt, at vi har in mente, at vi i vores arbejde også er underlagt tavshedspligt. Den problemstilling er der ikke til fulde taget højde for i nærværende undersøgelse, som Politiforbundet har sendt ud, så af samme grund forholder jeg mig alene til, hvad man som ansat i politiet har af muligheder for at ytre sig, siger Lene Vejrum, HR-direktør i Rigspolitiet.

- Der må ikke herske nogen som helst tvivl om, at alle ansatte i politiet naturligvis har ytringsfrihed. Det betyder, at ansatte i politiet gerne må udtale sig offentligt om deres arbejdsområde. Men der er selvfølgelig nogle rammer omkring ytringsfriheden, som vi alle skal holde os for øje. For det første skal det stå klart, at man udtaler sig på egne og ikke myndighedens vegne. Dernæst må man ikke bryde sin tavshedspligt. Og endelig skal man sikre sig, at man ikke giver åbenbart urigtige oplysninger eller fremsætte injurier. Alle disse ting gør det naturligt, at man gør sig overvejelser i forhold til at ytre sig, siger Lene Vejrum og understreger:

- Jeg oplever faktisk, at vi har en

ret åben dialog i politiet – både internt og eksternt. Og derfor bliver jeg i tvivl, om tallet afspejler et billede af udfordringer med ytringsfrihed, eller om der kan være andre ting, der holder nogen tilbage for at fortælle om deres arbejde. Jeg kan da heller ikke afvise, at der er nogen, der kan være i tvivl om, hvad man må og ikke må, fx i forhold til reglerne om tavshedspligt. Derfor er det også værd at nævne følgende beskrivelse af, hvordan man kan ytre sig med henvisning til ytringsfriheden, siger Lene Vejrum:

- Man skal gøre det klart, at man udtaler sig på egne og ikke myndighedens vegne.
- Man må ikke bryde sin tavshedspligt.
- Man må ikke udtale sig på en freds- og ærekrænkende måde, fx ved at fremsætte injurier.
- Man må ikke ytre sig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for ens eget arbejdsområde.

Beskyttelsen omfatter som udgangspunkt alle former for ytringer. Det vil sige alt fra faglige beskrivelser og synspunkter til politiske holdninger. Dette gælder, uanset om ytringerne er fremsat i tekst, tale eller billeder og i forbindelse med taler, møder, interviews, læserbreve, debatindlæg, indlæg på de sociale medier, kunstneriske udtryksformer osv. At



HR-direktør Lene Vejrum.

offentligt ansatte og hermed politiets ansatte har ytringsfrihed betyder, de ikke afskediges, degraderes eller på anden måde mødes med negative konsekvenser på jobbet på grund af deres ytringer, hvis ytringerne ligger inden for rammerne for ytringsfrihed.

- Endelig har politiets ansatte med noget vigtigt på hjerte, som de er bekymrede for at udtale sig om offentligt, mulighed for i fortrolighed at benytte politiets whistleblowerordning. På POLintra under temaet "God adfærd" kan medarbejderne finde yderligere information om ytringsfrihed og tavshedspligt bl.a. i folderen "God adfærd i politiet og anklagemyndigheden" og i bogen "God adfærd i det offentlige", siger Lene Vejrum. ■



”

Jeg tror generelt, at ufatteligt mange undlader at udtale sig kritisk på sociale medier, i offentligheden osv. fordi man ikke kan gennemskue reglerne, og samtidig frygter man konsekvenserne, hvis udtalelserne falder en leder for brystet. Man vil ikke risikere sin eventuelle drømmestilling blot for at kommentere på Facebook fx. Og derfor undlader man i mange tilfælde at gøre dette.

”

Da jeg talte med sektionens talsmand om, at man ønskede flere ærlige ytringer fra politifolk, svarede han, at han ikke ville anbefale sine kolleger at gøre det, fordi han havde hørt, at en politiansat i en anden kreds havde været udsat for konsekvenser fra den pågældende ledelse i forbindelse med en offentlig udtalelse.

”

Som politiansat er der grænser for, hvad man kan udtale sig om i forhold til tavshedspligt osv. Derfor vil man altid være lidt begrænset, men det er ikke ensbetydende med, at man ikke kan udtale sig negativt om kritisable forhold. Jeg tror også, at nogle undlader at udtale sig fordi de føler en form for loyalitet over for politiet, frem for at de frygter en reaktion fra ledelsen.

I og med vi er en organisation, som er topstyret og i særdeleshed politisk styret, er der en frygt for at ytre sig – og til tider har organisationen været ledet efter princippet om ”management by fear”, hvilket begrænser ytringsfriheden. Til tider ville det være ønskværdigt, at øverste ledelsesniveau fortæller sandheden: ”Enderne når ikke sammen” – i stedet for at stikke politikerne blå i øjnene – sig det som det er – sig sandheden! Men vi passer jo alle på vores position.

”

”

Jeg finder det yderst problematisk, at vores kommunikation i dansk politi er så topstyret – der er ingen, der tør udtale sig om noget som helst, før det har været forbi en kommunikationsafdeling – det kan simpelthen ikke være et sundhedstegn – ryger der en finke af fadet, savner jeg nogle ”voksne”, der kan/vil/tør stå frem og sige undskyld.

- Som leder har man ansvar for at vise, at **man godt må og kan udtale sig**



Heine Hansen, formand for lederforeningen, er blevet forholdt resultaterne af temperaturmålingen omkring ytringsfrihed. Han mener, at de gode rammer for ytringsfrihed skal skabes af arbejdsgiveren, og at de øvre niveauer skal gå forrest og vise vejen.

TEKST STINE SVARRE GAARDHØJ

Er der noget, der overrasker dig i forhold til tallene i temperaturmålingen?

- Jeg kan godt være overrasket over, at man kan være i tvivl om, hvad man må eller ikke må i forhold til at ytre sig. Antallet er nok større, end jeg havde forventet. Jeg ved ikke, om nogle måske har svært ved at skille det ad i forhold til, om der menes ytringer som privatperson eller som polititjenestemand.

Mere end halvdelen – 62 procent – har lyst til at fortælle om deres arbejdsforhold, men holder sig tilbage af frygt for, hvordan det vil blive modtaget, og yder dermed selvcensur. Hvad mener du om det?

- Jeg synes, det er ærgerligt, at man ikke udtaler sig, hvis man føler, der er et behov. Og det er beklageligt, at der findes selvcensur. Det er bekymrende, at så mange er bange for konsekvenserne ved at ytre sig. Jeg tror dog, at mange af de fortællinger, som florerer om, at det har negative konsekvenser at udtale sig, er svære at hænge op på noget konkret. Jeg håber, det er ubegrundet. Alle bør kunne sige sin konstruktive mening uanset charge. Men jeg mener også, man skal være klar til at arbejde

loyalt videre, når man har givet udtryk for sin mening. Og alle skal selvfølgelig have lov til at ytre sig, hvis de føler behov.

Halvdelen af de adspurgte angiver, at de kender eksempler på, at kolleger er blevet degraderet, irrettesat eller andet, fordi de har ytret sig. Hvad tænker du om det?

- Det lyder af mange, og det er et højt tal. Det er den oplevelse, folk har, og det skal man ikke underkende. Hvis den enkelte har den oplevelse, at man ikke får sin ønskestilling eller ikke kommer videre i sin karriere, så kan jeg godt forstå, at mange ikke udtaler sig og forholder sig tavse. Jeg tror dog, det kan blive svært at ændre på den opfattelse, da det bygger på fortællingernes magt. Og hvem har patent på sandheden i de fortællinger? Det er nok svært at lave direkte en-til-en-kobling på, om det har haft konsekvenser at udtale sig offentligt, men det, at man har ytret sig offentligt, bør ikke kunne kobles til en efterfølgende karriereudvikling.

75 procent frygter, at deres ledelse vil tage det ilde op, hvis de udtaler sig om deres arbejde. Hvad tænker du om det, og hvad skal der gøres?

- Igen er det ærgerligt, at man holder

sig tilbage, hvis man føler behov for at udtale sig. Hvis man har noget, man vil af med, så skal man kunne bruge sin ytringsfrihed. Det er en rettighed. Jeg mener samtidig, det er fornuftigt, hvis man gør sig overvejelser om, hvad man ytrer sig om – men man må altid ytre sig. Det skal ikke godkendes først. Man bør kunne udtale sig uden at være bange for konsekvenserne. Jeg kan dog også godt forstå, hvis en leder bliver skuffet eller overrasket, hvis der pludseligt og uventet rejses offentligt kritik af ens arbejde, hvis ikke det har været rejst internt først, og den følelse er vel også reel og bør anerkendes. Men det er jo et vilkår, som vi i ledelsen må og skal acceptere i ytringsfrihedens navn. Uden det får konsekvenser for den, der ytrer sig.

- Jeg tænker selv, at det svære i det her også er den samtale, der formentlig føres de fleste steder, når en medarbejder, uanset charge, har ytret sig. Hvordan sikrer man sig, at den samtale er konstruktiv, uden at medarbejderen føler, at ytringsfriheden har eller får konsekvenser? Jeg tror, at indledningen og tilgangen til de samtaler har en helt afgørende indflydelse på det narrativ, der naturligt opstår efterfølgende. Positivt eller negativt. Og hvis samtalen ikke føres af frygt for den efterfølgende fortælling i organisationen, så opstår der en anden fortælling, nemlig at "ledelsen" er ligeglad.

Er der forskelligt ansvar afhængigt af ledelsestrin for at skabe gode rammer for ytringsfriheden?

- Ja, den gode kultur spredt sig nedad i organisationen, så den skal komme oppefra. Det er vigtigt, at det kommer fra øverste trin. De gode rammer skal skabes af arbejdsgiveren, ellers kan de ikke forventes at komme videre til yngste medarbejder. De øvre niveauer skal gå forrest og vise, at man kan tale om alting. Ansvaret for at benytte ytringsfriheden har man selvfølgelig selv – men som leder har man også ansvar for at vise, at man godt må og kan udtale sig. ■



- Et kæmpestort **problem med selvcensur** i politiet



Politifolks frygt for at ytre sig kommer ikke som en overraskelse for en af Folketingets mest erfarne retsordførere, Karina Lorentzen Dehnhardt (SF). Hun mener, at det er et kæmpestort problem, som bør skabe "voldsom bekymring" hos ledelsen, og at det er nødvendigt med en

ændring i ledelsens opfattelse af ytringsfrihed.

- De her tal viser lige nøjagtigt, hvorfor vi før sommer lavede en aftale om at styrke de offentligt ansattes ytringsfrihed ved at lovfæste den. For offentligt ansatte – også politiansatte – har ytringsfrihed, siger retsordføreren. Helst så hun, at der kommer omvendt bevisbyrde, så det er arbejdsgiver, der skal bevise, en ytring ikke har fået negative konsekvenser for den ansatte.

TEKST STINE SVARRE GAARDHØJ

FOTO FOLKETINGET

Hvad mener du om tallene i målingen – overrasker de dig?

- Jeg synes, tallene viser et kæmpestort problem med selvcensur i politiet, som jeg mener bør læses med voldsom bekymring af ledelsen, som har et ansvar for at fremme en kultur, hvor man tør tale frit. Desværre overrasker det mig ikke, men det er rart at få det dokumenteret, for så kan vi begynde at tale om, hvad vi gør ved det.

- Når tallene ikke overrasker mig, så er det, fordi det desværre er det samme billede, der går igen hos forskellige faggrupper i den offentlige sektor. De her tal viser lige nøjagtigt, hvorfor vi før sommer lavede en politisk aftale om at styrke de offentligt ansattes ytringsfrihed ved at lovfæste den. For offentligt ansatte – også

politiansatte – har ytringsfrihed, og ved at skrive det ind i loven sender vi klare signaler om, at det er tilladt og ønskværdigt, at man ytrer sig.

- Jeg er dog ikke sikker på, at en lovfæstelse er nok til at gøre op med selvcensuren. Og det værste er, at vi går glip af muligheder for at lave ting om, når folk holder sig tilbage med vigtig viden. Men de begynder heller ikke at blande sig i debatten, hvis de ikke tror på, at det ikke vil få konsekvenser for dem.

- Derfor ønsker jeg, at der indføres omvendt bevisbyrde, så medarbejderen ikke står alene med at bevise, at han eller hun har brugt sin ytringsfrihed lovligt. Det skal også være arbejdsgiverens lod at bevise, at ytringen ikke førte til en sanktion eller repressalier. Og så skal kompensationen for uretmæssige repressalier hæves, fordi det i sig selv vil have en præventive virkning i forhold til ledelsen.

Hvad mener du, der skal gøres, for at politifolk og andre offentligt ansatte tør udtale sig offentligt – som privatpersoner – om deres arbejdsforhold?

- Jeg mener, det er meget bekymrende, når mere end halvdelen af politifolkene mener, de ikke kan udtale sig frit om deres arbejde. Den aftale, vi lavede før sommer, er på mange måder et skridt i den rigtige retning. Men når så mange peger på, de ikke kan tale frit, og tre ud af fire frygter, ledelsen vil tage det ilde op, hvis de gør det, viser behovet for aftalen og behovet for at udvide den.

- Derfor ærgrer jeg mig meget over, at SF ikke kunne få flertal for eksempelvis omvendt bevisbyrde og højere kompensation ved uretmæssige repressalier. Det vil ellers kunne beskytte politifolk – og andre offentligt ansatte – så de ikke skal frygte for repressalier ved at udtale sig offentligt om deres arbejdsforhold.

- Men først og fremmest er det jo et ledelsesansvar at fremme en kultur, hvor man ytrer sig og tør se ytringer som noget, man debatterer og ændrer uhensigtsmæssigheder ud fra. Jeg tror, at mange politifolk rummer stor viden om, hvordan vi kan forbedre det daglige arbejde. De mister engagement, hvis de oplever, at det ikke er legitimt at ytre sig, og hvis deres faglighed underkendes.

Hvad kommer aftalen fra sensommeren og det kommende lovforslag til at ændre for blandt andre politifolks ytringsfrihed?

- Der kommer ikke til at ske meget, hvis ikke der sker en ændring i ledelsens opfattelse af ytringsfrihed. Derfor skal vi arbejde videre med at styrke ytringsfriheden med omvendt bevisbyrde og kompensation, men lederne skal uddannes i, hvordan de håndterer kritik bedre og ser den som potentiale for at gøre tingene bedre – og måske er det noget, vi kan sætte som pejlemærke i et nyt politiforlig. ■

Styrkelse af ytringsfrihed for offentligt ansatte

Der er politisk ønske om at fremme offentligt ansattes ytringsfrihed. I sommeren 2022 blev den tidligere socialdemokratiske regering sammen med SF, Radikale Venstre, Enhedslisten og Dansk Folkeparti enige om en række initiativer, der skal fremme og sikre offentligt ansattes ytringsfrihed.

I dette folketingsår vil der blive fremsat et lovforslag, der som noget nyt lovfæster offentligt ansattes ytringsfrihed. Det er partiernes ønske, at det vil sende et klart og tydeligt signal om de offentligt ansattes ret til at gøre brug af deres ytringsfrihed uden frygt for negative reaktioner fra ledelsen.

Aftalen indeholder blandt andet:

- Initiativer, der skal øge kendskabet blandt de offentligt ansatte til deres ytringsfrihed.
- En relancering af vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed.
- Justitsministeriet vil gå i dialog med arbejdsmarkedets parter om, hvordan kendskabet til reglerne kan udbredes lokalt på de enkelte arbejdspladser.
- Der vil blive nedsat en arbejdsgruppe, der skal se på, hvordan ytringsfriheden, også for ansatte på det private arbejdsmarked, kan blive styrket. Det handler blandt andet om privatansatte, der udfører opgaver for det offentlige. ■

Justitsminister: Offentligt ansatte skal kunne ytre sig uden frygt for negative reaktioner

”

Det er vigtigt for vores demokrati og den offentlige debat, at de offentligt ansatte bringer deres viden og synspunkter i spil. I Danmark har offentligt ansatte en udstrakt ytringsfrihed, og det kan vi være stolte af. Men der er brug for at gøre mere for sikre, at de offentligt ansatte kender deres rettigheder og gør brug af dem. Derfor sætter vi nu ind med en række initiativer, der skal slå fast, at offentligt ansatte skal kunne ytre sig uden at frygte negative reaktioner fra ledelsen.



Justitsminister Mattias Tesfaye,
28. august 2022

Gå til din tillidsrepræsentant, hvis du mener, dine ytringer har fået negative konsekvenser

TEKST STINE SVARRE GAARDHØJ

FOTO JAKOB BOSERUP

Hvad skal man gøre, hvis man har ytret sig, udtrykt kritik af sine arbejdsforhold og efterfølgende mener, det har fået negative konsekvenser?

Læs svarene fra Stig Bertelsen, der er juridisk chef i Politiforbundet og blandt andet sidder med i en arbejdsgruppe under Fagbevægelsens Hovedorganisation, som har fokus på offentligt ansattes ytringsfrihed.



Ekspertens tre gode råd:

1 Offentligt ansatte har ytringsfrihed som alle andre, men i kraft af ansættelsesforholdet er der naturligvis en lang række ting, som er omfattet af tavshedspligt. Du bør derfor altid overveje, om du risikerer at bryde din tavshedspligt, før du udtaler sig offentligt. Husk også altid på, at der gælder et værdighedskrav i relation til din ansættelse. Dette gælder også for din adfærd uden for tjenesten og har derfor også betydning for måden, du fremsætter dine synspunkter på.

2 Du kan altid udtale dig som privatperson, men derimod ikke altid som repræsentant for politiet. Du skal derfor heller ikke optræde uniformeret eller på anden måde signalere dit tilhørsforhold til politiet eller den myndighed, som du er tjenestegørende ved, når du fremfører dine egne synspunkter. Det står dig dog naturligvis frit at oplyse, at du er ansat i eksempelvis politiet, hvilket kan være relevant, hvis du fremsætter synspunkter, der vedrører din arbejdsplads. Hvis du mener, at der er risiko for, at dine udtalelser vil kunne tolkes som udtalelser fra politiet, skal du klart tilkendegive, at du udtaler dig på dine egne vegne.

