

FOR FÅ
POLITIKVINDER
GÅR LEDERVEJEN



CLAUS OXFELDT
FORBUNDSFORMAND

VIRKELIGHEDEN LIGE NU
VISER MED AL TYDELIGHED,
AT VI – IGEN – SÅ RIGTIGT.
12-TIMERS VAGTER
ER BLEVET NORMALT I
DANSK POLITI. 60-TIMERS
ARBEJDSUGER ER BLEVET,
HVAD MAN KAN FORVENTE.
NEDSLIDNING, MENTAL
TRÆTHED OG SKILSMISSE
LURER I HJØRNERNE.
HVIS DET ER PÅ DEN
MÅDE, RIGSPOLITICHEFEN
MENER, AT DER ER NOK
FOLK, SÅ TALER VI TO HELT
FORSKELLIGE SPROG.

POLITIFORLIGET – ET GODT RESULTAT I DÅRLIGE TIDER

Har politiet brug for mere end 300 ekstra ansættelser over de næste to år? Ja da. Kan politiet frigøre ressourcer gennem flere effektiviseringer? Næppe. Er det fagforeningspolitik bare at afkorte uddannelsen? Bestemt ikke.


Jeg skal være den første til at pointere, at politiforliget ikke er et quickfix, der løser en situation, som for alt for mange kolleger er en arbejdsmiljø-mæssig katastrofe.

Men faktum er, at politiet fik 1,9 milliarder kroner ud over bevillingen i en tid, hvor der bliver sparet på stort set alle andre offentlige arbejdspladser. Og faktum er, at det lykkedes Politiforbundet at sætte sit fingeraftryk på en aftale, hvor vi reelt stod uden for indflydelse, men hvor jeg gennem tæt kontakt til Christiansborgs politikere kæmpede for, at de skulle forholde sig til de barske realiteter i politiets hverdag.

De havde ikke behøvet at lytte. Men det gjorde de. For første gang i nyere tid har vi fået en netto-tilgang af politifolk. 550 nye ansættelser pr. år i 2016 og 2017. Det er en fagpolitisk sejr. Vi gik benhårdt efter flere folk. Og det fik vi.

Det er på baggrund af de oplevelser, og det tætte indblik i forhandlingsforløbet, jeg trods alt har kvitteret for, at politiet er blevet imødekommet i politiforhandlingerne. I dårlige tider er resultatet slet ikke så ringe endda.

Når det er sagt, er der nogle ting, jeg gerne vil have på det rene. **Ideen om at omlægge grunduddannelsen kommer IKKE fra Politiforbundet. Meldingen fra Rigspolitiet var ikke til at misforstå: Skal Politiskolen have kapacitet til at ansætte flere nye kolleger, kunne vi ikke fastholde den nuværende professionsbacheloruddannelse.** Det var og er vi kede af. Derfor har det også været helt afgørende, at vi med den nye grunduddannelse vil kunne



fastholde det politifaglige niveau, og det kan vi. Det er ikke bare vores ord, det har vi autoriseret uddannelsesfagligt belæg for at sige.

Hvis vi har betalt en pris med den ændrede grunduddannelse, betragter vi det til gengæld som noget af en landvinding, at der med politiforliget er pålagt politiet et massivt øget fokus på efter- og videreuddannelse.

Jeg forstår godt de kolleger, der er mistroiske over for, om der i virkelighedens verden bliver tid til at sidde på skolebænken, når først politiskillet er i hus. **I Politiforbundet har vi et klart mål om at holde Rigspolitiet op på den efter- og videreuddannelse, som er helt essentiel.** Vi har alle kort på hånden for, at det skal ske. I aftaleteksten står direkte, at politiet skal have fokus på efter- og videreuddannelse.

Et andet kompromis var opgaveglidningen. I Politiforbundet har vi hele tiden været helt klare på, at politiarbejde skal udføres af politifolk. Med forliget kom muligheden for at sende opgaver som blandt andet paskontrol, 112 og 114 over på andre hænder. Essentielt for mig har været, at pengene bliver i politiet. Der er ikke tale om udlicitering, tværtimod får organisationen muligheden for at disponere med egne ansatte. Til gengæld er vi i Politiforbundet bekymrede for, at seniorpolitikken kommer til at lide. En arbejdsplads som politiet har brug for opgaver, som kan varetages af dem, der er slidte efter et langt og hårdt arbejdsliv. Den mulighed risikerer vi bliver en saga blot, hvis andre faggrupper overtager de mere stillesiddende og administrative opgaver.

Bundlinjen er, at politiforliget kom politiet i møde. Det har været et behårdt forløb. Men naturligvis stopper arbejdet ikke her.

Med det budskab har næstformand Claus Hartmann, forbundssekretær Poul-Erik Olsen og jeg før jul været rundt i politikredsene for at mødes med kolleger, der stillede spørgsmål ved resultatet af Politiforliget. Vi har forklaret, vi har lyttet, og min fornemmelse er, at vi rent faktisk også er nået til en form for forståelse de steder, vi i skrivende stund har været.

Optakten til Politiforliget skal ses i en

kontekst. I årevis har Politiforbundet talt for døde ører, når vi har påtalt den udsultning af faget, som foregår. I årevis har Politiforbundet kæmpet en verbal kamp mod Rigspolitiet. Vi mener ikke, at der er politifolk nok. Rigspolitichefen på den anden side mener godt, at politiopgaverne kan klares med de folk, der er til rådighed.

Vi er ikke glade for at få ret. Det betyder nemlig ofte, at det er pessimismen som går af med sejren. Det betyder sådan set bare, at vores bekymring på kollegernes vegne igen holdt vand.

Virkeligheden lige nu viser med al tydelighed, at vi – igen – så rigtigt. 12-timers vagter er blevet normalt i dansk politi. 60-timers arbejdsuger er blevet, hvad man kan forvente. **Nedslidning, mental træthed og skilsmisse lurer i hjørnerne. Hvis det er på den måde, rigspolitichefen mener, at der er nok folk, så taler vi to helt forskellige sprog.**

Jeg er dybt bekymret for den tilstand, dansk politi er i. Jeg er dybt bekymret for kollegerne, for deres familier, og for hvor længe remmene kan holde. Jeg er bekymret for et nedslidt politi.

Paradoksalt nok udtrykte jeg i min leder sidste år på samme tid et ønske om, at 2015 ville blive et år med ro på. Et år med tid til faglighed. Status nu, et år efter, er, at dansk politi aldrig har haft det værre.

Så der er god grund til at se frem til de 300 ekstra kolleger, der trods alt kommer i løbet af de næste to år. Jeg forventer, at politikerne i 2017, når Politiforliget skal tages op til revision, igen vil lytte til os. Kald mig bare optimist – men jeg synes, der er håb. Jeg forestiller mig ikke, at den politiskole, der åbner i Jylland i 2018, skal køre for halv kraft.

I Politiforbundet stopper vi ikke. Næste, store kamp bliver intern. Dansk politi skal tilbage på en arbejdsuge på 37 timer. Det er en kamp, der bliver ført med arbejdsgiveren, og igen vil vi lægge alle kræfter i.

Med de ord vil jeg ønske jer og jeres familier en god jul og et lykkebringende nytår. Det har I brug for. Det har I fortjent.

”JEG TROR, ALLE POLITIFOLK TÆNKER, AT DET HER KAN SKE. JEG KAN BLIVE NØDT TIL AT SKYDE. MEN JEG TROR IKKE, AT VI ER HELT KLAR OVER, HVOR SVÆR TIDEN BAGEFTER KAN FØLES. OG HVOR ENSOM.”

POLITIASSISTENT MARTIN
– FRIKENDT EFTER 22
MÅNEDER FOR AT HAVE
SKUDT OG DRÆBT EN
PERSON I TJENESTEN



22



DANSK POLITI

Udgives af Politiforbundet

Forside Jens Hasse, Chili foto & arkiv

Redaktion

Nicolai Scharling, redaktør
Karina N. Bjørnholdt, journalist
Tania Kejser, journalist

Redaktionsmedarbejder

Birgitte Bekholm

Ansvarlig i henhold til Medieansvarsloven

Claus Oxfeldt

Layout Gregorius DesignThinking

Tryk Scanprint A/S

Bladet udkommer 6 gange årligt.

Oplag 15.000 stk.

ISSN 0905-7498

Medlem af Dansk Fagpresse

Næste materiale deadline 18. januar 2016

Redaktion og ekspedition

H.C. Andersens Boulevard 38,

1553 København V

Telefon: 33 45 59 00

Fax: 33 45 59 01

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.

6

STORT TEMA OM
KVINDELIGE
LEDERE



POLITI
FORBUNDET

27

INDHOLD 06

- 6 Stadigt langt mellem de kvindelige politiledere
- 10 Forskelsbehandlingen sidder i væggene
- 12 Er man lidt præmenstruel i dag?
- 15 Satser på mere "objektiv" rekruttering
- 18 Kort Nyt
- 20 På den anden side af hegnet: Forskeren
- 22 Prisen for at skyde er stor
- 27 Overlevede selvmordsbombe i Afghanistan
- 30 Travlhed for at bjærge Europol-samarbejde
- 41 Politihistorie
- 42 Debat
- 53 Værd at vide

32
Politiet fik et nyt forlig

33
Ny præsident – og ny virkelighed – for EuroCop

34
Nyt fra forbundet

36
Værd at vide om den nye uddannelse

39
Nyt fra forbundet

"Arbejdet i EuroCop er så vigtigt, ikke mindst med de udfordringer, politifolk står over for i hele Europa med terror, flygtningestrøm og finanskriser."

Claus Hartmann, næstformand i Politiforbundet

41





Stadig langt mellem de kvindelige politiledere

Ligestilling i dansk politi er en by i Rusland, hvis man ser på andelen af kvindelige politiledere. De udgør blot 4,4 procent ud af samtlige 910 politiledere. Et billede, der ikke har forandret sig meget i årenes løb, selvom andelen af kvindelige politistuderende har været stigende. **To af politiets øverste kvindelige politiledere giver her deres bud på, hvorfor det forholder sig sådan, og hvordan man kan forandre det.**

Mænd og kvinder i dansk politi får den samme grunduddannelse. Som udgangspunkt må de derfor være lige kvalificerede til lederstillinger i dansk politi. Alligevel er der langt mellem kvindelige polititjenestemænd i lederstillinger. Det er især udpræget i de øverste ledelseslag (se faktaboks på side 9). Kvinderne udgør blot 4,4 procent af den samlede politiuddannede lederskare, hvilket langt fra afspejler, at 14,3 procent af politistyrken er kvinder.

Siden 2004 har Rigspolitiet ellers arbejdet strategisk med rekruttering af kvindelige ledere – og med mangfoldighed i politiet generelt. Alligevel viser en ligestillingsredegørelse for politi- og anklagemyndighed fra 2013, udgivet af Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold, at man "i ringe grad eller slet ikke arbejder med ligestilling" i politi- og anklagemyndighed, ligesom man "i ringe grad overvejer kønsfordelingen ved rekruttering af lederstillinger".

Rigspolitiets strategier og tiltag rykker åbenbart ikke ret meget i politiets

dagligdag ude i kredsene. Hvad kan årsagerne være, og hvad kan der gøres for at sikre en mere ligelig fordeling af kønnene på politilederposterne?

Det giver to af politiets øverste kvindelige ledere her deres bud på. Den ene har lige skrevet historie – hun er pr. 1. januar 2016 udnævnt til chefpolitiinspektør på politiområdet i Rigspolitiet, og er dermed den første kvindelige cpi'er i dansk politi nogensinde. Der er tale om Lene Sørensen, der i skrivende stund er politiinspektør og centerchef for Nationalt Efterforskningscenter i Rigspolitiet.

Den anden er politiinspektør og linjechef for Beredskabet i Nordjyllands Polit, samt næstformand i Politilederforeningen, Marianne Vestergaard-Lau.

Værdifuldt med blandede ledelser

Begge politiledere har i årenes løb været optaget af, hvorfor så relativt få kvindelige polititjenestemænd ender i en lederstilling. Og jo højere op i ledeshierarkiet, man bevæger sig, desto længere er der mellem uniforms-nederdelene. ■



TEMA AF
JOURNALIST
KARINA BJØRNHOLDT
KB@POLITIFORBUNDET.DK

MODELFOTOS: CHILI FOTO
& ARKIV, JENS HASSE

- Jeg mener, at mangfoldighed er vigtig – også i ledelsesgrupper. Alle undersøgelser, jeg kender til, viser, at det er værdifuldt for alle organisationer. Og det er også min personlige erfaring, at det styrker dialogen, dynamikken og innovationen, og i sidste ende fører til bedre resultater, siger Lene Sørensen.

- Det er ikke bare inden for køn, at der bør være forskellighed. Det drejer sig også om at sammensætte ledelser med forskellige persontyper. Nogle der er gode til at tænke ud af boksen, andre der kan holde jordforbindelsen, nogle der er gode til at kommunikere, og andre der kan afslutte, tilføjer hun.

Marianne Vestergaard-Lau er enig:

- Jeg mener, at vi får en bedre kultur, når vi er en blandet ledelse. Tonen er pænere, og der er et større drive, når mænd og kvinder arbejder sammen, siger hun.

Svært at rekruttere

Marianne Vestergaard-Lau, der blandt andet har været med til at udarbejde Rigspolitiets nye Mangfoldighedsstrategi for 2015-2017, har flere teorier om, hvorfor der er så få politiuddannede kvinder i politiets ledelse. For det første er det svært at rekruttere kvindelige ledertalenter. Men hvorfor?

- En teori er, at på det tidspunkt i ens uddannelsesforløb, hvor man skal lægge spor ud til, om man vil gå ledervejen, ofte er sammenfaldende med, at man får børn og har travlt med det. En anden er, at mange kvindelige politifolk danner par med en kollega, der er et par år ældre, og som allerede har valgt en lederkarriere. Og så hænger det ikke sammen, hvis begge går ledervejen. Den tredje teori er, at kvinder ikke er lige så opmærksomme på karriere-/ledersporet, fordi der er så mange andre spændende veje, man kan gå i politiet. Desuden kræver et lederjob, at man lægger mange timer om ugen. Kombineret med børn kan det være svært. Også fordi kvinder definerer sig også på andre måder end blot gennem deres karriere. For kvinder er det også vigtigt, hvad der giver værdi for familien, mener Marianne Vestergaard-Lau.

I samme åndedrag erkender hun dog, at teorierne ikke altid holder stik. For eksempel kombinerede hun selv det at have små børn med en lederuddannelse, ligesom både hun og hendes mand gør karriere i politiet.

En mandsdominerende kultur

Et afgørende båndspænd for kvinder, der vil gøre karriere i politiet, er også den mandsdominerende kultur i politiets organisation, mener de to ledere.

- Politiet er en gammel institution lavet af mænd for mænd. Det er stadig en udpræget mandekultur, som dominerer, så når kvinderne markerer sig som ambitiøse og beslutningsstærke, så risikerer de at få prædikater som "bossy" eller "isdronning" hæftet på sig, siger Lene Sørensen, der mener, at der eksisterer en form for "institutionel forskelsbehandling", som der ikke er en fuldkommen bevidsthed omkring.

- Jeg har som leder et særligt ansvar.

