

INSTITUT FOR  
MENNESKE  
RETTIGHEDER

ETNISK  
MANGFOLDIGHED  
I POLITIET

POLITI



ETNISK  
MANGFOLDIGHED  
I POLITIET



## **Etnisk mangfoldighed i politiet**

Ligebehandlingsafdelingen, Institut for Menneskerettigheder

Redaktion: Line Vikkelsø Slot, Mandana Zarrehparvar og Susanne Nour (ansvarlig)

Forfatter: Line Vikkelsø Slot

Øvrige bidragydere: Hanin Al-Zyadi, Cecilia Decara

En følgegruppe bestående af repræsentanter fra Rigspolitiet og Politiforbundet har været tilknyttet undersøgelsen.

ISBN 978-87-91836-54-1

EAN 9788791836541

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Kristian Kirk Mailand/Colourbox

Oplag: 200

Tryk: Handy-Print

© 2012 Institut for Menneskerettigheder

Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution

Strandgade 56

DK-1401 København K

Tlf. 32 69 88 88

[www.menneskeret.dk](http://www.menneskeret.dk)

IMR's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

På IMR tilstræber vi, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt.

Vi bruger fx store typer, korte linjer, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster.

Vi arbejder på at få flere tilgængelige pdf'er og letlæste resumeer.

Læs mere om tilgængelighed på [www.menneskeret.dk](http://www.menneskeret.dk)

Der skal rettes en stor tak til alle interviewpersoner.

# INDHOLD

<b>RESUME</b>	<b>6</b>
<b>SUMMARY</b>	<b>12</b>
<b>DEL I. INDLEDNING</b>	<b>18</b>
Introduktion	18
Interne vs. eksterne forhold	20
Afgrænsning	22
IMR's rolle	23
Ligebehandling er det væsentligste	24
CERD og ECRI's anbefalinger	24
Udviklingen fra 2000 - 2011	25
Politiets hidtidige indsats	30
Findes de overhovedet?	32
Den skriftlige optagelsesprøve	33
Ingen adgang til stavekontrol mv.	34
Prøvens udformning	35
<b>DEL II. ANALYSE AF DATAMATERIALET</b>	<b>36</b>
Indledning	36
Datagrundlaget	36
Fortrolighed	36
Samspejlet mellem interviewer og interviewpersoner	37
<b>KAPITEL 1. MULIGHEDER OG UDFORDRINGER</b>	<b>39</b>
Muligheder	39
Kendskab til relevante fremmedsprog	40
Viden om kulturelt betingede 'koder'	42

'Minoritetserfaringen'	43
Modvirker optrapning af konflikter	44
Civiltjeneste	45
Særlige 'kvindelige' kompetencer	46
<b>Faren for stereotypisering/'etnificering'</b>	<b>49</b>
<b>Udfordringer – der bliver lagt mærke til én</b>	<b>50</b>
Borgerne	51
Skal vise sit skilt	53
Kollegial 'modstand'	54
<b>Kommet ind på lempeligere vilkår – fakta eller skrøne?</b>	<b>57</b>
Udvælgelsen af politielever	59
<b>Opsamling</b>	<b>62</b>
<b>KAPITEL 2. JARGONEN OG HUMOREN I POLITIET</b>	<b>66</b>
Fællesskab og korpsånd	66
'Ventil-effekten' – man bearbejder en oplevelse	68
Lugten i bageriet	71
"Perkerbetjent" om kollegaen	76
Forskelle mellem generationer	78
Grine med eller sige fra	81
Ledelsens ansvar	83
Er 'perker' værre end 'jyde' eller 'morfar'?	88
Eksempler på god praksis	90
Foran værtshuset	91
Løbetøjet	92
"Her lugter af sæl"	93
Håndtering af problemer kollegaer imellem	95
Opsamling	99

<b>KAPITEL 3. ETNISK MANGFOLDIGHED I POLITIET – FLERE OVERVEJELSER FRA DATAMATERIALET</b>	<b>102</b>
'Spotte' og motivere	103
Det vanskelige skal italesættes	104
En neutral linje	106
Etniske minoritetsbetjente på centrale og synlige poster	108
Opsamling	110
<b>DEL III. ANBEFALINGER</b>	<b>112</b>
Anbefalinger vedrørende politiet som arbejdsplads set fra et ligebehandlingsperspektiv	113
Anbefalinger vedrørende den skriftlige optagelsesprøve	118
<b>NOTER</b>	<b>121</b>
<b>BILAG</b>	<b>127</b>
Bilag 1: Begrebsanvendelsen i de optrykte grafer	127
Definitioner	128
Bilag 2: Grafer over kønsfordelingen i politiet	129
Bilag 3: Om chikanebestemmelsen	132
Chikane	132
Hvad er chikane?	132
Hvem har ansvaret?	132
<b>REFERENCER</b>	<b>134</b>

# RESUME

Denne rapport ser på politiet som arbejdsplads fra et ligebehandlingsperspektiv. Det **politi-interne** er således omdrejningspunktet. Med fokus på kulturen i politiet viser rapporten, at omgangsform og rutiner kan have betydning for ligebehandlingen af de ansatte. Interne talemåder og håndteringen eller manglende håndtering af udfordringer, der særligt knytter sig til at være etnisk minoritetsbetjent, er identificeret som centrale problematikker.

I 2011 bestod den danske politistyrke af 98,6 procent politibetjente med etnisk dansk baggrund og 1,4 procent med etnisk minoritetsbaggrund. Samme år udgjorde elever på Politiskolen med etnisk minoritetsbaggrund 4,4 procent (0,5 procent med vestlig og 3,9 procent med ikke-vestlig oprindelse). Det er forholdsvis nemt at konstatere, at andelen med etnisk minoritetsbaggrund i politiet foreløbig er relativt beskeden. Mindre nemt er det at give en enkel forklaring på hvorfor.

Det er muligt, at kulturen i politiet kan medvirke til at forklare, at dansk politi – trods ønsket om en politistyrke med en bredere etnisk sammensætning – har svært ved at tiltrække relevante ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund til politiuddannelsen.

Rapporten er baseret på en kvalitativ interviewundersøgelse blandt politielever og fastansatte politibetjente med hhv. etnisk dansk og etnisk minoritetsbaggrund.

## **KULTUREN I POLITIET KAN VIRKE EKSKLUDERENDE**

Analyserne af interviewmaterialet peger i retning af, at en uopmærksomhed – snarere end ond vilje – blandt medarbejdere og ledere i forhold til betydning og effekt af måder, der tales på, kan forklare politiets interne jargon. Resultatet er imidlertid, at kollegaer med etnisk minoritetsbaggrund kan føle sig nedgjort.

Endvidere peger analyserne på, at der i politiet ikke altid er blik for, at arbejdslivets 'prøvelser' i nogen grad er betinget af medarbejdernes etnicitet, og at dette kalder på en særlig indsats.

Det er værd at nævne, at interviewmaterialet giver indtryk af, at politiet er et sted, som er præget af stort engagement, og som medarbejderne uanset etnisk oprindelse altovervejende er glade for at være en del af. Udgangspunktet for at handle på de forhold, som rapporten påpeger, er således godt.

## **FOKUS PÅ LIGEBEHANDLING**

Spørgsmålet om ligebehandling er det væsentligste, når IMR vælger at gennemføre en undersøgelse som denne. Der kan **desuden** argumenteres for vigtigheden af, at netop politiet, som er et af de stærkeste symboler på staten, afspejler den etniske mangfoldighed i det danske samfund. Dette argument er ofte koblet til spørgsmålet om befolkningens tillid. Centrale statslige instanser kan ikke være etnisk homogene, hvis de skal mødes med tillid fra forskellige etniske grupper i et mangfoldigt samfund. De risikerer at miste politisk legitimitet, hvis ikke den etniske majoritet såvel som de etniske minoriteter kan identificere sig med aktørerne. Politiet er i den sammenhæng en særlig betydningsfuld instans, fordi det personificerer et af statens primære kendetegn, magtmonopolet. Magtmonopolet indebærer, at politiet



på statens vegne har juridisk ret til at anvende magt (selvsagt inden for nærmere bestemte retningslinjer).

### **KVALITATIVE INTERVIEWS MED POLITIELEVER OG -BETJENTE**

Undersøgelsens analyser bygger på et kvalitativt materiale. Det består af interviews med politielever i sidste fase af uddannelsen (PG III), ansatte på Politiskolen, fastansatte politibetjente på forskellige niveauer fra forskellige politikredse samt andre centrale aktører i politiet. Der er interviewet 36 personer i alt. Både etnisk danske politielever/politibetjente og politielever/politibetjente med etnisk minoritetsbaggrund har deltaget i undersøgelsen.

### **POSITIVT OG NEGATIVT FOKUS**

Rapportens analyser af datamaterialet falder i tre kapitler.

Første kapitel fokuserer på såvel muligheder som udfordringer knyttet til det at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund. Det fremgår af interviewene, at alsidigheden i kompetencer blandt betjentene bliver betragtet som noget, der medvirker til at højne kvaliteten af politiets arbejde.

Interviewene viser samtidig, at det ikke er problemfrit at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund. Man er synligt forskellig fra hovedparten af kollegaerne – og der bliver lagt mærke til én. Både i forbindelse med konkrete politiforretninger, dvs. ude blandt borgerne, og internt i politiet, dvs. på skolen/stationen. Der knytter sig en særlig 'interesse' til disse betjente, som mange af dem helst var foruden.

Første kapitel rejser endvidere spørgsmålet om, hvorvidt man skal være ekstra stærk for at klare sig i politiet som minoritet. Interviewmaterialet efterlader det indtryk, at man som minoritet konstant skal være opmærksom

og gøre sit bedste. Erfaringen blandt interviewpersonerne generelt lader til at være, at minoritetsbetjentene hele tiden skal 'bevise', at de er værdige til opgaven. De skal bevise, at de er gode nok, 'på trods af' at de er, dem de er. Hvis det er tilfældet, vil det kunne medvirke til at forklare, hvorfor nogle falder fra under uddannelsen, og andre end ikke overvejer at søge ind.

### **JARGONEN OG HUMOREN**

Andet kapitel fokuserer på jargonen og humoren i politiet. Det fremgår, at jokes og humor spiller en afgørende rolle for sammenholdet, og for at arbejdsdagen som politibetjent kan fungere. En bramfri og direkte tilgang til tingene betyder, at de meget voldsomme oplevelser, politibetjentene indimellem skal forholde sig til, bliver 'behandlet' undervejs.

Den bramfri tone bevirker imidlertid, at der internt bliver brugt begreber og måder at tale til hinanden på, som er unødvendige og i visse tilfælde kan tangere chikane i retlig forstand. Når udtryk som 'perker' og 'perkerbetjent' anvendes om kollegaer, sker det, fordi det er blevet en del af den interne jargon. I hvert fald efterlader interviewmaterialet det indtryk, at talemåden langt fra altid skyldes et misforhold kollegaer imellem.

Vigtigt er det imidlertid, at ledere i politiet tager jargonen alvorligt og tør sætte nogle grænser for, hvad man siger til hinanden, eller hvilket sprog der anvendes til mønstring, i vagtstuen mv. Ifølge lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. er det ledelsens ansvar at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø.

At gå til ledelsen med sine oplevelser er dog lettere sagt end gjort. For man risikerer, at forholdet til kollegaerne sættes på prøve, og i politiet skal man være der for hinanden, når det virkelig brænder på.

Det forekommer sandsynligt, at det interne miljø i politiet bevirker, at ikke alle med etnisk minoritetsbaggrund føler, at der er 'plads' til dem. Det giver en risiko for, at de, der allerede er optaget, bliver vanskeligere at fastholde, og at andre – forlods – fravælger politiet som en mulig vej at gå.

### **SYNLIGE OG CENTRALT PLACEREDE**

Tredje kapitel behandler en række af interviewpersonernes overvejelser og konkrete forslag til, hvordan den etniske mangfoldighed i politistyrken øges.

Et gennemgående træk ved overvejelserne synes at være, at der ikke må slækkes på kravene/gives køb på principperne for, hvad en politibetjent skal kunne, i bestræbelserne på at nærme sig en målsætning om et mere mangfoldigt politi. Derimod kan indsatsen med at 'spotte' og motivere oplagte kandidater intensiveres.

Flere interviewpersoner opfordrer til, at man i politiet i højere grad, end det er tilfældet i dag, erkender og italesætter, at der er sider ved at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund, som er problematiske, og som skal tackles. Således efterlyser flere af de interviewede en større åbenhed om dette.

Endelig er et vigtigt element i at opnå en mere mangfoldig politistyrke at sikre, at også etniske minoritetsbetjente er repræsenteret på centrale og synlige poster inden for politiet. Dette kan medvirke til, at befolkningen begynder at opfatte politiet som et sted, der ikke alene er defineret af etniske danskere, men et sted, som også 'jeg' som etnisk minoritet – eller min søn eller datter – i princippet kunne repræsentere.

Fra et ligebehandlingsperspektiv vil det gælde, at opmærksomheden altid skal være rettet mod, at kompetente betjente med etnisk minoritetsbaggrund

på lige fod med deres etnisk danske kollegaer indgår som relevante kandidater, når interessante positioner skal besættes. Uanset om der i en given periode arbejdes med en målsætning om øget etnisk mangfoldighed inden for politiet eller ej.