3 Hvis du ytrer dig efter reglerne, og din ledelse reagerer med negative tiltag over for dig, så bør du gå til din tillidsrepræsentant. I kan i fællesskab undersøge sagen og vurdere, om der er grundlag for at løfte sagen lokalt eller over for Rigspolitiet eller eventuel for en myndighed helt uden for politiet. Ledelsen må naturligvis gerne reagere, hvis du har rejst kritik, og ledelsen må altså gerne gå i dialog med dig og erklære sig uenig med dig – men ledelsen må ikke iværksætte skønsmæssige eller disciplinære tiltag over for dig eller på anden usaglig måde bruge kritikken i ledelsesbeslutninger, som er rettet mod dig.
Gå således altid til din tillidsrepræsentant, hvis du er i tvivl.

Hvad er dine **rettigheder** som offentligt ansat?

Offentligt ansatte har en udstrakt ytringsfrihed og har som udgangspunkt ret til på egne vegne at deltage i den offentlige debat og fremføre personlige meninger og synspunkter – også om emner, der vedrører deres arbejdsområde.

Kan det få personaleretlige konsekvenser at ytre sig?

Hvis en offentligt ansat overholder de få begrænsninger, der gælder for ytringsfriheden, når vedkommende udtaler sig, er der tale om en lovlig ytring.

Det betyder, at ytringen ikke i sig selv kan danne grundlag for en afskedigelse eller andre negative ledelsesreaktioner, som for eksempel stillingsændring, irrettesættelse eller lønnedgang. ■

Hvad må man ikke?

Offentligt ansattes ytringsfrihed er begrænset af reglerne om tavshedspligt. Offentligt ansatte må som det klare udgangspunkt ikke ytre sig om oplysninger, der er omfattet af tavshedspligten.

Offentligt ansatte er – ligesom alle andre borgere – omfattet af de almindelige begrænsninger af ytringsfriheden, der følger af reglerne i straffelovens kapitel 27 om freds- og ærekrænkelser.

Offentligt ansatte må gerne udtale sig kritisk, men de må ikke i den forbindelse give åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for deres eget arbejdsområde. ■



Hvad må ledelsen?

Ytringsfriheden kan ikke begrænses ved, at ledelsen pålægger de ansatte særlige procedurer og fremgangsmåder, når de vil benytte deres ytringsfrihed som privatpersoner. Ledelsen kan eksempelvis ikke kræve, at en ansat først skal fremføre sine private ytringer internt på arbejdspladsen, eller at den ansatte før eller efter skal orientere ledelsen om sine private ytringer til pressen. ■

Vi skal nedbryde en dårlig kultur i politiet

Heino Kegel, formand for Politiforbundet, er rystet over de høje tal omkring selvcensur i temperaturmålingen og vil bringe dem i spil over for arbejdsgiveren.

TEKST STINE SVARRE GAARDHØJ
FOTO JAKOB BOSERUP

Er der noget, der overrasker dig i forhold til tallene i temperaturmålingen?

- Omfanget af selvcensur overrasker mig. Tallene er tårnhøje. Det kommer også bag på mig, at der er så mange kolleger, som har lyst til at ytre sig, men holder sig tilbage af frygt for, at det kan få negative konsekvenser for deres karrieremuligheder. Det kunne tyde på, at der er et stort behov for mere kommunikation om reglerne på området.

Mere end halvdelen af politifolkene i undersøgelsen mener, at de ikke kan udtale sig frit om arbejdsforhold i politiet. Hvad tænker du om det?

- Det er et voldsomt højt tal, og jeg ser det som et demokratisk problem for dansk politi, som der bør

blive reageret på. Politifolk og andre offentligt ansatte bør trygt kunne fortælle om deres arbejdsforhold offentligt uden at frygte, at de bliver prikket på skulderen, eller at de bliver forbigået i ansøgningsprocesser. Det er vigtigt, at alle kan ytre sig frit, så man får belyst tingene fra forskellige perspektiver.

Mere end halvdelen – 62 procent – har lyst til at fortælle om deres arbejdsforhold, men holder sig tilbage af frygt for, hvordan det vil blive modtaget og yder dermed selvcensur. Hvad mener du om det? Er det et problem?

- Jeg anser denne form for selvcensur som det mest alvorlige i målingen. Det kommer bag på mig, at det er så mange kolleger, der holder sig tilbage. Kolleger yder selvcensur for at beskytte dem selv i forhold til deres karriere, og sådan bør det ikke være. Måske hænger det sammen med, at de heller ikke helt kender reglerne eller deres rettigheder. Men det er under alle omstændigheder et problem, som er ødelæggende for politiets kultur. Der er vigtigt, at alle i dansk politi på alle niveauer tør stå frem og ytre sig – efter reglerne naturligvis. Det er den måde, man kan skabe forandringer på.

75 procent frygter, at deres ledelse vil tage det ilde op, hvis de udtaler

sig om deres arbejde. Hvad tænker du om det?

- Tallene er så høje og alarmerende, at der er et behov for at undersøge dem nærmere. Det er både beklageligt og trist, at kolleger oplever, at der ikke er frihed til at udtrykke sig, og at de frygter deres ledelses reaktion. Det er udtryk for en dårlig kultur, der tilsyneladende er meget udbredt blandt kollegerne. Om det er reelt eller en følelse er underordnet. Hvis en kollega frygter at udtale sig, så er det noget, der skal handles på. Ledelsesmæssigt skal der skabes nogle mere trygge rammer, hvor politifolk tør ytre sig.

Hvad vil Politiforbundet gøre nu?

- Der er behov for en kulturændring. Kollegerne skal kende deres rettigheder, og så skal der skabes et mere trygt rum, hvor kollegerne ikke ser selvcensur som eneste mulighed. Der er regler for tavshedspligt i politiet, men når de er overholdt, skal ytringsfriheden have bedre vilkår end i dag. I Politiforbundet vil vi arbejde videre med den ny viden, vi har fået i den her måling. Vi kommer til at bringe den i spil over for arbejdsgiveren, og vi vil – forhåbentlig i samarbejde – arbejde for at nedbryde en skadelig kultur i politiet, så vi får en god arbejdsplads, hvor man ikke frygter for konsekvenser ved at ytre sig. ■



Generelt set tør jeg, og flere kolleger jeg kender til, absolut ikke ytre os omkring arbejdsmæssige forhold af frygt for, at det får ansættelsesretslige konsekvenser. Det er vigtigt at understrege, at jeg her ikke taler om tavshedspligt, men dårlige arbejdsforhold mv., da der er en grundlæggende kultur om, at man skal "holde kæft", hvis man ikke vil ødelægge sin egen karriere.

”

Jeg synes, det er bekymrende sjældent, at ledere eller politiassistenter med lederambitioner ytrer sig i den offentlige debat. Det tyder på, at man mener, det kan lægge hindringer i vejen for karrieren. Andre offentlige faggrupper som f.eks. sygehuslæger høres eller ses oftere ytre sig i den offentlige debat.

”

Det er tydeligt at se, at politikerne ikke har den fjerneste ide om, hvordan det står til helt nede fra beredskabslinjen, formentlig fordi de ikke bliver oplyst.

Skrev engang et indlæg i fagbladet Dansk Politi. Efterfølgende forlød det, at politidirektøren ville starte en tjenestemandssag mod mig. Foreningen fik det talt så langt ned, at jeg endte med en bekymringsamtale med chefen for beredskabet, min leder og min tillidsmand. Har ikke skrevet eller udtalt mig offentligt siden.

”

Savner i særlig grad, at øverste ledelse melder klart ud i pressen, når man i politiet f.eks. er for få hænder til meget store opgaver. Man melder altid ud, at man kan det hele, og det er jo altid på bekostning af personalet, der så bare skal løbe stærkere. Den øverste ledelse synes ikke at være der for sine medarbejdere – medarbejderne bliver taget som en slags "gidsler" i den øverste ledelses måde at kommunikere ud til omverden på. Systemet er på den måde gammeldags indrettet.

”

Hvis man ytrer sig sagligt, men kritisk, i øverste ledelses påhør, så ved man, at de husker som elefanter, og at det vil påvirke dine karrieremuligheder negativt. Vi må egentlig udtale os om meget i offentligheden som privatpersoner. Men frygten for, at det kan have konsekvenser for ens karriere, afholder folk fra at ytre sig åbent om de udfordringer, vi har i politiet.

”

Københavns politi sætter fokus på ledertrivsel

Sundhedsfremme og ledertrivsel bliver faste indsatsområder i Københavns Politi. **Et projekt, hvor politikredsen øgede indsatsen for at sænke sygefraværet, er nu blevet til en permanent indsats.** Fremover vil en fysioterapeut hjælpe og rådgive ansatte, og samtidig vil der være øget fokus på ledertrivsel og sygefraværshåndtering.

TEKST NICOLAI SCHARLING

FOTO PRIVAT

Københavns Politi havde i 2019 et gennemsnit på 10,2 sygedage pr. årsværk. Det er højere end gennemsnittet for landets øvrige politikredse, som er 8,2 sygedage pr. årsværk.

For at nedbringe sygefraværet fik politikredsen puljemidler til at ansætte projektleder, en fysioterapeut og HR-medarbejder til at gennemføre projektet "Sygefravær – en fælles indsats" med fokus på trivsel, forebyggelse, sundhedsfremme og viden. Projektet udløb 1. juli i år. Men erfaringen og evalueringen er så god, at politikredsen har valgt at forsætte arbejdet.

Herunder ved fast at udvide Arbejdsmiljøteamet med fysioterapeuten Martin Kahn og chefkonsulent Nathalie Skovgaard til at sikre et fortsat fokus på sundhedsfremme og ledertrivsel.

Det er blevet positivt modtaget, så selvom vi, blandt andet på grund af omikron-smittebølgen, ikke har haft held til at sænke sygefraværet endnu, så er det en indsats, man er glade for. Projektet handler også om at få en helhedstænkning ind i forhold til at tackle og forebygge sygefravær. Det fysiske og psykiske velvære hænger ofte sammen, fortæller Nathalie Skovgaard, der har erfaring med at udvikle ledelsesforløb hos blandt andet Rigspolitiet og Forsvaret.

Usikre på samtaler

Sygefraværtsprojektet blev sat i søen med ret ambitiøse mål. Herunder en reduktion af sygefraværet på 20 procent i 2024. Dertil kommer styrket ledelseskvalitet i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø i ledergruppen. Øget

”
Snakken om trivsel kan faktisk være svær. For den kræver personkendskab, tid og en fælles forståelse for, hvad trivsel er. Og det kræver tillid fra de ansattes side at turde fortælle om udfordringer og sårbare ting.



Nathalie Skovgaard, chefkonsulent

trivsel i ledergruppen samt øget trivsel og effektivitet i medarbejdergruppen.

Et område, hvor vi har sat ind, er i forhold til sygefraværssamtaler. Det viser sig, at mange ledere faktisk føler sig usikre omkring, hvordan de skal gribe dem an, hvad de må og ikke må. Fra de faglige organisationer vidste vi, at mange medarbejdere blev meget bekymret og nærmest mere syge, når de blev indkaldt til sygesam-

»

Der er enormt meget fokus på ledelse og litteratur om ledelse, eller hvordan man udøver ledelse, udvikler ledelse og uddanner ledere. Men søger man efter litteratur og forskning om ledertrivsel, så er der næsten intet. Det er påfaldende!

Nathalie Skovgaard, chefkonsulent

taler. Derfor har vi udviklet en medarbejderfolder om sygesamtalen. Netop for bedre at kunne forstå sådan en samtale. Det handler i bund og grund om, at en leder skal vise interesse for, hvordan den syge kommer bedst og godt tilbage på arbejde, fortæller Nathalie Skovgaard.

Der er i det hele taget, ifølge Nathalie Skovgaard, allerede en vigtig erfaring fra projektet omkring fokus på ledertrivsel.

- Der er enormt meget fokus på ledelse og litteratur om ledelse, eller hvordan man udøver ledelse, udvikler ledelse og uddanner ledere. Men søger man efter litteratur og forskning om ledertrivsel, så er der næsten intet. Det er påfaldende, og et af de indsatsområder, som er vigtigt at få implementeret i organisationen. Hvordan hjælper vi også vores ledere med at trives, for deres mistrivsel skaber mistrivsel for medarbejderne og omvendt. Faktisk viser vores interviews med medarbejdere og ledere, at det er de samme behov og oplevelser, som præger deres mulighed for at kunne trives, siger Nathalie Skovgaard.

Hun henviser til, at ledelse ofte italesættes som at eksekvere og som at køre drift. Men at skabe ramme for trivsel er også en del af det.

- Og det er her, helhedstænkningen skal komme ind, siger hun.

Detaljeret overblik over sygefravær

Der er en række initiativer, som allerede er skudt i gang, siden projektet startede i 2020, og som fremover vil blive rullet bredt ud i hele politikredsen.

Blandt andet at ledere får en løbende og detaljeret

sygefraværssrapport på deres ansatte, så de helt enkelt kan se og få overblik over sygdomshistorik og eventuelle tendenser.

Sygefraværssrapporten ned på medarbejderniveau er noget, som lederne har været glade for. Det giver lettere mulighed for at se mønstre i fravær, hvor skoen eventuelt trykker, og faktisk også forebygge, når de kan se, at en ansat måske har været særligt ramt i perioder, eller måske opbygger noget, som kan blive til stresssygemeldinger og langtidsfravær, siger Nathalie Skovgaard.

- Sygefraværssrapporten skal implementeres i hele politikredsen på medlemleder- og afdelingslederniveau.

En anden del er, at lederne skal have styrket deres sygefraværshåndtering gennem dialog og sparring med HR-afdelingen, og at håndtering af sygefravær får større fokus i ledergruppen, blandt andet gennem øget information til lederne.

- Det øger den enkelte leders sikkerhed i forhold til at håndtere sygefravær og blive klarere på, hvordan det skal bruges forebyggende, og at der er skånehensyn. I det

hele taget har mange ledere måske før følt, at det var en opgave, som overgik til HR, og så var den væk. Nu har de ejerskab og kan bedre følge op, hvilket også gør det mere nærværende for medarbejderne, fortæller Nathalie Skovgaard.

Snak om trivsel er svær

En væsentlig del af indsatsen bliver også forebyggelse og trivsel.

Dels vil fysioterapeuten Martin Kahn hjælpe og rådgive ansatte i forhold til smerter, træning og sundhed i det hele taget. Der vil være inspirationsoplæg om sundhedsfremme og trivsel. Og der vil samtidig blive sat kontinuerligt fokus på trivsel, og hvor vigtigt det er at snakke om.

Det gælder også blandt lederne.

- Snakken om trivsel kan faktisk være svær. For den kræver personkendskab, tid og en fælles forståelse for, hvad trivsel er. Og det kræver tillid fra de ansattes side at turde fortælle om udfordringer og sårbare ting. Men det er samtidig en forudsætning for, at der kan sættes ind. Derfor er det også vigtigt at italesætte trivsel, og gøre det konkret og muligt at tage snakken, fortæller Nathalie Skovgaard.

Evalueringen af projektet har fremhævet vigtigheden af forebyggelse i arbejdsmiljøet, blandt andet gennem sundhedsfremme og ledertrivsel.

Nathalie Skovgaard glæder sig over, at øverste ledelse har lyttet, og ved at afsætte ressourcer til det sender den et klart signal om, at arbejdsmiljø og trivsel er prioriteret og skal være faste fokusområder fremadrettet. ■



- Trivsel skal måles på andet end sygefravær



Københavns Politi har sat øget fokus på ledertrivsel. Ledende politiinspektør i Københavns Politi og næstformand i Politilederforeningen, Jens Jespersen, byder det velkomment. **Han advarer**

dog mod kun at måle trivsel på faldende sygefravær.

Han peger på fire overordnede forudsætninger, der skal være til stede for at sikre en god ledertrivsel, og opfordrer til, at der også vurderes på det.

TEKST KARINA BJØRNHOLDT

FOTO PRIVAT

Det er meget positivt, at sundhedsfremme og ledertrivsel er blevet faste indsatsområder i Københavns Politi.

Det mener Jens Jespersen, der til dagligt arbejder som ledende politiinspektør i Specialenheden i Københavns Politi. Derudover er han næstformand i Politilederforeningen.

Han håber dog, at politikredsen fremadrettet vil vurdere på andet end sygefraværets omfang blandt de københavnske medarbejdere i forhold til, om trivslen og sundheden vokser eller falder. I Jens Jespersens optik er det mindst lige så vigtigt at forholde sig til de forhold, der kan være vanskeligere at måle, men som i endnu højere grad har indflydelse på trivsel – i dette tilfælde ledertrivsel, som der er sat øget fokus på.

Vurdér på det kvalitative

- Man fokuserer pr. automatik på det, der er nemt at måle. Jeg siger ikke, det er en fejl at gøre det her i fase 1. Det er dejligt firkantet at

kunne sætte tal ind i et regneark, eksempelvis for sygefravær, og derudaf aflæse udviklingen og konkludere, om lederne er dygtige eller dumme – alt efter om det er lykkedes lederen at få sygefraværet til at falde i sin afdeling eller ej, siger Jens Jespersen og fortsætter:

- Men når vi taler ledertrivsel, er det mindst lige så vigtigt at se på nogle mere kvalitative parametre, som er forudsætningen for god trivsel. Ligesom det i min optik vil være bedre at vurdere en leder på, hvordan han arbejder for at øge trivslen i hans/hendes afdeling, frem for om sygefraværet falder, siger Jens Jespersen.

Fire veje til god ledertrivsel

Helt overordnet er der fire forudsætninger, der skal være opfyldt, hvis en politileder skal trives, ifølge Jens Jespersen. Det handler om tilfredshed med egen arbejdsituation, at betingelserne for at kunne løse sine arbejdsopgaver er til stede, at man har udviklingsmuligheder både i forhold til karriere, ledelseskompe-

tencer og lønudvikling, samt at man værdsættes af egne chefer, kolleger og medarbejdere.

Jens Jespersen uddyber:

- At være tilfreds med egen arbejdsituation handler blandt andet om, at politilederen har tilstrækkeligt med tid til at løse sine opgaver, og at vedkommende har indflydelse på opgaveløsningen – altså ledelsesrum.

Balance og løn

Jens Jespersen pointerer, at det også er vigtigt, at politilederen kan balancere arbejdsliv og fritid.

- Sidstnævnte kan være en svær øvelse, når man er på ukontrollabel tjeneste. Det er alle politiledere over politikommissær-niveau, og det synes jeg også, man skal være, men det er nogle gange utroligt, hvor mange uvigtige opgaver, der kan fyldes på en leder, fordi han i princippet aldrig har fri, beskriver Jens Jespersen.

Han mener også, at en rimelig aflønning af politiledere, i forhold til sammenlignelige ledere såvel internt som eksternt, er et trivselsparameter.