"Jeg mener, at mangfoldighed er vigtig – også i ledelsesgrupper. Alle undersøgelser, jeg kender til, viser, at det er værdifuldt for alle organisationer. Og det er også min personlige erfaring, at det styrker dialogen, dynamikken og innovationen, og i sidste ende fører til bedre resultater."

Lene Sørensen, nyudnævnt chefpolitiinspektør på politiområdet i Rigspolitiet



Så hvis jeg hører negative eller nedladende ytringer om kvinder i politiet, påtaler jeg det. Det er mit indtryk, at det giver stof til eftertanke og får folk til at tænke sig bedre om en anden gang. Jeg plejer ikke at bringe det op i offentlige fora, for så kan det nemt blive opfattet som skingert. Jeg foretrækker at tage den direkte med folk og på den måde påvirke kulturen indefra.

Marianne Vestergaard-Lau supplerer:

- Særligt blandt politifolk er der en rå men hjertelig tone. Den begynder på Politiskolen og fortsætter op gennem systemet. Som kvinde kan man godt stå for skud, så man skal være robust anlagt.

Rip-Rap-Rup-effekt

Både Lene Sørensen og Marianne Vestergaard-Lau nævner også Rip-Rap-Rup-effekten som en hindring for politikvinder, der gerne vil gøre karriere. Altså en tendens til, at mandlige ledere rekrutterer ledere, der ligner dem selv, og derfor kan det være svært som kvinde at komme i betragtning til en lederstilling.

- Det er jo dejligt trykt at vælge ledere i "sit eget billede". Det store problem ved det er bare, at hvis vi alle sammen ligner hinanden og tænker på den samme måde, så udebliver dynamikken og innovationen i vores beslutningsprocesser, vurderer Lene Sørensen og tilføjer:

- Privileger er ofte usynlige for dem, der har dem. Det kan for de privilegerede være svært at få øje på problemet. Kvinderne har jo som udgangspunkt de samme muligheder og kan bare søge stillingerne på lige fod med mændene. Udfordringen er bare, at kvinderne kan være oppe mod nogle kulturelle og usynlige barrierer.

Marianne Vestergaard-Lau griber lidt i egen lederbarm.

- I øverste ledelse siger vi godt nok, at vi kigger efter kvinderne, men vi er måske ikke altid gode til rent faktisk at se dem. Det kræver måske noget særfokusering, fordi kvinderne ikke selv melder sig på banen i samme grad som mændene, siger hun.

”I øverste ledelse siger vi godt nok, at vi kigger efter kvinderne, men vi er måske ikke altid gode til rent faktisk at se dem. Det kræver måske noget særfokusering, fordi kvinderne ikke selv melder sig på banen i samme grad som mændene.”

Marianne Vestergaard-Lau, politiinspektør og linjehjælper for Beredskabet i Nordjyllands Politi samt næstformand i Politilederforeningen



For og imod kønskvoter

Men hvad er så løsningen? De fine strategier og rapporter, der i årenes løb er blevet produceret fra Rigspolitiets side, lader ikke til at nå ud gennem hele organisationen. I politikredsene er der i gennemsnit 3,6 procent kvindelige politiledere, mens der i Rigspolitiet er 9,8 procent.

- Jeg har altid været en smule forbeholden over for de kvindenetværk, der har været etableret i politiet. Jeg ser det måske som en måde at parkere en organisatorisk problemstilling alene hos dem, der er ramt af den, og som står tilbage uden reel mulighed for at påvirke udviklingen. Jeg har også altid været modstander af kønskvoter, men nu er jeg kommet i tvivl. Vi har i så mange år haft fine strategier og gode hensigter, men den positive udvikling i andelen af kvindelige politiledere udebliver stadigvæk. Det, som vi har gjort hidtil, virker tydeligvis ikke, hvorfor så ikke i det mindste prøve

at sætte et konkret mål op? Det er da forsøget værd. Det handler ikke om, at kvinder skal fremmes alene på grund af deres køn, men det kan måske animere til, at alle gør sig lidt mere umage for at spotte, motivere og støtte kvindelige ledertalenter på vejen frem. Det er jo ret enkelt: Når der er 14 procent kvindelige polititjenestemænd i styrken, hvorfor så ikke gå efter, at der skal være 14 procent kvindelige politiledere? Vi er en meget resultatorienteret organisation, så måske kan det lykkes ad den vej, argumenterer Lene Sørensen.

Marianne Vestergaard-Lau er enig i, at der skal gøres noget ekstraordinært for at rekruttere kvindelige ledere, siden 10 års fokus på problemstillingen ikke har båret frugt. Men hun er forbeholden over for kønskvoter.

- Efter min mening skal det være den bedst kvalificeret til stillingen og ikke efter køn. Jeg er bange for, at de kvinder, der bliver valgt i forbindelse med en kønskvote-ordning, vil blive slået i hovedet med, at de blot manglede i kvoten. Men en fokusering på de rette profiler og en ærlig snak om, hvad der forventes af en leder, tror jeg kunne gøre det lidt nemmere at rekruttere kvinder til lederstillingerne.

Råd til kvinderne

Lene Sørensen vil gerne afslutte med et råd til de kvindelige polititjenestemænd, der har en leder i maven. Rådet kommer vel at mærke fra dansk politis første – og indtil videre eneste – kvindelige chefpolitinspektør:

- Stå fast på jeres egne værdier og det, som I tror på. Og ræk nu hånden op og gør opmærksom på jer selv og det, I kan. Kvinder har desværre en tendens til systematisk at undervurdere sig selv. Jeg håber og tror på, at den nye generation af kvinder i politiet har et stort potentiale, som vi skal være meget opmærksomme på at fange op og udnytte fuldt ud.

Fra Marianne Vestergaard-Lau lyder det i samme ånd:

- Kære kvinder, kom nu frem. I har noget at bidrage med, og organisationen har brug for jer. Det er både spændende og udviklende at være en del af ledelsen i politiet. ■

KVINDELIGE POLITILEDERE I TAL

4,4 procent af politilederne i dansk politi er kvinder.

9,8 procent af politilederne i Rigspolitiet er kvinder (inklusive PET og Den Centrale Anklagemyndighed).

KVINDELIGE LEDERE FORDELT PÅ STILLINGER:

Chefpolitinspektører:

0 ud af i alt 14

(Pr 1. januar er tallet 1 ud af 14, da Lene Sørensen bliver cpi. for Politiområdet i Rigspolitiet til gengæld bliver der så en kvindelig politiinspektør mindre i samme ombæring).

Politinspektører:

2 ud af i alt 53

Vicepolitinspektører:

6 ud af i alt 136

Politikommisærer (inklusive Grønland):

24 ud af i alt 629

Kilde: Rigspolitiet, udtræk pr. oktober 2015

LEDERREFORMEN I TAL

Der indgik i alt 882 politikommisærer og vicepolitikommisærer i lederreformen, som fandt sted primo 2014. 631 blev anvist en politikommisærstilling.

251 valgte enten en overgangsordning eller for eksempel en konsulentstilling.

Af de 251 var der 6 kvindelig ledere – det vil sige, at der i alt var 6 kvindelige politiledere, der stoppede med at være leder i forbindelse med lederreformen.

Kilde: Rigspolitiet



– Forskels- behandlingen sidder i væggene

Kvinder og folk med anden etnisk baggrund vil altid være en minoritet i politiet, som skal kæmpe lidt mere for at opnå anerkendelse og komme i betragtning til et lederjob. **Det handler ikke om ond vilje.** Det er noget institutionelt, som bare sidder i væggene. Det mener Merete Olesen, tidligere leder i politiet, og i dag ansat i Aarhus Kommune, hvor hun er chef for Familie, børn og unge med cirka 1.400 ansatte.

3 MYTER OM KVINDelige LEDERE

Myte 1: Kvinder søger ikke lederjob – og derfor er der færre kvindelige ledere.

Myten er delvis sand, men hvorfor forholder det sig sådan? I mange virksomheder er der etableret en kultur, hvor man ikke søger en lederstilling, medmindre man er blevet opfordret. Måske bliver kvinder ikke opfordret i samme omfang som mænd. En intern undersøgelse i Nykredit konkluderer, at det hjælper på rekrutteringen at opfordre egnede kvindelige ansøgere. En anden undersøgelse fra Danmarks Radio viser, at i de afdelinger, hvor mandlige chefer evner at se de kvindelige lederpotentialer, stiger antallet af kvindelige ledere støt.

Myte 2: Kvinder er ikke så ambitiøse som mænd

Ikke sandt. Men kvinder er mere optaget af at være fagligt ambitiøse – at gøre tingene godt og være dygtige. Hvorimod mænd er dygtigere til at vise, at de er ambitiøse over for deres ledere, og at de går efter magten. Det viser en undersøgelse fra Det Danske Ledelsesbarometer.

Myte 3: Kvinder har sværere ved at etablere et netværk end mænd

Begge køn er gode til at skabe netværk omkring sig. Men de anvender det forskelligt. Det viser en undersøgelse fra Ledernes Hovedorganisation. Mænd anvender især netværket til karrierespring, mens kvinderne især bruger det som en mulighed for at få og give sparring i ledelsessituationer.

Kilde: Jobindex

- Mange vil læse denne artikel som en kritik af de mandlige ansatte i politiet. Men sådan er det ikke ment. Jeg synes bare, at det som arbejdsgiver og arbejdsplads er utroligt vigtigt at forholde sig til, at minoriteter, herunder kvindelige ledere, har svære vilkår i politiet. For mig er der ingen tvivl om, at kvindelige politiledere skal kæmpe hårdere for anerkendelse end mandlige. Det er ikke på grund af ond vilje, eller fordi kvindelige ledere ikke er ønsket. Det er bare kulturen. Det er institutionelt, mener Merete Olsen og tilføjer:

- Hvis jeg stadig var ansat i politiet, havde jeg aldrig stillet op til dette interview. Det havde jeg ikke turdet af frygt for at blive yderligere marginaliseret eller socialt ekskluderet.

Kvindeligt pjat

I dag er det knap to år siden, at Merete Olsen var leder i dansk politi. Hun har altid elsket at arbejde i politiet, understreger hun, men ledergerningen var til tider op ad bakke. Blandt andet fordi hun tilhørte en minoritet, og det mærkede hun jævnlige.

- Jeg fik på et tidspunkt et lederjob som vicepolitikommisær på et vagt-hold. Her havde jeg nogle vældige diskussioner med min chef om, hvorvidt der skulle holdes psykologiske debriefinger eller ej. Han var imod. De ansatte skulle kunne klare mosten, mente han, og det var kun fordi, jeg var en kvinde, at jeg ønskede sådan noget pjat, var hans holdning. Jeg fik også at vide, at jeg talte for pænt til mine medarbejdere! Kan man det? Hans modstand hang efter min opfattelse både sammen med, at jeg var kvinde, og at jeg havde nogle andre værdier end ham, fortæller Merete Olsen.

Uden for netværket

En anden ting, som Merete Olsen tydeligt bed mærke i som kvindelig leder i politiet, var, at hun ikke havde et netværk som de mandlige ledere.

- Man skal helst ligne sine ledere, hvis man vil gøre karriere - også på den måde, man socialt er sammen på. I en ledergruppe snakker mændene om motorcykeludstyr, jagt eller hobbylandbrug, og kvindelige ledere

bliver aldrig en del af det fællesskab - en af "the boys", uanset hvor hårdt man prøver. Man skiller sig jo ud allerede fra det øjeblik, man går ind i sit eget omklædningsrum. Det hjælper en smule, hvis man som kvinde distancerer sig fra sit eget køn og griner højlydt med på de jokes, som kollegerne fortæller om denne minoritetsgruppe. Så bliver man nemmere accepteret, siger Merete Olsen, der i den grad savnede at have et ledernetværk omkring sig.

En aha-oplevelse

I 2011 søgte Merete Olsen orlov fra politiet i et år for at få nye udfordringer i en stilling i Københavns Kommune som hotspotchef på Ydre Nørrebro. Som led i en tryksskabende indsats skulle hun sørge for, at der blev sat fokus på at styrke og samordne den kriminalpræventive indsats over for børn og unge, der skabte uro i området.

- Jeg søgte dels stillingen, fordi jeg var et sted i min karriere, hvor det var naturligt at ønske nye udfordringer, og dels fordi jeg syntes, at der var for mange bump på ledervejen. Måske ikke kun på grund af mit køn, men også på grund af den personlighed jeg har, fortæller Merete Olsen.

Hun fandt det vildt angstprovokerende at slippe sit faste job i politiet. Til gengæld høstede hun en fantastisk aha-oplevelse.

- Her var der slet ikke fokus på mit køn. Her var jeg bare leder. Det var skønt, husker hun.

Og det gav hende modet til i 2014 helt at kvitte politiet for at blive leder i Aarhus Kommune.

- Jeg er i et job nu, hvor de chefer, jeg har under mig, er en skøn blanding af kvinder og mænd. Det giver en utrolig energi og synergi samt en masse konstruktive debatter med mange forskellige indgangsvinkler. I politiet er det typisk de maskuline værdier og synspunkter, der er de bærende i debatterne, mener Merete Olsen og tilføjer:

- Jeg har altid brugt min intuition meget. Også som leder i politiet, men da turde jeg ikke sige det højt. Det gør jeg i mit nuværende job, hvor jeg i øvrigt har en helt fantastisk kvindelig chef, siger Merete Olsen. ■

BLÅ BOG MERETE OLESEN



Marts 2014:

Chef for Familie, børn og unge i Aarhus Kommune. En forvaltning, der tæller i alt 1.400 medarbejdere, og har et årligt budget på 1,2 milliarder kroner.

November 2013 – marts 2014:

Politikommisær i Sydøstjyllands Politi. Ledelsessekretariatet.

April 2012 – november 2013:

Udlånt som fungerende vicepolitinspektør i Østjyllands Politi i afdelingen for organiseret og økonomisk kriminalitet.

Januar 2011 – juli 2012:

Hotspotchef i Københavns Kommune, Ydre Nørrebro (orlov fra politiet).

Juli 2009 – januar 2011:

Politikommisær/
lokalpolitistationsleder i Skanderborg, Sydøstjyllands Politi.

Juli 2008 – juli 2009:

Politikommisær/operativ leder af beredskabssektionen i Horsens, Sydøstjyllands Politi.

April 2007 – juli 2008:

Politikommisær/leder af kriminalpræventivt sekretariat i Horsens, Sydøstjyllands Politi.

2006: Politiets Overordnede Lederkursus (POL).

1985: Ansat i politiet.

– Er man lidt præmenstruel i dag?

Som kvindelig leder i dansk politi skal man præstere lidt bedre, **kæmpe lidt hårdere og passe på sin fremtoning, hvis man vil avancere** og accepteres af de mandlige kolleger. Det er Susanne Philipsons erfaring efter næsten 17 år i politiet, heraf de seks som leder. I dag er hun direktør i den private organisation Danner.

Susanne Philipson har lagt øre til sin del af kønsstereotype ytringer i sin tid i politiet. Hun har aldrig taget det nært, men svaret retur med en frisk bemærkning, når hun blev beskyldt for at være præmenstruel, hysterisk eller lige lovligt fremme i skoene. For eksempel hvis hun forholdt sig kritisk over for noget eller var ambitiøs på egne vegne.