Det er IMR's forhåbning, at denne undersøgelse vil inspirere ikke alene politiet i deres videre arbejde med at sikre ligebehandling og mangfoldighed, men også andre aktører. Det er vores vurdering, at de problemstillinger, der behandles i rapporten, på mange måder er relevante på arbejdsmarkedet mere generelt.

# SUMMARY

This report examines the police force as a workplace from an equal treatment perspective, hence internal police matters are the focal point of this report. Focusing on the police culture, the report shows that police's social conventions and routines can have an impact on equal treatment of employees. Internal modes of speaking and the handling of challenges or failure to do so, specifically associated with being an ethnic minority officer, are identified as key issues.

In 2011 the Danish police force was comprised of 98.6% officers with an ethnic Danish background and 1.4% with an ethnic minority background. In that same year Police Academy cadets with an ethnic minority background represented 4.4% of the total number of cadets (0.5% of Western origin, and 3.9% of non-Western origin). It is relatively easy to see that the proportion of officers with an ethnic minority background in the police is rather modest, less easy to provide a simple explanation as to why.

It is possible that the internal culture in the police may help to explain why the Danish police - in spite of a declared desire to establish a police force of broader ethnic composition - have difficulty attracting qualified young ethnic minority applicants.

The report is based on a qualitative interview study among police cadets and permanent police officers. Both cadets and officers, respectively ethnic Danish and with an ethnic minority background, have been interviewed.

### **THE POLICE CULTURE MAY SEEM EXCLUSIONARY**

The analysis suggests that a lack of awareness among employees and management with respect to the significance and effects of their way of speaking – as opposed to ill will – can explain the internal police jargon. However, the result is that colleagues with an ethnic minority background may feel belittled.

The analysis further indicates that the police are not always sensitive to, or aware of, the fact that workplace challenges can be, to some extent, conditioned by the employee's ethnicity, and therefore call for a special effort.

It is worth mentioning that the interview data behind the report give an impression of the Danish police force as an institution characterised by great commitment and one which employees are predominantly happy to be a part of, irrespective of their ethnic origin. There is, thus, a good basis for dealing with the conditions indicated in the report.

### **FOCUS ON EQUAL TREATMENT**

The question of equal treatment is crucial when DIHR chooses to conduct an investigation such as the one underlying this report. It can be argued that the police in particular, as one of the strongest symbols of the state, should reflect the ethnic diversity of Danish society. This argument is often linked to the issue of public trust. Central state entities cannot be ethnically

homogeneous if they are to have the trust of the various ethnic groups in a diverse society. They risk losing political legitimacy unless the ethnic majority and minorities alike can both identify with the actors. The police are, in this respect, a particularly meaningful entity, as they embody one of the state's main attributes, the monopoly of power, which means that they have the legal right to use force on behalf of the state (of course within clearly defined guidelines).

### **QUALITATIVE INTERVIEWS WITH POLICE ACADEMY CADETS AND POLICE OFFICERS**

The study's analysis is based on qualitative data consisting of interviews with police cadets in the final phase of their education (PG III), staff of the Police Academy, permanent police officers of various ranks from different police circles and other main actors in the police. In total 36 people were interviewed. Both ethnic Danish police cadets/officers and police cadets/officers with an ethnic minority background participated in the study.

### **POSITIVE AND NEGATIVE FOCUS**

The report's analysis of the data falls into three sections.

The first focuses on the possibilities as well as challenges of being a police officer with an ethnic minority background. On the positive side, diversity of skills among officers appears to be widely considered to be something that helps improve the quality of police work.

However, the interviews also show that being a police officer with an ethnic minority background is not without its problems. They stand out visibly among their colleagues and are therefore noticed, both in connection with concrete police work, i.e. out in public, and during internal matters, i.e. at the

Academy/station. These officers are subject to a 'special interest' that many of them would rather be without.

The report's first section also raises the question of whether one needs to be particularly resilient in order to succeed as a police officer with an ethnic minority background. The interview material gives the impression that, as a member of a minority, one must constantly be 'alert' and do one's best. The interviewees' experience generally seems to be that minority officers must constantly 'prove' that they are worthy of the job, or that they are good enough 'in spite of' being who they are. If that is the case, it could help explain why some drop out of the Academy and others do not even consider applying.

### **JARGON AND HUMOUR**

The second section focuses on police jargon and humour, which seem to play a decisive role in relation to the solidarity and smooth functioning of a police officer's workday. An outspoken and direct approach to things means that the very violent experiences police officers must at times endure are processed along the way.

However, that outspokenness also results in the internal use of unnecessary expressions and manners of speaking to one another that can verge on harassment in the legal sense. When expressions such as *perker* and *perkerbetjent* (derogatory terms for ethnic minorities and ethnic minority police, respectively) are used about colleagues, it is because they have become part of the internal jargon. In any case, the interview material gives the impression that the manner of speech is rarely attributable to a negative relation among colleagues.



Nonetheless, it is important that the police take the jargon seriously and dare to set some limits to what can be said to one another or the kind of language that can be used at muster, in the guardroom, etc. Under the Act on the Prohibition of Differential Treatment in the Labour Market, it is management's responsibility to ensure a harassment-free environment.

Going up the chain of command to pass comment on one's experiences is reportedly more easily said than done; one risks putting relations with colleagues to the test and police officers rely heavily on solidarity among colleagues when under pressure.

It seems likely that the internal police environment is not conducive to making those with an ethnic minority background feel that there is space for them. This runs the risk that those who have already been admitted will become harder to retain and that others will rule out the police as a possible career option from the outset.

### **VISIBLE AND CENTRALLY PLACED**

The third part of the report concerns a number of considerations and concrete recommendations expressed by the interviewees with respect to attaining a police force characterised by greater ethnic diversity.

There seems to be a recurring notion in the responses that in the effort to reach the target of a more diverse police force there should be no loosening of the requirements or 'selling out' on the principles of how a police officer should behave. Rather, the effort to identify and motivate obvious candidates should be intensified.

The respondents urge that the police acknowledge and articulate, to a greater degree than they have done so far, that there are aspects of being a police officer with an ethnic minority background that are problematic and need to be addressed. Thus, many of the respondents call for greater openness on the subject.

Finally, an important element in attaining a more diverse police force is to ensure that officers with ethnic minority backgrounds are represented in central and visible positions within the organisation. This could help the public to begin thinking of the police as a profession not limited to ethnic Danes but one that persons with ethnic minority backgrounds can also follow.

From an equal treatment perspective, attention should always be paid to considering competent officers with an ethnic minority background on an equal footing with their ethnic Danish colleagues as relevant candidates when interesting positions are open, regardless of whether or not there are targets for increased ethnic diversity in the police at a given time.

DIHR hopes that this study will inspire not only the police, in their further work to ensure equal treatment and diversity, but other actors as well. It is our opinion that the problems addressed in the report are in many ways relevant to the labour market in general.

## INDLEDNING

### INTRODUKTION

Denne rapport ser på politiet som arbejdsplads fra et ligebehandlingsperspektiv. Det **politi-interne** er således omdrejningspunktet. Med fokus på kulturen i politiet viser rapporten, at omgangsform og rutiner kan have betydning for ligebehandlingen af de ansatte. Interne talemåder og håndteringen eller manglende håndtering af udfordringer, der særligt knytter sig til at være etnisk minoritetsbetjent, er identificeret som centrale problematikker.

I 2011 bestod den danske politistyrke af 98,6 procent politibetjente med etnisk dansk baggrund og 1,4 procent med etnisk minoritetsbaggrund. Samme år udgjorde elever på Politiskolen med etnisk minoritetsbaggrund 4,4 procent (0,5 procent med vestlig og 3,9 procent med ikke-vestlig oprindelse)<sup>1</sup>. Det er forholdsvis nemt at konstatere, at andelen med etnisk minoritetsbaggrund i politiet foreløbig er relativt beskedent. Mindre nemt er det, at give en enkel forklaring på hvorfor.

Det er muligt, at kulturen i politiet kan medvirke til at forklare, at dansk politi – trods ønsket om en politistyrke med en bredere etnisk sammensætning – har svært ved at tiltrække relevante ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund til politiuddannelsen.

Som det vil fremgå, peger analyserne på, at en **uopmærksomhed** – snarere end ond vilje – blandt medarbejdere og ledere i forhold til betydning og effekt af måder, der tales på kan forklare politiets interne jargon. Resultatet er imidlertid, at kollegaer med etnisk minoritetsbaggrund kan føle sig nedgjort.

Endvidere peger analyserne på, at der i politiet ikke altid er blik for, at arbejdslivets 'prøvelser' i nogen grad er betinget af medarbejdernes etnicitet, og at dette kalder på en særlig indsats.

Undersøgelsens analyser bygger på et kvalitativt materiale bestående af interviews med politielever i sidste fase af uddannelsen (PG III), ansatte på Politiskolen, fastansatte politibetjente på forskellige niveauer fra forskellige politikredse samt andre centrale aktører i politiet. Der er interviewet 36 personer i alt. Både etnisk danske politielever/politibetjente og politielever/politibetjente med etnisk minoritetsbaggrund har deltaget i undersøgelsen.

Det er værd at nævne, at de interviews, der udgør datagrundlaget for undersøgelsen bag rapporten, efterlader indtrykket af politiet som et sted præget af stort engagement og et sted medarbejderne uanset etnisk oprindelse altovervejende er glade for at være en del af.

Således synes udgangspunktet for at handle på de forhold, der påpeges i rapporten, at være godt.

Som det vil fremgå, bliver der i rapportens analysedel i vidt omfang gjort brug af citater for med afsæt i interviewpersonernes egne formuleringer at illustrere og nuancere de problemstillinger, som er fundet mest væsentlige og derfor bliver behandlet i rapporten.

Kendetegnende for kvalitative studier er, at de gør det muligt at skabe en dybere forståelse for det problemkompleks, der udgør undersøgelsens fokus,<sup>2</sup> idet man vælger at koncentrere sig om problemstillingernes kompleksitet og dybde fremfor bredde/rækkevidde.

Et spørgsmål, der ofte stilles i forbindelse med kvalitative interviewundersøgelser, er om resultaterne kan generaliseres. Kan man – med udgangspunkt i datamaterialet indsamlet til denne undersøgelse – sige, at de problemstillinger, der er analyseret i rapporten, er relevante alle steder i dansk politi? Svaret er nej. Den anvendte metode giver ikke mulighed for at sige noget om problemstillingernes omfang. Med kvalitative data kan der ikke generaliseres i statistisk forstand. Kvalitative data genererer til gengæld ofte vigtig viden og er ofte en øjenåbner i forhold til vigtige problemstillinger. Kvalitative interviewundersøgelser er i modsætning til kvantitative undersøgelser kendetegnet ved en åbenhed, der giver mulighed for, at problemstillinger, hvis relevans man ikke på forhånd var klar over, kan få en central plads i en undersøgelse af et fænomen. Således også i denne undersøgelse.

### **INTERNE VS. EKSTERNE FORHOLD**

Som det vil fremgå, fokuserer rapporten på interne forhold i politiet frem for eksterne. Dette valg understøttes bl.a. i undersøgelser af mangfoldighedsproblematikker i politiet foretaget uden for Danmark. I et studie over mangfoldighed i politiet fra Max Planck Institute for the Study of Religious and Ethnic Diversity i Tyskland, fremhæves det således, at:

"Academic literature on the **introduction** of diversity within the police organisation indicates many external factors that explain negative relations between the police and diversity. However, in the end, **internal**

factors are always indicated as the root causes for this imbalance, as well as the most important anchor points for improving it" (Van Ewijk 2010:7).

Dermed ikke være sagt, at eksterne faktorer ikke spiller en væsentlig rolle i forhold til politiets muligheder for at tiltrække mere mangfoldigt.

Af den netop omtalte undersøgelse fremgår det da også, at undersøgelser af mangfoldighed i politiet har peget på, at kvinder og minoritetsgrupper ofte ikke betragter politiet som en attraktiv karrierevej. Forklaringerne er ifølge denne undersøgelse flere: manglende kvalifikationer; opfattelsen af ikke at være velkommen på grund af det lille antal kvindelige eller etnisk minoritetsbetjente det er muligt at spejle sig i; forventningen om at møde negative reaktioner fra venner og familie; eller slet og ret præference for andre erhverv med mere status og mindre krævende arbejdsforhold<sup>3</sup>. Specifikt i forhold til etniske minoritetsunge påpeges det samme sted, at også oplevelser karakteriseret ved negativ kontakt med politiet afholder disse unge fra at søge ind. Endvidere beskrives det, at meget synlige eksempler på negative episoder/relationer mellem politi og minoritetsgrupper, såsom Stephen Lawrence-affæren<sup>4</sup> i Storbritannien eller urolighederne i forstæderne til Paris i 2005, medvirker til at forstærke indtrykket af et negativt forhold.

Af den omtalte undersøgelse fremgår det imidlertid, at studier ofte finder, at de grundlæggende årsager til en tilsyneladende negativ relation mellem politiet og minoritetsgrupper er interne, idet politiet styrer, hvordan opgaverne gribes an<sup>5</sup>.

## **AFGRÆNSNING**

I denne rapport har vi ikke undersøgt betydningen af eksterne faktorer. Vi har endvidere – med henblik på at afgrænse problemstillingen – valgt ikke at undersøge følgende områder: den løbende omtale af politiets arbejde i medierne; politiets informationsmøder samt politiets 'ansigt' i form af hjemmeside og materialer, etc.