- Politiledere i dag er heldigvis rigtig godt uddannet. Mange har hele diplomuddannelser eller en master, i modsætning til andre ledere i politiet, men det afspejles ikke i vores lønninger, pointerer han.

Sneboldeffekt

En god relation og et godt samarbejde med sin nærmeste leder har stor betydning for ens arbejdsmiljø og trivsel. Det viser mange trivselsundersøgelser. Derfor er det da også oplagt at se på ledertrivsel som en måde at løfte hele organisationens trivsel på, fordi det vil medføre en sneboldeffekt, mener Jens Jespersen.

- Hvis vi kan få skabt de rette forudsætninger for, at alle medarbejders nærmeste leder i dansk politi trives, så han/hun har overskuddet til at drive god ledelse, så har vi virkelig mulighed for at rykke noget i vores organisation, siger Jens Jespersen. ■



POP fortæller

Politiets Online Patrulje er tilstede på sociale medier og gamingsites, hvor de indgår i dialog med borgerne, særligt børn og unge. Borgerne kan skrive til patruljen og sende tips, stille spørgsmål eller få gode råd om sikker færden online.

Sådan kan Politiets Online Patrulje bistå politikredsene

Som en ny onlineenhed, hvor måden at patruljere på er helt nyt i dansk politi, er der behov for at uddybe, hvordan **Politiets Online Patrulje kan bistå politikredsene og samarbejde med dem ved større hændelser.**

TEKST & FOTO POLITIETS ONLINE PATRULJE

Politiets Online Patrulje (POP) er et nybrud i måden at patruljere på samt en ny kontaktmulighed mellem borger og politi. Det giver ikke kun unikke muligheder for patruljens online-betjente, men onlinetilstedeværelsen gavner også politikredsene.

Officielle politiprofiler

Når POP har officielle politiprofiler på diverse sociale medier og gamingplatforme, såsom Discord, Instagram, Facebook og Messenger, er der mulighed for, at politiet kan skabe en direkte kontakt til borgere, enkeltpersoner og nationalt set – både hvis der er behov for at kontakte borgere i forbindelse med en konkret hændelse, og hvis der skal udbredes et forebyggende budskab ved større hændelser, som skal nå ud til et større antal personer.

Målrettede patruljeringer

Ud over at benytte de officielle politiprofiler til at udbrede budskaber eller være i dialog med borgerne, kan POP lejlighedsvis tilbyde målrettede patruljeringer i forbindelse med særligt relevante emner eller igangværende sager, hvor der er behov for at afsøge internettet for konkret indhold.

Efter Fields hændelsen i juli havde POP en afgørende rolle online, både i forhold til at forebygge deling af krænkende indhold fra hændelsen, men også for at afsøge nettet for eksisterende billeder og videoer fra hændelsen, som var blevet delt på diverse medier, samt sikre at det blev nedtaget.

Ekspertviden i online verdenen

POP, som består af en sektionsleder, syv politibetjente, en civil OSINT-medarbejder (Open-source intelligence)

og en kommunikationsmedarbejder, har særlig viden om sociale medier og gamingplatforme, herunder hvordan de forskellige platforme fungerer. Patruljen kan derfor bistå kredsene med gode råd og vejledning i forhold til brug af medierne, hvis der er behov for at af-dække en platform i en efterforskning, samt hvordan man bevissikrer.

Yderligere kan POP bistå med OSINT-opgaver ved nationale efterforskninger, eksempelvis har POP haft flere sager vedrørende grooming, hvor man har bistået kredsene med online-efterforskning både i forhold til gerningsperson og potentielle ofre. ■

Redaktørens farvel:

Pas godt på POLITIET

– det er der måske mere brug for end nogensinde



Der er grund til bekymring på politiets vegne, ikke mindst for ytringsfriheden og for, at politiets sandhed kommer frem. Pas godt på politiet og lyt til politiet. **Det skriver**

chefredaktøren for politiets fagblad, som gør status og siger farvel efter 15 år.

TEKST NICOLAI SCHARLING, CHEFREDAKTØR

Som det fremgår af denne udgave af DANSK POLITI, så kan det være svært at få politifolkenes egen sandhed ud til offentligheden.

En temperaturmåling foretaget af fagbladet viser, at omkring to tredjedele af politifolkene ikke vil ytre sig om arbejdsforhold af frygt for konsekvenserne. Ikke mindst for at deres videre karriere risikerer at blive sat i stå.

Selv censuren er tilsyneladende enorm. Den, der lever stille, lever bedst, fornemmer man. Og de fleste skal trods alt leve med samme arbejdsgiver i 35 år eller længere, når det handler om politifolk.

En arbejdsgiver som i øvrigt, ved HR-chef Lene Vejrum, fastslår i en kommentar til undersøgelsen, at hun oplever, at der er en god dialog i dansk politi – eksternt og internt. Måske har det noget at gøre med forvirring om tavshedspligt, skriver hun

Tavshedspligt. Det ord bruger hun flere gange.

Javel, politifolk har tavshedspligt i visse sammenhænge, men de har i den grad også udvidet ytringsfrihed. Ja, de har ligefrem en fungerende justitsminister, Mattias Tesfaye, og en af de mest erfarne retspolitikere, Karina Lorentzen Dehnhardt (SF), som begge efterlyser, at politifolk står frem med deres faglige viden og erfaringer i det offentlige rum.

Vi skal diskutere politi på oplyst grundlag

Fordi vi simpelthen skal diskutere politi og politiindsats på det bedst oplyste grundlag. Det skylder vi borgere og samfund. Det skylder vi politifolkene.

Man kan spørge sig selv, om det bedst oplyste grundlag er, når man i stilhed, som blandt andet i Østjyllands

Politi, flytter politifolk fra deres kerneopgaver for at nå i mål med tusindvis af 800-1.000 dage gamle økosager inden årsskiftet, som dybest set bare skal støves af og henlægges?

Det er et målkrav, javel, funderet i flerårssaftalen. Men det skader politiets indsats, det fjerner politi fra borgerne, og der bliver ikke kommunikeret om det udadtil, ja dårligt indadtil. Det rammer alle politifolk på deres faglighed. På deres ønske om at se borgerne i øjnene.

Det giver et voldsomt skud moralsk stress som følge af, at den faglige fornuft parkeres bag måltal og tidsfrister. Den virkelighed burde offentligheden kende til. Politikere burde vel kende resultaterne af deres egen detailstyring?

Brug for politiets sandhed

Men det bliver taget næsten som et angreb af de øverst ansvarlige, når politifolk og politiforening fortæller, at sådan drives politiet. Som de gjorde det i DANSK POLITI nr. 5 2022. Der er en småformærmet attitude, hvor man i stedet angriber processen.

Når politifolk får at vide, at de har ytringsfrihed, og deres ytringer er ønskede, så har de måske samtidig følelsen af, at det måske alligevel nok er bedst, at de holder kæft.

Husk tavshedspligten, ikke sandt?

Husk kommunikationsstrategien.

Husk, at du skal være her i 35 år.

Offentligheden, meningsdannere og politiske beslutningstagere har brug for at kende politiets sandhed. Og politiet har brug for, at offentligheden kender sandheden.

Målkrav og fra år til år

Det er altså en sandhed af kolossal betydning, at politiet nærmest drives fra år til år og efter målkrav og årlig økonomi. Det påvirker indsats og borgerbetjening og sænker den faglige barre i flere politikredse – ved hver årsafslutning. Den sandhed er vigtig at forholde sig til. Med konkrete eksempler og ved at åbne dørene for en offentlig debat om konsekvenserne.

Det kan kun politifolkene selv gøre. Kun sådan kan samfundet udvikle det fagligt bedste politi. Kun sådan kan samfundet passe på politiet. Kun sådan kan samfundet forankre politiet hos borgerne og med fuld tillid.

Mens vi venter på efteruddannelsen

Man kan med rette spørge sig selv, om samfundet vitterlig ville have gået med til at skære politiuddannelsen fra bachelor og ned til to år og fire ikke meritgivende måneder, hvis de havde været oplyst om virkeligheden bag? Om prisen, hvor man sideløbende i årevis har kørt efteruddannelse ned på lavt blus inden for vitale områder af efterforskning? Altså skåret i uddannelsen uden at følge op med efter- og videreuddannelse, den ellers vigtigste råvare i resten af samfundet.

Eller droppet brug af egen forskning i et videnssamfund? Eller en lang række andre vitale områder, hvor resten af samfundet udvikler sig og opruster, men politiet af en eller anden grund ikke gør det?

Nærstationer og hittegods

Eller hvordan med flere af de nye nærpolitistationer, hvor man binder politifolk til at sidde og tælle til 15 ugentlige timer, mens de venter på de tre-fire borgere, som henvender sig i løbet af en dag med spørgsmål om straffeattester og hittegods? Tilmed når man ved, at et udfarende politi til fods eller på cykel og i øjenhøjde opnår fantastiske lokale resultater, skaber tillid og tryghed.

Sådan som det heldigvis også er set med nogle af de nye nærpolitistationer.

Men har de øverst ansvarlige fortalt politikerne det? Det er jo deres ide, og den er ret symbolsk, hvis der ikke gives timer og ressourcer til rigtigt lokalpolitiarbejde. Eller smiler man blot med, når der er grillpølser og åbningsceremonier med politisk deltagelse?

Ønsket om anonymitet

Politiforbundet er ret ene om at forsøge at oplyse politikere om bagsider og problemer. De kæmper hårdt og står fast. Det gør Fagbladet DANSK POLITI også.

Men de politifolk, som skal stå frem med deres viden, og som forbund og fagblad skal læne sig op ad, gør og tør det stadig sjældnere.

Derfor er brugen af anonyme kilder her i fagbladet også vokset voldsomt i de senere år. Hvilket temperaturmålingen også forklarer. Her svarer 60 procent, at de helst vil optræde anonymt i fagbladet. Kun 18 procent svarer det modsatte! Men som HR-direktør Lene Vejrum fastslår, så har vi en god dialog internt og eksternt i dansk politi.

Måske handler det om tavshedspligt! Måske er det målingen, som er galt på den. Måske er processen bare forkert!

Politiets ansatte med noget vigtigt på hjerte har mulighed for at benytte politiets whistleblowerordning, som HR-direktøren skriver.

Aha, hvis du ønsker et berige offentligheden med vigtig faglig viden, så kan du altid blive whistleblower!

Blæst bagover

I ca. 15 år har jeg haft ansvaret for fagbladet DANSK POLITI som redaktør/chefredaktør. Det har været et kæmpe privilegium, og jeg har svært ved at se noget mere meningsfuldt end at beskrive, hvad politifolk oplever, kan og udsætter sig for.

Jeg bliver stadig blæst bagover af, hvordan en faggruppe kan brænde så meget for at gøre en forskel, stille op til så meget og have så stor faglighed med sig. Det gælder tusindvis af politifolk, det glæder de knalddygtige politiledere, og ikke mindst de mange tillidsfolk, som sidder klar 24-7-365 for at hjælpe deres kolleger i stort og småt, og som på mange måder er limen på politistationerne.

Det er dybt imponerende, hvordan politifolk kan hente så meget energi ud af at hjælpe borgere, løse indsatser og passe på andre. Hvordan alle styrter til København en søndag aften i sommerferien uden hensyn til andet, end at de vil hjælpe og stille op, når der skydes i Fields.

Et unikt brændstof

Jeg kan ikke komme i tanke om ret mange andre faggrupper, der har den pligtfølelse og det brændstof. Det er simpelthen umuligt ikke at blive andet end voldsomt taknemmelig som borger, når man kommer tæt på fagligheden, professionalismen og i særdeleshed menneskeligheden.

Når man ser, hvordan politifolk ofte sætter sig selv og helbred til side og tåler (alt for) meget uden at få fortjent tak. Eller hvor hårdt deres tillidsfolk må kæmpe for dem og for at passe på dem.

Det er faktisk helt unikt. Så meget desto mere grund er der til at passe godt på dem. Ekstra godt. Også fra samfundet, offentligheden, politikerne. Ja, til at lytte til dem og give dem mulighed for at ytre sig, uden at de skal frygte for deres karrierer.

Farvel med bekymring

Dette er mit sidste blad, fra januar skifter jeg til en anden redaktørstilling på en anden arbejdsplads.

Jeg tror dog ikke, at jeg har været mere bekymret for politiet end netop nu.

Rekrutteringen er nødlidende.

Flere søger orlov. Arbejdsgiveren taler hellere om god dialog end udfordringer med ytringsfrihed. Politifolk er forståeligt forsigtige med at stå frem. De hænges alt for let ud på sociale medier.

De oplever enorm politisk styring. De bliver styret kortsigtet – næsten fra år til år. Deres sandhed kommer alt for sjældent frem i debatten. De føler sig stavnsbundet til politikredse, hvor ønskerunderne kun er til glæde for de få. De sendes rundt til stadig flere opgaver.

Balancen mellem arbejde og privatliv tipper til den negative side mange steder.

Nulfejls-kultur

De oplever en nulfejlskultur, hvor de raskt væk sendes til DUP-undersøgelser, og statsadvokater lige giver den et ekstra skud i landsretten, trods pure frifindelser i byret.

De har egentlig verdens fedeste arbejde og de bedste kolleger. Det burde være og er ofte enormt meningsfuldt, men det undergraves i stigende grad af moralsk stress, manglende kompetenceudvikling, evig mangel på polititimer og mærkelig styring.

Derfor er der virkelig brug for at passe på politiet netop nu.

Der er brug for, at politiet selv udadtil tegner en stærkere faglig profil og ikke bare overlader banen til for længst pensionerede chefer og deres true crime hækbølge.

Det kræver, at man tør stå frem, stille op, og at arbejdsgiveren tager ytringsfrihed alvorligt.

Herunder en temperaturmåling. Det kræver også et stærkt fagblad, som er på faglighedens og politifolkenes side. Som er kritisk og tør sige det upopulære. Som passer på politiet. Politifolkene fortjener det måske mere end nogensinde. Pas godt politiet. ■

Profilering

– ikke humbug, men et meget brugbart værktøj baseret på forskning og data

Charlotte Kappel er uddannet kriminalpsykolog og har en ph.d. i forensic science. I flere år har hun hjulpet efterforskere med sin viden baseret på data. **Alligevel har politiet ikke helt åbnet døren for en videnskabelig tilgang til at cirkle gerningspersoner ind eller levere analytisk viden, som kan gavne efterforskningen.**

- Det er hverken synsninger eller kreativ psykologi, men en meget brugbar videnskabelig metode, fortæller hun i dette faglige indspark.

TEKST CHARLOTTE KAPPEL,
KRIMINALPSYKOLOG

Ordet profilering vækker ofte både holdninger og følelser i folk. Mange forbinder profilering med synsninger og kreative psykologiske antagelser, som ikke giver de store resultater. Jeg er dog ikke i tvivl om, at moderne profilering kan noget, og den feedback, jeg får, fortæller mig, at efter en reel afprøvning af metoden anses det som et redskab med potentiale. Det kan give nye perspektiver, nyt liv i gamle sager, retninger på nye sager, afstemme forventninger med hensyn til offer og gerningsperson og meget mere.

Jeg bruger treenighedsprofilering, og selve metodens endelige form er i øjeblikket under udarbejdning i

samarbejde med dansk politi. Det vil sige, undertegnede og flere danske politikredse i øjeblikket arbejder på, hvordan metoden skal se ud i praksis i Danmark.

Treenighedsprofileringen

Hvad er treenighedsprofilering så?

Det er en metode, som går meget målrettet på at give efterforskningen lige nøjagtig den viden, der kan hjælpe i lige nøjagtig den aktuelle sag. Har du ingen eller alt for mange retninger i en efterforskning, så kan profilering give dig et godt bud på, hvor du skal lede efter din gerningsperson, og hvem du skal lede efter.

Treenighedsprofilering består ikke overraskende af tre delprofiler: Geografisk profil, offerprofil og



Om Charlotte Kappel

- Uddannet kriminalpsykolog, kandidatgrad i psykologi fra Københavns Universitet og en ph.d. i forensic psychology fra University of Liverpool.
- Tilknyttet Rigspolitiet fra 2009 til 2018 og har i den periode samarbejdet med politiet på blandt andet forskningsprojekter og analyser, såvel som faglige oplæg omkring kriminalitet

Læs mere på <https://ckappel.dk/om>

”Samarbejdet startede, da jeg kontaktede NEC med henblik på data til en ph.d. Jeg har efterfølgende lavet oplæg om profilering og brandstiftelse for både Politiskolen og flere kredse, og jeg har været benyttet ved flere kredse i forbindelse med sager, hvor man har ”siddet fast” og haft mod på at bruge nye metoder. Det har været en positiv oplevelse, både for mig og for efterforskere og analytikere, som efterfølgende ved meget mere om, hvad moderne profilering er, og mindst lige så vigtigt – hvad moderne profilering ikke er”.

gerningspersonsprofil.

De enkelte delprofiler er der intet nyt i, men sammensætningen, og det der danner baggrunden for profilerne, er det, der er styrken.

Vi bør altid starte med den geografiske profil, fordi den har en langt højere træfsikkerhed end de to andre delprofiler. Faktisk kan man med en god geografisk profil med mellem 80 og 95 procent sikkerhed udpege områder, hvor gerningspersonen har en tilknytning. Selve området, hvor gerningsstedet er placeret, kan fortælle os mere om, hvem det er, vi søger efter som gerningsperson.

Profiler støttet op af videnskab

Både offerprofilen og gerningspersonsprofilen kommer udelukkende fra forskningslitteraturen. Det vil sige, at ud fra tidligere forskning giver profilen dig en indikation om, hvem den mest sandsynlige gerningsperson er. Sidst men ikke mindst er systematik i højsædet, når vi taler treenighedsprofilering, og det er en nødvendighed.

Det er det, fordi vi ikke bruger bare en, to eller tre forskningsundersøgelser til at støtte op om hvert enkelt statement i en profil.

Et statement kan for eksempel være, at gerningspersonen er en mand mellem 16 og 20 år, og de vigtigste statements i en profil er gerne støttet af mindst 20-30 forskningsundersøgelser.

En profil fylder ofte mellem 30 og 35 sider, og en sådan profil er typisk støttet af mindst 2.000 forskningsundersøgelser. Treenighedsprofilering handler altså ikke om psykologiske teorier, eller hvordan personer har karaktertræk med udgangspunkt i enten grøn eller rød personlighed. Derimod handler det om statistik, systematik og uendeligt mange videnskabelige undersøgelser som baggrundstæppe for hver enkelt profil.