- Det blev altid sagt "i sjov", og jeg vænnede mig til det. Ikke desto mindre var det bemærkninger og oplevelser, som mine mandlige lederkolleger ikke behøvede at forholde sig til. Det var i den grad med til at fastholde de kønsstereotype holdninger i politiet, fortæller Susanne Philipson.

Det var en mandlig politileder, der i sin tid spottede hendes potentiale og puffede til hende – faktisk adskillige gange, så hun endte med at gå ledervejen. Da hun begyndte på lederuddannelsen i 2005, var hun eneste kvinde på holdet, og blev senere, sammen med 25 andre kvinder, nyudnævnt vicepolitikommissær under politireformen i 2007. Til sammenligning var der 926 mænd.

- **Som kvinde i politiet må man helst ikke skille sig ud. Men jeg har altid gjort meget ud af at vise min kvindelighed – med lake-rede negle, uniformsnyderdel og de udleverede sko med hæl. Jeg bliver jo ikke en dårligere leder, fordi jeg er kvinde og står ved mit køn, vel?** Men jeg ved da godt, at jeg har virket provokerende på nogle, og nogle af mine kvindelige medledere har da også advaret mig om, at det måske kunne hindre mig i at avancere. En mandlig medkursist på lederuddannelsen syntes da også lige, at han skulle fortælle mig, at jeg nok var for pæn til at nå ret langt karrieremæssigt. Og lykkedes det mig alligevel, ville folk bare tro, at jeg havde bollet mig til det! Det sagde han – velvidende at jeg havde fået høje karakterer i mine afsluttende eksamener, fortæller Susanne Philipson.

- Nu er det jo nogle år siden, og jeg håber ikke, at det er sådan at være minoritetsgruppe i politiet i dag, tilføjer hun.

Kvindenetværket der led en stille død

Susanne Philipson holdt dog ikke op med at stikke næsen frem. I 2003 blev hun en del af "Netværket for Politikvinder i Danmark", igangsat af Rigspolitiets personaleafdeling i forsøg på at få flere kvinder på lederposterne ved at styrke deres kontakter på det faglige og personlige plan. Tre år senere valgtes hun til formand. Hendes mål var at ændre kulturen.

- Der er ingen tvivl om, at der er en Rip Rap Rup-effekt i politiet, når der udvælges nye ledere, og den barriere kan være svær at bryde. Min erfaring er, også rent personligt, at minoriteter i politiet altid bare skal kæmpe lidt hårdere for det. Det er ikke ond vilje, men noget kulturelt, der gennemsyrrer hele organisationen. Jeg ønskede

at få ledelserne til at se en mening i at gøre en indsats for at rekruttere flere kvinder til de ledende poster. Som kvinde kan det desuden være vanskeligt at spejle sig ind i, hvilken politiledelse man gerne vil være del af, når der ikke er mange kvindelige rollemodeller, og man måske ikke kan se sig selv i den ledelsesstil, som de mandlige ledere repræsenterer, siger Susanne Philipson.

Kvindenetværket oplevede en del modstand. Blandt andet fra flere af politikredsens ledelser, der nægtede at lade kvinderne gå til møder i deres arbejdstid. Men også blandt de kvindelige polititjenestemænd var der skepsis. De ønskede ikke at skille sig ud, og det ville de netop gøre, hvis de blev medlem af "strikkeklubben", som netværket ofte blev omtalt af de mandlige kolleger.

- Det krævede mere mod af kvinderne at være med end at melde fra, konstaterer Susanne Philipson.

Netværket led en stille død i marts 2010. Der var ingen, der ønskede at tage over, da Susanne Philipson ikke længere havde tid til at være formand, fordi hun blev forfremmet til politikommissær i Frederikssund.

En snæver ledelsesramme

Her fortsatte hun med at skilte med sin kvindelighed i lederrollen. Hun overtog et virkeligt nedslidt kontor. Det malede hun selv i en weekend og skiftede de obligatoriske sorte ringbind ud med røde, placerede en rød blomstret lampe og en stor lænestol på kontoret og pyntede med stearinlys på bordet.

- Der var godt nok nogle af mine mandlige kolleger, der tabte kæben, når de trådte ind på mit kontor. Men det var sådan, jeg kunne trives, husker Susanne Philipson.

I 2012 stoppede hun i politiet. Ikke fordi hun var utilfreds med sit job, men fordi hun faldt over det perfekte stillingsopslag - direktør for Danner, en NGO, der blandt andet arbejder for at skabe respekt, ligeværd og lige muligheder blandt kønnene.

- Her tænkte jeg, at jeg kunne udfolde mit fulde potentiale. Det er heller ikke en hemmelighed, at man som leder i politiet har begrænsede muligheder. Din ledelsesramme er enorm snæver, og alt skal kunne måles og vejes. Rigtig meget er administrativt arbejde, og der er ikke så meget plads til, at man tænker selv. Det savnede jeg. Desuden tænkte jeg, at det kunne have lange udsigter, inden jeg igen kunne avancere i politiet. Der er mange om buddet, og som kvinde skal man virkelig bevise sit værd, fortæller Susanne Philipson, der altså søgte - og fik - stillingen som Danners direktør.

Hendes håb for dansk politi er, at man fra øverste ledelse virkelig vil de kvindelige ledere, og derfor gør sig bevidst om, at det kan kræve nogle særlige indsatser for at rekruttere dem. Ikke kun fordi de er kvinder, men fordi de også har et stort potentiale som ledere og kan byde ind i kerneopgaven på samme måde som mændene. Men med et andet perspektiv. Og fordi politiet bør afspejle det samfund, det er omgivet af, hvor 50 procent er kvinder.

- Ofte kræver vi kvinder et anderledes puf end mændene. Og er man ikke bevidst om det, ændres ingenting, mener Susanne Philipson. ■

BLÅ BOG SUSANNE PHILIPSON



April 2012:

Direktør i den private organisation Danner, der arbejder for at skabe respekt, ligeværd og lige muligheder blandt kønnene og en verden fri for vold mod kvinder og børn. Danner har blandt andet et krisecenter for voldsudsatte kvinder og børn.

April 2010 til september 2012:

Politikommissær i Frederikssund, Nordsjællands Politi.

Oktober 2011 til april 2012:

Nordsjællands Politis koordinator for borgeraktivering.

April 2009 til september 2009:

Rigspolitiets Udviklingsafsnit.

Oktober 2007 til marts 2009:

Leder af Voldssektionen og præventiv afdeling, Nordsjællandspoliti/Hillerød Politi.

2006 til 2010:

Formand for Netværket for Politikvinder i Danmark.



DERFOR AFHOLDER KVINDER SIG FRA AT SØGE LEDERSTILLINGER

Arbejdsmarkedet er gammeldags: Arbejdet i de fleste virksomheder og organisationer bygger på strukturer, der er grundlagt mange årtier tilbage i tiden - dengang gifte mænd var familiens forsørgere, mens de fleste gifte kvinder var hjemmegående husmødre. Selvom kun et fåtal af familier i dag passer ind i det familiemønster, har arbejdsmarkedet ikke forstået at tilpasse sig de nye tider og det moderne familieliv.

Det er kvinderne, der føder børn: Det faktum, at det er kvinder, der føder børnene, har betydning for kvinders vej op ad karrierestigen. Selvom kvinder i dag får færre børn end tidligere og får dem senere, bliver en kvinde typisk mor netop i den alder, hvor arbejdspladserne har fokus på leder- og talentudvikling.

Kvinder kan være deres egne værste fjender: Der er en tendens til, at kvinder har mindre selvtillid end mænd og derfor ikke markerer sig og rækker hånden op, når de spændende stillinger skal besættes.

Kønsstereotyper: Undersøgelser viser, at mænd bliver forfremmet på basis af deres potentiale, mens kvinder bliver forfremmet på basis af deres resultater. Det betyder i praksis, at kvinder bliver forfremmet langsommere end mænd, fordi kvinder - modsat mænd - skal bevise deres værd for at gøre sig fortjent til et trin op ad karrierestigen.

Kilde: The Economist, specialrapport: Women and work, nov. 2011

KØNSBALANCEN I NORSK POLITI

331 af de i alt 1225 ledere med personaleansvar i norsk politi er kvinder. Det svarer til 27 procent.

Tallet trækkes op, fordi der er en større andel kvindelige ledere blandt juristerne.

Kvinder, med politifaglig baggrund, besætter kun 16 procent af lederstillingerne.

Dermed ligger politietaten langt under sit mål om mindst 40 procent kvindelige ledere.

Kilde: Dagbladet.no

Rigspolitiet satser på mere ”objektiv” rekruttering af ledertalenter



Det er ingen mirakelkur, men måske et skridt i den rigtige retning, for at rekruttere flere kvindelige politiledere. Det siger politiinspektør Peter Ekebjerg, National HR-partner i Rigspolitiet, om et nyt koncept for udvælgelse af førledere. **Han erkender, at man i årevis har debatteret, hvordan kønsbalancen i politiets ledelse kan forbedres**, uden at det har hjulpet ret meget, og han bliver svar skyldig på, hvorfor det ikke er lykkedes.

I efteråret blev et nyt nationalt koncept for rekruttering af førledere rullet ud i kredsene. Ikke som et specifikt tiltag for at øge andelen af kvindelige politiledere, men for generelt at sikre en mere professionel, ensartet og ”objektiv” proces i hele dansk politi, når der skal spottes talenter, og arvefølgen på lederposterne sikres. National HR-partner i Rigspolitiet, Peter Ekebjerg, har dog også et håb om, at den nye fremgangsmåde vil kaste en sidegevinst af sig i form af, at der kommer flere kvinder på banen som førledere. Det har et lignende koncept fra svensk politi, som dansk politi har ladet sig inspirere af, i hvert fald resulteret i.

- Det er ingen mirakelkur, men det kan være et skridt i den rigtige retning, mener Peter Ekebjerg.

Blik for hele talentmassen

Tidligere blev førleder-kandidater i de fleste kredse udpeget af politikredsens ledere. Fremover skal politifolk, der er interesserede i at blive førledere, sende en motiveret ansøgning og et cv gennem HR Portalen.

Det er stadigvæk politikredsens ledere, der udvælger kandidaterne, men det sker ud fra ansøgning, cv og referencer. Dernæst bliver kandidaterne personlighedstestet og inviteret til et interview. Her vil en repræsentant fra politikredsens ledelse samt fra HR

partnerfunktionen være til stede, men også – som noget nyt – en politileder fra nabokredsen. Det skal sikre, at samtalerne foregår på en ensartet og ”objektiv” måde. Det nye koncept er et opgør med en eventuel Rip-Rap-Ruptendens, og måske vil det også få flere kvinder til at vælge ledervejen, fordi de foretrækker at skrive en ansøgning frem for at ”gøre sig bemærket” over for deres ledere.

- Jeg vil gerne understrege, at vi allerede i dag har en masse dygtige førledere. Pointen er, at forinden det her nye, nationale koncept var det mere usikkert, hvorvidt man havde fået scannet hele sin politikreds for ledertalenter. Systemet var baseret på, at ledelsen var opmærksom på alle. Nu er vi meget mere bevidste om, at vi skal spejle ud i hele talentmassen for at kunne besætte vores fremtidige lederstillinger med de helt rette kompetencer og profiler. Også fordi den traditionelle politilederrolle er i opbrud i disse år. Den tænkning, tror jeg, vil være medvirkende til, at vi får øget andelen af kvindelige politiledere, siger Peter Ekebjerg.

Kønskvotes – nej tak

For dansk politi vil gerne kvindelige politiledere, slår Peter Ekebjerg fast. Politiet ønsker at afspejle det samfund, det er omgivet af, samt udnytte

den fulde talentmasse i styrken.

Men Peter Ekebjerg erkender også, at diskussionen om en mere ligelig kønsfordeling på politilederposterne har foregået kontinuerligt igennem de seneste 15-20 år. Uden den store effekt.

- Jeg har simpelthen ikke noget bud på, hvorfor det ikke lykkes. Der er ingen strukturelle barrierer. Og de forklaringer, der førhen gik på, at kvinder ikke ville ledervejen, fordi man som førleder var indlagt til treholdsskifte-tjeneste gennem flere år samt at være mange uger væk fra familien, når man var på PFL (Politiets Førledderuddannelse), kan ikke længere bruges. For det er ændret. Så ja, derfor er det nok mere et kulturelt betinget fænomen samt indlejret i organisation med hensyn til, hvad det er for nogle værdier, vi hylder, siger Peter Ekebjerg.

Han går dog ikke ind for kønskvotes.

- Jeg tror ikke på særbehandling, eller på, at man sætter sig et konkret mål for, hvor stor andelen af kvindelige politiledere skal være. Jeg tror mere på, at alle – såvel ledere som ansatte – skal være opmærksomme på, hvilket kultur- og verdensbillede vi dyrker. Og her mener jeg, at det nye førleder-koncept kan være med til at gøre op med nogle tidligere uhensigtsmæssigheder og på sigt sikre en større mangfoldighed, siger Peter Ekebjerg. ■

Gode hensigter – men vejen er endnu lang

Hensigterne har været de samme gennem mange år i Rigspolitiet, uden at det rigtigt er lykkedes at få kønsbalancen/mangfoldigheden forbedret. Her er et udpluk:

- **"Vi skal afspejle samfundet på den rigtige afbalancerede måde.** Hvis der er omkring 20 procent kvindelige betjente i korpset, så er det også naturligt, at en lige så stor andel med tiden skal være ledere." *Forhenværende rigspolitichef Torsten Hesselbjerg i 2001 til Jyllands-Posten.*
- **I 2003 oprettedes Netværket for Politikvinder i Danmark,** på initiativ af Rigspolitiets personaleafdeling. Et af formålene var at få flere kvindelige polititjenestemænd til at gå ledervejen. "Kvinderne har aldrig markeret sig særlig stærkt i fagforeningen. Nu er de ved at have været i politiet så længe, at vi savnede at høre fra dem. Måske på nogle lederposter, hvor vi ikke ser dem nok, sagde politimester Lene Frank til Jyllands-Posten. Netværket lukkede ned i 2010.
- **I 2009 fik Rigspolitiet udarbejdet en ekstern analyserapport** af firmaet V-faktor om "Kvinder i politiledelse". Den slog blandt andet fast: "De (kvindelige ledere, red), som oplever forskelsbehandling og fordomme, giver udtryk for, at en kvinde hele tiden skal bevise sit værd. Få oplever, at det er blevet bedre, men at der stadig er meget lang vej at gå." Og: "Det er nødvendigt, at man i højere grad er opmærksom på de kvindelige talenter differentierede behov for handlingsplan, og at det er nødvendigt fra ledelsens side at se på de kvindelige talenter i et længere perspektiv, således at disse talenter ikke "tabes" i organisationen. Det kan overvejes at give de kvindelige talenter et ekstra "skub", som kan fremme modningsprocessen, ved at introducere supplerende lederudvikling til denne målgruppes specifikke behov."
- **Seneste skud på stammen er Rigspolitiets "Mangfoldighedshandleplan 2015-2017".** Heri beskrives det: "Mangfoldighedsarbejdet er en langsigtet proces, hvor vi vedvarende arbejder målrettet med at understøtte mangfoldighed, så vi skaber endnu bedre forretningsresultater(...) Vi sikrer lige muligheder for alle i politiet. Lovgivningens krav til ligebehandling efterleves i politiet, og vi arbejder bevidst med at sikre ligebehandling og forhindre diskrimination(...) Vi udviser tolerance, respekt og anerkendelse for det, der er anderledes." Og: "Vi vil understøtte mangfoldighedsperspektivet i ledergerningen over for medarbejderne og samtidigt arbejde for en øget mangfoldighed i ledelsessammensætningen for at sikre innovation, talentudvikling og performance." ■



KVINDER I POLITIET – HISTORISK SET

Dansk politi var i mange år en enkønnet profession. Men i løbet af 1900-tallet begyndte Dansk Kvindesamfund at kæmpe for kvinders indtræden i politistyrken. Det førte til, at politiet i 1911 ansatte den første kvindelige betjent.