Betydningen af eventuelle 'kulturelt betingede' til- eller fravalg af politiuddannelsen blandt mulige ansøgere har vi heller ikke undersøgt, men vi kan nævne, at undersøgelsen "Unge nydanskere i forsvar og politi" fra 2002<sup>6</sup> viser, at forsvaret og politiet opfattes som institutioner, der er tæt forbundet med dansk kultur og danske traditioner, "som de unge med deres anderledes baggrund, religion, hudfarve, historie, kultur og tradition ser det som vanskeligt at blive en del af. Følgelig har mange af de unge umiddelbart svært ved at se forsvaret og politiet som fremtidige arbejdspladser."

Samme undersøgelse viser, at unge med etnisk minoritetsbaggrund fravælger politiet med udgangspunkt i en oplevelse af en overvejende konfliktfyldt relation. Således hersker der blandt nogle af disse unge en forståelse af, at de som gruppe står i modsætning til politiet, og de ser derfor ikke sig selv som en potentiel del af politistyrken. Samme undersøgelse påpeger, at fravalget af politiet og forsvaret også skal ses i relation til de unges generelt udsatte situation defineret ved oplevelsen af ikke at være accepteret i det danske samfund på lige fod med etniske danskere.

Om disse tendenser fortsat gør sig gældende, siger den undersøgelse, IMR har gennemført, ikke noget konkret om.

## **IMR'S ROLLE**

IMR er Danmarks nationale menneskerettighedsinstitution og er etableret ved lov i overensstemmelse med de såkaldte Paris-Principper, der regulerer uafhængige nationale menneskerettighedsinstitutioners status og funktion. Paris-Principperne foreskriver bl.a., at nationale menneskerettighedsinstitutioner skal arbejde for at sikre, at national lovgivning og praksis er i overensstemmelse med grundlæggende menneskeretlige principper.

Dertil kommer, at IMR er blevet tildelt en række særlige ansvarsområder under en række internationale konventioner og europæiske direktiver. Det betyder eksempelvis, at IMR er blevet udpeget som særligt EU-organ i dansk sammenhæng til fremme af ligebehandling og effektiv beskyttelse mod diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse og køn.

I forhold til race og etnisk oprindelse er opgaven fastlagt i EU's direktiv om etnisk ligebehandling (2000/43/EF). Den indebærer bl.a., at IMR skal foretage uafhængige undersøgelser samt offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende ulovlig forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.

Direktivet har til formål at sikre et fælles mindstemål af retsbeskyttelse mod diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse i alle EU's medlemsstater. Det forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane samt instruktion om at forskelsbehandle. EU's direktiv om etnisk ligebehandling er i dansk sammenhæng implementeret via lov om etnisk ligebehandling samt lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven)<sup>7</sup>. Det er sidstnævnte lov, der henvises til i rapportens del II, kapitel 2, afsnittet 'Ledelsens ansvar', hvor chikanebestemmelsen aktualiseres.



Forskelsbehandlingslovens overordnede formål er at sikre, at alle<sup>8</sup> har lige muligheder på arbejdsmarkedet, hvad angår udvælgelse, vilkår under ansættelse, løn, forfremmelse og afskedigelse etc. I en undersøgelse af politiet (eller enhver anden arbejdsplads), hvor der anlægges et ligebehandlingsperspektiv, spiller denne lov derfor en oplagt rolle som det 'målebånd', virkeligheden holdes op imod.

### **LIGEBEHANDLING ER DET VÆSENTLIGSTE**

Når IMR vælger at gennemføre denne undersøgelse er spørgsmålet om ligebehandling det væsentligste. Der kan **desuden** argumenteres for vigtigheden af, at **netop** politiet, som et af de stærkeste symboler på staten, afspejler den etniske mangfoldighed i det danske samfund. Dette argument kobles ofte til spørgsmålet om befolkningens tillid, idet tankegangen er, at centrale statslige instanser ikke kan være etnisk homogene, hvis de skal mødes med tillid fra forskellige etniske grupper i et mangfoldigt samfund. De risikerer, at miste politisk legitimitet, hvis ikke den etniske majoritet såvel som de etniske minoriteter kan identificere sig med aktørerne. Politiet er i den sammenhæng en særlig betydningsfuld instans, fordi det personificerer et af statens primære kendetegn, magtmonopolet. Magtmonopolet indebærer, at politiet på statens vegne har juridisk ret til at anvende magt (selvsagt inden for nærmere bestemte retningslinjer).

### **CERD OG ECRI'S ANBEFALINGER**

I de seneste anbefalinger<sup>9</sup> fra FN's Racediskriminationskomité, CERD, vedrørende danske forhold, anbefales den danske regering, at forholde sig til spørgsmål om rekruttering og frafald blandt unge med etnisk minoritetsbaggrund i forbindelse med uddannelsen til politi. Ifølge rapporten fra CERD klarer ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund ikke Politiskolens optagelsesprøver i samme omfang som ansøgere med etnisk dansk

baggrund. Samtidig er det, ifølge rapporten, blandt politielever med etnisk minoritetsbaggrund, man ser det største frafald under uddannelsen. (Det skal i denne sammenhæng bemærkes, at 'tendensen' i forhold til frafald hviler på meget små tal.) På den baggrund opfordres den danske regering til at kortlægge de væsentligste årsager samt at styrke bestræbelserne på at fremme den etniske mangfoldighed i politistyrken. I rapporten fra CERD understreges vigtigheden af et etnisk balanceret politi.

Undersøgelsen tager afsæt i disse anbefalinger. Som det fremgår, har IMR imidlertid valgt at vinkle problemstillingen, så rapporten primært fokuserer på politiet som arbejdsplads.

I Europarådets anti-racisme kommission, ECRI's, rapport om Danmark fra 22. maj 2012<sup>10</sup> – som er udkommet, mens arbejdet med nærværende rapport har stået på – fremhæves det ligeledes, at der i Danmark er behov for at opnå et politi kendetegnet ved større etnisk mangfoldighed: "ECRI opfordrer de danske myndigheder til at intensivere bestræbelserne på at rekruttere personer fra de etniske mindretal til politiet."<sup>11</sup>

### **UDVIKLINGEN FRA 2000 - 2011**

I dette afsnit viser vi fordelingen i forhold til etnicitet, som den så ud i 2011, samt den udvikling, der har fundet sted siden år 2000. Graf 1 viser fordelingen blandt politielever, graf 2 fordelingen blandt de fastansatte og graf 3 fordelingen i den samlede politistyrke, som tæller både politielever og fastansatte.

Graferne viser fordelingen i årene: 2000, 2005, 2010 og 2011.

Af graferne fremgår det, at det i løbet af de seneste ti år især er lykkedes at tiltrække etniske minoriteter med ikke-vestlig oprindelse.

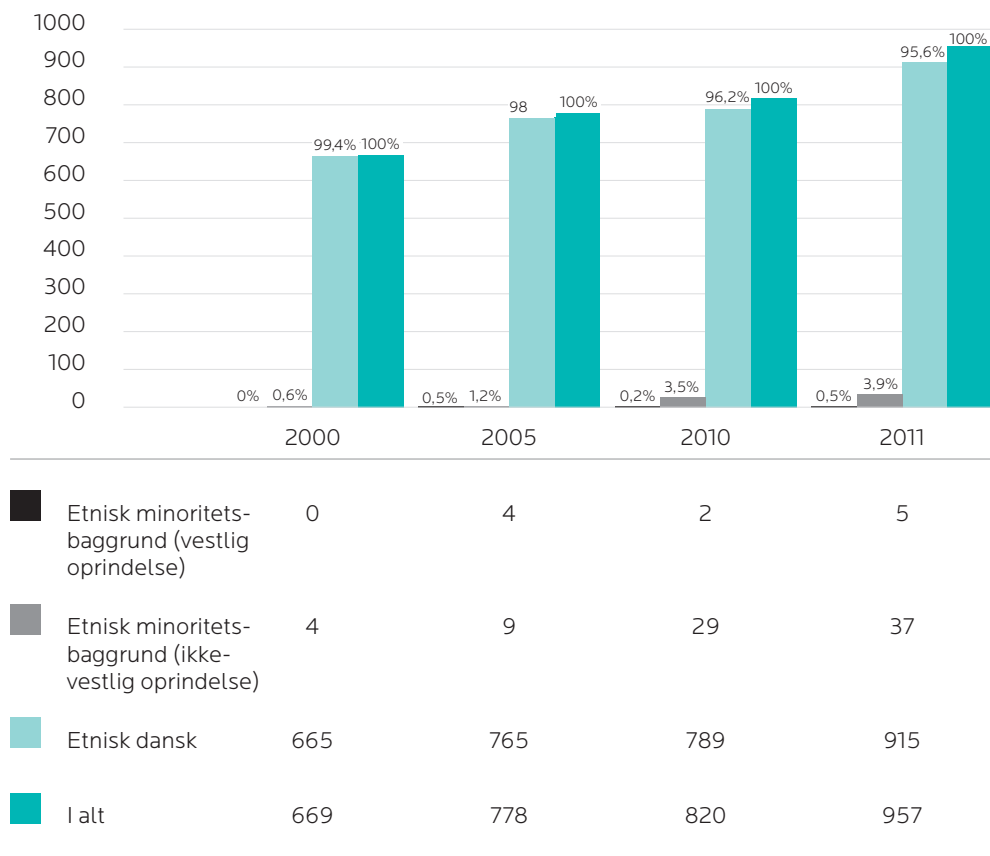
Hvor politielever med etnisk minoritetsbaggrund (ikke-vestlig oprindelse) i 2000 udgjorde 0,6 procent af alle politielever, var andelen vokset til 3,9 procent i 2011. Blandt de fastansatte politibetjente udgjorde andelen med etnisk minoritetsbaggrund (ikke-vestlig oprindelse) 0,1 procent i 2000 og 0,7 procent i 2011.

I den samlede politistyrke – der som nævnt tæller både politielever og fastansatte – udgjorde andelen med etnisk minoritetsbaggrund (ikke-vestlig oprindelse) 0,1 procent i 2000 og 1,0 procent i 2011.

I den samlede politistyrke udgjorde den samlede andel med etnisk minoritetsbaggrund (dvs. både ikke-vestlig oprindelse og vestlig oprindelse) 0,4 procent i 2000 og 1,4 procent i 2011.

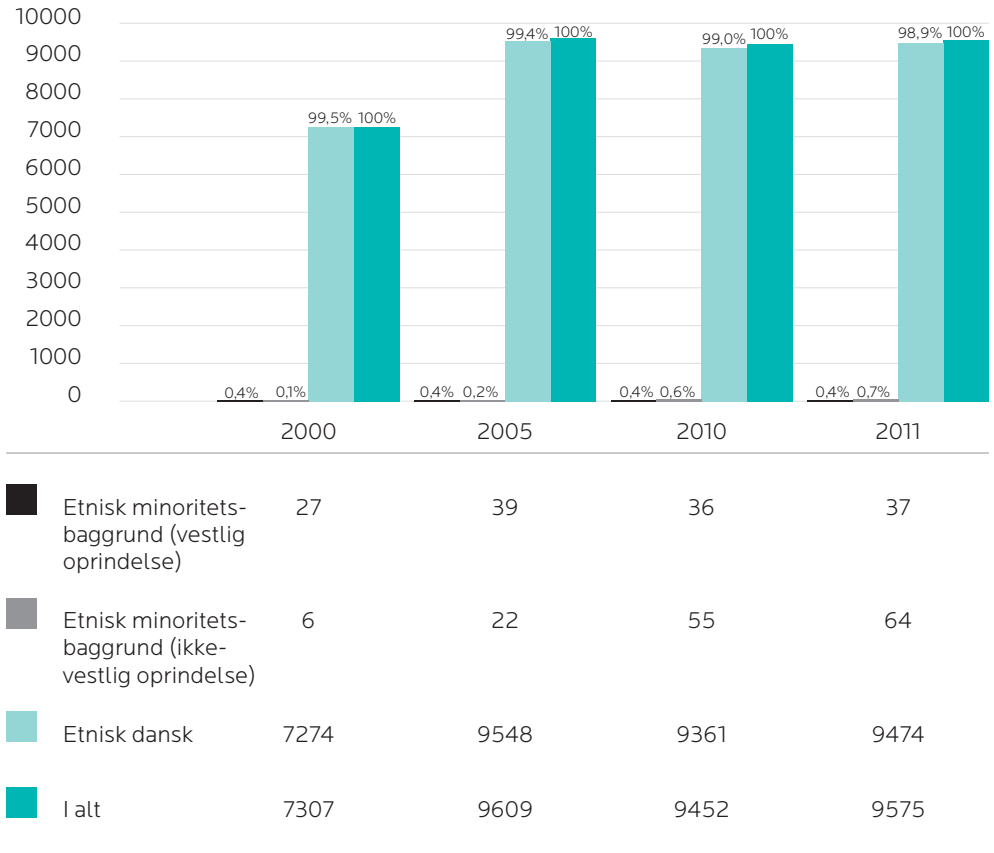
Se bilag 1 for begrebsanvendelsen i graferne.

Se bilag 2 for grafer over kønsfordelingen i politiet.