Profildatabasen er udgangspunkt

Et essentielt fundament for treenighedsprofilering er profileringsdatabasen, som konstant udvides og

opdateres, og arbejdet slutter aldrig. Vi må nemlig ikke bruge gammel viden. Ligesom alle andre områder udvikler kriminalitet sig, og der er trends, der er påvirket af det omgivende samfund.

En profil består som sagt af en række statements, og de fleste statements kommer fra profileringsdatabasen. Hvert statement er underbygget af lige så meget viden, som den videnskabelige verden tilbyder, og det kan være meget forskelligt fra område til område. Ofte er faktorer som alder og køn underbygget af mindst 20 til 30 forskningsundersøgelser, hvorimod områder såsom arbejde og uddannelsesmæssige baggrund er underbygget af langt færre undersøgelser.

Men i en profil ved du hvilke statements, der er underbygget af meget forskning. Det ligger nemlig i vægtningen, som følger med en profil.

Fortid forudsiger fremtid

Profilering kan hjælpe dig med at effektivisere din efterforskning og give relevant information i forhold til lige nøjagtig din sag. Vidste du for eksempel, at nyere forskning tyder på, at der er en sammenhæng mellem, hvor mange fartbøder en person får og villigheden til at begå økonomisk kriminalitet?

Det betyder ikke, at hvis du har fået mange fartbøder eller ofte kører for stærkt, så er du også involveret i økonomisk kriminalitet. Men her handler det om villighed til risikoadfærd, der binder person og handling sammen. Kort sagt, profilering arbejder ud fra, hvad de seneste mange gerningspersoner reelt har gjort. Dermed bruger vi den umiddelbare fortid til at forudsige noget om den nærmeste fremtid.

Bagtæppe af videnskab

En profil kan indeholde flere elementer, såsom blandt andet situationsprofiler og at linke troværdighed i forhold til vidner. Vidste du for eksempel, at man skal være forsigtig generelt, når vi har vidneforklaringer fra personer over 60 år? Og at du



kan stole mere på kvinders vidneforklaringer end mænds?

Vi bør også være særligt opmærksomme på bias, når vi har vidner, der udtaler sig om personer af anden etnisk herkomst, eller når de aldersmæssigt er langt fra den person, deres vidneforklaring drejer sig om.

En profil bliver lavet på et enormt bagtæppe af videnskabelige undersøgelser, og den viden, en profil indeholder, er kun relevant for den specifikke sag og ikke alle andre sager. Der findes rigtig meget god forskning derude, som vi kan benytte, men det er vigtigt, at vi ikke tror, at en eller to forskningsundersøgelser er nok til, at vi har et overblik over et kriminalitetsområde. Det kræver meget mere end det.

Man kan sige, at det, du bringer mig på en sag for, er at have det store overblik over ny og gamle forskning fra nær og fjern, og i en profil er al den forskning vægtet og sat sammen på en måde, der fortæller dig, hvad der er mest sandsynlig og på samme tid giver dig overblik.

Mange er åbne for profilering

Jeg har mødt mange rundt omkring i de danske politikredse, som rent faktisk er meget åbne for og særligt nysgerrige på profilering. Der er ingen tvivl om, at der også er nogle, som sidder fast i gamle ideer om, hvad profilering er. Under alle omstændigheder er det en fornøjelse for en akademiker som mig, at det faktisk ofte er efterforskeren, der kan se fordelene i det, jeg laver. Jeg fortsætter med at introducere moderne profilering i Danmark og håber på, at der med tiden åbnes op for metoden flere steder. ■

Politifolk om samarbejdet med kriminalpsykolog Charlotte Kappel:

"Brug af profilering understøtter den hypotesebaserede efterforskning. Profilering vil i stor grad være med til at sætte en retning i efterforskningen, når en gerningsmand er ukendt, ligeledes kan profilering udfordre evt. bias, som ofte opstår i forbindelse med dannelse af hypoteser."

Jacob Kjær Christensen, analytiker

"I en alvorlig sag turde vi bede Charlotte om hjælp, og fik dermed via Charlottes gode tilgang åbnet op for sagen i forhold til afhøringsmetode over for både offer og gerningsmand. Hun kom med en videnskabelig, men samtidig jordnær, tilgang, som vi kunne bruge."

Nicolaj Reidl, pa., Brandgruppen, Personfarlig Kriminalitet

"Geografisk profilering er et nyttigt værktøj i vores faglige værktøjskasse, der kan danne eller underbygge indikationer og hypoteser i en efterforskning. Det kan kort fortalt afgrænse området, hvor vi skal søge efter vores gerningsmand."

Søren Melgaard Mogensen, specialkonsulent

"Profilering er en meget systematisk metode, der kan der gøre, at vi efterforsker på baggrund af fakta på en måde, hvor vi bliver ledt i den rigtige retning fra starten."

Bent Isager-Nielsen, Fhv. politiinspektør og efterforskningschef og tidlige drabschef og chef for Rejseholdet

"Charlottes profession som psykolog, kombineret med hendes særlige viden omkring gerningsmandsprofilering samt brandsager, gør hende til en meget interessant sparringspartner i efterforskningsmæssige sammenhænge."

Lene Mikel Madsen, pk., Personfarlig Kriminalitet

Cigaretter, whisky, penge og piger

De blev kendt som "smuglerkongerne" i de danske formiddagsavisser tilbage i 1960'erne. Forbrugssamfundet var i vækst, men høje toldafgifter og en generel mangel på luksusvarer gav en stor efterspørgsel på billige nydelsesmidler – og helst i rigelige mængder.

Det sørgede "smuglerkongerne" for. Der var tale om en flok driftige, unge mænd med et afslappet forhold til landets love. De sejlede gerne på tværs af Øresund til Sverige for at hente forsyninger til danskerne.

Navne som Bent Ricardo Madsen og Alexander Brask blev kendt i offentligheden. De var forbundet med fest, farver og piger, og mange syntes, det var lidt sjovt, at de kunne sejle fra Toldvæsenets fartøjer.

Deres bedrifter endte dog med at koste dem og deres familier dyrt.

Cigaretter, whisky, penge og piger

Af Kirsten Stubbe-Teglbjærg
Kriminalforlaget



Få stoppet følelsesforurening på arbejdspladsen

Når vi taler om stress, handler det ofte om for højt arbejdspress, men det kan også skyldes, at arbejdspladsen er følelsesmæssigt forurennet.

Det farlige ved følelsesforurening er, når vi ikke er bevidste om, hvor meget vores humør påvirker og forurenner andre menneskers hverdag, og vi heller ikke ved, hvad vi skal gøre ved det, når andre forurenner vores dag. Ansvar for at skabe et godt arbejdsmiljø ligger hos både ledere og medarbejdere. Men lederen har altid det største ansvar.

"Vi havde en fest på arbejdet, men så kom Preben..." er skrevet af sociolog Rikke Østergaard, som giver gode råd til, hvordan man både som medarbejder og leder kan stoppe smitten af dårlig stemning, brok og stress og ændre det til trivsel, motivation og produktivitet. For følelsesmæssig forurening kan aflæses på alle barometre – også på bundlinjen.

I bogen optræder Preben i øvrigt i skikkelse af mange forskellige personer i mange forskellige situationer, for Preben er ikke én bestemt person. Han er i os alle sammen, og Rikke Østergaard pointerer i sin bog, at det ikke handler om at ekskludere Preben, men om hvordan man får Preben med til festen på arbejdet.

Vi havde en fest på arbejdet, men så kom Preben...

Af Rikke Østergaard
Forlaget Zara



De svigtede kostskolebørn

Podcast: I 2019 kommer socialtilsynet med voldsom kritik af Havregården Kostskole i Nordsjælland.

Tilsynet konkluderer blandt andet, at kostsko-

len i lav grad har været i stand til at beskytte eleverne mod vold, overgreb og krænkelser mellem børn og unge på skolen.

De kritisable forhold har dog stået på i årevis. Det fortæller en række tidligere medarbejdere, elever og pårørende i P1 Dokumentaren "Kostskolen".

Blandt andre Benjamin, der begyndte på kostskolen som 13-årig og udviklede et stofmisbrug, mens han gik der. Flere piger fortæller også, at de gennem årene er blevet udsat for seksuelle overgreb, begået af ældre drenge på Havregården, men at skolen undlod at anmelde flere mulige overgreb til politiet eller tilsynsmyndigheder.

P1 Dokumentar undersøger, hvorfor en række myndigheder, der skulle føre tilsyn med kostskolen, ikke opdagede en lang række af de forhold, som de tidligere elever og medarbejdere beskriver.

"Kostskolen"

Tilrettelæggelse og fortælling:
Christian Stemann
Produceret af: P1 Dokumentar

DRABET

TEKST PH.D. FREDERIK STRAND,
MUSEUMSLEDER VED POLITIMUSEET
FOTO POLITIMUSEET

UDDEN

MOTIV

I november var det 55 år siden, at en af danmarkshistoriens mest omdiskuterede drabssager fandt sted. **Sagen blev kendt som Højbjerg-sagen, og den diskuteres fortsat den dag i dag.** Efterforskningen af sagen har strakt sig over årtier, og blev først afsluttet i 2021.

Den 10. november 1967 stod ægteparret Oscar og Marie Lock-Hansen op klokken cirka halv ni og spiste morgenmad sammen.

Ægteparret boede i Hestehave-kvarteret, et lidt finere villakvarter i udkanten af Aarhus. Manden tog herefter på arbejde. Han var lektor på Aarhus Teknikum.

Marie blev hjemme, lukkede rengøringshjælpen, Irma Gudrun Rasmussen, ind og påbegyndte arbejdet i sit lille duplikeringsbureau. Kort efter mødte hendes medhjælp i duplikeringsbureauet, Lizzie Christensen, op.

Med hornbriller, blød hat og pistol

Da det om formiddagen ringede på døren, gik Marie Lock-Hansen ud i hallen og lukkede op. Hvad der derefter skete, bevidnede kun Irma Rasmussen. Hun hørte, det var en mand, Marie åbnede for, men ikke hvad manden sagde. Hun formodede, at han ville sælge eller demonstrere noget.

Marie sagde nu angiveligt: "Vi har travlt, men hvis De kan gøre det kort og klart, så kom med ind." Derefter så Irma et glimt af manden, og hun hørte døren til kontoret blive lukket. Manden var mellem 35 og 40 år, bar briller i et mørkt hornstel, blød hat og en mørkeblå cottoncoat-lignende frakke. Desuden medbragte han en sort mappe med håndtag.

Få sekunder senere hørte Irma et råb, der lød som: "Åh, nej", hvorefter hun hørte manden sige: "Tag det bare roligt, der sker ikke noget." Derpå hørte hun fru Lock-Hansen skribe.

Irma Rasmussen rejste sig nu og løb ud i hallen. I døråbningen ind til kontoret stod manden. Han havde en pistol i højre hånd og havde front mod Irma. Herpå hævdede han pistolen i hoftehøjde og skød Irma Rasmussen. Skuddet ramte, og hun gled om på gulvet. Hun hørte nu manden sige: "Nu bliver De bare liggende roligt." Herefter forlod han stedet.

Et klinisk og professionelt drab

Fra efterforskningens start havde man en fornemmelse af, at der var noget mærkeligt ved hele sagen, for hvem skulle have interesse i at slå en tilsyne-

ladende fuldstændig uskyldig, midaldrende kvinde ihjel, og nærmest på en professionel og klinisk facon?

Rejseholdets senere chef, kriminalassistent Jørgen Schütter, dukkede da også personligt op i Aarhus og satte sammen med politimesteren i Aarhus efterforskningen i gang.

Netop det kliniske og professionelle ved drabet rettede fra starten fokus mod ægteparret Lock-Hansens tidligere gøren og laden. Her blev jo nærmest vakt minder til live fra besættelsestidens stikkerlikvideringer. Eller kunne der være tale om en form for spionlikvidering? Den Kolde Krig mellem USA og Sovjetunionen var jo i fuld gang. Inden man gav sig i kast med stikkerlikvideringer og stormagtsforhold, så politiet dog nærmere på de private forhold, for af erfaring vidste de, at det er her, gerningsmanden oftest skal findes.

Ægteparrets baggrund

Oscar Lock-Hansens forhold blev ganske hurtigt afklaret. Han var oprindeligt udlært tømmersvend, havde senere læst til teknikumingeniør og endelig uddannet sig til civilingeniør og var nu altså lektor ved Aarhus Teknikum. Lock-Hansen havde et ægteskab bag sig, inden han giftede sig med Marie.

Marie Lock-Hansen kom fra et fattigt arbejderhjem i Lisbjerg. Hun var ganske kvik og tog både realskole- og præliminæreksamen. Efter endt skolegang ernærede hun sig som korrekturlæser, telefonist og kontorassistent. Som 17-18-årig lærte hun sin første mand at kende, han var en malersvend, der spillede til bal om aftenen. Ægtefællerne gled dog fra hinanden og blev i al fordragelighed skilt i 1951. Herpå mødte hun Oscar Lock-Hansen.

Specielle patroner fra Tyskland

Så vidt familieforholdene. Det eneste andet faste holdepunkt var de konkrete spor fra gerningsmanden, nemlig de fire patroner, han havde affyret. Politiet slog hurtigt fast, at våbnet var en 9-mm-våbentype af mærket Walther P-38, altså en tysk pistol. Ud fra analyse af projektilerne kunne man fastslå, at alle projektiler var afskudt fra samme våben.

Drabsvåbnet var af en gængs type,

men det var patronerne ikke. Der var tale om såkaldte Geco-patroner, fremstillet i Tyskland i 1955. Patronerne blev fremstillet til de tyske myndigheder, men overskudsproduktionen blev solgt videre til udlandet.

I Danmark var der også en importør af Geco-patroner, som lå i Korsør. Importøren oplyste, at de havde aftaget 2.000 patroner i 1956. Interessant nok var 500 af disse patroner solgt til Grønlands Geologiske Undersøgelser. Hundredvis af personer med tilknytning til denne forskningsinstitution blev herefter afhørt, men uden resultat. Det viste sig dog også, at Jagt & Fiskerimagasinet i Aarhus havde købt 200 Geco-patroner. Her havnede efterforskningen dog også



Marie Lock-Hansen, der på uforklarlig vis blev myrdet i november 1967.

i en blindgyde, idet Fiskerimagasinet ikke præcist kunne sige, hvem de havde solgt patronerne til.

Konspirationsteorier og rygter

Herpå begyndte en del konspirationsteorier. Den teori, der var sværest at mane i jorden, byggede på en anden tragisk begivenhed, der fandt sted cirka fem måneder efter drabet, nærmere bestemt den 30. april 1968. Her skød en mand sin hustru og derefter sig selv.

Ægteparret var også bosat i Aarhus. Manden havde tidligere været i tysk kz-lejr efter at være blevet angivet af storstikkeren Grethe Bartram. Manden havde svoret, at skulle han nogensinde møde Grethe Bartram, ville han skyde

→ hende. En bekendt af Oscar Lock-Hansen fremsatte på et tidspunkt den påstand, at Marie kunne være blevet forvekslet med Grethe Bartram. Den efterladte ægtemand greb denne idé, idet han ud fra forskellige fotos mente, at der kunne være en lighed. Efterfølgende udtalte han sig til pressen om teorien, hvilket skabte en sand flod af henvendelser. Disse henvendelser gik på, at Marie enten var blevet forvekslet med Grethe Bartram eller faktisk var Grethe Bartram.

Efter pressestormen blev der indledt en omfattende efterforskning af disse teorier. Det viste sig, at Grethe Bartram – der efter krigen var blevet dødsdømt, men siden benådet og i 1956 løsladt – havde bosat sig i Sverige. Intet tydede på, at hun havde haft nogen som helst kontakt med Marie.

Man kunne også aflive en teori om, at fru Lock-Hansen skulle have været veninde med storstikkeren.

Var SOK involveret?

Den tilsyneladende nærmest kliniske likvidering rettede herefter fokus mod militære interesser. Kunne der være tale om en form for spiondrab? Gerningsmandens særlige påklædning indikerede, at det måske godt kunne være tilfældet. Han var jo ikklædt den meget formelle cottoncoat og blød hat. I pressen begyndte man da også at gisne om, hvorvidt cottoncoaten havde haft en blålig farve. Hvis det var tilfældet, havde det uforståelige drab måske en relation til Søværnets Operative Kommando (SOK). SOK lå nemlig tæt på Lock-Hansens bopæl, og ansatte inden for denne kommando bar blå frakker.



Fantomtegning af den gådefulde gerningsmand, der skød Marie Lock-Hansen.



Marie Lock-Hansens kontor, hvor drabet fandt sted.

Problemet var nu blot, at Irma Rasmussen med sin fotografiske hukommelse ikke mente, at manden havde båret en særlig blå frakke. SOK kom også i fokus i forhold til andre verserende rygter. Som nævnt lå Lock-Hansens bopæl tæt på den operative kommando. Flere fremhævede derfor muligheden af, at Marie Lock-Hansen havde tappet deres sendemaster for information. Påstanden lød naturligvis helt urimelig, da Marie jo var en almindelig hjemmegående husfrue, og det formentlig var teknisk umuligt at aflytte sendemasterne på denne facon. Men det lod konspirationsteoriene sig ikke påvirke af, og de verserer da også fortsat den dag i dag.

Havde Marie en affære?

Marie Lock-Hansen var en meget stilig og smuk dame. Det var derfor heller ingen overraskelse, at der meget hurtigt opstod rygter om, at drabets motiv skyldtes et sidespring. Utallige henvendte sig i den forbindelse som vidner eller med beretninger om, at de havde været Maries elskere.

De fleste henvendelser kunne med det samme udelukkes. Andre var mere komplicerede.

Det gjaldt blandt andet henvendelsen fra en kvinde i Skejby, som mente at have set en kvinde, der lignede Marie Lock-Hansen, nær sit hus sammen med en mand. Kvinden skulle angiveligt have kørt i en bil af mærket NSU Prinz, hvilket faktisk var det bilmærke, Marie kørte i.

Den oplysning havde på det tids-

punkt ikke været fremme i pressen, og politiet var derfor meget i tvivl om, hvorvidt kvinden rent faktisk havde set Marie Lock-Hansen. Alt i alt endte politiet dog med at konkludere, at der intet belæg var for, at motivet til drabet skulle være funderet i udenomsægteskabelige affærer. Det eneste, der muligvis havde været, var nogle uskyldige selskabelige flirter.