Til at begynde med var kvindernes arbejde i politiet dog mest af kontormæssig art, og det var først i 1920, at kvinder blev ansat med henblik på at varetage andre - dog fortsat afgrænsede - funktioner. Primært opgaver, hvor andre kvinder eller børn var involveret - det vil sige afhøring, visitation med videre.

I årene frem til 1973 fortsatte Dansk Kvindesamfund, nu i samarbejde med Danske Kvinders Nationalråd, med at presse på for at få flere kvinder ind i faget. Kombineret med den generelle samfundsudvikling, samt et stigende antal klager fra kvinder, der var blevet diskrimineret i forbindelse med ansøgning om optagelse, førte i 1973 til, at Rigspolitiet nedsatte en arbejdsgruppe, som skulle beskæftige sig med spørgsmålet om ansættelse af kvinder i politiet. Arbejdsgruppen foreslog, efter en del betænkeligheder, at der etableredes en treårig forsøgsordning.

I 1977 blev de første 18 kvindelige politielever derfor optaget på Politiskolen i København.

I 1980 blev forsøgsordningen med kvinder i politiet gjort permanent.

Pr. 1. oktober 2015 udgør kvinder 14,3 procent af politistyrken.

Kilde: "Køn på arbejde" af Lotte Bloksgaard og Stine Thidemann Faber, Aalborg Universitet



Samarbejdsgruppen, her samlet foran Horsens politistation. Fra venstre: Mads Høyen, Lokalpolitiet Horsens, Lise Linn Larsen fra Dansk Stalking Center samt politiassistent Tine M. Jensen, Det Kriminalpræventive Sekretariat, Sydøstjyllands Politi.

Sydøstjylland forebygger stalking

Hos Sydøstjyllands Politi er man i gang med at ændre politiets holdning til stalking. Blandt andet indgår man i et toårigt pilotprojekt i samarbejde med Dansk Stalking Center. Formålet er, at man i politiet skal blive bedre til at tage stalking seriøst og tage anmeldelsen i opløbet. På den måde forebygger man, at stalkingen udvikler sig, og i sidste ende kan det være med til at forhindre nødvendigheden af alarmtelefoner, ophold på krisecentre, vold og jalousidrab.

Sydøstjyllands Politi har holdt to seminarer, hvor der har

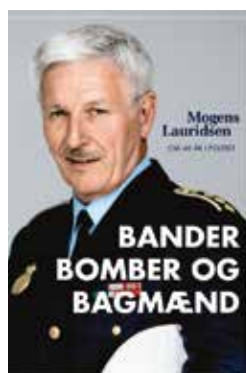
deltaget eksterne samarbejdspartnere fra Offerrådgivningen, Statsforvaltningen, krisecentre, SIND, psykologer og kommunernes familieafdelinger. Desuden har arbejdsgruppen, som er nedsat i forbindelse med projektet, inviteret en gruppe af stalking-udsatte og deres pårørende til en café-aften.

Dansk Stalking Center har udviklet en app, som er møntet på personer, der er udsat for stalking. Den kan man læse mere om på skystengel.org

22

Så mange danske politifolk var udsendt på internationale missioner pr. 1. december. De fordeler sig over følgende:
6 i Kosovo, 2 i Bruxelles, 4 i Georgien, 5 i Afghanistan, 1 i Kenya, 1 i Syrien, 1 i Libanon og 2 i Hebron.

En politimand fortæller



BANDER, BOMBER OG BAGMÆND
- OM 40 ÅR I POLITIET

*Skrevet af Mogens Lauridsen i samarbejde med Preben Lund
Dansk Politi Idræts-Forlag*

BOG Gadebetjent på Vesterbro, undercover betjent på Christiania, aktiv i politiindsatsen under de mange bandeopgør mellem rockere i 1990'erne, central koordinator i rydningen af Ungdomshuset på Jagtvej i København og i politiets indsats under COP15.

Politiinspektør Mogens Lauridsen har prøvet det meste i de 40 år han, har været ansat i politiet. Han har mødt det hårkogte miljø på gaden. Anholdt småsvindlere og platugler. Jagtet store og små narkohandlere. Og så har han haft det operationelle ansvar for nogle af de mest spektakulære politiaktioner i de seneste årtier.

Fortællingen om hans karriere er samtidig historien om, hvordan politiet har forandret sig dramatisk over fire årtier. Han reflekterer over sit job, og trods alvoren og ansvaret i politiets arbejde, har han også blik for humoren i opgaverne.



En strop med et bogstav plus fire cifre skal bæres på uniformen fra 1. februar.

Markering på uniformer er klar til februar

Politiet indfører fra den 1. februar 2016 en markeringsordning, der betyder, at alle polititjenestemænd skal bære en strop på deres uniform, hvorpå der står et bogstav og fire cifre. Markeringsordningen skal medvirke til at identificere polititjenestemændene som supplement til de øvrige fakta såsom tid, sted og begivenhed. Desuden bliver det valgfrit, om man som tjenestemand vil oplyse sit navn eller sit nummer, når man identificerer sig over for en borger.

På sigt skiftes stroppen, der skal bæres uden på uniformsskjorten eller -jakken, ud med en markeringsordning, der kan sidde direkte på uniformen via velcrobånd. Det vil ske i takt med, at uniformerne skiftes ud.

I særlige tilfælde vil man kunne få udleveret et nyt markeringsnummer. Eksempelvis hvis der er en konkret risiko for, at man udsættes for chikane.

Svenske politifolk overvejer nye græsgange

Otte ud af ti svenske politifolk har overvejet af forlade jobbet. Det viser en undersøgelse foretaget af det svenske politiforbund, Polisförbundet. I alt 2.558 medlemmer er blevet spurgt, og af dem har 42 procent svaret. 81 procent af besvarelserne giver udtryk for, at deres arbejdssituation har ændret sig til det værre i forbindelse med den reform, som trådte i kraft ved årsskiftet. Bare tre procent siger, at deres arbejde har fået bedre vilkår i kraft af reformen.

- Det er uansvarligt. Vi har en underdimensioneret og underfinansieret organisation under et stærkt ydre pres. At man så gennemfører reformer uden de ressourcer, som kræves, er fuldstændig useriøst, siger Lena Nitz, formand for Polisförbundet, ifølge det svenske politifagblad, Polistidningen.

12-timers vagter

Fra januar til august 2015 har de politiansatte landet over tilsammen haft 38.440 12-timers vagter. De ekstra timer svarer til, at der er sparet 153.700 timer op i merarbejde.

Fordelingen af 12-timers vagter på alle politiansatte svinger fra kreds til kreds – nogle steder er man altså bedre til at fordele de lange vagter end andre.

I den kreds, hvor 12-timers vagterne deles ud over færres politifolk, er det 46 procent af de ansatte, som har de lange vagter. Den kreds, som er bedst til at fordele byrden, trækker hele 83 procent af kollegerne indimellem en lang vagt.

Det er især ved bevogtning ved grænsen og i København, at 12-timers vagterne kommer i spil.

Politiansatte har frivilligt bedt om at få overført 65.000 timer til afspadseringskontoen – med henblik på udbetaling. Det aktuelle tilgodehavende antal normtimer, der skal afspadseres, er herefter 143.000 timer.

43.350

Så mange timer brugte politiet i uge 37 på at tjekke tog, biler og færgeankomster til Danmark. Det var nemlig her, flygtningestrømmen for alvor blev et fænomen, som Danmark måtte forholde sig til. Tallet svarer til, at hver tiende politiansatte – nemlig 1.100 – arbejdede ved grænsen i den uge. Tallene stammer fra Rigspolitiet og er indhentet af Danmarks Radio gennem aktindsigt.

Trine Bramsen, retsordfører for Socialdemokraterne, der er med i det nyligt indgåede politiforlig, udtaler til DR:

- Politiaftalen tager jo udgangspunkt i en normalsituation, og der er også nødt til at være en buffer. Og derfor er det nødvendigt, at regeringen sørger for, at der er ressourcer til ekstraordinære situationer. Og så kan det jo ikke hjælpe noget, hvis pengene er brugt på afgift- og skattelettelser, siger hun med henvisning til den blå finanslovs-aftale.

Både Dansk Folkeparti og Socialdemokraterne har tidligere erklæret sig åbne for at indføre grænsekontrol – netop på baggrund af den nuværende flygtningesituation i Europa.



PÅ DEN ANDEN SIDE AF HEGNET
FORSKEREN

”Offentlig ledelse i krise” er titlen på den bog, som Lars Bo Kaspersen, professor og leder af Statskundskab på Københavns Universitet, er medforfatter på. Gennem talrige interviews med ansatte i den offentlige sektor har han og hans medforfatter, Jan Nørgaard, dokumenteret, hvordan måltal og dokumentationskrav udhuler fagligheden. Men det er svært at banke igennem lydturen til et protektionistisk embedsværk, og politikere, der vil have dokumentation for, hvad skattekrone bliver brugt til. Også selvom pointerne bliver serveret af en mand, der selv er med til at uddanne fremtidens embedsmænd og politikere.

– De menige politifolk er jo ikke idioter

AF TANIA KEJSER
FOTO KØBENHAVNS UNIVERSITET

Jeg har aldrig mødt nogen, der kan forklare mig værdien af måltal, eller hvordan de kan fungere i praksis?

- Jamen det fungerer ikke i praksis. Et af problemerne er, at kravet om dokumentation virker som mistillid. Hvis vi taler politiet, fører det til mistillid mellem de menige politifolk og ledelsen. Et af problemerne er, at man ikke kan måle på kvalitet, men på det, der kan tælles. Den menige politimand er jo ikke idiot. Der er ikke noget system, der kan måle hans arbejde. Det skaber en følelse af meningsløshed, når han skal bruge tiden på at registrere tåbelige måltal i stedet for at gøre et godt stykke politiarbejde. Her opstår konflikten mellem politifolkene og ledelseslaget.

Men hvorfor blev systemet så indført?

- Måltallene stammer fra et ønske om at effektivisere den offentlige sektor. Og det kan jo være fint at sikre sig, at man får mest muligt for pengene. Formålet er sådan set fornuftigt nok. Og jeg synes måske, at de offentlige professioner har været lige lovlig hurtige til at have paraderne oppe over for det formål. Men erfaringen viser, at det ikke kan lade sig gøre at styre en offentlig sektor med styringsværktøjer, som er taget fra det private erhvervsliv. Velfærdsstaten har alt for mange blødere formål end, hvad der kan betegnes som ren profession. I politiets virkelighed er det for eksempel tryghed, forebyggelse, evnen til at tale en anspændt situation ned og så videre. Det kan ikke sættes på formel. Og det går stik imod den følelse af, at professionen er et kald, som det har været i politiet tidligere.

Hvorfor dropper man så ikke den måde at styre på?

- Det ville være en smertefuld og tung proces at sætte i gang. Man har viklet sig så meget ind i den her styringsform, og fjernet sig så meget fra den faglige kerne, at det vil kræve en gennemgribende reform af hele ledelseslagets måde at tænke på. Det vil blandt andet kræve, at ledelsen sætter sig ned og gennemtænker politiets formål. Lige nu bliver økonomien til landets politikredse jo fordelt ud fra måltal og

produktion. Direktørerne får bonusser ud fra, at medarbejderne lever op til måltallene. Alt kredser rundt om nogle absurde mål, i stedet for grunden til at have et politi. Alene direktørernes bonus kan opfattes som en hån. Tror man ikke, at direktørerne vil leve op til deres ansvar uden den?

Hvad er dit råd til ledelsen i dansk politi?

- Ledelsen bør sætte sig ned og tænke over, hvad det er for en butik, de er i spidsen for? Hvad er politiet sat i verden for at levere? Politiet har nogle klare kerneopgaver, som er meningen med det hele. Hvordan får man dem løst? Det skal man være i en konstant og konstruktiv diskussion med medarbejderne om. Den vej, man IKKE skal gå, er, at man leder gennem tidsregistrering og måltal og på den måde kan vise, at man leverer. Gør man det, tager styringen over, og man løber væk fra ansvaret. Du får ikke legitimitet som leder ved at træde ind i et lokale. Det gør du ved at tale med medarbejderne og skabe en seriøs dialog.

Hvad kan man gøre længere oppe i systemet for at få vendt udviklingen?

- Det kræver handling på alle niveauer. Lige fra det politiske embedsapparat til politikerne. Men det er svært at skabe forståelse for, at måltalsstyringen har spillet fallit. Jeg har mødt Bjarne Corydon, da han var finansminister, og forelagt vores resultater. Han er ellers en klog mand, men han tror ikke på, at det er så galt.

Hvad er konsekvenserne for velfærdsstaten, at den bliver styret på den her måde?

- Det, vi hører fra alle professioner, fra sygeplejersker til pædagoger og politifolk: Sat på spidsen så fjerner den offentlige sektor sig fra kerneværdierne for at opfylde nogle måltal, som ikke giver mening. Det ødelægger arbejdsglæden. I stedet for at fokusere på kerneopgaven, løber de ansatte rundt for at tækkes nogle mål, som er skabt alene for målenes skyld. Det tager tid fra kerneopgaverne. Og det gør velfærdsstaten ineffektiv. ■



Prisen for
at skyde er

Martin skød og dræbte en gerningsmand i januar 2014. Det tog 22 måneder, før politiassistenten blev frikendt af statsadvokat og rigsadvokat. 22 måneder, hvor han frygtede alt fra fængsel til fallit og firing. Han havde lavet godt politiarbejde i en ekstrem situation. Alligevel blev han behandlet som pestsyg af ledelsen, mistænkeliggjort af medier og DUP'en og havde følelsen af at stå alene, og at han ødelagde sin familie.

- Kollegerne ved måske godt, at man kan komme i en lignende situation. Men de forstår ikke, hvor meget det slider, eller omkostningerne. Ikke mindst fra en arbejdsplads, hvor man hurtigt bliver en brik i et spil og presset, fortæller han.



I

AF NICOLAI SCHARLING

MARTIN HAR GENNEMSPILLET DEN INDRE FILMRULLE TUSINDVIS AF GANGE.

Det er minutterne omkring klokken 02.00 lørdag den 17. januar 2014, den morgen, hvor den 35-årige politiassistent affyrede sin tjenestepistol og ramte en mand lige over knæet.

Manden, der havde angrebet en dørrmand med en kniv, afgik ved døden to døgn senere.

Inden da havde Martin og en kollega ydet førstehjælp og holdt manden i live.

Men forgæves.

Det er politiarbejde i sin yderste konsekvens.