**Graf 1: Politielever fra 2000-2011 fordelt på etnicitet**

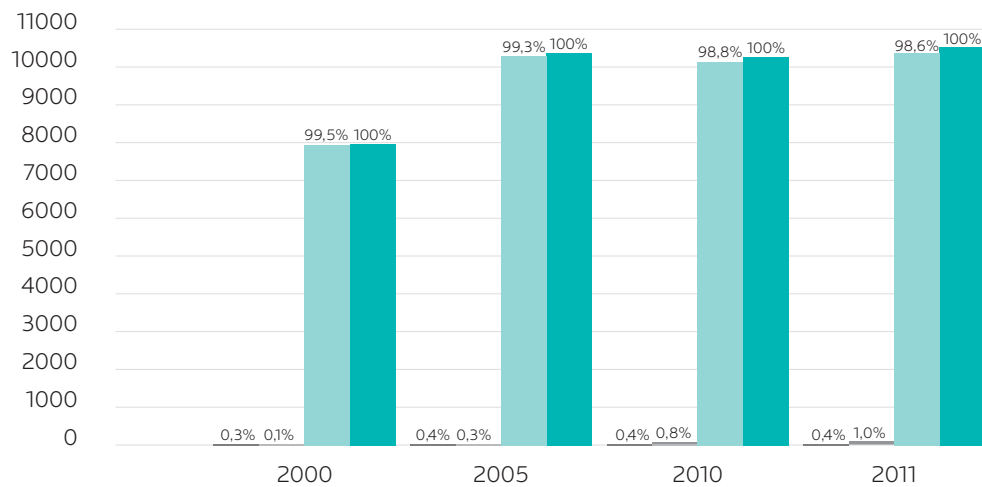
Kilde: Selve grafen er udarbejdet af IMR. Den er baseret på data fra Moderniseringsstyrelsen, som Danmarks Statistik har sammenkørt med CPR-registret (specialopgave). Se evt. bilag 1 for Danmarks Statistiks definition af begreber.

**Graf 2: Fastansatte fra 2000-2011 fordelt på etnicitet**



Kilde: Selve grafen er udarbejdet af IMR. Den er baseret på data fra Moderniseringsstyrelsen, som Danmarks Statistik har sammenkørt med CPR-registret (specialopgave). Se evt. bilag 1 for Danmarks Statistiks definition af begreber.

**Graf 3: Politistyrke (politi elever og fastansatte) fra 2000-2011 fordelt på etnicitet**



■	Etnisk minoritetsbaggrund (vestlig oprindelse)	27	43	38	42
■	Etnisk minoritetsbaggrund (ikke-vestlig oprindelse)	10	31	84	101
■	Etnisk dansk	7939	10313	10150	10389
■	I alt	7976	10387	10272	10532

Kilde: Selve grafen er udarbejdet af IMR. Den er baseret på data fra Moderniseringsstyrelsen, som Danmarks Statistik har sammenkørt med CPR-registret (specialopgave). Se evt. bilag 1 for Danmarks Statistiks definition af begreber.

## **POLITIETS HIDTIDIGE INDSATS**

Rigspolitiets Rekruttering har siden 2000 haft fokus på at fremme den etniske mangfoldighed i politiet, og flere tiltag er sat i gang. På hjemmesiden [www.blivpolitibetjent.dk](http://www.blivpolitibetjent.dk) står der følgende:

### **ANDEN ETNISK I POLITIET**

- Det er vigtigt, at politiet afspejler samfundets sammensætning. Derfor ønsker vi både kvinder og mænd med dansk eller anden kulturel baggrund som ansøgere. Mangfoldighed indgår derfor som et væsentligt område i politiets overordnede personale- og ledelsespolitik.
- Vi har konstateret, at forholdsvis flere ansøgere med anden kulturel baggrund end dansk ikke opfylder ansættelseskravene for at blive ansat i politistyrken. Vi kan ikke pege på nogen entydig forklaring på, hvorfor det er sådan.
- Politiet har derfor iværksat forskellige initiativer for at tiltrække flere kvalificerede ansøgere med en anden kulturel baggrund end dansk.
- Af de forskellige tiltag kan nævnes, at du har mulighed for at møde politibetjente med anden kulturel baggrund end dansk ved job-informationsmøder, uddannelsesmesser og lignende. Der er også i enkelte politikredse mulighed for et mentorforløb tilrettelagt efter dit behov, som kommende ansøger.

Fyns politi: Læs her om projekt Uniform 112: [www.uniform112.dk](http://www.uniform112.dk)

Se mere her:

[http://www.tv2fyn.dk/article/349609?autoplay=1&video\\_id=50366](http://www.tv2fyn.dk/article/349609?autoplay=1&video_id=50366)

og her:

[http://www.tv2fyn.dk/article/349610?autoplay=1&video\\_id=50367](http://www.tv2fyn.dk/article/349610?autoplay=1&video_id=50367)

Kilde: [www.blivpolitibetjent.dk](http://www.blivpolitibetjent.dk)

Af justitsministerens besvarelse<sup>12</sup> på et §20-spørgsmål stillet d. 23. maj 2012 fremgår, at Rigspolitiet – for at øge tilgangen af kvalificerede ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk til politiet – har iværksat en række initiativer. Det indebærer bl.a.:

- At ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk, som har potentiale, men som ikke umiddelbart opfylder ansættelseskravene, kontaktes telefonisk og vejledes om udviklingsmuligheder.
- Voksenpraktik og mentorordninger, hvor en ansøger med anden etniskbaggrund end dansk sættes sammen med en ansat politibetjent (typisk med dansk baggrund) for at få vejledning og supervision med henblik på at kvalificere sig til ansættelse som politibetjent.
- Der er iværksat en hvervekampagne med bl.a. en hjemmeside for rekruttering, hvor der også er sat fokus på mangfoldighed. Der er senest udarbejdet en folder med titlen "Politijobbet – en fremtid for dine børn?" på otte forskellige sprog, som er målrettet forældregenerationen. Folderne er beregnet til brug lokalt i politikredsene ved møde med boligforeninger eller etniske foreninger.
- Politiet samarbejder med en række uddannelsesinstitutioner samt interesseorganisationer og foreninger, hvor der arbejdes med integration.
- At Rigspolitiet deltager i en undersøgelse iværksat af Institut for Menneskerettigheder, der bl.a. sætter fokus på, hvorfor ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund kun i mindre udstrækning klarer politiets rekrutteringstest og at den vil indgå i Rigspolitiets overvejelser om fremadrettede rekrutteringstiltag.



Dertil kommer en række tiltag eller politikker af forskellig karakter, som ikke retter sig specifikt mod rekrutteringen af en mere etnisk mangfoldig politistyrke. Snarere er der tale om tiltag eller politikker, som kan tænkes at understøtte en eventuel fremtidig indsats til fordel for et politi, hvor opmærksomheden rettes mod at sikre lige muligheder og vilkår for alle i politistyrken uanset etnisk oprindelse.

### **FINDES DE OVERHOVEDET?**

I forhold til spørgsmålet om at kunne – eller ikke kunne – tiltrække kvalificerede ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund til politiuddannelsen melder sig spørgsmålet, hvorvidt de overhovedet er derude? Hvorvidt der findes etniske minoritetsunge, som både har interessen for politiarbejde og evnerne til at klare optagelsesprøverne? Den allerede omtalte undersøgelse "Unge nydanskere i forsvar og politi" fra 2002 peger på, at unge med anden etnisk baggrund end dansk primært falder inden for to kategorier: 1) en gruppe bestående af stræbsomme og bogligt interesserede, ofte med pakistansk baggrund, "hvis ambitioner rækker videre end forsvaret og politiet, og som anser sig selv som overkvalificerede til at søge ind her." Denne gruppes kendskab til mulighederne og arbejdets karakter er, ifølge omtalte undersøgelse, samtidig yderst begrænsede. Og 2) en anden gruppe bestående af "mindre selvtillidsfulde og måske mindre bogligt interesserede unge, ofte med tyrkisk eller libanesisk baggrund." Problemet for denne gruppe er, at de ofte ikke føler sig kvalificerede nok til at kunne få arbejde i forsvaret eller politiet.

I undersøgelsen peges der på følgende:

"En øjeblikkelig forhindring for rekrutteringen af unge til arbejde i forsvaret og politiet er således, at der lige nu ikke findes en gruppe, der placerer sig imellem disse to grupper. Der findes kun i begrænset

omfang unge med anden etnisk baggrund, for hvem et arbejde i forsvaret eller politiet er et nærliggende valg, fordi arbejdet her tilsvarende kvalifikationer og ambitioner. **Der er dog ikke tvivl om, at denne gruppe er voksende, og at det er vigtigt at forberede sig på den fremtidige rekruttering**" (Unge nydanskere i forsvar og politi, 2002:44, vores fremhævning).

### **DEN SKRIFTLIGE OPTAGELSESPRØVE**

Som nævnt er det politiet som arbejdsplads set fra et ligebehandlingsperspektiv, der er denne rapport's fokus. Imidlertid har vi valgt også at kaste et blik på Politiskolens skriftlige optagelsesprøve, da det er Rigspolitiets Rekrutterings opfattelse, at ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund tegner sig for en større andel af afslagene efter den skriftlige prøve, end ansøgere med etnisk dansk baggrund.

En umiddelbar forklaring kan være, at niveauet blandt ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund er ringere, hvad angår de kompetencer, der efterspørges ved den skriftlige prøve. En anden kan være, at prøven er udformet og afvikles på en måde, som gør den vanskeligere at gennemføre for ansøgere, der ikke har dansk som deres førstesprog.

Der skal i dette afsnit stilles en række spørgsmål til den skriftlige prøve og måden, hvorpå den afvikles.

Formålet med den skriftlige prøve er at teste ansøgerens færdigheder i dansk, samfundsfag og engelsk. Den skriftlige prøve begynder med "dansk case", som der er afsat 1½ time til. Ved casen kan der være vedlagt bilag i form af artikler eller statistikker. Herefter testes ansøgerne i dansk grammatik, hvilket der er afsat 30 minutter til. Til slut har ansøgerne 40 minutter til rådighed til at klare prøven i engelsk grammatik.

Det kan nævnes, at ansøgere til politiuddannelsen – ud over den skriftlige prøve – skal bestå en fysisk prøve, en holdopgave og en afsluttende samtale i nævnte rækkefølge. Endelig skal de helbredsundersøges.

### **Ingen adgang til stavekontrol mv.**

Ved prøven udleveres skriveredskaber og kladdepapir. Computere, skrivemaskiner eller andet 'elektronisk' stilles ikke til rådighed for ansøgerne, og det er ikke tilladt at anvende hjælpemidler. Det er således ikke muligt for ansøgerne at gøre brug af stavekontrol, retskrivningsordbog, synonymordbog eller andet ved prøven.

Er oplagt spørgsmål synes i den sammenhæng at være, hvad fraværet af hjælpemidler betyder for opgavebesvarelsen. For ansøgere med dansk som andetsprog kan det tænkes at udgøre et problem. Det er langt fra sikkert, men det er en mulighed, at eventuel usikkerhed i forhold til stavning kan medføre, at prøven afvikles langsommere og er behæftet med stavefejl, der ville være undgået, hvis der var adgang til stavekontrol mv.

I det professionelle politi-liv vil der som hovedregel være elektroniske hjælpemidler til rådighed. Det gælder fx ved rapportskrivning, som er en arbejdsopgave, der fylder rigtig meget.

Der er dog en række tilfælde i den praktiske dagligdag som polititjenestemand, hvor dette ikke er tilfældet. Således udfærdiges bødertilkendegivelser fortsat i hånden, ligesom dataindsamling på fx et gernings- eller uheldssted foretages uden elektroniske hjælpemidler. Der udarbejdes ligeledes håndskrevne beskeder til borgere, når disse ikke træffes hjemme ved en politiforretning, ligesom politifolk vejleder og bistår borgere med udfyldelse af diverse blanketter inden for politiets administrative sagsområder.

Af politireformen fremgår det, at der er planer om en "markant forbedring af politiets it-systemer mv.", og at "der sættes større fokus på udviklingen af nye teknologiske redskaber, f.eks. digital rapportering, mobil bødeblok mv."<sup>13</sup>

### **Prøvens udformning**

Endvidere er det relevant at spørge, om der kan være barrierer i den måde opgaverne er formuleret på, som kan modvirke etnisk ligebehandling af ansøgerne. Der er fra IMR's side ikke foretaget en indholdsmæssig analyse af de prøvesæt, der anvendes ved optagelsesprøverne, da prøven ikke må offentliggøres<sup>14</sup>. Således vil vi alene gøre opmærksom på en række forhold omkring opgaveformulering og krav, som kan være relevante i sammenhængen.

I en undersøgelse af optagelseskravene til Journalisthøjskolen gives følgende bud på, hvilke barrierer der kan modvirke etnisk ligebehandling, når det handler om opgaveformulering og krav:

"(...) træk ved opgaveformuleringer, der kan gøre prøven vanskeligere for ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund end for ansøgere med etnisk dansk baggrund. Sprog kan fx være en etnisk barriere i prøven, hvis opgaveformuleringerne forudsætter en sproglig beherskelse af en sådan sværhedsgrad, at man udelukker ansøgere, som har dansk som 'andetsprog'. Barrierer for etnisk ligebehandling kan desuden være manglende eksplicitering af opgaven, brug af udtryk som rummer indforståethed, (...) ironi, (...) Det kan være historiske begivenheder, som er bredt kendt i en dansk samfundsbeskrivelse, men ikke nødvendigvis i udenlandsk (...)" (Jensen 2000:44).