Intet motiv

Efter en meget omfattende efterforskning indleverede efterforskerne den 10. marts 1970 deres oversigt over sagen. På det tidspunkt var der blevet tilvejebragt og prøveskudt 646 våben, 10.000 personer var blevet afhørt, og der var udfærdiget 5.400 rapporter.

Utrolige ressourcer fra Rejseholdets og Aarhus Politis side var blevet kastet ind i opklaringen af sagen, men uden held – alt endte blindt. Det mest særprægede ved sagen er ikke blot, at den var så omkostningskrævende, men at den brød med den klassiske efterforsknings grundregler. Ved de fleste drab foreligger der nemlig et meget klart motiv. Det kan være et af de syv klassiske motiver, som efterforskere opererer med: Hævn, jalousi, begær, profit, udstødelse, fanatisme eller spænding. I nogle tilfælde er flere af motiverne måske sammenblandet, men det er yderst sjældent, at man slet ikke kan finde et motiv. Højbjerg-drabet er et af disse sjældne tilfælde.

Hvem, der skød Marie Lock-Hansen, og hvorfor forbliver en af kriminalhistoriens helt store gåder. ■

NYT FRA POLITIFORBUNDET

STUDIEKREDSE 2023:

Skal inspirere til bedre trivsel





Hvad er studiekredsene?

Hvert år afholder den lokale politiforening studiekreds, hvor man debatterer et centralt valgt emne og lokale emner, alle med fagligt udgangspunkt. Mellem 1.500 og 2.000 medlemmer deltager typisk på en eller anden måde i studiekredsarrangementer.

Det er Politiforbundet som i samarbejde med politiforeningerne arrangerer studiekredsene. Her får medlemmerne mulighed for debattere og diskutere deres fag fra nye vinkler. Ønsket er, at alle medlemmer skal have mulighed for at holde hverdagen og arbejdspladsen ud i strakt arm. Studiekredsene skal opleves som en blanding af fagligt åndehul og socialt samvær.

Du kan læse mere om Politiforbundets studiekredse, om tilmelding med mere på politiforbundet.dk

Studiekredse skal være løftestang for bedre trivsel

TEKST NICOLAI SCHARLING

Politiarbejde er blevet en forhindringsbane af målkrav, prioriteringer uden fornuft og manglende investeringer i faglighed. **Det skal der tages et konstruktivt opgør med, så trivlsen – også den faglige – vokser i politiet.** Studiekredsarbejdet i 2023 skal levere inspiration og data til at løfte politiarbejdet ud af målkrav, sminket virkelighed og systemer, som modarbejder faglig fornuft.

- Jeg er faktisk rigtig stolt af måden, vi afvikler studiekredsene på næste år og har store forventninger til resultaterne, siger Poul Buus, der er studiekredsansvarlig.

P

olitiforbundet vil i 2023 bruge studiekredsene til at løfte trivlsen. Det sker blandt andet ved at gennemføre en

større obligatorisk spørgeskemaundersøgelse, som skal give viden og data til at skabe nødvendige forandringer.

Det er i hvert fald målet, ifølge den studiekredsansvarlige, Poul Buus, fra Politiforbundets Forhandlingsudvalg.

- Der er ingen tvivl om, at når vi står med besvarelser fra 1.500 eller flere medlemmer, som tæller alt fra studerende til politiinspektører, ja så står vi stærkere i arbejdet. Så har vi et stærkt grundlag over for arbejdsgiver, meningsdannere og politikere. Og der er virkelig noget at tage fat på og arbejde med, og der er behov for ændringer.

Der er kun én vej ud af dårlige spiraler; det er selv at tage fat på, italesætte og kæmpe for forandringer. Vi skal bare have argumenterne og evidensen og de ærlige og konstruktive svar, fastslår han.

Forhindringsbane af ufornuft

Ifølge Poul Buus står politiet nemlig med nogle systemer og styringsformer, og måske ligefrem en organisation, som modarbejder mere, end den er en medspiller for opgaveløsningen.

- Politiarbejde er lidt som at løbe gennem en forhindringsbane. Det er en oplevelse, jeg i hvert fald tror, mange politifolk har. For enden er målet, det meningsfulde – nemlig at benytte sin faglighed, gøre en forskel for borgerne og lave godt politiarbejde. Altså det, politifolk er uddannet til og brænder

for. Men for at nå derhen skal man først uden om alle mulige forhindringer i form af målkrav, systemer som ikke fungerer, en tung organisation, manglende efter- og videreuddannelse, manglende timer, mærkelige prioriteringer, inddragne fridage, ønskerunder, hvor kun et fåtal får deres ønsker opfyldt, med meget mere, fortæller Poul Buus, der til daglig er foreningsformand i Nordjyllands Politi og ofte bliver konfronteret med medlemmer, som undrer sig over prioriteringer og time-mangel, og som har generel mistillid til styringen fra toppen.

- De taler om to virkeligheder. Der er virkeligheden, som politifolkene og deres politiledere kæmper med, og så er der det billede, som den øverste concernledelse tegner. Afstanden kan indimellem være meget stor, og hvis

det, politikerne og offentligheden lærer at kende, er arbejdsgiverens udlægning af virkeligheden, så bliver afstanden mellem borgere og politi stadig større. Der er en grund til, at en af Politiforbundets mærkesager er kravet om ærlig kommunikation fra arbejdsgiveren, siger han.

Store forventninger til 2023

Poul Buus har i flere år været ansvarlig for studiekredsarbejdet i Politiforbundet, men han har helt særlige forventninger til næste år.

- Studiekredsene har altid været et fantastisk forum til at diskutere faglighed, netværke og blive klogere. Vi har måske ikke tidligere været så gode til at bruge det faktum, at så mange politifolk holder deres faglighed ud i strakt arm og kommer med løsninger og inspiration. Det bliver vi næste år, og der kan virkelig sættes aftryk, som kan gavne alle. Næmlig via besvarelserne af spørgeskemaet og det videre arbejde med de input. Det er jeg faktisk ret stolt af, siger han.

Moralsk stress dræber arbejdsglæde

Det handler næmlig om at få løftet trivsel og arbejdsmiljø og fornuft ind i arbejdsdagen. Her henviser Poul Buus til den tidligere nævnte forhindringsbane, hvor mange meningsløse eller fagligt ubegrundede eller rigide arbejdsformer modarbejder formålet.

- Alt sammen skaber en form for mistrivsel eller moralsk stress, som det også hedder, hvor kolleger enten brænder ud og giver op, eller bliver nødt til at arbejde uden om forhindringsbanen eller arbejde ekstra for at nå dét, det hele handler om. Det kan føles ret meningsløst, og fornuften kan være svær at få øje på. For hvad er meningen med at gøre et af de mest attraktive, spændende og meningsfulde jobs til en trykkoger af frustrationer, hvor kun et fantastisk kollegafællesskab og tilliden fra borgerne holder gejsten oppe? Sådan sat på spidsen, fortsætter Poul Buus.

Få ændringer kan gøre forskellen

Han er ikke tvivl om, at selv få nødvendige ændringer kan gøre en stor forskel på trivsel og indsats.

Studiekredsemner i 2023

Der er to obligatoriske emner for studiekredsene i 2023:

- 1) Trivsel/moralsk stress
- 2) Rekruttering

Moralsk stress:

Et stort forskningsprojekt har påvist, at mange politifolk er ramt af såkaldt moralsk stress, som defineres ved enten opgivelse eller frustrationer ved at være nødt til at arbejde uden om de systemer/begrænsninger, politikere og arbejdsgiver har sat op for at kunne levere ordentlig service. Politifolk demotiveres af og bliver frustreret over, når de i deres opfattelse skal løse "forkerte" opgaver, der tager tid fra det, de oplever som de "rigtige" opgaver: Samfundsmæssige vigtige opgaver samt at hjælpe borgeren.

I forskningsprojektet fastslog forskellige politifolk blandt andet følgende pointer:

- Vi føler os lidt som skraldemænd.
- Vi drukner i mails og action cards.
- Det er jeg ikke sat i verden for.

- Ingen tid til skøn og omtanke.
- Kører til alt muligt forgæves.
- Tillid og offervilje udfordres.

Rekruttering:

Politiet oplever for første gang i nyere tid problemer med at rekruttere tilstrækkeligt med kvalificerede studerende til Politiskolen. Flere hold i 2022 har således ikke været fuldt besatte af studerende. Der har igennem en årrække været faldende interesse for at søge ind i politiet. Samtidig oplever politiet en fordobling i antallet af politifolk, som søger orlov. Studiekredsene skal dels diskutere, hvordan man igen øger interessen for politifaget, gør arbejdspladsen mere attraktiv samt finde mulige årsager til den faldende interesse. Skyldes faldet eksempelvis for kort – og dermed ikke attraktiv – uddannelse, manglende efter-/videreuddannelse, manglende karrieremuligheder, eller at politiets krav til "at tåle" ikke virker så tillokkende mere. Herunder den voksende kritik fra yngre politifolk, som føler sig stavnsbundet til enkelte politikredse.

”

Jeg har en tro på og en forestilling om, at der måske kun skal skrues på få knapper for at højne trivslen og få fornuften og arbejdsglæden tilbage.

Poul Buus, studiekredsansvarlig

»

De taler om to virkeligheder. Der er virkeligheden, som politifolkene og deres politiledere kæmper med, og så er der det billede, som den øverste koncernledelse tegner. Afstanden kan indimellem være meget stor, og hvis det, politikerne og offentligheden lærer at kende, er arbejdsgiverens udlægning af virkeligheden, så bliver afstanden mellem borgere og politi stadig større.



Poul Buus, studiekredsansvarlig

- Jeg har en tro på og en forestilling om, at der måske kun skal skrues på få knapper for at højne trivselen og få fornuften og arbejdsglæden tilbage. Altså begynde at komme den moralske stress til livs. For vi har verdens bedste arbejde, og borgerne er med god grund meget tilfredse med deres politi. Politifolk brænder tilmed for at udføre deres arbejde, så hvorfor er det, vi har lavet et system, hvor alt for mange brænder for hurtigt ud? spørger Poul Buus.

Han fortsætter:

- Hvorfor er det, at vi lige pludselig ved årets udgang skal smide alt, hvad vi arbejder med for at behandle gamle økosager? Hvor er den faglige fornuft? Hvordan kan det være, at offentligheden ikke får at vide, hvordan enderne har svært med at mødes, og målkrav og detailregulering går forud for faglig fornuft? Hvis offentligheden og politikerne vidste det, så ville der nok blive ændret på tingene, og mange ufornuftige forhindringer i drift og topledelse ville blive ændret. Der ville måske ligefrem blive langtidsplanlagt ud fra faglige prioriteringer og investeringer og vist et ærligt billede af politiets virkelighed udadtil? Det er dét, vi skal nå frem til med årets studiekredse, fastslår han.

Så meget mere for pengene

Det handler ifølge Poul Buus om at få italesat de lavthængende frugter, som faktisk kan løfte både arbejdsglæde og indsats. Ikke mindst fordi tiden i dag også er en anden, og kravene til politifolk og til karriere er væsentlig andre end for 10 år siden.

- Når man tænker efter, er det næsten skræmmende, hvor meget ekstra godt og nødvendigt politiarbejde vi kunne få, hvis arbejdspladsen, måden at styre og udvikle på blev ændret i en faglig fornuftig retning. Hvis man rent faktisk begyndte at investere i politifolk i stedet for at sætte faglige forhindringer op foran dem, fastslår Poul Buus. ■

Moralsk stress

- videnskabelig undersøgelse:

I forbindelse med undersøgelsen om moralsk stress i 2022 identificerede forskerne fire kilder til demotivation og frustration i politiet:

- Mål, sags- og tidsstyring.
- Centralisering af opgavekoordinering i vagtcentraler og den medfølgende dømmekraftglidning.
- Lav risikovillighed.
- Mødet med psykisk syge borgere, som politifolk oplever ikke at kunne hjælpe.

"De mennesker, der søger ind i politiet, er typisk drevet af en lyst til at gøre en forskel for borgeren, og netop derfor kan man ikke bare beslutte, at de skal lade samvittigheden blive hjemme og nøjes med at gøre det, de får besked på. Hvis man gør det, risikerer man at miste dem. Eller også kan der ske det, at medarbejderne oplever moralsk stress og begynder at arbejde uden om systemerne og under radaren for alligevel at kunne gøre det, deres samvittighed og professionalisme byder dem at gøre – og det er ikke bæredygtigt for arbejdspladsen eller den enkelte medarbejder, forklarer docent Nana Vaaben, som er en af tre forskere bag undersøgelsen".

"Jeg har verdens fedeste arbejde, men bare superærgeligt, at det er på verdens dårligste arbejdsplads." Sådan lyder et citat fra en polititjenestemand, som er blevet interviewet i forbindelse med undersøgelsen.

"Citater rammer hovedet på sømmet, fordi det bekræfter, hvad vores resultater peger på, nemlig at politifolk oplever modstridende følelser i forbindelse med deres arbejde. De skelner mellem deres arbejde og deres arbejdsplads. De kan godt lide deres arbejde, når de oplever, at de gør en forskel for andre borgere eller for samfundet. Men når arbejdspladsen præges af stramt styrede systemer, hvor eksempelvis måltal og registrering fylder meget, så ramler det sammen og kan udløse det, vi kalder moralsk stress, fortæller Nana Vaaben."

Læs også artiklen om projektundersøgelsen af moralsk stress på dansk-politi.dk



Skal du være et ukendt ansigt på sociale medier og helst gå i ét med tapetet i sociale sammenhænge for at kunne gøre karriere i PET? Nej, er det korte svar, ifølge Allan Hviid Bjerre, formand for Politiforeningen i PET. Han påpeger dog, at opgaverne i PET er mangfoldige, og derfor kan det være forskelligt fra afdeling til afdeling, hvor offentlig en person du kan være.



Er du for kendt til det *hér* sted?

TEKST KARINA BJØRNHOLDT
FOTO ISTOCK, TERO VESALAINEN

Skal du være kedelig, ansigtsløs og uden sociale medier for at kunne blive ansat i PET?

Det korte svar er nej, ifølge Allan Hviid Bjerre, der er formand for Politiforeningen i PET.

Men der er naturligvis nogle nuancer, du bør have med i dine overvejelser i forhold til, hvor offentligt kendt du vil være.



”

Det bedste er jo faktisk, hvis man ikke stikker for meget ud, men ligner alle andre.

Allan Hviid Bjerre, formand for Politiforeningen i PET

S

elvom Politiets Efterretningstjeneste også kaldes ”den hemmelige tjeneste” i folkemunde, behøver du ikke at gå helt under radaren for at

kunne gøre karriere i PET, som tæller aktionsstyrken, livvagter, observation, efterforskning og andre afdelinger.

Den myte lever ellers ret hårdnakket blandt yngre politifolk, der er bange for at ødelægge deres fremtidige karrieremuligheder, hvis de stiller sig frem i et interview eller agerer på de sociale medier.

Men formand for Politiforeningen i PET oplyser, at der faktisk ikke findes særlige regler for de ansatte i PET.

- Vi ansætter mennesker – hele mennesker. Vi nyder stor gavn af bred diversitet blandt kolleger og forskellige faggrupper, og det er altid vigtigt at have et godt og trygt bagland og at kunne være social i sin fritid – også på de sociale medier, siger han.

Ingen sort/hvid ramme

Allan Hviid Bjerre er selv ansigtet på en balancegang mellem at være ansat et sted med mange fortrolige oplysninger og opgaver og stadig have en offentlig stemme – i det her tilfælde en fagpolitisk stemme. Siden januar i år har PET

nemlig haft en selvstændig politiforening med en formand, som har fået lov til at tegne arbejdet udadtil og i offentligheden.

Allan Hviid Bjerre påpeger, at opgaverne i PET er mangfoldige, og derfor kan det være forskelligt fra afdeling til afdeling, hvor offentlig en person du kan være.

- I nogle afdelinger har man en rådgivende og repræsentativ rolle og er dermed også et ansigt udadtil. I andre indgår man i længerevarende opgaver, hvor vi ønsker at begrænse den kendte tilknytning til PET eller politiet af hensyn til opgaven, men også af hensyn til den ansatte. Det er derfor umuligt at sætte en sort/hvid ramme om kravene, forklarer han og uddyber:

- Ved nogle opgaver og stillinger står man ekstra stærkt, hvis man holder sig lidt neutral. Både i sin fremtoning og på de sociale medier. Det kan man jo tænke over, hvis man har en PET-agent i maven. Det bedste er jo faktisk, hvis man ikke stikker for meget ud, men ligner alle andre.

Beskytter både oplysninger og kolleger

Særligt ved ansættelse i PET kræver det dog, at man kan sikkerhedsgodkendes til det højeste niveau. I den afgørelse indgår blandt andet en vurdering af på-

lidelighed og troværdighed, fordi man skal kunne håndtere Danmarks mest fortrolige oplysninger, beskriver Allan Hviid Bjerre.

- Den ansattes eller ansøgerens generelle adfærd i det offentlige rum og på sociale medier kan have indflydelse på den vurdering. Det kan også have betydning, hvilke nære relationer man ellers har, og i hvilke kredse man færdes. Er en lukket gruppe på sociale medier egentlig lukket, og hvem er inviteret med?

Han forklarer, at det alt sammen handler om at minimere risici og beskytte de vigtige oplysninger, som har betydning for landets sikkerhed.

- I sidste ende handler det også om at beskytte de kolleger, som i det daglige håndterer oplysningerne. Vi vil nemlig rigtig gerne passe godt på begge dele, fastslår han. ■

Politifolk med for høj arbejdsbyrde udvikler i højere grad kompleks PTSD

Politifolk, der styrter afsted fra opgave til opgave, og alligevel ikke har tid nok til at nå det hele, har dobbelt så stor tilbøjelighed for at udvikle kompleks PTSD (C-PTSD) som den gennemsnitlige politimand/-kvinde.

Det viser forskning fra University of Cambridge, der har analyseret data fra 12.248 britiske politifolk for at undersøge sammenhæng mellem arbejdsvilkår og -situationer og den mentale sundhedstilstand.

Politifolk, der beskrev, at de "aldrig havde tid nok til at nå deres arbejde", havde næsten dobbelt så stor en C-PTSD-rate (22 procent) som gennemsnittet af det britiske politikorps (12 procent).

Politifolk, der svarede, at de havde "meget vanskeligt" ved at få fri til personlige eller familiemæssige forhold, havde C-PTSD-satser, der var over 50 procent højere end gennemsnittet.