Hver gang Martin gennemspiller alle hændelser fra den morgen, synes han også, at det er godt politiarbejde.

- Jeg kunne ikke have gjort noget

anderledes. Jeg handlede korrekt, siger han.

Men godt og korrekt politiarbejde har alligevel en pris.

Efter episoden følger flere måneder, hvor Martin er ved at gå op i limningen.

Han sover ikke.

Han frygter for konsekvenserne.

Han er bange for, at noget skal ske med familien.

Når han møder på arbejde, vil ingen fra ledelsen hilse eller se ham i øjnene.

Han føler sig som paria.

Han er lige blevet far, men familielivet hænger efterhånden i laser.

Han er bange for at blive fyret, dømt, komme i fængsel, gå fallit.

Bange for, at der pludselig skal stå nogen uden for døren for at tage hævn og skade hans familie.

Det hele kører rundt i hovedet, samtidig med at Den Uafhængige Politiklagemyndighed (DUP) kører på med sine undersøgelser.

- Jeg er på intet tidspunkt i tvivl om, at jeg har handlet korrekt, alligevel er jeg bange. Bange for, at jeg skal bruges til at statuere et eksempel, så politifolk bliver dømt. Det er hårdt, forklarer han.

22 måneders venten

Når Martin har valgt at kontakte DANSK POLITI med sin historie, er det for at dele erfaringer med de kolleger, som nok godt ved, at de en dag kan komme i den situation, at de skal skyde og måske dræbe et andet menneske, men alligevel ikke helt kan forestille sig, hvor opslidende perioden bagefter er.

”Jeg tror ikke, at medierne ved, hvor meget de skader andre, når de så hurtigt viderebringer rygter og vælger deres ord på en særlig måde. Der er man aldrig uskyldig ind til andet bevist.”

Martin

► Især hvor voldsomt efterspillet slider på de nærmeste.

Først 22 måneder efter skudepisoden er sagen færdigbehandlet og Martin frifundet.

Det er lang tid at vente og føle sig usikker.

Lang tid at gå i sin egen lille boble af frygt for fremtiden.

- Jeg tror, alle politifolk tænker, at det her kan ske. Jeg kan blive nødt til at skyde. Men jeg tror ikke, at vi er helt klar over, hvor svær tiden bagefter kan føles. Og hvor ensom. Bare sådan en ting som medierne. Det at man ser noget gengivet på en anden måde, end det skete, eller ser sig selv mistænkeliggjort og kan følge, hvordan pressen jagter en historie om magtmisbrug, fortæller han.

- Det slider, og det slider især på familien, fortsætter han.

Hård tid

DANSK POLITI møder Martin, hans kone og den snart toårige søn hjemme i parcelhuset. Martin er af den smilende og storsnakkende type. Høj og med skuldre og arme, der ser ud til snildt at kunne klare en svømmetur over strømfyldt farvand. Ellers er det sønnen, som stjæler billedet. Han er i en alder, hvor alt skal flyttes væk fra nysgerrige fingre, og han stavrer langs bordkanten i opmærksomheds-pendulfart mellem sine forældre.

Efter næsten to år og en total frifindelse er der faldet ro på familielivet igen.

- Det kan jeg kun takke min kone for. Hun har været så forstående og fundet sig i så meget, for jeg har været ulidelig at være sammen med, fortæller Martin.

Hans kone arbejder også i politiet. Hun nikker.

Det har været hårdt, uventet hårdt, fordi man også begynder at frygte systemet. Frygte DUP'en, selvom man ved, alt er i orden. Man føler sig ikke længere som personer eller familie, men som brikker i et spil og fanget i juridiske tovtrækkerier, som det er svært at se sig selv i.

Hun stod med en lille nyfødt søn, kort efter skudepisoden. Deres første barn, som hurtigt udviklede kolik, samtidig med at hendes mand søgte ind i sin egen verden af bekymringer og intet kunne overskue. Næsten som at stå alene med to små krævende børn.

Skød mod benet

Natten mellem den 16. og 17. januar 2014 kørte Martin patrulje, sammen med kollegaen Jens, et stykke uden for Slagelse. Cirka 10 minutter i to om morgenen bliver de to hundeførere kaldt til Slagelse, hvor en fuld mand opfører sig truende over for dørmændene på en beværtning. Der er åbenbart ingen lokale patruljer til stede, og begge regnede derfor med, at roen ville have lagt sig, inden de når frem et lille kvarter senere.

Det havde den ikke. Tværtimod så de ved ankomsten en mand trække en

30 centimeter lang kniv og angribe en dørmand. Dørmanden undveg tre hug, og de to politifolk trådte ud af bilen og anrøbte manden med kniven. Han stod nu helt tæt på dem, og trods trukne pistoler, råb om at han skulle smide kniven og varselskud, fægtede han stadig med våbnet.

Det fik Martin til at afgive et skud mod benet. Martin skød fra cirka fire meters afstand. Kollegaen Jens var blot to meter fra knivmanden. Skuddet ramte manden lige over knæet, han faldt om og modtog hurtigt førstehjælp fra såvel de to politifolk som en nytilkommen patrulje, inden en ambulance ankom til stedet og tog over.

Manden afgik ved døden lidt over to døgn senere på grund af blodtab og organsvigt.

På stationen

Hvordan har man det bagefter sådan en omgang?

- Ikke godt. Jeg var noget i chok, da jeg kom tilbage til stationen. Jeg fik at vide, at jeg skulle blive og vente på, at efterforskere fra DUP'en ville komme om morgenen og afhøre os. Men jeg var også lettet. Lettet over, at gerningsmanden ikke var død, lettet over at have klaret en skarp situation med godt politiarbejde. Og vi havde ydet førstehjælp og holdt manden i live. Jeg tænkte selvfølgelig også meget på min kone, der var højgravid og skulle føde om et par uger, fortæller Martin.

Først op ad formiddagen ankom efterforskere fra DUP'en.

- Jeg var træt, træt og havde kaos i hovedet. Jeg havde forsøgt at hvile mig inden, men kunne ikke. Og så skulle jeg pludselig til at sidde og svare på en masse spørgsmål. Han blev ved med at spørge til den vej, vi havde kørt gennem Slagelse. Og jeg kunne ikke huske præcist, hvad alle veje og pladser hed. Jeg blev irriteret. Det var ikke nogen rar oplevelse, husker Martin.

Som en pest-syg

Dagene efter husker Martin bedst som en tåge, hvor han ikke kunne sove, og hvor det hele kørte rundt i hovedet. Han insisterede på at passe sit arbejde. Kollegerne gjorde deres for at støtte. Han har stor ros til politiforeningen og formand Kaj Rasmussen for deres opbakning og hjælp, men oplevelsen, af at komme ind på stationen og føle sig behandlet som en "pest-syg" af ledelsen, satte alligevel dybe spor.

- Jeg havde opfyldt min handlepligt, jeg havde lavet godt politiarbejde, og så er man pludselig skyet som pesten. Alle sænkede blikket eller kiggede væk, husker han.

Usikkerheden meldte sig. Kunne han blive dømt? Kunne han komme i fængsel? Hvordan ville DUP'en agere? Hvad med huset og familien?

Det kom dog som et chok, da han fik at vide, at gerningsmanden var afdød ved døden. Det skete via en kollega, og ikke ledelsen.

- Det havde jeg det meget, meget svært med. Det betød utroligt meget, at han havde overlevet, og at vi havde

ydet førstehjælp. Nu var han død, og man havde intet gjort for at orientere mig, siger han.

Samtidig begyndte han at frygte for sin familie. Til stede under skyderiet havde været flere unge fra den såkaldte Nordby-gruppe, unge af anden etnisk herkomst end dansk, som havde opført sig aggressivt, og som hæftede sig ved, at den nedskudte gerningsmand også var af anden etnisk herkomst end dansk.

Ville de hævne sig? Ville de true ham og hans familie?

Han begyndte at holde øje med alt og blive nervøs. Fremmede biler på vendepladsen uden for deres hus, eller folk som gik tur i området.

- Jeg ville ikke sige noget til min familie, men jeg var helt oppe at køre og opførte mig så mærkeligt, at det selvfølgelig skræmte min kone, siger han.

Uretfærdig medieomtale

Det hjalp ikke, at medierne interesserer sig voldsomt for skudsagen, og at vinklingen satte spørgsmålstejn ved skuddene og Martins ageren.

- Jeg var nødt til at læse og se alt. Jeg ved ikke hvorfor. Jeg måtte bare vide, hvad der blev sagt og skrevet. Det bliver hele tiden sagt, at jeg har skudt ham i lysken, hvilket er forkert. Heldigvis kunne jeg ryste på hovedet, fordi jeg vidste, hvad der reelt var sket. Men min familie tog det meget hårdt. De syntes virkelig, at det var ubehageligt og uretfærdigt. De følte

sig krænkede. Jeg tror ikke, at medierne ved, hvor meget de skader andre, når de så hurtigt viderebringer rygter og vælger deres ord på en særlig måde. I medierne er man aldrig uskyldig, indtil andet er bevist, husker han.

Det var også gennem medierne, at Martin erfarede, at han ikke blev suspenderet. Noget han havde frygtet, og en tanke som kværnedes rundt i hovedet. Men ingen fra ledelsen havde orienteret ham om situationen.

Martin forsøgte sideløbende at passe sit arbejde, men det var svært. Han blev far, men kunne ikke rigtigt være til stede, var irriteret og gik for sig selv. Der var ingen fra ledelsen, der tog hans frygt for familien alvorligt. Heller ikke da et medlem fra Nordby-gruppen indgav en klage mod ham ved en anden lejlighed, og sagen straks blev ekspederet videre til DUP'en.

- De vidste, hvordan jeg så ud. Nu fik de også mit navn, for det skal stå på klagesagen. Så var jeg identificeret. Klagen gik på, at jeg havde skubbet en af personerne, og han havde forstuvet anklen. Den var falsk og blev afvist. Men det skete der ikke noget ved. Det er så ubehageligt, at DUP'en kan misbruges på den måde til at genere politifolk, og bliver det. Og hvad sker der med de folk, som indgiver falske klager? Ikke en skid, siger han.

Bare en brik

Det tog næsten halvandet år før sagen mod Martin endelig blev afsluttet. Først af DUP'en og siden af

"Det er så ubehageligt, at DUP'en kan misbruges på den måde til at genere politifolk, og bliver det. Og hvad sker der med de folk, som indgiver falske klager? Ikke en skid!"

Martin

”Det føles uretfærdigt. Man er klar til at ofre sit liv for arbejdet og andres sikkerhed. Man er klar til at udøve den yderste magt, men når man gør det, så er man bare en brik og uønsket. Det fylder meget i tankerne, også omkring hvorvidt det er prisen værd.”

Martin

- ▶ Statsadvokaten og Rigsadvokaten. De to sidstnævnte fandt, at Martin havde handlet korrekt og i overensstemmelse med reglerne.

Tiden derhen var dog ikke sjov.

Følelsen af at være paria og et let bytte for offentlige stemninger fyldte meget. Dertil kom usikkerheden om fremtiden, og om hvorvidt han ville blive fyret og eventuelt straffet.

- Det føles uretfærdigt. Man er klar til at ofre sit liv for arbejdet og andres sikkerhed. Man er klar til at udøve den yderste magt, men når man gør det, så er man bare en brik og uønsket. Det fylder meget i tankerne, også omkring hvorvidt det er prisen værd, fortæller han.

Det juridiske tovrækkeri sled også. Eksempelvis opstod der tvivl om, hvorvidt han og kollegaen måtte benytte samme advokat. Og hele tiden havde Martin følelsen af at være alene og usikker.

- De nærmeste kolleger og politiforeningen har betydet en masse og hjulpet mig med at holde humøret oppe. Det samme har min familie. Og det gør da ondt at tænke på, hvordan jeg har behandlet dem, og hvor lidt jeg har været til stede. Det kunne have kostet mig min familie, siger Martin.

Se virkeligheden i øjnene

Hvordan går det så Martin i dag? Han er helt og aldeles frikendt. Det tog 22 måneder.

- Jeg var nødt til at sygemelde mig i starten af november. Jeg troede, at jeg

med afgørelsen ville være klar og helt videre. Men at møde ind på arbejde og blive sat under pres, slog mig ud. Som situationen er nu i politiet, og med det store pres alle er under, bliver der heller ikke taget hensyn til, at de ansatte er mennesker, som har ekstreme oplevelser med i bagagen. Der bliver fortsat omlagt vagter og inddraget fridage, jagtet mål, siger han.

Presset blev for meget. For første gang i sit politiliv får Martin en tjenestelig påtale for ikke at levere. Han fik angstanfald og vilde svedture. En overlæge fra psykiatrien har diagnosticeret mild PTSD og sagt, at han kommer til at kunne klare de samme ting som før, men at det tager tid.

Derfor har han også nogle råd til kolleger, som kommer i samme ekstreme situation.

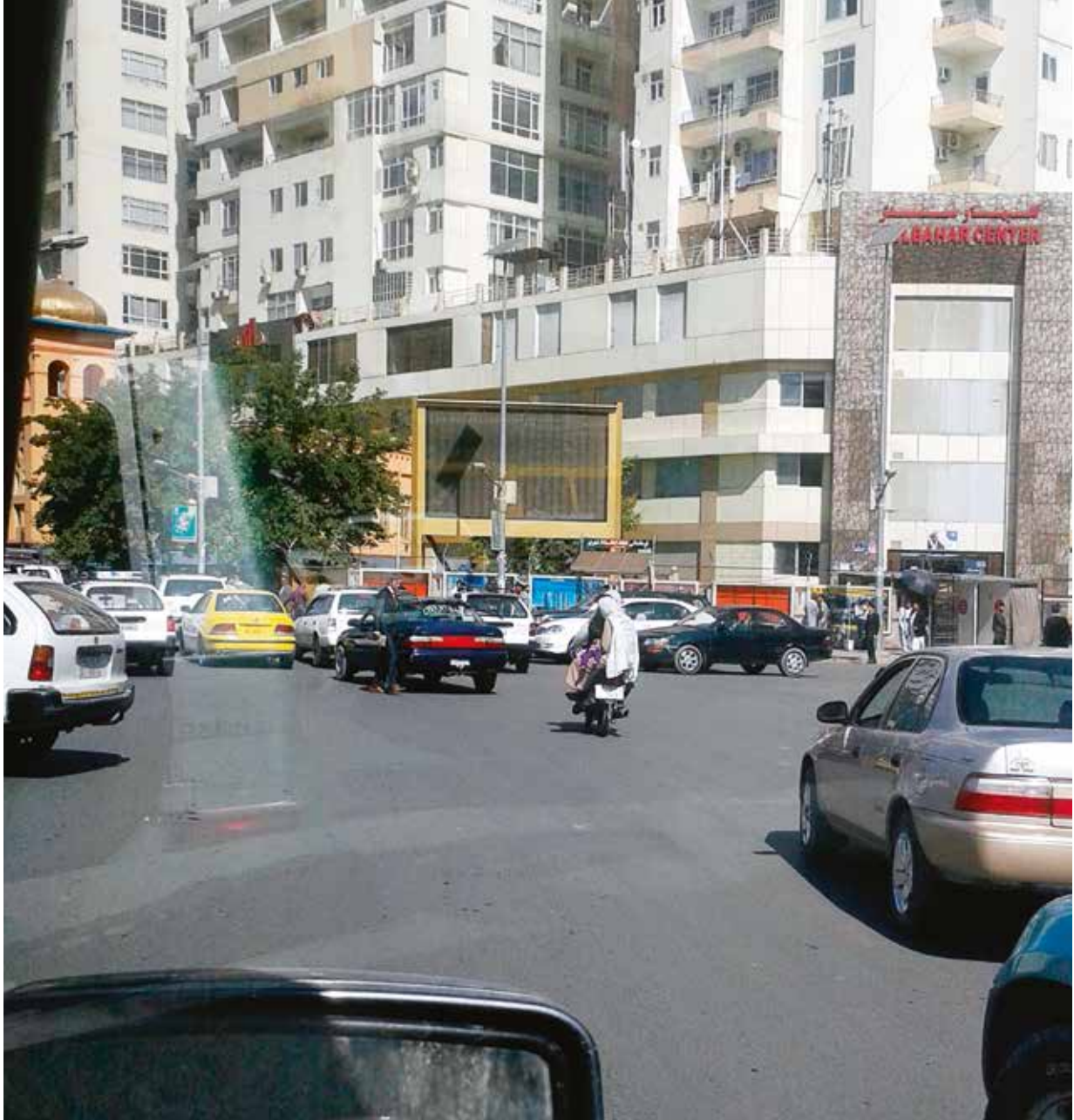
- Husk på, at man står helt alene. Der er heldigvis kolleger, Politiforbundet og politiforeningen, som bakker op. Det er rart. Men følelsen af at være alene er der alligevel, og den er stor. Det slider så hårdt på dig selv og dine nærmeste. Din familie. Det er her, der virkelig skal investeres tid. Og husk det er meget tid. Man kommer ikke bare ud på den anden side sådan lige. Der er så mange tanker. Så meget der føles urimeligt. Det er så svært at kæmpe, at man synes, man har ofret sig med liv og lemmer for arbejdspladsen, og samtidig møder man ingen tak, siger han.