Hvorvidt der er tale om denne type af barrierer i forbindelse med optagelsesprøverne til Politiskolen, ville være interessant at få undersøgt.

# ANALYSE AF DATAMATERIALET

## **INDLEDNING**

Med udgangspunkt i et kvalitativt interviewmateriale indsamlet i efteråret 2011 og foråret 2012 foretages i denne del en analyse af politikultur og -identitet, som den italesættes af de interviewede.

## **DATAGRUNDLAGET**

Som det fremgår af rapportens indledning, består det kvalitative data-materiale af interviews med politielever i sidste fase af uddannelsen (PG III), ansatte på Politiskolen, fastansatte politibetjente på forskellige niveauer fra forskellige politikredse samt andre centrale aktører i politiet. Både etnisk danske politielever/politibetjente og politielever/politibetjente med etnisk minoritetsbaggrund har deltaget i undersøgelsen. Der er interviewet 36 personer i alt.

PG III'erne er interviewet i fokusgrupper à 6 personer. De øvrige 12 interview-personer er – med undtagelse af de ansatte på Politiskolen – interviewet enkeltvis. Til fokusgrupperne har der været afsat 1 time og 15 min. pr. gruppe. De øvrige interviews har haft en varighed på typisk 1-1½ time.

## **FORTROLIGHED**

I overensstemmelse med almindelige principper for indsamling og anvendelse af kvalitative interviews til brug for undersøgelser som denne er data behandlet fortroligt – i såvel analysefasen som i rapporten. Således

fremgår det ikke ved anvendelsen af citater, hvem der står bag en given udtalelse. Det fremgår derimod, om interviewpersonen har etnisk dansk 'ED' eller etnisk minoritetsbaggrund 'EM'. 'IP' står for interviewperson.

I tilfælde hvor et udsagn ville kunne kobles til en bestemt person (fortrinsvis af interne ved politiet), er anvendelsen af citatet blevet clearet med interviewpersonen. Såfremt interviewpersonerne har anvendt stednavne, fortalt om deres erfaringer fra en bestemt kreds/en bestemt station eller har nævnt navne på kollegaer eller lignende, er disse oplysninger camoufleret i rapporten. Hvis en interviewperson fx har fortalt om en oplevelse, som har fundet sted i Aarhus, vil det af citatet fremgå, at oplevelsen har fundet sted i [xxx-by].

Der er mindst to grunde til at behandle data fortroligt i en undersøgelse som denne. Dels er det væsentligt for et interviews gennemførelse, at interviewpersonen ikke pakker overvejelser og perspektiver på centrale problemstillinger ind i for mange forbehold eller undlader at videregive sine erfaringer med tanke på eventuelle reaktioner fra kollegaer, overordnede eller andre. Dels er det formålet med dataindsamlingen at identificere relevante problemstillinger – ikke at fremhæve konkrete personer.

Endelig skal det nævnes, at citaterne har været udsat for en let omskrivning for at sikre læsevenlighed.

### **SAMSPILLET MELLEML INTERVIEWER OG INTERVIEWPERSONER**

Interviewpersoner er under et interview bevidste om, hvem de taler med, og indretter samtalen derpå. Interviewet er ikke en neutral teknik til at opnå upåvirkede svar fra informanten<sup>15</sup> – det må snarere betragtes som "en aktiv interaktion mellem to eller flere personer, der leder til socialt forhandlede,

kontekstuelte baserede svar”.<sup>16</sup> Hvilken indflydelse man som interviewer har på interviewpersonerne, kan være vanskeligt at vurdere, siden parterne oftest ikke kender hinanden fra andre sammenhænge, men at det spiller en rolle for samtalens forløb og for, hvilke problemstillinger der berøres, er vanskeligt at se bort fra.

I forbindelse med dataindsamlingen bag denne rapport må det fx formodes, at interviewpersonerne har oplevet interviewet som et forum, hvor det var både muligt og oplagt at sætte ord på de overvejelser, de måtte gøre sig om hhv. majoritet og minoritet(er) i politiet og at fortælle om de udfordringer, som opleves som særligt relevante for politibetjente med etnisk minoritetsbaggrund.

Det kan i denne sammenhæng nævnes, at flere af de interviewede i forbindelse med dataindsamlingen gav udtryk for, at en ekstern aktør, som IMR kan få adgang til en anden type af information, end den politiets egne repræsentanter får indblik i, når politiet selv har spurgt ind til de problemstillinger, der behandles.

Flere af de interviewede gav endvidere udtryk for, at en undersøgelse som nærværende – set med deres øjne – er vigtig at gennemføre. På den baggrund må det formodes, at rapporten kan medvirke til at pege på nogle forhold, politiet med fordel kan tage op til overvejelse.

# KAPITEL 1.

## MULIGHEDER OG UDFORDRINGER

Dette kapitel sætter fokus på muligheder såvel som udfordringer knyttet til at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund. Som det vil fremgå, oplever såvel minoritetsbetjente som deres kollegaer, at der er fordele forbundet med en politistyrke, som ikke alene er repræsenteret ved etnisk danske betjente. Imidlertid er det ikke fuldkommen uproblematisk at være en minoritet i politiet. Der bliver lagt mærke til én – på godt og ondt. Således behandler kapitlet også skyggesiderne af polititilværelsen set fra et minoritetsperspektiv.

### **MULIGHEDER**

Det er et ofte anvendt argument i såvel interviewmaterialet som mange steder uden for politikredse, at mangfoldighed skal til, fordi det giver politiet bedre muligheder for at løse forskelligartede opgaver. Tankegangen er, at mangfoldighed i politistyrken bidrager på kompetencesiden, hvormed chancerne for at bedrive godt politiarbejde understøttes. Der kan – og vil ofte – være fordele forbundet med at have folk inden for dørene, som kan trække på en anden indsigt, hvad angår sprog, kultur og religion, end den majoritetsdanskere og dermed den typiske politibetjent oftest er udstyret med. Fra et rettigheds perspektiv er ligebehandlingsproblematikken imidlertid den væsentligste begrundelse for at gennemføre denne undersøgelse.



I flere interviews har intervieweren spurgt til, hvilke muligheder og hvilke udfordringer der, set fra interviewpersonernes perspektiv, knytter sig til selv at have eller at have kollegaer med etnisk minoritetsbaggrund i politistyrken. Nedenfor ses et uddrag af de mange relevante formuleringer fra interviewene, som beskriver mulighederne forbundet med at være en mangfoldig politistyrke – også hvad angår køn. Formuleringerne fra materialet henviser til de muligheder, der følger af at kunne forstå og formulere sig på relevante fremmedsprog; have viden om kulturelt betingede 'koder'; have et udseende forskelligt fra majoritetens (hud- og hårfarve); eller være kvinde.

### **Kendskab til relevante fremmedsprog**

Den første interviewperson kobler an til muligheder forbundet med sprogkunderskaber:

” IP/EM: Jeg har brugt mine sprogkunderskaber i forbindelse med politiforretninger, hvilket har hjulpet rigtig meget i situationer, hvor man kommer ud, hvor folk er helt oppe at køre ... Så føler de, at vi har noget – at jeg har noget – tilfælles med dem, og derfor kan de meget bedre tage imod en politiforretning, kan man sige. Hvis jeg nu tager dem ud til siden og så stille og roligt forklarer dem, hvad det drejer sig om, at vi egentlig er der for at hjælpe og ikke det modsatte. Det er i hvert fald den måde, som jeg har oplevet det på.

En anden siger:

” IP/ED: De har helt klart nogle muligheder, altså de ... altså både det, de kan ... Jeg har en god kollega, der har opklaret ... faktisk ... to forbrydelser ved, at han kunne forstå deres sprog. Det var i den grad

en fordel, at han kunne forstå arabisk (...) og kunne kommunikere med dem. På en eller anden måde, er der ... har jeg i hvert fald oplevet ... en respekt omkring det der. Og han har selv prøvet at være ... han er også vokset op i et lidt belastet område, og hans kammerater er i dag kriminelle, og han ved, hvordan det er, han ved, hvor let det er at komme ud i det, og ... Så det synes jeg helt klart, han har en god fordel i, og jeg synes også, det har nogle gode resultater ude på gaden. Det er i hvert fald min opfattelse.

Det fremgår af uddraget, at ikke alene kendskabet til et relevant fremmedsprog men også kollegaens indsigt i, "hvor let det er at komme ud i det", betragtes som relevant. Således spiller både sprogkundskaberne og indsigten en vigtig rolle for de gode resultater, kollegaen frembringer.

At der er muligheder forbundet med sprogkundskaber bekræftes i rapporten "Unge nydanskere i forsvar og politi", hvori mange af de unge, der er interviewet, nævner, at man netop i politiet kan bruge sin etniske minoritetsbaggrund positivt. En ung med pakistansk baggrund forklarer således, at:

"Mange af de problemer, der er mellem andengenerationsindvandrere og politiet, er jo ganske almindelige kommunikationsproblemer. Eksempelvis mellem politiet og drengene i Vollsmose og Gjellerup-parken." (Unge nydanskere i forsvar og politi 2002:40-41).

Som læser kan man tænke, at det vel ikke altid er sådan, at tingene går op i en højere enhed, dvs. at sprogkundskaberne hos en given politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund matcher det sprog, der tales af de borgere med etnisk minoritetsbaggrund, som betjenten tilfældigvis har en politiforretning

med. Og sådan er det selvsagt heller ikke altid. Oplevelsen blandt flere af de interviewede er imidlertid, at de ofte kan kommunikere med eller forstår, hvad der bliver talt om, også når samtalen foregår på et andet fremmedsprog, end et af dem de umiddelbart behersker. Om det kan være, fordi der i de pågældende situationer tales et 'gadesprog', hvori der gøres brug af udtryk af mere almen karakter, er ikke muligt at sige. Hvor om alting er, udtrykker flere interviewpersoner, at de har gjort sig erfaringer med, at deres sproglige og kulturelle kompetencer også er brugbare i situationer, hvor borgerne altså taler et andet fremmedsprog end netop det, de har med i 'bagagen'.

### **Viden om kulturelt betingede 'koder'**

Andre steder i materialet henvises til de muligheder, det giver at have kollegaer i politiet, som har viden om, hvordan man bedst agerer, når man bevæger sig ind i private hjem, hvor der hersker kulturelle koder for adfærd, som den etnisk danske politibetjent ofte ikke er bekendt med.

” IP/ED: Jeg har flere kollegaer [med etnisk minoritetsbaggrund], og særligt én har jeg kørt en del med, og jeg har oplevet til husspektakler i familier, hvor ... altså ikke i danske familier ..., og der har han jo en kæmpe fordel, fordi der er sådan mange uskrevne regler om, hvordan man bare færdes i sådanne nogle hjem, og hvordan man gør det ene, og hvordan man gør det andet, og det har været superfedt at kunne læne sig lidt op ad det. Vi havde selvfølgelig også klaret det, hvis vi var kommet to danskere derud, det er der ingen tvivl om, men jeg tror bare, man måske har grebet sagen lidt anderledes an, ved at der ligesom er en, der forstår den kulturelle baggrund for denne her familie, hvorfor de bor, som de gør, og sådan nogle ting. Det har været super lærerigt for mig, i hvert fald, plus at man så også har én, der taler et andet sprog end én selv, ikk? Man kan sagtens stå et sted

til nogle husspektakler, hvor man faktisk ikke kan tale med nogen af dem. (...) Jeg har kun haft gode oplevelser med det der. Jeg ser det som en styrke, at man er en broget flok.

„Denne erfaring understøttes et andet sted i materialet på følgende måde:

**”** IP/ED: Nogle betjente skal ud at ransage hos en muslimsk familie. Man har deres søn på stationen og skal ud og se, om der er nogle tyvekoster derude. Og man kan jo ikke ringe i forvejen om den slags. Og så kigger [x-betjent med etnisk minoritetsbaggrund] lige på sin makker [som har etnisk dansk baggrund] og siger: ”Vi tager lige skoene af, inden vi går ind”. Den lillebitte gestus gjorde jo, at familiefaren, som ellers lige skulle til at mande sig op – det er klart, hans søn er lige blevet taget for tyveri, og det er ikke rart at få ransaget sit hjem – men den lillebitte gestus gjorde, at vi kunne få lov til det hele.

### **'Minoritetserfaringen'**

Af interviewmaterialet fremgår det endvidere, at etniske minoritetsbetjentes erfaring af at tilhøre en minoritetsgruppe kan bringes i spil i forhold til andre minoriteter. En interviewperson fortæller således, at han har oplevelsen af at have nemmere end kollegaerne ved at rette henvendelse til borgere med etnisk minoritetsbaggrund – uanset hvor de kommer fra. Det vil sige uanset fraværet af et match – eller bare et tilnærmelsesvis match – mellem IP og borgeren, hvad angår 'rødder'. At selve 'minoritetserfaringen' kan opleves som en ressource i politisammenhæng, er en pointe, andre undersøgelser også har peget på. Et sted udtrykkes det sådan: "Han er af den opfattelse, at hans minoritetsbaggrund sætter ham i stand til, i højere grad end majoritetsbetjente, at sætte sig ind i de behov, som andre minoritetsborgere måtte have." (Abilon, Fløe, Jørgensen og Vangstrup 2010:41).