Undersøgelsen viste også, at jo højere en følelse, de adspurgte havde af at kunne stole på deres kolleger og af at udføre et godt stykke arbejde, desto lavere var deres C-PTSD-rate.

Forskerne bag undersøgelsen mener, at deres resultater tyder på, at simple forbedringer af politifolks arbejdsliv - for eksempel planlagt tid til støtte fra kolleger eller vejledere - drastisk kan reducere niveauet af mentale helbredsproblemer. ■

Kilde: PFEW



ARKIVFOTO: JAKOB BOSFRUP

De gule MC-hjelme, som er standardfarven i dansk politi, kan for tiden ikke produceres hos den leverandør, som har kontrakten. I stedet indkøbes der midlertidigt hvide hjelme hos samme leverandør, som vil få påsat de nødvendige stafferinger, så der ikke går på kompromis med synligheden.

MC-hjelme bliver hvide for en stund

Der er i øjeblikket udfordringer med at få leveret de fluorescerende gule MC-hjelme, som er standardfarven i dansk politi. Det skyldes uforudsete problemer i forsyningskæden hos leverandøren, som betyder, at man ikke kan producere de gule hjelme for øjeblikket. Det oplyser Rigspolitiets Center for Flåde- & Materielstyring (CFM).

CFM og Politiforbundet har accepteret, at der midlertidigt indkøbes hvide hjelme hos leverandøren, hvis det er strengt nødvendigt. Hjelmene vil få påsat de nødvendige stafferinger, så der ikke går på kompromis med syn-

ligheden – og dermed sikkerheden for MC-betjentene.

I forbindelse med det kommende udbud på hjelme vil man fra CFM's side kigge efter en bredere aftale for at undgå lignende problemstillinger fremover. Det oplyser Louise Heiberg, forbundssekretær i Politiforbundet med ansvar for udstyr, sikkerhed og arbejdsmiljøområdet.

- Det bifalder Politiforbundet naturligvis. Politiforbundets MC-netværk har ligeledes været hørt om deres syn på det sikkerhedsmæssige aspekt ved et midlertidigt skift til hvid hjelm, fortæller hun. ■



Det sker
hos naboerne

Resolution: Vold og trusler mod politifolk er en trussel mod hele samfundet

Over hele Europa oplever man en stigning i vold og trusler mod politifolk. I Norge er der sket en tredobling siden 2004. Det var baggrunden for, at der blev vedtaget en resolution, da Politiets Fellesforbund (PF) holdt landsmøde i november. PF er Norges største fagforening for politiansatte.

”Accepterer man vold mod politiet, så accepterer man, at tærsklen for vold i samfundet også sænkes. Resultatet bliver et mindre trygt samfund”, skriver PF blandt andet i sin resolution.

Fagforeningen kræver at:

- Politikere er tydelige omkring, at vold og trusler mod politiet er uacceptabelt.
- Den norske regering må sørge for, at vold og trusler mod politiets ansatte forebygges og forhindres gennem en lovændring, som sikrer beskyttelse af politiansattes identitet.
- Politidirektoratet (svarende til Rigspolitiet i Danmark, red.) i endnu højere grad må prioritere arbejdet med at forebygge, håndtere og følge op på vold og trusler mod etatens arbejdstagere og deres familier.

Landsmødet valgte også leder af Politiet Fellesforbund. Det blev som ventet Unn Alma Skatvold. Hun har varetaget posten siden marts, hvor hun blev valgt af hovedbestyrelsen, fordi daværende leder, Sigve Bolstad, søgte nye udfordringer. Det er første gang i PF's historie, at fagforeningen har en kvinde i spidsen.

Kilde: [Pf.no/politiforum.no](https://pf.no/politiforum.no)

Er du klædt (rigtigt) på til jobbet?



Ikke alle politifolk har tilsyneladende fået den nødvendige viden om, hvordan det nye uniformssystem – primært tre-lags jakken – skal anvendes for at isolere optimalt i koldt og blæsende vejr. Derfor har CFM nu udarbejdet en uniformsguide efter, at blandt andre Politiforbundet har gjort opmærksom på det. Foto: Rigspolitiet

Politiforbundet har modtaget en del henvendelser fra medlemmerne omkring det nye uniformsjakkesystem. Flere mener ikke, at det isolerer godt nok mod kulde og blæst.

Center for Flåde og Materielstyring (CFM) har nu udformet en uniformsguide, der kan findes på Polintra, fordi det tilsyneladende ikke er alle politifolk, der har fået viden om, hvordan det nye uniformssystem, herunder særligt tre-lags patruljejakken, anvendes optimalt i forhold til at sikre såvel komfort, som at man kan holde varmen i vinterperioden.

- Kort fortalt er pointen, at de enkelte genstande skal anvendes i en kombination med hinanden alt efter vejret. Jo koldere det er, desto flere lag skal man benytte. Jakken skal for eksempel ikke blot ses som en regnjakke, det er skaljakke, der også har den vigtige funktion at isolere mod en kold vind, forklarer Louise Heiberg, forbundssekretær i Politiforbundet med ansvar for blandt andet materiel og udrustning.

Hun oplyser, at der sideløbende med uniformsguiden fra CFM også er igangsat et forsøg med en ny og mere isolerende indertrøje. Den er i øjeblikket ved at blive produceret og forventes at kunne testes i to politikredse – Midt- og Vestjylland og Sydsjælland og Lolland-Falster – i januar 2023. ■

VIDSTE DU, AT...

... det er med at få afholdt ”gammel” ferie inden årsskiftet? Hvis du har over fem dage stående, som er optjent mellem 1. september 2021 og 1. september 2022, har du travlt med at få dem brugt. Ifølge ferieloven har du nemlig kun mulighed for at overføre fem feriedage til det ny ferieår.

Har du flere end fem dage stående, og du ikke får dem afholdt, inden 2022 rinder ud, går de tabt.

I øvrigt skal overførsel af ferie til det nye ferieår aftales med din arbejdsgiver – ligeledes inden 31.12. 2022.

Er vi sindssyge?

Politiet er nødt til at gentænke sin rekruttering, grunduddannelse og kompetenceudvikling.

Samtidig er det vigtigt, at vi ikke skyller det, der virker, ud med badevandet, herunder det operative kompetenceniveau og robustheden.

Fremadrettet bør politiet rekruttere bredere i den danske befolkning til tre særskilte karriereveje, som begynder allerede på grunduddannelsen.

Det skriver næstformand i Politilederforeningen, Jens Jespersen, i et fagligt lederindspark.

De synspunkter, der kommer til udtryk i de faglige indspark fra Politilederforeningen, er ikke nødvendigvis udtryk for Politiforbundets fagpolitiske holdninger.

TEKST JENS JESPERSEN, NÆSTFORMAND I POLITILEDERFORENINGEN

Politiet har rekrutteringsproblemer. Vi har begyndende problemer med fastholdelse. Vi har problemer med rettidigt at få et tilstrækkeligt antal kolleger kompetenceudviklet til at løse deres efterforskningsmæssige arbejdsopgaver. Og du kan selv fortsætte listen.

Albert Einstein definerede engang sindssyge som det at gøre det samme igen og igen, men alligevel forvente et andet resultat. Så spørgsmålet er, om vi er sindssyge, når vi ikke ændrer vores rekrutterings-, fastholdelses- og kompetenceudviklingsinitiativer, og hvad vi i givet fald kan gøre ved det?

Jeg skal i det efterfølgende, med afsæt i drøftelser på det årlige leder-/tilidsmand kursus, forsøge at give nogle mulige svar. Herunder vil jeg beskrive et forslag til en overordnet model for mere differentieret rekruttering, uddannelse og kompetenceudvikling af fremtidens politifolk til gavn og glæde

for både nuværende og kommende kolleger.

En model, der samtidig vil sætte os i stand til også fremadrettet at sikre den tryghed og sikkerhed for borgerne, som de fortjener. Modellens elementer blev drøftet på et forbundsarrangement i november, men arrangementets deltagere kan ikke en-til-en tages til indtægt for de holdninger, jeg her giver udtryk for.

Stadig et arbejde med mening

Set fra min stol har vi stadigvæk et af de job, som giver mest mening. Vores ambition om at give borgerne det bedst mulige politi er imidlertid udfordret.

Udfordringerne består blandt andet i, at vi ikke i tilstrækkelig grad lykkes med kompetencemæssigt at klæde kollegerne på til at håndtere morgendagens udfordringer i stedet for gårsdagens. Særligt på det efterforskningsmæssige område.

At vi ikke kan rekruttere et til-

strækkeligt antal af kvalificerede nye kolleger.

Og endelig at vi rekrutterer og grunduddanner målrettet mod det operative politiarbejde, selvom vi også har et stort behov for, at flere kolleger beskæftiger sig med eksempelvis IT-baseret økonomisk kriminalitet.

Bidrager vi selv til udfordringerne?

Hvis vi starter med rekrutteringen til politiets basisuddannelse, er det grundlæggende fortsat sådan, at vi som udgangspunkt rekrutterer til beredskabet. I rekrutteringsmaterialet og under ansættelsesforløbet bliver ansøgerne mødt med udsagn om, at de må påregne i en årrække at skulle forrette treskiftet tjeneste i beredskabet. Virkeligheden i en række politikredse er dog, at nye fastansatte anvendes til efterforskning eller eksempelvis forretter tjeneste ved grænsekontrollen. Man kan argumentere for, at vi på den måde virkelig anstrenger os for at mindske trivslen og måske også kvaliteten i arbejdet, ligesom vi selv bidrager til vores rekrutteringsudfordring.

I forhold til politikadettuddannelsen er den udtrykte ambition fortsat den, at vi rekrutterer til tjeneste i nogle få politikredse. Meningen er, at politikadetten i løbet af nogle år skal klædes på til at søge optagelse på basisuddannelsen. Vi kan heller ikke rekruttere et tilstrækkeligt antal kvalificerede nye politikadetkolleger.

Konsensus om en mulig ny model

En gang om året mødes Politiforbundets Hovedbestyrelse og chefpolitiinspektørerne til drøftelser af forskellige aktuelle problemstillinger. På årets møde i Ejby på Fyn var ovennævnte temaer en del af diskussionerne. Der var bred enighed om, at situationen ikke er langsigtet holdbar. At vi er nødt til at gentænke vores rekruttering, grunduddannelse og kompetenceudvikling.

Samtidig er det vigtigt, at vi ikke skyller det, der virker, ud med badevandet, herunder at vi opretholder vores operative kompetenceniveau og robusthed.

Der bør derfor fremtidigt rekrutteres bredere i den danske befolkning til tre

særskilte karriereveje, som der skal ske grunduddannelse imod. (Se figur.)

Politikadetter i alle landets kredse

For det første til politikadet som egentlig karrierevej. Således at også mere modne personer, som ikke nødvendigvis ønsker at blive politibetjent, ser det som en mulighed. Der skal åbnes for, at der ansættes politikadetter i alle landets politikredse. Ansættelseskravene og uddannelsen bør i det store og hele fastholdes som i dag. Kadetterne vil kunne anvendes til grænse- og udlændingekontrol, bevogtningsopgaver, transportant-opgaver og bistand ved udsendelsessager. Der bør gives løn under uddannelsen.

Efterforsker fra ansættelsen

For det andet skal der rekrutteres til efterforskning som karrierevej fra ansættelsen. Således at vi vil kunne rekruttere personer, der ikke primært ser sig selv i en patruljevogn, men som ønsker at dygtiggøre sig til efterforskningsopgaver fra starten.

De fysiske ansættelseskrav kan eventuelt lempes både for så vidt angår den fysiske form som øvrige fysiske forudsætninger – eksempelvis krav til synet. I stedet kunne der for eksempel stilles udvidede krav til ansøgerens uddannelsesmæssige niveau.

Første del af semester 1 i en ny PBU-efterforskning bør være fælles med PBU-beredskab. Det skal således sikres, at nyansatte efterforskere har et grundlæggende politiooperativt niveau, med henblik på at opretholde dansk

politisk robusthed og fleksibilitet, og at de i krisesituationer kan løse politiooperative opgaver.

Anden del af semester 1 kan være orienteret mod efterforskning således, at den studerende allerede på semester 2 kan anvendes til primært at løse efterforskningsopgaver. Efter en lokal vurdering vil den studerende på semester 2, og i øvrigt senere i sin efterforskningskarriere, lejlighedsvis fortsat kunne anvendes til mere beredskabsrelaterede opgaver.

Semester 3 bør rette sig specifikt mod efterforskning, herunder efterretning og analyse. Der kan eventuelt gennemføres fælles beredskabsmoduler med "karrierevej beredskab". Løn-niveauet bør fastsættes som niveauet for "karrierevej beredskab". Der bør gives løn under uddannelsen.

Beredskab som karrierevej

For det tredje skal der rekrutteres til beredskab som karrierevej. I forhold til rekruttering og grunduddannelse skal karrierevejen ses som en fortsættelse af den nuværende basisuddannelse. Første del af semester 1 gennemføres som fællesuddannelse med "karrierevej efterforskning". Løn-niveauet bør fastsættes som niveauet for "karrierevej efterforskning". Der bør gives løn under uddannelsen.

Det skal efter endt grunduddannelse være muligt at skifte karrierespor på nogle nærmere angivne betingelser, ligesom det kan blive nødvendigt at flytte kolleger fra et karrierespor til et andet, såfremt organisationens behov

ændrer sig. Der skal herunder rekrutteres til "karrierevej forebyggelse" og "karrierevej ledelse".

Der skal fortsat arbejdes på at etablere videreuddannelses- og udviklingsforløb for fastansatte i "karrierevej efterforskning" og "forebyggelse". Således at vi til stadighed er klædt på til at håndtere morgendagens udfordringer. Øvrige initiativer, der er iværksat til opretholdelse eller forøgelse af vores kapacitet, bør fastholdes. Det gælder eksempelvis de civile efterforskere.

Kan afprøve model allerede nu

Hvis modellen implementeres nogenlunde som beskrevet, vil vi formentlig bedre være i stand til at imødegå de væsentligste rekrutterings- og kompetenceudfordringer, vi i dag står med. Det kunne herunder foreslås, at man i indeværende forligsperiode finansierer den nye "karrierevej efterforskning" med de 150 årsværk årligt, som vi er merbevilget. Vi vil dermed kunne indsamle erfaringer med den nye model uden at sætte vores politiooperative robusthed over styr.

Og til spørgsmålet om vi er sindssyge, vil svaret nok være noget i retning af, at vi ikke er direkte på vej ind på en rød tvang. Men hvis ikke vi snart gør noget andet, end vi plejer, læner vi os op af en gul på behandlingsindikation. I mellemtiden kan vi fundere over, hvad Albert mente en anden gang, hvor han sagde noget klogt:

"Ikke alt, der kan tælles, tæller. Og ikke alt der tæller, kan tælles." ■

Karrierevej	Karrierevej Politikadet	Karrierevej Beredskab	Karrierevej Efterforskning	Karrierevej Forebyggelse	Karrierevej Ledelse
Grunduddannelse	PKA opgaver i politikredse	Semester 3	Semester 3		
		Semester 2	Semester 2		
	Politikadet-uddannelsen	Semester 1B	Semester 1B		
		Semester 1A			
Rekruttering	Kadet	Beredskab	Efterforskning		





En politistuderende blev kørt ned af en skraldebil på Politiskolens område i Brøndbyøster. Det førte til en erstatningsmæssig tvist i Østre Landsret, som faldt ud til den nu tidligere politistuderendes gunst. Dommen er vigtig, fordi den har betydning for alle tjenestemænd, der kommer til skade i arbejdstiden på en måde, der gør, at de også har krav på erstatning efter erstatningsansvarsloven. Arkivfoto.

en beskeden pension, og den blev forhøjet som følge af tjenestemandsløven. To tredjedele af forhøjelsen skal dog fradrages i erstatningen for erhvervsevnetab efter arbejdsskadeloven, men fradragsbeløbet var højere end selve erstatningen, og derfor fik vedkommende slet ikke udbetalt en erstatning for sit erhvervsevnetab.

Vil ikke "straffes" for høj tjenestemandspension

Som tidligere nævnt havde den politistuderende også krav på tabt arbejdsfortjeneste fra skraldebilens ansvarsforsikring efter erstatningsansvarsloven. Loven siger dog, at midlertidig erstatning for erhvervsevnetab skal fradrages i erstatningen for tabt arbejdsfortjeneste. Men i denne sag var der jo ikke noget beløb at fradrage. Det var blevet ædt op.

Den betragtning var skraldebilens forsikringsselskab dog ikke enig i. Her mente man, at den tilskadekomstpension, som den politistuderende var blevet tilkendt, kunne anses som en "lignende ydelse" efter erstatningsansvarsloven, og at der derfor stadig skulle ske fradrag i kravet på tabt arbejdsfortjeneste. Forsikringsselskabets anden pointe var, at selskabet ikke burde betale mere i tabt arbejdsfortjeneste til skadelidte, blot fordi vedkommende var tjenestemand med ret til en høj pension.

Afvist af Østre Landsret

Østre Landsret afviste dog begge af forsikringsselskabets synspunkter, og dermed at den tidligere politistuderendes erstatning for tabt arbejdsfortjeneste skulle nedsættes, fordi den studerende også blev tilkendt tilskadekomstpension.

Landsretsdommen er endelig punktum i sagen, da forsikringsselskabet ikke vil søge om anketilladelsen til Højesteret, oplyser advokat Karsten Høj. ■

Vigtig dom: Politistuderendes krav på erstatning skulle ikke nedsættes

En Østre Landsretsdom har slået fast, at en politistuderendes krav på erstatning for tabt arbejdsfortjeneste ikke skulle nedsættes, selvom den studerende også blev tilkendt tilskadekomstpension.

TEKST KARINA BJØRNHOLDT

-D

et er en betydningsfuld dom, fordi dommen har betydning for alle tjenestemænd, der kommer til

skade i arbejdstiden på en sådan måde, at de også har krav på erstatning efter erstatningsansvarsloven, siger advokat Karsten Høj, der har ført sagen for Politiforbundet.

Dommen faldt midt i november. Den juridiske tvist handler om en politistuderende, som blev kørt ned af en skraldebil på politiskolens område. Den studerende havde ret til erstatning efter både arbejdsskadeloven, fordi der var tale om en arbejdsulykke, og erstatningsansvarsloven som følge af reglerne i færdselsloven.