- Hvis man står i en sådan situation, ligegyldigt hvor rigtigt, man mener at

have gjort det, er det en overvejelse værd, om man vitterligt er ”egnet til afhøring”. Det er en overvejelse værd at vurdere med sin advokat, om en kortfattet udtalelse i første omgang er tilstrækkelig, og vente til man er helt klar til afhøring. Ligesom man skal overveje, om man bør kræve at blive sigtet. Det er en svær tanke for politifolk, men så er man underlagt de formelle regler og tidsfrister. Jeg oplevede eksempelvis at få ”duppet” hænder, inden jeg fik sigtedes rettigheder, siger han.

Derfor er der også et hip til arbejdspladsen.

- Det er mit kæmpe ønske, at arbejdspladsen lærer at se virkeligheden i øjnene. De er gode til projekter og til at følge projekter til dørs. Eller følge op på måltal. Men når det handler om en forståelse af, at vi politifolk, der udfører arbejdet, faktisk er mennesker, som kommer ud for ekstreme situationer, så er det noget andet. Linen er kort. Og der lægges pres på. I Forsvaret er man blevet klogere. Jeg kunne godt tænke mig, at politiets ledelse blev det samme, siger han. ■



CARSTEN SENTOW **OVERLEVEDE** **SELVMORDSBOMBE** **I AFGHANISTAN**



► Relativ sent i karrieren fik Carsten Sentow muligheden for at realisere drømmen om en international mission. Den 51-årige politiassistent sagde et midlertidigt farvel til stillingen hos Radiotjenesten i Københavns Politi for at tage til Afghanistan. **I maj blev den bil, han sad i som passager, ramt af en selvmordsbombe.**

AF TANIA KEJSER

Støvet fyldte bilen efter det gigantiske brag. Et kort øjeblik troede Carsten Sentow, at han var blind. Han rakte ud efter Dirch, den tyske kollega på bagsædet ved siden af ham selv, men kunne ikke mærke ham.

-Så tjekkede jeg, om mine arme og ben var der, og om de fungerede. Det gjorde de. Kort tid efter lagde støvet sig så meget, at jeg igen kunne se. Så fandt jeg ud af, at bilen lå på siden, og at Dirch hang i sin sikkerhedssele oppe over mig. Jeg rakte ud efter ham, og et kort øjeblik sad vi to voksne mænd og holdt hinanden i hånden, fortæller Carsten Sentow.

En selvmordsbombe den 17. maj i år gjorde Carsten Sentows første internationale mission noget mere dramatisk, end han havde regnet med. EUPOL-missionen i Afghanistan er omgærdet af et massivt sikkerhedsopbud og ditto procedurer. Alligevel lykkedes det Taleban at køre en bil med en massiv mængde sprængstof ind på siden af den pansrede politibil, som fire personer fra EUPOL-missionen befandt sig i. Lige nu pågår en intens efterforskning af, hvordan det kunne lade sig gøre.

-Bilen vejer fem et halvt ton, og

er bygget til at kunne modstå lidt af hvert. Derfor er det en gåde for teknikerne, hvordan det lykkedes en bombe at sprænge den højre fordør op, fortæller Carsten Sentow.

Den ene af to sikkerhedsfolk på forsædet blev hevet ud af bilen som følge af eksplosionen, og bilen landede på siden oven på ham. Han døde med det samme. Sikkerhedsfolkene var fra det private firma HEART, som har til opgave at stå for sikkerheden for de ansatte i missionen.

Vi måtte se at komme ud

Carsten Sentow opfattede alt utroligt klart. Lydene, lugtene, hvert minut efter eksplosionen står mejslet ind i hukommelsen. Som de lå der på siden, på en rigt befolket plads i Kabul, var der en del aspekter omkring sikkerheden, som pludselig var helt uden for normalen.

- Vi var fra begyndelsen blevet indprentet, at man aldrig stopper sin bil. Og man forlader den slet ikke, når man er uden for hovedkvarteret eller bestemmelsespunktet. Jeg kunne høre en masse fødder lige udenfor, og pludselig begyndte bilen at rokke. Det var mennesker, der var i gang med at

skubbe os. Vi blev ret hurtigt klar over, at vi måtte se at komme ud – og her fandt vi ud af, at dørene ikke kunne åbnes, fortæller Carsten Sentow.

Fra sin plads på bagsædet kunne han se, at der yderst til højre på forruden var et hul. Sikkerhedsvagten Mike begyndte at sparke af al kraft, og det lykkedes at splintre ruden. Blodige hænder kom til syne og pillede den ud af rammen.

- Det viste sig at være afghansk politi, der var ankommet til pladsen. De andre kravlede ud, jeg ventede til sidst. Og først her fandt jeg ud af, at mine ben, på grund af eksplosionen, var klemt fast inde under forsædet. Den afghanske politimand kravlede ind, og i fællesskab fik vi løsnet mig, så jeg kunne kravle ud.

"Run, fucking run"

Ude på pladsen mødte der dem et inferno. 22 civile var kvæstede i eksplosionen. En menneskemængde var samlet omkring bilen. Pludselig stod de ude i den verden, som de havde fået decideret forbud mod at betræde i deres tid i missionen.

- Jeg kiggede mig grundigt omkring for at se, om der var nogen, som



17. maj lykkedes det Taleban at køre en bil (forrest i billedet) fyldt med sprængstof ind i en panseret politibil, hvori fire personer fra EUPOL-missionen befandt sig. Heriblandt Carsten Sentow.



Carsten Sentow (yderst th.) flygter her fra bilen efter selvmordsbombeangrebet på den den befolkede plads i Kabul.

kunne tænkes at angribe os. Jeg så vrede, angst, nysgerrighed – men ingen med had i øjnene. Til gengæld kunne vi heller ikke se den anden bil, vi havde fulgtes med. Og ingen sikkerhedsvagter. Det viste sig, at afghansk politi havde spærret pladsen af, så hjælpen ikke kunne komme frem. Men efter ret kort tid kom en sikkerhedsvagt, der på syngende cockney-engelsk råbte "run, fucking run" – og så spænedede vi afsted, et par hundrede meter forbi afspærringen og ind i en bil, som fragtede os til hovedkvarteret, fortæller Carsten Sentow.

Debriefing

Tilbage i sikkerhed begyndte den adrenalinrus, som hjalp Carsten Sentow igennem begivenhederne, at lægge sig.

- Jeg fik ondt i hele min højre side, rigtig ondt. Sprængningen havde banket min krop godt og grundigt. Lægetjekket viste, at der ikke var nogle deciderede skader, andet end at jeg var forslået.

Herefter gik hele systemet i gang. Afsnittet for Internationale Missioner under Rigspolitiet sendte med meget kort varsel fire mand, der mødte Carsten Sentow i Dubai, til en psykologisk debriefing. Herefter blev han sendt hjem til familien og endnu et tjek på Rigshospitalet.

- Mine kolleger i missionen kiggede med misundelse på alt det, der blev sat i værk fra dansk side. Det var

yderst professionelt, og ikke mindst psykologhjælpen var meget brugbar, fortæller Carsten Sentow.

Tilbage igen

Sagen om selvmordsbomben er slet ikke slut. Den får konsekvenser for fremtidens konstruktion af pansrede biler, ligesom forskellige aspekter af forløbet, før og efter bomben sprængte, bliver gransket. For Carsten Sentows vedkommende er han en erfaring rigere, og har lært sig selv endnu bedre at kende.

- Før man tager afsted på en international mission, kommer man gennem en masse forberedelse – også psykologisk. Ægtefællen har mulighed for at komme med, og det er rigtig godt. Uden opbakningen hjemme fra går det ikke. Man skal også skrive afskedsbreve til sin partner og sine børn, som ligger i depot hos Rigspolitiet. Det er grænseoverskridende, fordi døden pludselig kommer tæt på. Måske er det sværere at forholde sig til, når man er ung, men for mit vedkommende gav det nogle gode og sunde tanker omkring livet og døden, fortæller Carsten Sentow.

Da DANSK POLITI møder ham, er han hjemme på ferie fra missionen. Der er ild i brændeovnen i huset i Solrød Landsby, udenfor blomstrer de sidste roser. Og der er meget langt fra Afghanistans mylder, fattigdom, farer og støv. Selvom ingen ville have løftet et øjenbryn, hvis han bad om at få

afbrudt sit engagement i Afghanistan før tid, valgte han alligevel at tage tilbage.

- Jeg har brugt lang tid på at få tildelt den her mission. Jeg begyndte da jeg var 47, og det tog mig to år, før jeg kom afsted. Og så havde jeg en lidt barnlig stædighed. Taleban skulle ikke få mig skræmt væk. Jeg ved da godt, at de er ligeglade – men for mig selv betyder det noget.

Og selvom Afghanistan er et land på randen af kaos, fyldt med fattigdom og miserable kår for mange mennesker, så er det muligt at gøre en forskel, mener han.

- Min opgave i Afghanistan er blandt andet at yde rådgivning i forbindelse med en modernisering af deres alarmcentraler. Desuden er jeg med i et projekt, der skal sikre, at borgerne kan anmelde politiet, hvis de har klager. Midt i kaosset bliver jeg glad og overrasket over den gejst og den glæde, det dag på dag lykkes de unge politifolk, jeg møder, at finde. Ingen under 28 år i Afghanistan har oplevet fred i deres land. De lever i et farligt land og har et job under farlige vilkår. EUPOL-missionen gør en forskel, og det er nødvendigt, at verdenssamfundet er til stede til at hjælpe med opbakning og rådgivning, fordi det lynhurtigt kan gå den forkerte vej. Jeg føler, at jeg er med til at gøre en forskel, og at vores arbejde nytter, siger Carsten Sentow. ■

TRAVLHED FOR AT BJÆRGE EUROPOL-SAMARBEJDE

53,1 procent sagde nej til dansk tilvalg af retsakter og dermed også Europol. Dermed ryger Danmark i princippet uden for døren hos politisamarbejdet i Haag i foråret 2017. **Hvis samarbejdet skal reddes, skal en parallelaftale være på plads inden den dato, eller også skal en ny folkeafstemning om Europol specifikt redde den danske desk. Der er politisk enighed om at bjærge samarbejdet.**

AF NICOLAI SCHARLING

- Vi vil ikke ind af bagdøren, vi vil fortsat ind af fordøren! Sådan lød kravet til de danske politikere fra forbundsformand for Politiforbundet, Claus Oxfeldt, dagen efter valget.

For ham er det afgørende, at dansk politi ikke stilles ringere, når Europol i april 2017 overgår til at være overstatslig. En overgang som gør, at Danmark på grund af sit retsforbehold ikke længere kan være en del af det europæiske politisamarbejde. Ved folkeafstemningen den 3. december valgte et klart flertal at fastholde retsforbeholdet, dermed er dansk politi ude af Europol senest i foråret 2017, hvis ikke der forhandles en ny aftale på plads inden. En såkaldt parallelaftale.

Danmark står således, som eneste af de 28 EU-lande, uden for samarbejdet eller i periferien af samarbejdet.

- Og det kan vi ikke leve med. Det er jeg overbevist om, at markant flertal af befolkningen heller ikke ønsker. Det var ikke Europol som sådan, der blev stemt nej til. Når man lytter til politikerne, så står det da også klart, selv blandt nej-partierne, at Europol-samarbejdet skal reddes. Spørgsmålet er blot under hvilken form og med hvilken aftale. Det er her, jeg synes, det skal stå klart for alle ansvarlige politikere, at dansk politi har brug for at være med helt inde i kernen af samarbejdet. Vi skal have de bedste redskaber, og vi skal kunne påvirke udviklingen, fortæller Claus Oxfeldt.

Arrestordre også i spil

Det er i skrivende stund tvivlsomt, hvor vidtgående en parallelaftale i givet fald vil blive, og om Danmark overhovedet kan nå at få en parallelaftale på plads på så relativt kort tid.

Typisk tager det mellem fire og seks år at få forhandlet en parallelaftale i EU-systemet, blandt andet fordi alle de øvrige medlemslande og Europa-Parlamentet skal sige god for den. Aftalen kan sågar sendes til vurdering ved den Europæiske Domstol, hvilket vil trække processen i langdrag.

Forskere vurderer, at andre områder kan komme i spil.

Således fastslår EU-forsker fra Københavns Universitet, Rebecca Adler Nissen, at Den Europæiske Arrestordre også kan komme i spil – og at de danske politikere måske vil forsøge at forhandle en parallelaftale på plads omkring deltagelse i en ændret aftale.

Alle fremtidige ændringer på det retslige område i EU vil være overstatslige, og dermed lukket land for Danmark på grund af forbeholdet.

Mange forventer, at Den Europæiske Arrestordre inden for overskuelig tid vil få et serviceeftersyn, og dermed blive forandret. Uden den vil Danmark skulle gøre brug af de helt gamle diplomatiske regler fra efterkrigstiden i sager, som kræver udlevering af arrestanter.

Lignende kan være tilfældet med Eurojust, hvor anklagemyndigheder fra de 28 medlemslande samarbejder om at hjælpe med alt fra arrestordre og til ransagning i andre lande, med anderledes systemer og organisation.

Ny afstemning

Det er fortsat uvist præcist, hvordan regeringen og partierne vil gribe forhandlingerne an. Kun at der er enighed om, at Europol er væsentligt, og at alle sejl skal sættes ind i forhold til få resultater hjem fra Bruxelles hurtigst muligt.