Et andet sted i samme undersøgelse uddybes pointen således:

” “For eksempel vil en minoritetsbetjent fra Pakistan ikke nødvendigvis kunne tale tyrkisk med en minoritetsborger af denne baggrund. Men idet de begge vil kunne nikke genkendende til at blive kategoriseret som det danskes Andethed, vil de på den baggrund have indsigt i det samme forståelsesgrundlag. Dermed indeholder minoritetsbetjentes individuelle etniske tilhørsforhold ikke nødvendigvis praktiske ressourcer såsom sprog, der kan anvendes i mødet med en hvilken som helst minoritetsborger. Derimod er den viden samt de erfaringer, det af stedkommer at være en minoritet, bredt anvendelige.” (Abilon, Fløe, Jørgensen og Vangstrup 2010:54).

I relation til de dele af politiets arbejde, der indebærer kontakt med borgere med etnisk minoritetsbaggrund, fremhæves således erfaringen af at tilhøre en minoritet i det danske samfund som en ressource, minoritetsbetjentene kan trække på.

### **Modvirker optrapning af konflikter**

Hvis vi igen vender os mod interviewmaterialet, fremgår det som endnu et tema, at det i forbindelse med politiforretninger i bestemte miljøer kan have sine fordele, at politiet – som politi – ikke fremstår alt for homogent:

” IP/ED: (...) vi har Mjølnerparken, Tingbjerg, Blågårds Plads og sådan nogle steder, og jeg synes, når man er ude at løse en opgave, så kan det hurtigt blive sådan noget med, at – selvom det ikke er sådan, det starter med at være – så bliver det hurtigt sådan noget med ”dem mod os”, altså indvanderne mod betjentene. Har man så en betjent ude med anden etnisk baggrund, jamen så har de svært ved at gejle den

der stemning op med, at det er også, fordi I er racister og sådan noget, som det jo ofte bliver: ”Jamen, I stopper også altid kun os, fordi vi har den hudfarve vi har, og ...”

Ifølge denne IP kan dét, at ikke alene etnisk danske politifolk møder op til opgaver i områder, hvor mange borgere med etnisk minoritetsbaggrund er bosat, tage brodden af en potentiel konflikt. Som det beskrives i citatet, virker det nærmest som en form for en vaccination i forhold til en eskalering af en ”dem og os”-konflikt. At der også i interviewmaterialet berettes om, at det netop er i den slags situationer, det kan være ekstra hårdt at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund, hører imidlertid med til historien. Se mere herom i afsnittet 'Det vanskelige skal italesættes'.

### Civiltjeneste

Endnu en mulighed beskrives af en af de interviewede på denne måde:

” IP/EM: Der er nogle klare fordele ved det. Når man kører civiltjeneste. Der kan jeg gå fuldstændig i ét med bybilledet. Folk ser det ikke. Folk forventer det ikke. Hvis jeg tager en hættetrøje på og går rundt ude i [xxx]. Jeg går lige forbi dem. De ser mig ikke, de registrerer mig ikke. Måske tænker de, at ham der har de ikke set før, men politi er det sidste, de tænker. Så i nogle af politiets afdelinger eller forgreninger vil noget så banalt som ens hudfarve eller ens kulturelle baggrund have en værdi. Sådan helt konkret på et operationelt plan kan vi nogle andre ting. Der er altså de her situationer, hvor man bare ikke falder igennem. Det har jeg oplevet et par gange.

Som det fremgår, fortæller IP, at der knytter sig nogle muligheder til dét ikke at ligne gennemsnitspolitibetjenten. Man kan arbejde 'undercover' fordi ingen

vil få den tanke, at man er fra politiet. Som IP udtrykker det: "Folk forventer det ikke". Udseende/ hudfarve kan således give nogle muligheder for at udføre politiopgaver i civil, men vel at mærke kun, så længe det er forholdsvis ualmindeligt, at repræsentanter for politiet har etnisk minoritetsbaggrund.

Opsamlende må det, med henvisning til citaterne ovenfor, siges at være en udbredt opfattelse blandt de interviewede, at der på flere planer kan drages fordel af en politistyrke, der er mangfoldig, hvad angår kendskab til sprog, viden om andre kulturer, erfaringer med tilhørsforhold samt hud- og hårfarve.

### **Særlige 'kvindelige' kompetencer**

Dét, at være kvinde i politiet, fremhæves også som noget, der i visse situationer kan bidrage til at højne niveauet af opgaveløsningen:

” IP/ED: Vi har haft en kvinde i [xxx-by], som var rigtig god i situationer, hvor man kom ud til folk, som havde det svært. Folk, der enten havde prøvet at tage livet af sig selv, eller folk, der havde spist piller eller havde ringet ind og sagt, at nu ville de spise piller. Der var hun rigtig, rigtig dygtig til at tale dem ned igen. Det var så næsten kun kvinder, vi kom ud til, men det var hun dygtig til, altså, og jeg tror, det var, fordi hun var kvinde, at hun var god til at tale til kvinderne på deres niveau – eller den situation, de nu var i ... at manden var gået fra dem ... og i en situation, der havde hun fundet ud af, at manden havde været sammen med en masse andre, og der brugte hun ligesom sig selv – der satte hun sin egen, altså, hun sagde ikke, at hun selv havde prøvet det, vel, men hun kunne godt forstå det, og hvis hendes mand ... Og så snakkede de om det på den måde, så det var ... Altså, der stod jeg også lidt, det kunne jeg slet ikke, jeg kunne slet ikke have sagt det på den måde, jeg kunne jo bare have stået og sagt: "Aaajh, men det er

også dumt at tage livet af sig selv”. Min kollega kunne ligesom sætte sig ind i situationen: ”Jamen, du kan godt komme videre, du kan gøre sådan, og du kan gøre sådan”. Det var hun dygtig til – altså, at snakke lige i øjenhøjde med hende [borgeren]. Måske har jeg det nemmere, hvis det er unge drenge, der har kørt for stærkt på knallert, der står hun ligesom deres mor og snakker ned til dem, øh, der kan jeg måske snakke mere i øjenhøjde med dem, det er sådant lidt forskelligt.

En anden interviewperson fremhæver, at kvindelige betjente ofte har en ro, der gør, at situationer, der ellers nemt kan løbe løbsk, bliver afviklet på en måde, hvor politiet undgår brug af ”handsker” og ”magtmidler”. Ifølge interviewpersonen har kvindelige betjente altså noget særligt ’kvindeligt’ at byde ind med, som betyder, at politiets møde med borgerne ofte ikke bliver så voldsomt. Således foretrækker interviewpersonen faktisk at køre patrulje med kvindelige kollegaer.

Som vi skal se, spiller det i sammenhængen også en rolle, at mænd generelt ikke føler trang til at måle kræfter med kvinder. En vred og ophidset mandlig borger vil under normale omstændigheder ikke give sig til at udfordre en kvindelig betjent fysisk. Der synes desuden at være et element af, at ’mænd ikke slår på kvinder’.

**”** IP/EM: Vi er faktisk nogle der hellere vil køre sammen med kvindelige kollegaer... Jeg har den ro der skal til, når det virkelig, virkelig klør på. Så kan jeg godt lide at tage et skridt tilbage og bare kigge på og så lade pågældende falde ned. Og det kan jeg godt lide ved kvinder, at de også har.



Interviewer: Det har de mere?

IP/EM: Det har de meget mere. MEGET mere. Hvis jeg er ude med en kvindelig kollega, så træder vi lige et skridt tilbage og hører på ham, og når han så er færdig og har pustet ud, kan vi gå hen og sige: "Er du færdig? Nu skal vi lige snakke sammen". Uden at råbe. Er du derimod afsted med en mandlig kollega, er du sikker på at skulle til at have handsker på. Og skulle til at tænke på magtmidler ... Så hvis der er kvindelige kollegaer på listen, spørger jeg ofte, om vi skal køre sammen. For jeg føler altså mere tryghed sammen med kvindelige end mandlige kollegaer.

Interviewer: Og det har simpelthen noget med adfærden at gøre. De er mere rolige?

IP/EM: Jamen, det er de. De er meget mere rolige ... og så skal der virkelig meget til, før en borger slår på en kvindelig betjent. Hvis det er to mandlige, skal han prøve kræfter og se, om han kan klare os.

Interviewer: Så bliver det noget med, at han skal prøve sig selv af?

IP/EM: Ja, han skal prøve sig selv af. Derimod ... er jeg afsted med en kvindelig kollega træder jeg lidt tilbage og lader hende føre samtalen. Så ved jeg ... så sker der ikke noget. Og hvis der sker noget, så er det fordi, det er én, der simpelthen VIL slås. (...)

Interviewer: Man slår ikke på kvinder?

IP/EM: Nej, jeg har ikke oplevet det. Jo, jeg har oplevet det ... nu skal jeg passe på, hvad jeg siger, jeg har oplevet det, men så er det altså, fordi han er helt ude af den. Så er det ikke én, vi kører til detentionen, men én vi kører til psykiatrisk afdeling.

Som det fremgår, er det interviewpersonens erfaring, at kvindelige betjente oftest virker afvæbnende på borgerne i tilspidsede situationer. Således kan det, at der også er kvinder i politiet, tilføjes til fordelene forbundet med en mangfoldig politistyrke.

### **FAREN FOR STEREOTYPERING/‘ETNIFICERING’**

Imidlertid kan det ikke tages for givet, at man – fordi man er kvinde – reagerer ens i sammenlignelige situationer eller håndterer sine politiforretninger på en særlig 'kvindelig' måde. Noget tilsvarende gælder selvsagt for politibetjente med etnisk minoritetsbaggrund. Der vil således kunne tænkes mange individuelle varianter i forhold til opgaveløsning af politimæssige problemstillinger. Det kan ej heller forventes, at den enkelte kvindelige betjent eller betjent med etnisk minoritetsbaggrund overhovedet er i besiddelse af – eller har interesse i at dyrke – de særlige 'kvindelige' eller 'etniske' kompetencer, som måtte tillægges kvinder eller ansatte med etnisk minoritetsbaggrund inden for politifaget (og mere generelt).

Det samme gælder i øvrigt etnisk danske mænd. Dertil kommer, at man ikke med rimelighed kan forvente, at personer med etnisk minoritetsbaggrund over for kollegaer hele tiden skal forklare og stå på mål for den minoritetsgruppe, de tilhører. Flere interviewpersoner beretter således, hvordan det kan fylde uforholdsmæssigt meget at skulle besvare kollegaernes spørgsmål og fx skulle forklare, hvad der er op og ned inden for islam.

I sammenhængen kan det tilføjes, at selve fokuseringen på kategorierne etniske danskere og etniske minoriteter – et snit også denne rapport anvender – indebærer en fare for en dyrkelse af stereotype forestillinger om gruppernes særlige karakteristika og kompetencer. Samtidig er det vanskeligt at undersøge og formidle spørgsmål om ligebehandling uden at gøre brug af kategorierne.

I en publikation, der problematiserer det høje frafald blandt unge med etnisk minoritetsbaggrund på erhvervsskolerne, påpeger forfatteren noget lignende:

”Publikationer, der udelukkende behandler etniske minoriteter, medvirker til stigmatisering, det er der ingen tvivl om. Alternativet er desværre, at hvis ikke man gør noget, sker der ingen forandring, og gruppen af minoriteter bliver ikke taget alvorligt” (Sareen 2006:8).

Endelig kunne man sige, at nogle af de udfordringer, der er forbundet med at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund, måske også gør sig gældende for nogle af de etnisk danske betjente. Imidlertid vil de etnisk danske betjente ikke være ”bærere af den forskellighed”<sup>17</sup>, som vi ser hos de etniske minoritetsbetjente i forhold til en i hovedsagen etnisk dansk politistyrke. Som det vil fremgå, er reaktionerne på den ’etniske’ forskellighed fra såvel borgere som kollegaer da også et forhold, der må tages i betragtning.

### **UDFORDRINGER – DER BLIVER LAGT MÆRKE TIL ÉN**

Én ting er, at der **kan** være fordele forbundet med at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund, fordi man har noget ’andet’ at byde på, som i visse situationer kan være praktisk at aktivere. En anden ting er, at man som etnisk minoritetsbetjent konstant er i fokus. Man er synlig, og der bliver lagt mærke til én.

En interviewperson udtrykker denne dobbelthed således:

” IP/EM: Det er både-og. Mulighederne er der helt klart. Man har en ledelse rundt omkring, som støtter én. En ledelse, som siger, at de her gutter skal sgu igennem, for det har vi brug for. Og så kan man have nogle kollegaer, som siger, hvad faen er nu det for én, hvor man lige bliver set lidt mere an end Rasmus og Magnus og Peter. Det kan være en ulempe, at der er et særligt fokus. (...) Rent fysisk skiller man sig ud. Min hud er mørk, og jeg har mørkt hår ... og sådan er det bare. (...) Folk ved godt hvem [jeg] er ... Hvis jeg gør noget, der er godt, bliver der lagt mærke til det, og hvis jeg gør noget, der er mindre godt, bliver der også lagt mærke til det. Så det er sådan lidt dobbelt. (...) Jeg er meget bevidst omkring at gøre det godt. Så jeg stiller meget høje krav til mig selv. Både hvad angår det operationelle ude på gaden, men også det faglige og det fysiske.

Som det fremgår, er konsekvensen af opmærksomheden, at IP går meget op i at gøre tingene godt og stiller høje krav til sig selv.