Da den politistuderende ikke kunne

fortsætte sin uddannelse til politibetjent, blev vedkommende afskediget og begyndte efterfølgende på en anden uddannelse. Derfor opstod der også et krav om tabt arbejdsfortjeneste over for skraldebilens – altså skadeforvolderens – ansvarsforsikring efter erstatningsansvarsloven.

Frdrag åd erstatningen

Men nu bliver det en anelse kompliceret. I arbejdsskadesagen blev der truffet flere midlertidige afgørelser om erhvervsevnetab, fra 20 til 30 procent, og da den politistuderende ligeledes var blevet afskediget på grund af sin skade, opfyldte den nu tidligere politistuderende betingelserne for at modtage tilskadekomstpension, altså fulde 37 år.

Vedkommende havde kun optjent

Pointer om fremtidens politi lever videre i udvalgsarbejde

TEKST KARINA BJØRNHOLDT
FOTO JAKOB BOSERUP

De mange gode og konstruktive pointer fra de knap 200 tillidsfolk, der i efteråret deltog

i workshops om fremtidens politi i forbindelse med Politiforbundets midtvejskonference, er blevet sammenskrevet og skal nu ud og at leve videre i tre udvalg under Politiforbundet – lønteknisk udvalg, personalepolitisk udvalg og arbejdsmiljøudvalget.

Input fra de forskellige workshops vil dermed blive brugt som inspiration i udvalgsarbejdet og udvikling af politik i forhold til, hvordan Politiforbundet fremadrettet skal arbejde med de udfordringer, som dansk politi står over for i et fremtidsperspektiv. Eksempelvis inden for rekruttering, uddannelse, løn og pension, ansættelsesvilkår og manglende kompetenceudvikling.

Udvalgsarbejdet vil på sigt munde ud i en række forslag, der skal politisk behandles i Politiforbundets forhandlingsudvalg og senere i hovedbestyrelsen.

- Nu er trådene fra midtvejskonferencen blevet samlet. Vores mange dygtige tillidsfolk har givet deres mening til kende om, hvor skoen trykker i dansk politi, og hvilke løsninger de ser i forhold til at sikre en attraktiv arbejdsplads og et professionelt politi fremadrettet. Det er vigtig og nyttig viden i forhold til Politiforbundets videre strategiske arbejde med vores visioner for fremtidens politi, siger Michael Bergmann Møller, næstformand i Politiforbundet. ■



De mange gode og konstruktive input fra de forskellige workshops på Politiforbundets midtvejskonference vil blive brugt som inspiration til, hvordan Politiforbundet skal arbejde med de udfordringer, som dansk politi står over for i et fremtidsperspektiv.



- Vi har fået indsamlet en vigtig og nyttig viden fra vores mange dygtige tillidsfolk i forhold til, hvor de mener skoen trykker i dansk politi, og hvad de ser af løsningsmuligheder, siger Michael Bergmann Møller, næstformand i Politiforbundet.

SOCIALE MEDIER



Politiforbundet
 Ransesvindel af sager om økonomisk kriminalitet er et stort problem i flere politikredse, som skader både politistats, kriminalitetsbekæmpelse og...
 Ransesvindel af sager om økonomisk kriminalitet er et stort problem i flere politikredse, som skader både politistats, kriminalitetsbekæmpelse og...



Politiforbundet
 Udfordringer med rekursivering...
 Der har gennem et stykke tid været udfordringer med at rekruttere til politiet. Rekrutteringschefen i Politiforbundet, Niels Kruger, er i eftermiddag i TV2's Nyheder om årsager og mulige løsninger på det faldende antal ansøgere...
 ... Det var en fejl, da man for nogle år siden sikrede uddannelsen ned for bachelor til en meget kort uddannelse. Det er en udfordring af politiet som konkurrence, som kan løses om Politiforbundet foreslår, at der bliver indført en under...
 Se mere



Politiforbundet
 DORT ANOTHER DAY...
 Det ene politisk er man tilstede, undervisning eller studerende. Det næste er man ganske enkelt bare kolleger.
 Denne søndag kom på en helt anderledes oplevelse for mange af de politistuderende og studerende fra Politiskolen i Vejle og Brøndby. De gik et nap med DUM. Drivningen endelig kunne køre i havn gennem København i anledning af et 50-års fejrdagsgelium...
 Se mere



Politiforbundet
 POLITIBÅDE I NORDKANTEN...
 I Grenland har vi fem hurtiggående fartøjer: Polaris, Malik, BK, Malik og Kimik, som har tætte bånd med forskellige skibe i Grenland. Fartøjerne bruger Grenland til at søge både pirater og store politikraver, da der skærsælvis er mange mindre bygde, hvor der ikke er en politstation. Derudover er bådene et vigtigt redskab i vores søværts og rekurs-operationer, hvor vi skal hurtigt være for at løse efter forebyggelse og reaktion på...
 Se mere



København Polit
 I ØKONET AT SE OG MERE PA CYKLETURNE - OG DET KOMMER I TL...
 Årsmødet kommer du oftere til at se os på cykler i hjulstede, og så vil oftere møde information om cykelret og god cykelstillet fcs os.
 Begge indtæller udvalgte områder for vores borgere...
 Se mere



Politikolen
 DORT ANOTHER DAY...
 Det ene politisk er man tilstede, undervisning eller studerende. Det næste er man ganske enkelt bare kolleger.
 Denne søndag kom på en helt anderledes oplevelse for mange af de politistuderende og studerende fra Politiskolen i Vejle og Brøndby. De gik et nap med DUM. Drivningen endelig kunne køre i havn gennem København i anledning af et 50-års fejrdagsgelium...
 Se mere



Politiforbundet
 Besøg fra UKA Væst og grænsekontrollen...
 Politiforbundets hovedkvarter har besøgt Sø- og Grænsekontrollen i Færborg og grænsekontrollen i Phanix hos Nord- og Sønderjyske Polit.
 Her arbejder man målrettet med at rekruttere og træne politisk og politistuderende. Der er udfordringer, men de er godt på vej blandt andet med fokus på mere politistudende i regionens...
 Her...
 Se mere



Politiforbundet
 STORT TILRÅDE TIL DAGENS DAMTENDERS...
 I dag havde vi den store glæde at holde donation for to heldige politistuderende. I den anledning var Politiforbundets hovedkvarter i Brøndby og blev fyldt med store festligheder, der var kommet for at se dem blive 15 overført økonomisk støtte efter gennemført uddannelse.
 Vi kommer til at være en del af festens polit, hvor i skal være med til at give borgerne sikkerhed og tryghed. I har været et i bevidst det personlige og menneske...
 Se mere



Politiforbundet
 På SDen 1. oktober er temperaturen sænket til 15 grader i alle offentlige bygninger, herunder alle politistationer og rekursiver...
 Det sker som følge af energiloven, der også betyder at på politistationernes budgetter, hvor priserne på el, varme og brændstof er meget høje...
 Mange steder tænkes der derfor i energibesparende tiltag og såfremt - endda blot - for at mindske...
 Se mere



Politiforbundet
 Besøg fra UKA Væst og grænsekontrollen...
 Politiforbundets hovedkvarter har besøgt Sø- og Grænsekontrollen i Færborg og grænsekontrollen i Phanix hos Nord- og Sønderjyske Polit.
 Her arbejder man målrettet med at rekruttere og træne politisk og politistuderende. Der er udfordringer, men de er godt på vej blandt andet med fokus på mere politistudende i regionens...
 Her...
 Se mere

Tak for 2022 - det nye år står på spring!

Hos Popermo har vi haft et travlt år, og næste år bliver ikke meget anderledes. Og dog... for det bliver et specielt år!

I 2023 fejrer vi, at Popermo har 60-års jubilæum. Men det er ikke en fejring for os alene. Vi fejrer vores medlemmer, for uden jer er vi ingenting.

Vi tager allerede nu forskud på fejringen ved at ønske Poul Erik og Jenny Møller tillykke med deres nært forestående 60-års jubilæum - som medlemmer hos os!

Poul har sendt os et skønt brev, hvor han bl.a. fortæller historien om, da han købte kaskoforsikring hos Popermo til deres første bil. Det skete tilbage i 1963, og Poul og Jenny har holdt fast ved Popermo som deres forsikringselskab lige siden.

Vi har gengældt Pouls opmærksomhed med et visit, og det var en stor fornøjelse at høre om livets gang for Poul og Jenny med Popermo som deres livsledsager. Vi hørte også om Pouls mange år i politiet, hvor han har gjort tjeneste i Gladsaxe, Haderslev, Esbjerg, Herning og Odense politikredse.

Poul slutter sit hjertevarme brev af således:

'Dette var en hilsen, en tak og et tillykke med 60-års jubilæet til februar næste år fra en meget tilfreds forsikringstager gennem snart lige så mange år.'

Det er os, der takker. Vi sætter stor pris på, at Poul og Jenny har været medlemmer hos os i så mange år, og ikke mindst at Poul har valgt at dele det med os.



Med denne beretning ønsker vi dig og dine kære
en rigtig glædelig jul og et godt nytår!

Har du lyst til at læse Pouls brev, kan du finde det på popermo.dk, eller du kan scanne koden her:



popermo
VORES FORSIKRING

medlemmers

Kom i kontakt med dit forbund



Indsigt · Udsyn · Fremsyn

Politiforbundet

Gl. Kongevej 60
1850 Frederiksberg
Telefon: 33 45 59 00
Mail: mail@politiforbundet.dk
Åbningstider: 9.00-15.00



Forbundsformand:

Heino Kegel
Mobil: 61155525



Næstformand:

Michael Bergmann Møller
Mobil: 24 63 97 10



Formand for Københavns

Politiforening:

Ole Sønder
Mobil: 20 96 27 79



Formand for Nordjyllands

Politiforening:

Poul Buus
Mobil: 21 46 15 58



Formand for Østjyllands

Politiforening:

Anita Frank
Mobil: 23 95 68 01



Formand for Midt- og

Vestjyllands Politiforening:

Niels Brohm
Mobil: 40 23 73 91



Formand for Sydøstjyllands

Politiforening:

Carsten Weber Hansen
Mobil: 42 77 05 55



Formand for Syd- og Sønderjyllands

Politiforening:

Ole Stenshøj
Mobil: 27 79 99 58



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:

Christian Sveigaard
Mobil: 51 90 81 20



Formand for Vestegnens

Politiforening:

Lars Wolsgaard
Mobil: 51288418



Formand for Sydsjællands og Lolland-Falsters

Politiforening:

Anders Koefoed
Mobil: 20786068



Formand for Bornholms

Politiforening:

Nicolai Bebe Jensen
Mobil: 29 37 14 48



Formand i

Politilederforeningen

Heine Hansen
Mobil: 61 36 98 25



Formand for Politiforeningen i NSK:

Jakob Agesen
Mobil: 51721152



Formand for Politiforeningen i PET:

Allan Bjerre
Mobil: 50774035



Formand for Rigspolitiforeningen:

Søren Hardrup
Mobil: 40622198



Formand for Domstolenes Tjenestemandsforening:

Pia Brostrøm
Mobil: 23 74 54 06



Formand for Færøernes Politiforening:

Absalon Åargarð
Mobil: 00298 28 48 82



Formand for Grønlands Politiforening:

Bjørn Bjerregaard
Mobil: 00299 56 72 07



Lån & Spar er ejet af bl.a. Politiforbundet. Det betyder jo ikke, at du absolut skal vælge os. Bare at det er en god ide lige at tjekke de fordele, du får som medejer.

Hvad har Politiforbundet med dit valg af bank at gøre?

4% i rente* på din lønkonto

Ud over de økonomiske fordele er vi en bank som alle andre. Du kan bruge os til det hele – fra lønkonto til investering. Alt fra opsparring til realkredit og rådgivning om boligkøb.

Vores rødder er i faglige fællesskaber

At tage ansvar for hinanden ligger i vores DNA. Lån & Spar tager klima, bæredygtighed og etik alvorligt. Godt hjulpet på vej af en engageret bestyrelse, som også ønsker at give medlemmer af Politiforbundet særligt favorable vilkår.

*Sådan får du 4% i rente på din lønkonto

Du er medlem af Politiforbundet og har afsluttet din uddannelse. Du samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat@Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kredittvurderes ud fra).

De 4% i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Fra 50.001-500.000 kr. er renten 0,5%. Derefter er renten 0,75% på resten. **Rentesatserne er variable og gælder pr. 7. november 2022.** Se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar. Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.

Giver det mening?

Ring 3378 1966 – eller gå på lsb.dk/politi og book et møde.



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.](#)



Freddy Ladefoged,
pensioneret kriminalassistent
fra Østjyllands Politi

Opråb til politifolk i dagens danmark

Kan jeres telefon, både den tjenstlige og den private, jeres arbejdscomputer og hjemmecomputer, jeres e-mails, såvel de tjenstlige som de private, tåle et nærmere gennemsyn?

Er I bevidste om reglerne for aktindsigt?

Er I bekendt med forsvarerstandens tiltagende anvendelse af amerikanske metoder, hvor nogle forsvarere i stigende grad gør procedurefejl gældende i en straffesag, specielt hvis beviserne i sagen er for stærke?

Er I bevidste om, hvor længe e-mails, sms'er med videre opbevares, inden de bliver slettet i politiets systemer?

Hvis ikke, er det på tide, at I fokuserer på disse spørgsmål og får dem afklaret fuldstændigt. Ellers risikerer I at komme grueligt galt afsted.

Her er historien om, hvordan min afsked med dansk politi formede sig, da jeg gik på pension den 30. april 2019 som 70-årig efter mere end 45 års tjeneste i politiet. En

afsked, som først kom helt på plads efter knap to års venten på, at Den Uafhængige Politiklagemyndighed (DUP) og retssystemet kunne afslutte en sag, der blev rejst imod mig i relation til den allersidste straffesag, jeg efterforskede.

Jeg er lykkelig over, at jeg havde forsvarsadvokat Jakob Buch-Jepsen ved min side i disse to år. For uindviede skal det nævnes, at Jakob Buch-Jepsen tidligere var den senioranklager, der loftede u-bådssagen. Nu har han heldigvis skiftet spor og er nu blandt andet forsvarer for politifolk, der kommer i DUP's kløer.

I en periode på ca. halvandet år før min afsked efterforskede jeg en sag om en ukrainsk storforbryder, der opholdt sig ulovligt i Danmark og forøvede alskens former for kriminalitet, fortrinsvis over for herboende østeuropæiske kvinder. Jeg var stort set alene om efterforskningen, der blev mere og mere omfangsrig. Det endte med et anklageskrift med 46 kriminelle forhold om alskens former for grov kriminalitet, heraf tre grove voldtægter, flere bedrageriforhold og alvorlige voldsforhold. Den ukrainske mand blev den 24. juni 2018 i Retten i Aarhus idømt otte års fængsel og udvisning af Danmark for bestandigt, og han blev dømt for alle de 46 forhold, som han var tiltalt for. Han ankede straks dommen til landsretten.

Fredag den 14. december 2018 blev en helt særlig

dag i mit liv. Sagen mod den ukrainske mand var begyndt den 6. november og under behandling i Vestre Landsret, og en kollega – min tillidsmand – ringede til mig den 14. december om morgenen på min bopæl og spurgte mig om, hvorvidt jeg havde set nyhederne, hvilket jeg måtte sige nej til. Da jeg åbnede for nyhederne, så jeg, at jeg i stort set alle de danske nyhedsmedier var udskreget som en uhæderlig efterforsker, dog uden navns nævnelser. (En Googlesøgning med ordene "efterforsker og procedurefejl" vil oplyse nærmere om denne intense presseomtale).

Jeg havde på det tidspunkt været sygemeldt i nogen tid med influenza og blærebetændelse, og i sygeperioden op til den 14. december var jeg blevet kontaktet af anklagemyndigheden og min ledelse og oplyst om, at forsvarsadvokat Jan Schneider i sagens 11. time, kun seks dage forud for sagens opstart i landsretten, havde anmodet om aktindsigt i indholdet af mine mails, såvel tjenstlige som private, min tjenstemobiltelefon, min arbejdscomputer og min hjemmecomputer. Den opgave bistod jeg naturligvis aktivt i, herunder ved mine kollegers hjælp, også selvom det måtte foregå derhjemme mens jeg var sygemeldt.

I medierne kunne jeg så læse den 14. december, at jeg var mistænkt for at have begået en lang række procedurefejl i min efterforskning af ukrainersagen. Værst var

det dog at læse min politidirektør Helle Kyndesens udtalelser i dagspressen dagen før. Hun sås refereret for blandt andet disse udtalelser i følgende uddrag af hendes pressemeddelelse:

"Politidirektør om mulige fejl i efterforskningen: Meget alvorlig sag.

Der er sandsynligvis begået procedurefejl i Østjyllands Politis efterforskning af en voldtægts sag, der i øjeblikket bliver behandlet i Vestre Landsret.

Den tiltaltes forsvarer har klaget til Den Uafhængige Politiklagemyndighed, der nu er i gang med at efterforske sagen, hvor en efterforsker ifølge klagen har forbrudt sig mod flere regler.

Østjyllands Politis øverste ledelse blev bekendt med sagen onsdag, og den overraskede politidirektør Helle Kyndesen.

- Det er en sag, der kommer meget bag på os, og som vi tager meget alvorligt. Det ser ud til, at der er sket ting, der bestemt ikke er i overensstemmelse med den måde, vi normalt efterforsker straffesager på. Nu vil vi lade Den Uafhængige Politiklagemyndighed efterforske sagen færdig, inden vi konkluderer yderligere, siger politidirektør Helle Kyndesen."

Jeg kunne således konstatere, at politidirektør Helle Kyndesen havde været bekendt med klagen allerede onsdag den 12. december 2018 forud for mediestormen to dage senere – helt uden på nogen måde at orientere mig om, hvad der var i gære. Indholdet af hendes udtalelser kunne jeg også kun tolke derhen, at hun

forlods dømte mig skyldig og gav forsvarsadvokat Jan Schneider ret i sine postuleraden på nogen måde at høre min version af klagepunkterne forud hendes udtalelser i dagspressen og uden at afvente DUP's undersøgelser.

Forsvarsadvokat Jan Schneiders klage indeholdt mere end 10 klagepunkter, som alle relaterede til det, der var kommet frem ved "snagen" i mine computere og i mine telefoner.