Det har også været nævnt, at en ny folkeafstemning udelukkende om Europol kan komme på tale.

Som flere har påpeget, så ønsker flertallet af partier fra ja-siden dog næppe at lancere afstemninger i nær fremtid, efter resultatet den 3. december, der udlægges som et klart mistillidsvotum til politikerne og EU-systemet.

De danske forhandlinger vil desuden komme til at foregå sideløbende med Storbritanniens forhandlinger i EU om et fortsat, men løsere tilknyttet, EU-medlemskab. De forhandlinger optager EU-systemet mere end de danske, og risikerer først at være afsluttede ved udgangen af næste år, hvorefter englænderne skal stemme. ■



NYT FRA FORBUNDET

Politiet fik et nyt forlig

Politiets rammer for perioden 2016-2019 er på plads - med flere penge, kortere uddannelse, ny politiskole og flere politifolk. Politiforbundets formandskab tager i disse uger rundt til landets kredse for at debattere resultatet med medlemmerne.

Af Nicolai Scharling

En ny politiskole vest for Storebælt i 2017, farvel til bacheloruddannelsen og goddag til en toårig uddannelse med skarpt fokus på efter- og videreuddannelse samt specialisering. Penge til flere ansættelser. 300 ekstra politifolk samlet i 2016 og 2017. Samt frigørelse af polititimer gennem effektiviseringer.

Sådan i store linjer lyder indholdet af det politiforlig, som regeringen, Dansk Folkeparti, Socialdemokraterne, Liberal Alliance og Konservative indgik 17. november.

Og sådan bliver altså den samlede ramme for politi- og anklagemyndighed i perioden 2016-2019.

I forligspartiernes egen pressemeddelelse lyder det, at politiet tilføres 1,9 milliarder kroner ekstra i perioden. Hvilket dog skal læses med et gran salt, da finansieringen så vidt kun er på plads for 2016 og 2017. Derefter skal der forhandles igen.

Men alt i alt står det helt klart, at politiet – igen – slip tørskoet gennem Finansministeriets forhandlingslokaler i tider, hvor alle andre faggrupper skal nulvækste og spare.

Tilfredshed og hård kamp

I Politiforbundet var der forsigtig tilfredshed med resultatet.

Det er om noget herfra, at man har arbejdet stenhårdt på at stoppe styrt-dykket i polititimer og gøre op med de seneste fem års udsultning af politiet.

Kravet fra Politiforbundet har gennem længere tid lydt på, at styrken skal udvides med mindst 1.500 ekstra politifolk. De 300 er skaffet med forliget. De sidste forventes at komme sammen med en ny skole og løbende i årene derefter.

- Det har været hårdt arbejde, og vi og politifolkene har været motoren bag at åbne øjnene på Christiansborg og endelig få ledelsen til at erkende, at enderne langt fra mødes i politiet. At vi reelt er i krise. Derfor ser jeg også forliget som det muliges kunst i en tid, hvor der står besparelser på bundlinjen af alle offentlige forhandlinger. Politikerne bag forliget har erkendt, at politiet skal have en håndsrækning efter flere års udsultning af styrken. Det er vores fortjeneste, sammen med de mange politifolk, som har leveret et fantastisk arbejde i et 2015, som har været hårdt, og som har trukket alt for store vekslere på arbejdsmiljø og familieliv, fortæller forbundsformand Claus Oxfeldt.

Op til forliget var forbundsformanden her, der og alle vegne i medierne for at holde politikerne fast på vigtigheden af ekstra ressourcer til politiet. Så meget at Politikens ATS begyndte at undre sig over, om han overhovedet lavede andet.

- Det har været en presset tid for alle herinde i forbundet og for medlemmerne. Men vi har lagt al energi og tid i at få et resultat hjem. Så det er vi stolte af, siger Claus Oxfeldt.

På rundtur

Som malurt i bægeret, i hvert fald hos mange medlemmer, er, at politiuddannelsen forkortes og laves om.

- Det er ikke en rose, der er vokset i vores have. Det er Rigspolitiets ønske. Vi havde med den nuværende bacheloruddannelse ikke mulighed for at udvide politistyrken, hvilket var - og er - en helt afgørende forudsætning for Politiforbundet. Når det er sagt, så må vi også realistisk forholde os til, hvad der skal til for at kunne udvide styrken

kontinuerligt, og jeg synes, at løsnin-gen med massivt fokus på efter- og videreuddannelse giver gode perspektiver. Det vil vi holde Rigspolitiets fast på. Det er et krav, og jeg ved da godt, at mange politifolk har mistet troen på, at Rigspolitiet kan levere, fordi de er vant til, at efteruddannelse bare sejler og aflyses. Men det vil ikke ske her, fortsætter forbundsformanden.

Som nævnt medførte især uddannelsen bekymring og kritik fra medlemsskaren.

Derfor har formanden, sammen med næstformand Claus Hartmann og forbundssekretær Poul-Erik Olsen, valgt at tage på rundtur til landets kredse for at debattere forliget og Politiforbundets rolle med medlemmerne.

- Vi lagde ud den 7. december i Aalborg, hvor der var over 200 politifolk, som deltog enten i salen eller via video-link fra tjenestestederne. Mødet viste, at der er forståelse for, at Politiforbundet har gjort, som vi har gjort, og en tilfredshed med indsatsen. Til gengæld er mistilliden til Rigspolitiet meget stor. Og der er noget at arbejde med. Samtidig er politifolkene pressede og rystede efter hårde år med omlægninger af tjenester, rovdraft på de tilbageværende og manglende følelse af lys for enden af tunnelen. Det skal vi følge op på. Vi stopper ikke, bare fordi der er kommet et forlig. Der er stadig meget at rette op på i politiet, siger Claus Oxfeldt.

Du kan læse yderligere om forlig, uddannelse og rundtur til kredsene på politiforbundet.dk eller på forbundets Facebook-side.

Stor undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet

FTF undersøger i starten af 2016 arbejdsmiljøarbejdet i samarbejde med 16 organisationer, der er tilknyttet FTF. Herunder Politiforbundet. 356 arbejdsmiljørepræsentanter fra Politiforbundet vil omkring den 1. februar få tilsendt et spørgeskema fra FTF via mail. Arbejdsmiljørepræsentanterne vil modtage nærmere information om undersøgelsen medio januar.

Ny præsident – og ny virkelighed – for EuroCop

Den faglige paraplyorganisation for europæiske politifolk, EuroCop, mistede på årets kongres over en tredjedel af sine medlemmer. Tyskerne valgte at forlade organisationen i utilfredshed over manglende resultater i Bruxelles. Ny præsident fra Spanien skal forsøge at samle stumperne.

Af Nicolai Scharling

Blandt andet Danmark kæmpede hårdt til det sidste for at bevare Europas største politiforbund, GDP fra Tyskland, som en del af EuroCop. Men forgæves.

Tyskerne har længe klaget over, at den faglige paraplyorganisation for europæiske politifolk ikke har været tilstrækkeligt synlig og gennemslagskraftig i Bruxelles. Trods brug af lobbyistfirma gennem de senere år, er det ikke altid lykkedes at sætte en dagsorden i EU omkring politifolks arbejdsmiljø- og vilkår, ikke mindst i slipstrømmen af finanskrisen.

Her har flere landes politikorps ellers oplevet massive besparelser, som har gjort politiarbejde tær på umuligt.

Blandt andet har politifolk i Catalonien måttet sove på gaden, når de har været udstationeret.

Den tyske utilfredshed var særligt rettet mod den svenske præsident, Anna Nellberg, som havde hovedkontor i Luxembourg i stedet for i Bruxelles.

Til trods for, at den svenske præsident valgte at trække sig fra posten, og en nyvalgt spansk præsident lovede nye toner, forsvinder 170.000 tyske medlemmer fra årsskiftet.

Det betyder, at EuroCop mister op mod to millioner kroner i sit budget for 2016, og det kan mærkes.

- Det er brandærgeligt, og vi håber, at tyskerne vil komme tilbage igen. Arbejdet i Eurocop er så vigtigt, ikke mindst med de udfordringer, politifolk står over for i hele Europa med terror, flygtningestrøm og finanskrisen. Vi har brug for sammenhold og størst mulig gennemslagskraft på politiets vegne, lyder det fra Politiforbundets næstformand, Claus Hartmann.

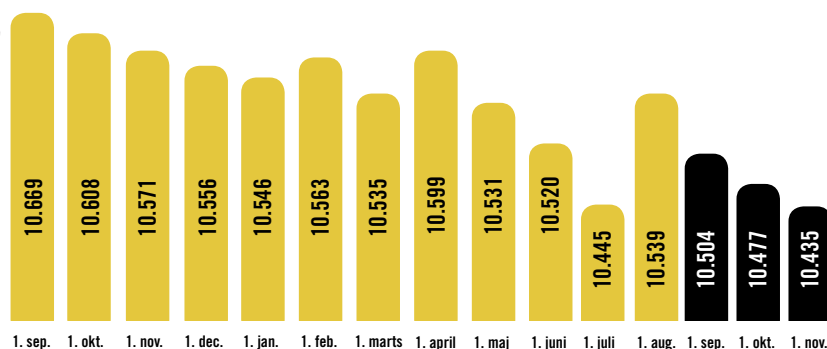
Han deltog i kongressen i Dublin, og har sammen med formand Claus Oxfeldt arbejdet intenst på at beholde tyskerne i EuroCop.

Kongressen, som blev afholdt i Dublin, vedtog at geare op for aktiviteterne i Bruxelles, og dermed også lobbyarbejde på vegne af politifolk i EU.

Ledelsen af EuroCop skal til april fremlægge en plan for fremtiden og budgettet. Først til den tid vil det stå klart, hvilke aktiviteter EuroCop kan gennemføre.

Ny præsident for EuroCop blev Angels Bosch fra det spanske forbund "Sindicat de Policies de Catalunya".

ANTALLET AF POLITIFOLK I 2014/2015



NYT FRA FORBUNDET



Politiforbundet ønsker alle medlemmer en glædelig jul og et godt nytår

Vi holder lukket i dagene mellem jul og nytår, og åbner igen mandag den 4. januar. Telefonen er dog åben for hastende henvendelser på 33 45 59 32.

Forsikringspriser gældende fra den 1. januar 2016 (pr. måned)

Gruppeulykkesforsikring (Popermo)

Medlem	115 kroner
Ægtefælle/samlever	80 kroner
Barn/børn	52 kroner

Gruppelivsforsikring (Forenede Gruppeliv (FG))

Medlem *	135 kroner
----------	------------

Helbredssikring (PFA)

Medlem *	209 kroner
Ægtefælle/samlever	194 kroner

* Politielever opkræves kun i praktikperioder.

Politilederforeningen kommer til en kreds nær dig

Organiseringen af den nye politilederforening toner frem. I november måned startede bestyrelsen i den nuværende lederforening, sammen med PK-gruppen, en tur rundt i kredsene for at fremlægge, hvordan det puslespil lægges. Rundturen afsluttes ved udgangen af januar måned. Fra den 1. januar 2016 vokser lederforeningen med i alt 625 medlemmer, hvilket er cirka en tredobling. Det betyder, at samtlige politiledere er repræsenteret i egen forening.

Politiforbundets samlede Hovedbestyrelse nikkede ja til den historiske beslutning, det er, at etablere en fælles lederforening, på sit møde den 24.-25. november.

Indtil generalforsamlingen i maj er det den siddende bestyrelse, der varetager foreningens interesser. På generalforsamlingen vælges en ny bestyrelse.

I hver politikreds oprettes lederklubber, som består af de repræsentanter, lederne vælger. Det er udelukkende lederforeningens formand og næstformand, der har tillidsmandsbeskyttelse.

Den lokale talsmand varetager politilederforeningens interesser i den pågældende kreds, hvor han/hun er valgt.



Robusthed er det nye sort blandt chefer – og en helt gal udvikling

Et krav om robusthed er hastigt på vej op af listen over de kvalifikationskrav, chefer stiller, når de ansætter nye medarbejdere. Og det er et stadig mere eftertragtet tema for de kurser, cheferne ønsker til de ansatte, de har i forvejen.

Men udviklingen er helt gal, mener stressesksperten Thomas Milsted, som står i spidsen for Stresstænk tanken og er forfatter til en række bøger om stress, trivsel og arbejdsglæde. For man forsøger at skubbe det hele over på individet, altså medarbejderne, i stedet for at forbedre arbejdsmiljøet.

"Når ledelser og organisationer stiller krav om robusthed, frakender de sig samtidig ansvaret for nogle rammer, som er dybt uanstændige og urimelige. Man siger: Vilklårene er, som de er, og kan ikke laves om. Det handler bare om at håndtere dem", siger Thomas Milsted.

Offentlig ansatte er ifølge Thomas Milsted hårdest ramt af stress i disse år. Effektiviseringer, nedskæringer, og omstruktureringer har i kombination med politisk detailstyring skabt et arbejdsklima i den offentlige sektor, hvor det ikke er rart at være.

"Det er jo helt ned på gulvniveau, at politikerne fortæller dem, at de ikke bare skal gøre det og det, men også på den og den måde. Folk føler sig – med rette – som marionetdukke med en arm i røven", siger han.

Kilde: Ugebrevet A4

Ledere på rådighedstjeneste får aftale om honorering

Politiinspektører, vicepolitiinspektører og politikommissærer er omfattet af en aftale, som Rigspolitiet og Politiforbundet har indgået om honorering for rådighedsvagt. I praksis betyder det, at en rådighedsvagt i for eksempel weekenden udløser et tillæg på 25 procent af skalatimelønnen inklusive faste tillæg pr. time.

- Aftalen sikrer, at rådighedsvagter i hjemmet opgøres, behandles og honoreres ensartet, hvilket er et stort skridt fremad, forklarer forhandlingsudvalgsmedlem Jørgen Jensen, der sammen med lederforeningens formand Michael Agerbæk og forbundssekretær Poul-Erik Olsen har ført forhandlingerne på Politiforbundets vegne.

Honoreringen dækker alt arbejde, der er forbundet med vagten – herunder selve rådighedsforpligtelsen, eventuelle telefonsamtaler/opgaver i hjemmet, samt eventuelt præsteret arbejde på arbejdspladsen/arbejdsstedet i forbindelse med ud kald. Det betyder, at den tid, hvor polititjenestemanden har rådighedsvagt og udfører arbejde i hjemmet eller på arbejdspladsen/arbejdsstedet, ikke medregnes i arbejdstiden, og ikke kan medføre merarbejdsgodtgørelse.

Aftalen forventes at træde i kraft den 1. januar 2016.



Værd at vide om den nye politiuddannelse

Partierne bag politiets nye flerårsaftale har besluttet, at politiuddannelsen ændres fra en treårig bacheloruddannelse til en toårig grunduddannelse, der skal kombineres med et styrket efter- og videreuddannelsesprogram. Desuden skal der etableres endnu en politiskole i Jylland. I skrivende stund er der stadig en del detaljer, der ikke er afklaret, men her på siderne kan du måske finde svar på nogle af de faktuelle spørgsmål, du sidder med.

ARKIVFOTOS: MARTIN FOLDGAST

Hvem er omfattet af ændringerne?