### **Borgerne**

Også borgerne lægger mærke til én:

” IP/EM: Der bliver bare lagt mærke til én. Ikke fordi folk er nogle fordomsfulde racister eller nogle onde mennesker, men man kan bare ikke løbe fra det, der bliver bare lagt mærke til én. Nogle af pigerne siger det sgu også, sjovt nok ... sidder der en pige, og hun er køn og har lyst hår – der bliver bare lagt mærke til det. (...) Træder man ind i et rum ude ved borgerne ... vi er ikke nået længere i Danmark ... Der bliver lagt mærke til én. Har vi en batalje ude på gaden ... Jeg

har oplevet at blive anklaget for det ene og det andet og det tredje i forbindelse med en episode ved et værtshus ... ”Det var ham, der gjorde det”. Og jeg var ikke en gang i nærheden, jeg stod ude foran, men det er mig, de husker.

En anden interviewperson fortæller om en lignende episode:

” IP/EM: Jeg havde en oplevelse, hvor en [kollega med etnisk minoritetsbaggrund] er på arbejde om natten og er ude og anholde en voldsmand og sætter ham i detentionen, og jeg møder så dagen efter, og jeg skal løslade ham og lige afhøre ham. Så åbner jeg detentionen, og så hopper han direkte i hovedet på mig, simpelthen. Og så spørger jeg: ”Hvad er det du har gang i?” ”Det var dig, der anholdt mig i går.” ”Nej, det var det ikke”, siger jeg så. ”Vil du til at slås med mig?” Jeg åbnede bare døren, og vi får lige øjenkontakt, og så hopper han lige i halsen på mig og vil slås med mig, og jeg siger: ”Hvad er det du har gang i?” Det var mig, der skulle løslade ham. ”Det er dig, der har anholdt mig.” ”Nej, det var ej.” ”Jo, det var.” ”Nej, det var ikke.” Så viser det sig, at min kollega har arbejdet civilt om natten. Han er på højde med mig, men kommer fra et helt andet land og ligner mig slet, slet ikke, men vi har kort hår, mørkt hår, begge to. Og han [voldsmanden] var fuld, så det eneste, han husker, er, at det var en mørk betjent.

Den megen opmærksomhed kan således have konsekvenser. Erfaringen blandt disse betjente er, at man på grund af sin hud- og hårfarve genkendes af borgerne. I visse sammenhænge kommer man endda til at ’betale’ for kollegaens handlinger, sådan som vi ser det med ovenstående eksempel. En mørk betjent er for borgeren let at genkende og nem at huske. Hvis ikke på et personspecifikt niveau, så i det mindste som én, der ikke er lys.

En anden erfaring med borgerne blandt politibetjente med etnisk minoritetsbaggrund ser ud til at være, at de i mindre udstrækning end deres kollegaer opleves som en del af politiet som enhed. Som interviewpersonen herunder udtrykker det, er man i borgernes øjne i højere grad et individ frem for en del af det samlede politi:

**”** IP/EM: ”Det var HAM, som sprøjtede peberspray i hovedet på (...)”  
 Det var ikke en betjent, det var ikke politiet, ”det var HAM”. Det er lidt udfordrende, det er det.

### Skal vise sit skilt

Der berettes endvidere om erfaringer blandt etniske minoritetsbetjente i forhold til at skulle vise sit skilt, selv når man er i uniform. Interviewpersonens egen erfaring med at vise skilt, som gengives herunder, stammer imidlertid fra opgaver i civil:

**”** IP/EM: Jeg har oplevet, at folk ikke troede på, at vi var politiet. Vi skulle vise skilt og det hele, og det var stadig ikke godt nok. Sådan er det nogle gange. Hvis man kommer og banker folk op tidligt om morgenen og står der og ligner en kriminel ud fra den forestilling, de nu en gang har om, hvordan en kriminel ser ud ... Så det er både-og.

Interviewer: Hvad gør man så?

IP/EM: Jeg har været ude for, at de ikke lukkede os ind. (...) Jeg har aldrig oplevet det i uniform, men jeg har oplevet det i civil, men jeg har kollegaer, der har oplevet det i uniform. (...) De var ude ved et indbrud, og der skulle optages rapport. De var ude på en rutinemæssig opgave i fuld uniform (patruljeuniform). Så havde de åbenbart ringet på, men

der var ikke blevet lukket op. (...) Men hvis folk ikke kan fatte det, tager vi af sted igen. Melder det til vagtchefen og tager videre. Og så er det deres eget problem. De får ikke nogen andre i stedet.

Det skal i sammenhængen nævnes, at polititjenestemænd i civil (som hovedregel) har pligt til at sikre sig, at borgere, de er i kontakt med, er klar over, at de kommer fra politiet<sup>18</sup>.

Hvad angår episoden, som interviewpersonen beretter om ovenfor, er pointen imidlertid, at borgeren ikke anerkender, at IP er politibetjent, selv efter han har vist sit skilt. Som IP udtrykker det: "... det var stadig ikke godt nok".

### **Kollegial 'modstand'**

**”** IP/ED: Man kan mærke en stor forskel på stationen, fra da vi startede... Vi var ligesom et af de første hold, der kom, hvor der var begyndt at komme indvandrere med på hvert eneste hold. Inden da ... [på det foregående hold havde der været x og y med etnisk minoritetsbaggrund, og x] han gjorde det i hvert fald ikke særlig godt, så ... Jeg kunne godt mærke, at til at starte med, så var de kollegaer jeg kørte med ... ofte, så var de ikke særlig tilfredse med, at man var begyndt at tage så mange indvandrere ind, men nu her, hvor vi stoppede [dvs. skulle tilbage og færdiggøre uddannelsen på Politiskolen], der er ingen, der taler om det mere, eller overhovedet går op i det, nu er det bare fast hverdag og er sådan, det er, og folk, de er skideglade for det, så nu er det ligesom normale kollegaer ...

Interviewer: Så det var simpelthen, fordi der var én med etnisk minoritetsbaggrund, som ikke havde gjort det så godt, og så ...?

IP: Altså, han var 50 procent af dem, der var der før os, altså én ud af to ...

Citatet ovenfor fortæller, at der ikke skal så meget til i forhold til at få skabt et dårligt indtryk af etniske minoritetsbetjente. Men det siger samtidig, at det kan lade sig gøre at ændre et dårligt indtryk til et godt: "...men nu her hvor vi stoppede, der er ingen der taler om det mere, eller overhovedet går op i det, nu er det bare fast hverdag, og er sådan det er, og folk de er skide glade for det, så nu er det ligesom normale kollegaer ...".

I forbindelse med interviewene bliver der også i et vist omfang spurgt til kvinder i politiet.

**”** Interviewer: Bliver der også lagt mere mærke til kvinderne, sådan i forhold til det, de kan og ... eller hvad?

IP/ED: Næ, det synes jeg ikke, jeg vil sige, at dem, jeg har mødt i hvert fald, de er pisse dygtige, og dem har folk stor respekt for nede ved os, i hvert fald, så kan jeg så ikke sige, hvordan det er på andre stationer ... (...) Men jeg synes, at [minoriteterne] (...) jeg synes faktisk, at de er dygtigere, altså bedre, nu indvandrerne i [en bestemt landsdel], det er jo ... Det er jo nogle af de bedste betjente, vi har [det pågældende sted], altså det er det virkelig, fordi de virkelig er om sig, og det kan måske godt være for ikke at træde ved siden af – og det samme med kvinderne i politiet – jeg synes virkelig også, at de gør et pisseflot stykke arbejde og hopper aldrig over, hvor gærdet er lavest, altså det gør de ikke, de sørger virkelig for at arbejde sagerne færdige hele vejen igennem, og det samme med indvandrerne ... i hvert fald dem, jeg har stødt på ... men jeg ved ikke, om det er, fordi vi ikke må kunne sætte en finger på deres arbejde bagefter ...



Som det fremgår, er det den pågældende interviewpersons erfaring, at både kvindelige kollegaer og kollegaer med etnisk minoritetsbaggrund gør et nærmest ekstraordinært godt stykke arbejde, hvilket, ifølge IP, måske finder sin forklaring i, at de hele tiden er opmærksomme på ikke at træde ved siden af. En anden påpeger, at det 'koster ekstra' at fejle, hvis man i forvejen er 'særlig', dvs. i forvejen er én, der bliver lagt mærke til, fordi man i sammenhængen repræsenterer en minoritet:

” IP/ED: (...) man kunne godt forestille sig folk, der ville ..., hvis den person nu kom til at gøre noget forkert i flere omgange eller kom til at handle forkert, at man så kom til at give dem et mærke, fordi de så også har været homo eller etnisk eller kvinde. De bærer jo et eller andet sted et usynligt mærke i forvejen, og hvis de så gør sig uheldigt bemærket, så er det nemmere at give dem det mærke ...

Interviewer: Så man skal måske passe bedre på, hvis man tilhører en minoritetskategori. Er det sådan, det er ...?

IP/ED: Det kunne i hvert fald føles sådan, tror jeg.

En anden interviewperson bekræfter denne opfattelse:

” IP/ED: Altså, jeg synes ikke, man kommer sovende til tingene i politiet som kvinde, tværtimod, så synes jeg, at man skal, hm, jeg ved ikke, hvordan alle har det, men sådan har jeg det, og jeg har snakket meget med andre kvinder om det, og det er den samme opfattelse, de har.

Som det fremgår af citaterne ovenfor, er opmærksomheden ofte rettet mod én, hvis man er kvinde eller etnisk minoritet, både i forbindelse med

konkrete politiforretninger, dvs. ude blandt borgerne, og internt i politiet, dvs. på skolen/på stationen. Der synes at knytte sig en særlig 'interesse' til ens person, som i en række tilfælde kunne være rar at være foruden. Rent fysisk skiller man sig ud – 'interessen' vil derfor være der, allerede inden man har åbnet munden eller på anden vis foretaget sig noget aktivt.

Spørgsmålet er, om man skal være ekstra stærk for at klare sig i politiet som minoritet? I hvert fald tegner uddragene det billede, at man konstant skal være opmærksom og gøre sit bedste. Det virker, som om erfaringen blandt de interviewede er, at minoritetsbetjentene hele tiden skal 'bevise', at de er opgaven voksen. At de er gode nok, 'på trods af', at de er dem, de er. Hvis det er tilfældet, vil det formentlig kunne medvirke til at forklare, at nogle falder fra under uddannelsen, og andre end ikke overvejer at søge ind.

### **KOMMET IND PÅ LEMPELIGERE VILKÅR – FAKTA ELLER SKRØNE?**

I 2000 fik Nævnet for Etnisk Ligestilling lavet en undersøgelse af den professionelle adgang til etablerede danske medier for personer med etnisk minoritetsbaggrund. Med undersøgelsen blev der bl.a. sat fokus på, hvordan medieinstitutionerne arbejdede med etnisk ligebehandling. I forbindelse med afdækningen af, hvordan man i DR havde grebet spørgsmålet an, forklarer en af interviewpersonerne:

”Vi vil i DR Nyheder aktivt arbejde for at få det multikulturelle – multietniske samfund repræsenteret i institutionen. Men vi er opmærksomme på, at det her er lige så vanskeligt, som da vi startede diskussionen om ligestilling [mellem køn] i 70'erne. Vi vil ikke begå de samme fejl. Her har vi et virkeligt dilemma; vi er overbevist om, at det tjener både os, men ikke mindst den gruppe vi taler om at dem vi skal have ansat skal være mindst lige så dygtige som alle mulige andre.

Specielt i starten. For det vil hvile som et åg på dem i starten. Rimeligt eller ej, men de vil blive målt og vejjet. Nogle ansatte vil kunne sige: "Nå, nu har de nok taget en med farve, og så må vi åbenbart acceptere nogle dårligere kvalifikationer." Netop derfor er det vigtigt, at de finder ud af, at denne person ikke bare er fuldt så kvalificeret som dem rent professionelt, men i øvrigt er et tilskud, multikulturelt – fordi så vender det. Men lige i startfasen er der nogle utrolige krav til de pågældende, som er murbrækkere eller isbrydere." (Jensen 2000:107).

Spørgsmålet er, hvor vi er i 2012? Gør det sig fortsat gældende, at personer med etnisk minoritetsbaggrund "skal være mindst lige så dygtige som alle mulige andre" for at komme i betragtning? Og tilmed være "et tilskud, multikulturelt" for at vinde respekt og anerkendelse blandt kollegaer?

I interviewmaterialet tegner der sig to fortællinger.

Den ene går på, at man **skal** være mindst lige så dygtig. Såvel under uddannelsesforløbet som i det arbejdsliv, der følger, skal etniske minoritetsbetjente og kvindelige betjente klare sig lige så godt, hvis ikke bedre end etnisk danske mænd. Flere steder i materialet hæfter interviewpersonerne sig således ved, at synligheden – og den ekstra opmærksomhed fra alle sider, der følger heraf – betyder, at man som politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund eller kvindelig politibetjent hele tiden bliver målt og vejjet. Der bliver lagt mærke til én.

Den anden fortælling centrerer sig om optagelsen til Politiskolen. Den går på, at mandlige ansøgere med etnisk dansk baggrund skal være dygtigere end ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund og kvindelige ansøgere for at komme ind, fordi der i politiet er så stort et fokus på at øge mangfoldigheden.