Klagepunkterne førte ikke til, at Vestre Landsret den 31. januar 2019 ændrede byretsdommen en tøddel, men fik den konsekvens, at jeg for første gang i min karriere kom i klørene på DUP. Sagen fik også den konsekvens, at jeg opsagde min stilling med virkning fra den 1. maj 2019, hvilket jeg i øvrigt havde overvejet i forvejen, idet jeg fyldte 70 år i marts 2019.

Ydermere udsendte politidirektør Helle Kyndesen en ny pressemeddelelse den 31. januar 2019 efter landsrettens dom i sagen. I pressemeddelelsen stod bl.a. disse udtalelser fra Helle Kyndesen anført:

"Den måde, denne sag er blevet efterforsket på, er bestemt ikke i overensstemmelse med vores normale praksis. Jeg er ked af, at sagen kan være med til at sætte spørgsmålstegn ved politiets kompetencer og troværdighed, for borgerne må ikke være i tvivl om, at vi overholder reglerne og behandler deres sager korrekt," siger politidirektøren."

Politidirektør Helle Kyn-

desen valgte således igen at gå i pressen uden stadig på nogen måde at have hørt mig om klagens indhold.

DUP efterforskede herefter klagesagen, der førte til slutning af hovedparten af forholdene, men en tiltale imod mig stod tilbage i ét forhold for overtrædelse af straffelovens § 152, stk. 1, vedr. overtrædelse af tavshedspligten, subsidiært § 157, vedr. grov tjenesteforsømmelse.

Heldigvis havde jeg særdeles kompetent bistand af forsvarsadvokat Jakob Buch-Jepsen, der såvel fagligt som personligt understøttede mig i en svær tid, der strakte sig knap to år ud over min pensionering, indtil jeg den 17. marts 2021 blev frifundet for alle anklager i Retten i Aarhus.

Den frifindende dom blev ikke anket af anklagemyndigheden.

Min endelig afsked med politiet blev lykkelig – trods alt – også selvom Ombudsmanden efterfølgende afviste min klage over politidirektør Helle Kyndesen for at have handlet i strid med god forvaltningsskik, jfr. retsplejelovens § 1016a.

Men – kære kolleger – der stadig er aktive i tjenesten: Tænk over, hvad I skriver i jeres mails og sms'er samt i interne dokumenter – oplysningerne heri kan blive brugt imod jer af en aggressiv forsvarer, der vælger at gå efter manden i stedet for efter bolden, når alle andre muligheder er udtømt. ■

SVAR

Svar fra Helle Kyndesen, daværende politidirektør i Østjyllands Politi

Der er mange nuancer i et sådant sagsforløb, som det ikke er muligt at komme ind på her.

I forhold til udtalelserne til medierne er der truffet afgørelse i en dispositionsklage i to instanser. Jeg finder det relevant at fremhæve tre aspekter fra afgørelsen.

I afgørelserne blev der blandt andet lagt vægt på, at udtalelserne – efter forudgående presseomtale – var nødvendige og forsvarlige med henblik på at undgå unødvendig og generel svækkelse af borgernes tillid til politiets arbejde.

Begge instanser lagde vægt på, at jeg i pressemeddelelserne ikke udtalte mig om den konkrete anmeldelse i sagen eller på anden måde forholdt mig til, hvorvidt der i forbindelse med efterforskningen var begået strafbare forhold.

Endelig har begge instanser lagt vægt på, at underretning af medarbejdere om, at der er indgivet en anmeldelse om strafbart forhold til Den Uafhængige Politiklagemyndighed, sker på initiativ af Den Uafhængige Politiklagemyndighed. De har derfor ikke fundet anledning til at kritisere, at Østjyllands Politi ikke orienterede den pågældende medarbejder om anmeldelsen til Den Uafhængige Politiklagemyndighed. De har heller ikke fundet anledning til at kritisere, at Østjyllands Politi ikke orienterede medarbejderen om pressemeddelelserne. ■

Generalforsamlinger i 2023

Politipensionisternes Landsforening

afholder ordinær generalforsamling:
Torsdag den 20. april 2023 kl. 10.30 i Mødecenter Odense, Buchwaldsgade 48, 5000 Odense C.

Dagsorden i henhold til vedtægterne. Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal være formanden i hænde senest den 23. marts 2023.

Mail:
politipensionisterneformand@gmail.com

Kreds 1: Fredag den 17. marts 2023
kl. 13.00 på politigården i Frederikshavn.
Dagsorden i henhold til vedtægterne. Information på kredsens hjemmeside: www.politipensionisterne-nordjylland.dk. Deltagelse i spisning kl. 12.00 kræver tilmelding til formanden.

Mail: pl.kreds1@gmail.com

Kreds 2: Onsdag den 23. marts 2023
kl. 13. på politigården i Aarhus, kantine.
Dagsorden i henhold til vedtægterne. Formand: Erik Jelle.

Mail: erikjelle6@gmail.com

Århus politi's Seniorklub afholder generalforsamling samme sted: Torsdag den 13. april 2023 kl. 17.00.
Efterfølgende serveres gule ærter.

Kreds 3: Tirsdag den 14. februar 2023
kl. 10.00 – hos pumpevirksomheden Grundfos, Poul Due Jensens Vej 9, 8850 Bjerringbro.

Dagsorden i henhold til foreningens vedtægter.

Formand Hans Jørgen B. Lauritzen.

Mail: Lauritzen13@outlook.dk

Kreds 4: Onsdag den 22. februar 2023
kl. 17.00 på politigården, Skolegade 3, 7100 Vejle.

Dagsorden i henhold til vedtægterne.

Der er efterfølgende spisning.

Mail: svend.sandberg@profibermail.dk

Kreds 5: Onsdag den 22. februar 2023
kl. 13.00. Haderslev Politigård, kantine.

Dagsorden jfr. vedtægterne.

Forslag skal være formanden i hænde senest 14 dage før.

Tilmelding nødvendig af hensyn til traktament senest den 5. februar 2023.

Mail: bentfrandsen@privat.dk

Kreds 6: Onsdag den 15. marts 2023
kl. 11.00 i Ældrecentret, Sct. Jørgens Engen 2, 5000 Odense C.

Dagsorden i henhold til vedtægterne. Tilmelding nødvendig af hensyn til den efterfølgende spisning.

Mail: hansillumhansen@yahoo.dk
Eller tlf. 21482755.

Da mødestedet p.t. er underlagt diverse ændringer, vil et evt. alternativt mødested blive udmeldt sammen med dagsordenen på PI's hjemmeside i god tid før generalforsamlingen.

Kreds 7: Torsdag den 23. februar 2023
kl. 14.00. mødelokalerne på Næstved Politigård, Parkvej 50.

Tilmelding til formanden senest mandag den 23. februar 2023 af hensyn til forplejning og adgangskontrol.

Mail: arne-holde@nyraad.net

Kreds 8: Tirsdag den 7. februar 2023
kl. 12.30 på Køge Hjemmeværnsgård, Københavnsvej 265, 4600 Køge.

Dagsorden i henhold til vedtægterne. Forslag, der ønskes behandlet, skal sendes pr. mail til formanden senest 14 dage før. Foreningen er efterfølgende vært ved et mindre traktament. Deltagelse kræver tilmelding til formanden senest den 1. februar pr. mail eller tlf. 42423355.

Formand Christa N. Zabel.

Mail: christa.zabel@gmail.com

Kreds 9: Mandag den 23. januar 2023
kl. 13.00 Tomsvej 5, 3400 Hillerød.

Dagsorden ifølge vedtægterne. Tilmelding via hjemmesiden: www.ppl09.dk.

Formand Carsten L. Olsen.

Mail: carsten@lindolsen.nu

Kreds 10: Tirsdag den 7. februar 2023
kl. 16.00 på politigården, Birkelundsvej 2, 2620 Albertslund.

Dagsorden i henhold til vedtægterne.

Tilmelding til formand: Jørgen Jensen.

Mail: jayjay@jensen.mail.dk

Kreds 11: Onsdag den 8. februar 2023
kl. 15.00. Færdselshuset, Gl. Køge Landevej 1, 2500 Valby.

Dagsorden i henhold til vedtægterne. Forslag skal være formanden i hænde senest den 18. januar 2023 på mail: soerend@hotmail.com. Tilmelding nødvendig af hensyn til adgangskontrol.

Seniorklubben i København afholder generalforsamling samme sted: Onsdag den 8. februar 2023 kl. 16.00.

Forslag skal være formanden i hænde senest den 25. januar 2023 på mail:

hans.agerbo.jensen@gmail.com

Tilmelding nødvendig for adgang.

Tilmelding til begge generalforsamlinger skal ske på mail: flygge@gmail.com.

Kreds 12: Tirsdag den 25. april 2023
kl. 13.00 på politigården i Rønne.

Der afholdes ekstraordinær generalforsamling med henblik på at lukke lokalforeningen.

Formand: Flemming Vibe.

Mail: viri@mail.dk

Vi håber på, at alle planlagte generalforsamlinger kan gennemføres.

Hans Agerbo Jensen, sekretær

POLITIPENSIONISTERNES LANDSFORENING

"Den naturlige fortsættelse af fagforening når du bliver pensioneret" Årligt kontingent er 180,00 kr. (fradragsberettiget)

Københavns Politis Begravelsesforening

Foreningen afholder ordinær generalforsamling torsdag den 23. marts 2023 kl. 18:00 i kantinen i Færdselshuset, Gammel Køge Landevej 1., 2. sal, 2500 Valby.

Generalforsamlingen vil have følgende dagsorden:

1. Valg af dirigent.
2. Bestyrelsens beretning for 2022.
3. Regnskab for 2022.
4. Indkomne forslag.
 - a. Forslag om begravelseshjælpens størrelse.
5. Valg:
 - a. Formand
(Henning Aasberg)
 - b. 1 bestyrelsesmedlem
(Per Leo Jepsen)
 - c. 2 bestyrelsessuppleanter
(Leif Christensen og Egon Jørgensen)
 - d. 1 revisor
(Karsten Staantum)
6. Bevillinger.
7. Eventuelt.

Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal være fremsendt til foreningens mailadresse senest den 9. marts 2023.

Foreningens tlf. nr. 33 11 41 81 og mailadresse: kbhbegravelsesforening@gmail.com

Efter generalforsamlingen vil foreningen være vært ved et traktement. For at deltage i dette, skal der ske tilmelding senest den 16. marts 2023 telefonisk eller på mail.

*På foreningens vegne
Henning Aasberg, formand*

VÆRD AT VIDE

VI GRATULERER*

25-ÅRS POLITI- OG STATSJUBILÆUM

1. JANUAR 2023

Pa. Eddie Sten Kofoed,
Nordjyllands Politi

25-ÅRS STATSJUBILÆUM

1. JANUAR 2023

Pa. Peter Holm Jørgensen,
Midt- og Vestsjællands Politi

2. JANUAR 2023

Spec.kons. Pia Kjær Østergaard,
Rigspolitiet

23. JANUAR 2023

Pa. Karsten Bøye Sørensen,
Københavns Politi

1. FEBRUAR 2023

Pa. Henrik Gade,
Nordjyllands Politi

16. FEBRUAR 2023

Pa. Hasse August Hoegh,
Nordsjællands Politi

40-ÅRS POLITI- OG STATSJUBILÆUM

1. JANUAR 2023

Kons. Erik William Korning
Andersen,
Københavns Vestegns Politi
Kons. Poul Kej, NSK

1. FEBRUAR 2023

Pa. Anders Lundegaard,
Fyns Politi
Kons. Gert Petersen, Fyns Politi
Kons. Ulrik Lorenzen, Fyns Politi
Vpi. Kim Lykke Østergaard,
Københavns Politi
Pk. Michael Kim Schwartz,
Københavns Politi
Pa. Niels Gjøll Johansen,
Københavns Politi
Sektionsleder Søren Kirk
Bentzen, Københavns Politi
Kons. Søren Dahrup-Andersson,
Københavns Vestegns Politi
Kons. Hans Ehrenreich Kolstrup,
Midt- og Vestjyllands Politi
Pk. Jens Claumarch,
Midt- og Vestjyllands Politi
Kons. Kim Bro,
Midt- og Vestjyllands Politi
Vpi. John Jensen,
Midt- og Vestsjællands Politi
Pk. Michael Hvid,
Midt- og Vestsjællands Politi

Spec.kons. Steen Hadberg
Hansen,
Midt- og Vestsjællands Politi

Pa. Steen Ravn Jensen,
Midt- og Vestsjællands Politi

Kons. Gitte Moselund
Kristensen, Nordjyllands Politi

Ka. Jette Rytter,
Nordjyllands Politi

Pa. John Stenbak Hansen,
Nordjyllands Politi

Spec.kons. Palle Grevy,
Nordjyllands Politi

Pa. Peter Siewertsen,
Nordjyllands Politi

Pa. Ib Kaas Larsen,
Nordsjællands Politi

Spec.kons. Ken Michael
Novakowski Poulsen,
Nordsjællands Politi

Pi. Uffe Frank Stormly,
Nordsjællands Politi

Ka. Ole Midtgaard Andresen,
NSK

Pa. Peter Fritz Heickendorff,
NSK

Spec.kons. Bo Pallavicini,
Rigspolitiet

Kons. Johnny Rørbo, Rigspolitiet

Spec.kons. Magnus Christian
Andersen, Rigspolitiet

Ka. Michael Christian Lind,
Rigspolitiet

Pa. Anette Lærke,
Syd- og Sønderjyllands Politi

Operator Finn Raun-Petersen,
Syd- og Sønderjyllands Politi

PK. Jan Rebsdorf,
Syd- og Sønderjyllands Politi

Kons. Kim Michael Madsen,
Sydsjællands og Lolland-
Falsters Politi

Pa. Jens Finderup Kock,
Sydøstjyllands Politi

Pa. Jørgen Brix Sørensen,
Østjyllands Politi

Pk. Kristian Harlev Sørensen,
Østjyllands Politi

Spec.kons. Poul Erik Michael
Christensen, Østjyllands Politi

27. FEBRUAR 2023

Pa. Niels Gøttler Mathiassen,
Midt- og Vestjyllands Politi

40-ÅRS POLITIJUBILÆUM

15. JANUAR 2023

Spec.kons. Per Birk Olsen,
Rigspolitiet

1. FEBRUAR 2023

Kons. Niels Erik Jensen,
Fyns Politi

Pa. Claus Pedersen,
Københavns Politi

Pa. Jørn Møller Nielsen,
Københavns Vestegns Politi

Cpi. Knud Stadsgaard,
Københavns Vestegns Politi

Ka. Per Bødker, Københavns
Vestegns Politi

Pa. Bent Riber Nielsen,
Midt- og Vestjyllands Politi

Pa. Christian Sanden Aistrup,
Nordjyllands Politi

Spec.kons. Klaus Byrjalsen, NSK

Ka. Kristian Toft,
Syd- og Sønderjyllands Politi

Pa. Niels Kraunsøe,
Syd- og Sønderjyllands Politi

Pa. Ole Schier Christiansen,
Sydøstjyllands Politi

Pk. Allan Peter Aarslev,
Østjyllands Politi

Spec.kons. Bjarne Baagø,
Østjyllands Politi

Pa. Carsten Pihl,
Østjyllands Politi

Pa. Frank Lund Rasmussen,
Østjyllands Politi

40-ÅRS STATSJUBILÆUM

1. JANUAR 2023

Pk. Jan Anton Jensen,
Københavns Vestegns Politi

Pa. Jørgen Staal,
Københavns Vestegns Politi

Pa. Vlado Lentz,
Midt- og Vestsjællands Politi

3. JANUAR 2023

Pa. Anitta Frank Schaeffner,
Rigspolitiet

15. JANUAR 2023

Pa. Hein Peter Nielsen,
Nordjyllands Politi

29. JANUAR 2023

Pa. Claus Bjørn Nielsen,
Københavns Politi

1. FEBRUAR 2023

Kons. Søren Schrøder Nielsen,
Københavns Vestegns Politi
Pi. Michael Kjeldgaard, NSK

50-ÅRS STATSJUBILÆUM

12. JANUAR 2023

Pa. John Højsgaard Hansen,
Fyns Politi

3. FEBRUAR 2023

Spec.kons. Anders Bo Møller,
Københavns Politi

**Vi tager forbehold for de ændringer,
der kan ske i data, mens bladet er
under produktion.*



Dit helbred kommer i første række

Med en PFA Helbredssikring kommer du hurtigt til undersøgelse og behandling.

Se hvordan du er dækket på mitpfa.dk eller ring til PFA på 70 12 50 00

PFA

Mere til dig



LAST-MINUTE-TILBUD I JANUAR

Få kolde og mørke januar til at føles lidt kortere.

Politiforbundet giver 25 procent rabat på bookinger i januar til vores skønne ferieboliger på Frederiksberg og i Berlin, eller hvad med at lade batterierne op under lidt lunere himmelstrøg i Malaga?

Skynd dig at gå ind på Politiforbundets hjemmeside og book en miniferie i januar.

Tid til at byde ind med ønsker

Det er også snart tid til at afgive dine lejeønsker, hvis du gerne vil slappe af i en af Politiforbundets ferieboliger i den kommende udlejningssæson.

Udlejningssæsonen løber fra den 29. april 2023 frem til den 3. maj 2024, og dine ønsker kan

registreres fra den 23. januar til 6. februar 2023.

Det skal også ske via www.politiforbundet.dk.

Der trækkes lod om formiddagen den 7. februar 2023, hvorefter vindere og tabere modtager en mail.

Ledige perioder frigives efter lodtrækningen den 7. februar 2023, hvorefter også pensionister har mulighed for at booke Politiforbundets ferieboliger.

Læg mærke til, at fra den kommende udlejningssæson ændres kapaciteten i lejligheden i Berlin fra seks til fire personer.



DANSK POLITI

Udgives af Politiforbundet

Forside

Jakob Boserup

Redaktion

Nicolai Scharling, chefredaktør
Karina Bjørnholdt, journalist
Stine Svarre Gaardhøj, journalist

Ansvarlig i henhold til Medieansvarsloven

Heino Kegel

Layout

ThinkCreative

Tryk Stibo

Bladet udkommer 6 gange årligt.

Oplag 15.000 stk.

ISSN 0905-7498

Medlem af Dansk Fagpresse

Næste materialedeadline:

17. januar 2023

Redaktion og ekspedition

Gl. Kongevej 60,
1850 Frederiksberg
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.

Skifter du adresse?

Så husk at fortælle os det på blad@politiforbundet.dk, så du stadig kan modtage dit fagblad.

D
P

DANSK POLITI

ønsker alle vores
læsere en god jul
og et godt nytår

Husk du også kan følge os på Facebook og Twitter