Den nye uddannelse træder i kraft pr. 1. januar 2016. Alle, der skal begynde på Politiskolen fra denne dato og fremefter, er omfattet af den nye ordning. Studerende, der går på den nuværende professionsbacheloruddannelse, har selv kunnet vælge, hvorvidt de ønsker at færdiggøre deres bacheloruddannelse eller overgå til den nye grunduddannelse.

I skrivende stund ligger der endnu ikke en studieordning klar for den nye uddannelse, ej heller for de særlige uddannelsesforløb, Rigspolitiet skal etablere for de studerende, der har valgt at omlægge deres bacheloruddannelse.

Dertil kommer, at bacheloruddannelsen vil blive opgraderet på det beredskabsfaglige niveau, så det kommer til at flugte med niveauet på den nye uddannelse.

Hvad kvalificerer uddannelsen til?

Den nye uddannelse bliver placeret i uddannelsessystemet lige under bacheloruddannelsesniveau – på niveauet for erhvervsakademiuddannelser.

Den vil kvalificere til videreuddannelse på diplomniveau på andre uddannelsesinstitutioner i Danmark og i andre lande, som arbejder med samme uddannelsessystem.

For at blive optaget på den nye uddannelse, skal man have en gymnasial uddannelse eller en erhvervsuddannelse suppleret med særlige krav til for eksempel matematik og engelsk.





Uddannelsens opbygning

En ny studieordning er som nævnt ikke klar endnu, men det ligger fast, at den toårige uddannelse vil bestå af tre moduler på hver otte måneder. Modul et og tre foregår på Politiskolen, mens modul to er praktik i en politikreds.

Første modul tæller blandt andet "Fag og Profession" med fokus på etik og dannelse, "Magt og Autoritet" med fokus på grundlæggende lovkendskab, undervisning i trafikkultur, voldsomme hændelser, undervisning i cybercrime og kriminalitet på de sociale medier, en efterforskningsuge, en beredskabsuge samt patruljetjeneste, køreteknik og POLSAS.

Modul to er praktikmodulet med 24 ugers patruljetjeneste, fire uger med grundlæggende efterforskning, forebyggelses-temadage med videre.

Modul tre omfatter blandt andet MIK-uddannelse, "Politi, kultur, etik og samfund", "Forebyggelse, Forbrydelse og Straf samt Udsatte Grupper" plus en efterforskningsuge. Tillige skal de studerende undervises i patruljetjeneste og have en temauge om aktuel kriminalitet. For eksempel seksualforbrydelser eller brandstiftelse. Der afsluttes med en eksamensuge.

Herudover undervises der på modul et og tre også i magt anvendelse og konflikthåndtering, politijura og skydning.

Fortsættes næste side

Værd at vide om den nye politiuddannelse (fortsat)



To uddannelsescentre

Der etableres endnu en politiskole i Jylland, som efter planen skal være klar til at modtage studerende fra 2018. Herefter vil uddannelsesaktiviteterne foregå på de to uddannelsescentre – i Brøndby og i det vestlige Danmark. På begge skoler vil der blive gennemført grunduddannelse af nye politibetjente samt efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

SU og løn

Politistuderende vil stadigvæk modtage Statens Uddannelsesstøtte (SU) under skolemodulerne og løn i praktiktiden. Ved endt uddannelse sker der fastansættelse på samme lønniveau, som det nuværende, da de nyudklækkede betjente skal udføre samme opgaver som de øvrige kolleger.

Efter- og videreuddannelse

Den ny grunduddannelse skal ses i sammenhæng med et nyt efter- og videreuddannelsesprogram for dansk politi. Som fastansat polititjenestemand vil man løbende skulle deltage i en obligatorisk efter- og vedligeholdelsesuddannelse (PEVU) for at sikre, at alle opretholder deres grundkompetencer inden for eksempelvis skydning og køreteknik. Som noget nyt er det fremover Rigspolitiet, og altså ikke længere kredsene, der har ansvaret for, at denne obligatoriske efter- og vedligeholdelsesuddannelse finder sted for alle.

Derudover har man som fastansat polititjenestemand mulighed for at uddanne sig inden for de politifaglige specialeuddannelser som livvagt, hundefører, motorcykelbetjent, reaktionspatrulje med videre. Der er også mulighed for at specialisere sig på akkrediteret diplomniveau inden for eksempelvis efterforskning, forebyggelse, analyse, lokalpoliti med mere, der igen kan lede til videreuddannelse på akkrediteret masterniveau inden for blandt andet it-kriminalitet og brandteknik. Sluttelig kan man søge at gå ledervejen via politilederuddannelsen. Også på både henholdsvis diplom- og masterniveau.

Rigspolitiet vil i tilknytning til det ændrede uddannelsesprogram indgå i et formaliseret samarbejde med akkrediterede uddannelsesinstitutioner om udvikling og udbud af videreuddannelsesmoduler.



NYT FRA FORBUNDET

Det arbejder Hovedbestyrelsen med

- **Politiforliget.** Politiforbundet har arbejdet for, at der skal flere politifolk til for at løfte de mange opgaver, som i dag tærer på arbejdsmiljøet såvel som fritiden. Det mål blev nået. Politiskolen får over de næste to år 300 flere elever årligt. Herefter skal der i 2017 tages stilling til, hvor mange der skal ansættes i 2018 og 2019. Hovedbestyrelsen tog på sit møde den 24. og 25. november en drøftelse af aftalen. Her blev man enige om, at det de næste fire år er et fokusområde at holde Rigspolitiet fast på følgende punkter:
 - Danske politifolk skal tilbage på en arbejdsuge på 37 timer. Arbejdsmiljøet skal prioriteres, og ledelsen må sige, hvilke opgaver der skal løses, og hvilke der ikke skal, ud fra de givne timer der er til rådighed.
 - Rigspolitiet skal holdes fast på, at den efteruddannelse, der er lagt i forbindelse med den nye, kortere uddannelse på Politiskolen, skal prioriteres. At forkorte politiuddannelsen er IKKE Politiforbundets idé, men et udspil fra Rigspolitiet, som kunne imødegå ønsket om hurtigere at få flere politifolk ud i politiarbejde. Politiforbundet har spillet med på ideen, fordi målsætningen om at få flere politifolk til at aflaste arbejdet, og dermed forbedre arbejdsmiljøet, vejede meget tungt.
 - Opfølgning på hvilke udregninger der ligger til grund for de effektiviseringer,

der er en del af politiforliget. Tallene er leveret af Rigspolitiet, og Politiforbundet mener ikke, at der er grundlag for yderligere effektiviseringer i dansk politi.

Politiforbundet har ikke haft forhandlingsretten på de elementer, der indgår i politiforliget. Formand Claus Oxfeldt har på trods af dette spillet en særdeles aktiv rolle i forhold til at minde politikerne om den pressede situation, som dansk politi står i, hvilket Hovedbestyrelsen kvitterede for.

- **Etablering af vagtordning for visse ledere.** Politiforbundet har indgået aftale med Rigspolitiet om en rådighedsordning for chargerede polititjenestemænd. Rådighedsordningen træder i kraft ved årsskiftet.
- **Politiets skydeuddannelse.** Hovedbestyrelsen drøftede på sit møde den 24. og 25. november en rapport, der analyserer på politiets skydeuddannelser, og som kommer med anbefalinger til ændringer. Blandt andet har skydetræning rundt omkring i kredsen været lagt forskelligt an og på forskellige niveauer. Med rapporten lægger man op til en ensretning, samt en øget form for justits med at træningen bliver gennemført. Hovedbestyrelsen drøftede, hvorvidt ændringerne er ambitiøse nok, især set i lyset af den terrortrussel, som Danmark står i. Konklusion blev, at anbefalingerne er et skridt i den rigtige retning, og man fra Politiforbundets side fortsat vil

have fokus på bedst mulige kvalitet i skydeuddannelsen.

- **Evaluering af Den Uafhængige Politiklagemyndighed.** Professor i politividenskab, Lars Holmberg, er i øjeblikket i gang med at evaluere Den Uafhængige Politiklagemyndighed (DUP). I den forbindelse skal Politiforbundet høres, og politiforeningerne er blevet bedt om at melde ind, hvilke erfaringer man i politikredsene har, når klagesager over medlemmer bliver behandlet.
- **Den nye politilederforening.** Fra årsskiftet vokser Politilederforeningen med 625 medlemmer. Det er primært politikommissærerne fra landets politikredse, der rykker fra politiforeningerne over i den nye lederforening. På Hovedbestyrelsesmødet den 24.-25. november orienterede Michael Agerbæk, der er formand for Politilederforeningen, om arbejdet med at udarbejde vedtægter og struktur for foreningen. Han startede i november, sammen med næstformand Marianne Vestergaard-Lau, en tur rundt i kredsen for at præsentere nye som nuværende medlemmer for den nye struktur. Rundturen afsluttes ved udgangen af januar måned.

FORBUNDSKALENDER



Hver tirsdag 9-13: Forhandlingsudvalgsmøde

21.-22. januar: Todages forhandlingsudvalgsmøde

26.-27. januar: Todages hovedbestyrelsesmøde

28. januar: Bestyrelsesmøde i CO10

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

Formand:
Claus Oxfeldt
Mobil: 51 27 30 30

Næstformand:
Claus Hartmann
Mobil: 40 14 14 99

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

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

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

Formand for Nordjyllands Politiforening:
Jens Jørgen Møller Nielsen
Mobil: 21 71 58 80

Formand for Midt- og Vestjyllands Politiforening:
Jørgen Fisker
Mobil: 72 58 25 81

Formand for Østjyllands Politiforening:
Peter Jørgensen
Mobil: 72 58 18 23

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

Formand for Fyns Politiforening:
Steffen Daugaard
Mobil: 41 38 18 34

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

Formand for Nordsjællands Politiforening:
Tom Steffensen
Mobil: 72 58 68 88

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

Formand for Sydsjællands og Lolland-Falsters Politiforening:
Kaj Rasmussen
Mobil: 25 36 37 15

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

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

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

Formand for Grønlands Politiforening:
Finn Jeppesen
Mobil: 00299 52 25 52

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

AF MUSEUMSLEDER FREDERIK STRAND, POLITIMUSEET

ÅRHUNDREDETS MALERTYVERI

Det såkaldte Rembrandt-tyveri fra Nivaagaards Malerisamling fandt sted midt på dagen den 29. januar 1999, og det førte til, at Rejseholdet for første gang nogensinde valgte at benytte sig af civile agenter for at få fanget de skyldige. Da de to tyve flygtede fra Nivaagaards Malerisamling, lykkedes det en kustode at se flugtbilen – og dens nummerplade. I bilen lå henholdsvis et maleri af Rembrandt og et af Bellini til en samlet værdi af cirka 100 millioner kroner. Rejseholdet blev kort efter tilkaldt.

Museet udlovede en dusør på 50.000 dollars, og politiet kom via forskellige tip hurtigt på sporet af gerningsmændene. Observation, rum- og telefonaflytning førte i maj måned til anholdelse af otte mænd, men ikke til de stjalne malerier.

Den 23. juli henvendte en engelsk advokat sig til et dansk forsikringsselskab og oplyste, at han havde to klienter – Mr. Black og Mr. White, som mod betaling af 1,2 millioner dollars kunne skaffe malerierne tilbage. Rejseholdet blev underrettet, og der indledtes forhandlinger med advokaten. Han skaffede dokumentation i form af et foto, der viste malerierne sammen med en engelsk avis, dateret den 25. juli.

Først i august ankom de to klienter til Danmark for at forhandle. Man havde lovet dem, at de hverken ville blive anholdt eller retsforfulgt – under forudsætning af, at de ikke var involveret i tyveriet eller hæleriet. De to kunne fortælle, at de tidligere i København havde mødt en mand, som havde tilbudt dem malerierne. For første gang i Rejseholdet historie valgte man at bruge civile agenter – nemlig Mr. Black og Mr. White.

Via dem fandt man frem til manden "John" og hans kammerat, som havde malerierne til salg for 14 millioner kroner. Dét beløb lånte Rigspolitiet af Nationalbanken, og en mand fra Rejseholdet fremviste pengesedlerne, i rollen som bud for en russisk mafioso.

Før en endelig handel fremviste "John" malerierne over for Mr. White. Dette skete tæt fulgt af observationsholdet og Politiets Aktionsstyrke. Efterfølgende meddelte Mr. White politiet, hvor malerierne befandt sig, og Aktionsstyrken stormede det pågældende kælderum. Kort efter lykkedes det Rejseholdet at arrestere de to tyve.

På et senere retsmøde blev Rejseholdets utraditionelle brug af civile agenter godkendt. Retten konkluderede, at da forbrydelsen var sket inden indsatsen af agenterne, havde politiet ikke overtrådt retsplejelovens bestemmelser om ikke at provokere til forbrydelser.

Ni personer blev sigtet og dømt i sagen.

Læs hele historien om Rembrandt-tyveriet på www.dansk-politi.dk

Rembrandt Harmensz van Rijn
Portræt af en 39-årig kvinde
1632
Olie på træ
76,5 x 59 cm
Erhvervet 1903
Røvet og genfundet i 1999
Kilde: Nivaagaard.dk



Giovanni Bellini
Portræt af en ung mand
Cirka 1490
Olie på træ
29,5 x 23 cm
Erhvervet 1900
Røvet og genfundet 1999
Kilde: Nivaagaard.dk



Lav rente på et billån er **ikke** det samme som lav pris

Vær opmærksom på skjulte gebyrer,
før du forpligter dig



Billån på **EKSTRA**
GODE betingelser, når
du er medlem af
Politiforbundet

Som medlem af Politiforbundet får du al den hjælp, du skal bruge hos Lån & Spar. Billån kan nemlig være lidt svære at gennemskue. En lav rente kan virke fristende. Men dertil kommer de forskellige gebyrer, der ofte bliver højere, hvis renten er lav. Vi ser gerne papirerne igennem med dig. Så ved du, hvad det i sidste ende koster dig!

Men uanset, hvor langt du er i processen, vil vi gerne give dig nogle gode råd med på vejen. En guide til, hvad du skal være opmærksom på, når du kigger på ny bil.

Find guiden på lsb.dk/5gode



VIL DU HURTIGT VIDERE?

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

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

Lån & spar

din personlige bank

Fra alle os til alle jer

Du kan mærke varmen fra pejsen. Ilden giver et hyggeligt skær, og du kan dufte grantræet, der står flot pyntet i stuen. Det er tid til at lade julefreden sænke sig over dig og din familie.

Tak for jeres opbakning i året, der er gået. Vi glæder os til at tage fat på 2016 sammen med jer.

Glædelig jul og godt nytår.



Følg os på **Facebook & LinkedIn**  

DANSK POLITI

Meget mere end et fagblad



Fagblad



Facebook



Twitter

www.dansk-politi.dk

I dit fagblad går vi i dybden med historierne. Her får du perspektiv, overraskelser, og her kæler vi for detaljerne. Men fagbladet DANSK POLITI er meget mere end det. På Facebook og på Twitter samler vi løbende op på emner af politifaglig relevans. Og på dansk-politi.dk bringer vi egne historier, som har brug for at komme ud lige nu, og ikke først til bladets deadline.

Fælles for det hele er, at vi på redaktionen har politiets vilkår i fokus.

Følg os på Facebook: Fagbladet dansk politi

Twitter: @danskpoliti