Disse fortællinger siger noget om, hvilke opfattelser af majoritet, minoritet og berettigelse der florerer i politiet, og derfor er de vigtige at beskæftige sig med. Uanset i hvilken udstrækning de er beskrivende for virkeligheden. Så længe de findes som fortællinger, har de indflydelse på, hvordan den enkelte i politiet ser sig selv, og hvad den enkelte tænker i forhold til 'berettigelse' og oplever af eventuel modstand.

### **Udvælgelsen af politielever**

Ved optagelsesprøverne vil ansøgere, der i kraft af deres udseende (hud- og hårfarve) eller køn adskiller sig fra majoriteten, formentlig blive lagt særligt mærke til af andre ansøgere. Og der vil sandsynligvis være en interesse for, hvordan de klarer sig.

Rigspolitiet foretager efter hver prøve en vurdering af ansøgerens præstation og tager stilling til, om vedkommende skal gå videre i forløbet. Den endelige udvælgelse sker på baggrund af en samlet vurdering af den enkelte ansøger. Vurderingen sammenholdes med de øvrige ansøgere og antallet af ledige stillinger, inden der træffes afgørelse om, hvem der skal optages på uddannelsen som politibetjent på prøve. Man optager "de bedste af de bedste", idet der normalt er flere egnede ansøgere, end det antal, man har mulighed for at optage på uddannelsen.

Hvad angår den endelige udvælgelse af politielever, forklarer en central informant fra Rigspolitiets Rekruttering her til intervieweren, hvordan situationen gribes an:

**” Interviewer: Tænker man, at man skal tilstræbe at afspejle i forhold til køn, etnicitet osv.?**

IP: [Nej, udvælgelsen] giver egentlig sig selv. Det giver egentlig sig selv.

Interviewer: Hvordan det?

IP: Man kan sige ... hvis du tager de ikke-vestlige, giver det egentlig lidt sig selv. Enten er de bare rigtig gode, eller også duer de bare ikke. Så der er ikke noget ... når vi ansætter, skelner vi ikke [til etnicitet]. Når du er vurderet ikke-egnet, nytter det ikke noget. Hvis en ansøger er vurderet ikke-egnet, gør vi os selv en bjørnetjeneste ved at ansætte vedkommende ... hvis ikke de duer ... vi tager hele tiden de bedste. (...) De ikke-egnede, de kommer slet ikke videre, dem giver vi afslag. Hvad angår dem, der ligger i den lave ende af de egnede ... jamen, hvis vi har 500, og vi kun skal ansætte 100, ville det da være dumt af os at tage en, der ligger helt nede i den lave ende. For så gennemfører de ikke. Så vil de få meget svært ved at matche ... og få meget svært ved at matche de andre, der ligger oppe i toppen. Man kan sige, at vi gør rigtig meget i ansøgningsfasen og rekrutteringsfasen for at prøve at få dem ind, men vi går ikke på kompromis, når vi ansætter ... der er det på lige vilkår. Man kunne godt gå ind og sige, at hvis man forestillede sig – teoretisk – at der var tre, der lå lige, så kunne vi gå ind og vælge kvinden eller den anden etniske frem for den etnisk danske ansøger, men sådan er det bare ikke. Det er ren teori. Jeg er ikke i tvivl, når vi vælger ud.

Interviewer: Men der går mange rygter om, at nogle er kommet ind på lempeligere vilkår. Rygterne kender I formentlig til?

IP: De popper op en gang i mellem ude på skolen ... Specielt hvis der er en, der ikke klarer sig godt ... en kvinde eller en med anden etnisk. Så har vi igen "skrabet bunden og bare ansat dem". Nogle af dem, der har fået afslag, kan så henvende sig: "Hvorfor var det ikke dem, vi valgte?" (...) Det rygtes jo hurtigt i en eller anden form, men dér kan jeg melde hus forbi, sådan ER det ikke. Vi HAR taget de bedste (...) Sagen er jo også, at det ikke bare handler om at ansætte. De skulle gerne blive hængende.

Ifølge citatet er det slet ikke så vanskeligt at finde de bedst egnede. Man er ikke i tvivl. Som det fremgår, gøres der, ifølge IP, meget i rekrutteringsfasen for at tiltrække gode ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund, men når det kommer til ansættelsen, går man ikke på kompromis. Således burde der ikke være noget grundlag for at skyde nogen i skoene, at de er kommet ind på lempeligere vilkår.

Men uanset fakta opstår der historier og rygter. Mange af interviewene vidner om dette, og citatet ovenfor viser, at man i politiet ikke er uvidende herom.

Man kan spørge, hvad det gør ved et sted, at sådanne historier og rygter fra tid til anden popper op? For den enkelte politielev med etnisk minoritetsbaggrund eller kvindelige politielev vil det gælde, at de, uanset hvor dygtige og egnede de måtte være, vil tilhøre en minoritetsgruppe på uddannelsen. Hvis fortællingen så er, at ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund og kvindelige ansøgere kommer ind på lempeligere vilkår, er man oppe mod en kultur, hvor nogle (majoriteten) betragtes som mere berettigede til uddannelsen/politiopgaven end andre.

Det kan frembringe en følelse, som næppe kan være opbyggende for selvopfattelsen. Og for at tilbagevise påstanden vil man måske tvinge sig selv til at arbejde hårdere for dermed at bevise sit værd – og sin 'ret' til at uddanne sig til politibetjent.

Ifølge interviews med centrale aktører i politiet gør man allerede en del for at slå disse fortællinger i jorden. Spørgsmålet er, om det er tilstrækkeligt? Med udgangspunkt i interviewmaterialet, som flere steder peger i retning af, at historierne fortællendes, synes der for politiet at være en vigtig opgave at tage fat i her.

## **OPSAMLING**

Kapitlet fokuserer på muligheder såvel som udfordringer, der er knyttet til det at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund. Interviewmaterialet peger samlet set på, at mangfoldighed i politistyrken medfører en bredde i kompetencer blandt betjentene, som understøtter politiets mulighederne for at bedrive godt politiarbejde. Det fremhæves af mange af de interviewede – tilhørende såvel minoritet som majoritet – at netop alsidigheden i kompetencer blandt betjentene medvirker til at højne kvaliteten af politiets 'forretninger'. Særligt henvises der i interviewene til de muligheder, der følger af at kunne forstå og formulere sig på relevante fremmedsprog; have viden om kulturelt betingede 'koder' eller have et udseende forskelligt fra majoritetens (hud- og hårfarve). At der også er kvinder i politiet, og at 'kvindelige' måder at gå til opgaverne på dermed også er repræsenteret, fremhæves i interviewene ligeledes som en kvalitet.

Fordelene, der er forbundet med at have betjente i styrken som – i varierende grad – kan trække på en erfaring og indsigt forskellig fra majoritetsbetjentens, synes oplagte. Og selvfølgelig skal politiet gøre brug af det. Imidlertid må det

aldrig være en forudsætning for optagelse på politiuddannelsen, at man som etnisk minoritet skal kunne noget 'ekstra' i form af at mestre fremmedsprog, have indsigt i andre kulturer og religioner etc. for at blive optaget.

Optagelsen til politiuddannelsen må bero på, at ansøgeren med etnisk minoritetsbaggrund lever op til de samme optagelseskriterier, som de øvrige ansøgere – det må ikke være et krav, at vedkommende er et "multikulturelt tilskud".

Dermed ikke være sagt at der ikke **kan** lægges vægt på en ansøgers kompetencer ud i fremmedsprog, indsigt i andre kulturer og religioner etc. ved optagelsen til politiuddannelsen. I en situation, hvor de formelle krav til optagelse er på plads, og valget står mellem to i øvrigt lige kvalificerede ansøgere, ville netop den slags kompetencer måske kunne betyde, at den ansøger, der er i besiddelse heraf, er den mest attraktive kandidat samlet set. Således ville også en etnisk dansk ansøger – fx med kundskaber i arabisk eller et særligt kendskab til islam – kunne udgøre et bud på en attraktiv kandidat i en situation, hvor der skal vælges mellem to i øvrigt lige kvalificerede ansøgere, idet ansøgerens kompetencer er det afgørende, ikke vedkommendes etnicitet. At gøre etnicitet til et kriterium for til- eller fravalg af kandidater ville, ifølge lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., være ulovligt.

Om kendskab til fremmedsprog og indsigt i andre kulturer og religioner etc. på et tidspunkt kommer til at indgå som **formelle** kompetenceparametre, vil afhænge af de overvejelser, politiet gør sig om politistyrkens mulighed for bedst muligt at kunne matche samfundsudviklingen og de udfordringer, der melder sig.



Det fremgår af kapitlet, at der synes at være en fare for, at begejstringen omkring etniske minoritetsbetjentes – såvel som kvindelige betjentes – særlige kompetencer og 'tilgange' til visse politiforretninger kan lede til, at der opstår en rigid og forenklet tænkning i forhold til disse betjente, dels som 'arbejdskraft', dels som kollegaer.

Således kan det ikke tages for givet, at man – fordi man har etnisk minoritetsbaggrund hhv. er kvinde – håndterer sine politiforretninger på en særlig 'etnisk' eller 'kvindelig' måde og reagerer på samme måde som andre politibetjente med etnisk minoritetsbaggrund eller kvinder i sammenlignelige situationer forventes at reagere. Der vil således kunne tænkes mange individuelle varianter i forhold til opgaveløsning af politimæssige problemstillinger.

Som det også nævnes i kapitlet, kan man ikke med rimelighed forvente, at personer med etnisk minoritetsbaggrund over for kollegaer hele tiden skal forklare og stå på mål for den minoritetsgruppe eller religion, de tilhører. Flere interviewpersoner beretter således, hvordan det kan fylde uforholdsmæssigt meget at skulle besvare kollegaernes spørgsmål og fx skulle forklare, hvad der er op og ned inden for islam.

Kapitlet viser, at det ikke er problemfrit at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund (eller kvinde). Man er synligt forskellig fra hovedparten af kollegaerne – og der bliver lagt mærke til én. Både i forbindelse med konkrete politiforretninger, dvs. ude blandt borgerne, og internt i politiet, dvs. på skolen/på stationen. Der synes at knytte sig en særlig 'interesse' til disse betjente, som mange af dem helst var foruden.

Kapitlet rejser spørgsmålet om, hvorvidt man skal være ekstra stærk for at klare sig i politiet som minoritet. Interviewmaterialet efterlader det indtryk, at man som minoritet konstant skal være opmærksom og gøre sit bedste. Erfaringen blandt interviewpersonerne – over en bred kam – lader til at være, at minoritetsbetjentene hele tiden skal 'bevise', at de er værdige til opgaven. De skal bevise, at de er gode nok, 'på trods af' at de er dem, de er. Der åbnes i kapitlet for, at det, hvis det er tilfældet, vil kunne medvirke til at forklare, at nogle falder fra under uddannelsen, og andre end ikke overvejer at søge ind.

Endelig viser kapitlet, at der på Politiskolen lever en fortælling om, at nogle er kommet ind på lempeligere vilkår. Den slags fortællinger må formodes at have konsekvenser for opfattelsen af majoritet, minoritet og 'berettigelse' i politiet. Hvis ikke de får modstand, kan de styre, hvordan den enkelte ser sig selv, og hvad vedkommende tænker om sin 'ret' til at uddanne sig inden for politiet. Det er derfor vigtigt at konfrontere sådanne fortællinger.

# JARGONEN OG HUMOREN I POLITIET

Det fremgår mange steder i interviewmaterialet, at jokes og humor spiller en afgørende rolle for, at arbejdsdagen som politibetjent kan fungere. På de følgende sider skal vi se en række eksempler på dette. Indledningsvis beskrives fællesskabet og korpsånden i politiet, som i en vis udstrækning skabes og vedligeholdes ved hjælp af humor. Jargonen og humoren i politiet er bramfri – det beskrives som nødvendigt. Den direkte tilgang til tingene betyder, at de meget voldsomme oplevelser, politibetjentene indimellem skal forholde sig til, bliver 'bearbejdet' undervejs.

### **FÆLLESSKAB OG KORPSÅND**

Af interviewene fremgår det, at der er en stærk følelse af fællesskab og korpsånd i politiet. At være – herunder at føle sig som – en integreret del af politiet (som fællesskab) er vigtigt. Karakteren af politiets arbejde og de vanskelige situationer, betjentene risikerer at havne i, forklarer, at der er gode grunde til at dyrke fællesskabet. En bagside af det stærke fællesskab synes imidlertid at være, at hvis ikke man passer ind i det – eller vælger at tilpasse sig – er politiet en vanskelig arbejdsplads. Fællesskaber uden for **fællesskabet** beskrives i hvert fald ikke i interviewene. Og tanken om forekomsten af sådanne synes måske heller ikke for alvor at harmonere med den afhængighed af og tillid til kollegaen, der er forudsætningen for at kunne agere i situationer præget af risiko for liv og lemmer.

” Interviewer: Hvad er det for en kultur, der er ude på stationerne? Hvad er det for en kultur man bliver integreret ind i? Og skal passe ind i?

IP/ED: Det er jo en kultur, hvor vi står sammen. Altså vi ... Hvis nogen er imod os, politiet, så rykker vi jo tættere sammen. Altså, det er jo altid ... nu går jeg og joker lidt med, at vi jo er Danmarks største organiserede bande, ikk. Altså, vi har rygmærker og pistol, og hvis meldingen kommer: ”Kollega i knibe”, jamen, så uanset hvem det er, så smider man alt, og så gælder det bare om at hjælpe.

Interviewer: Hvad er det, der binder jer sammen, altså, hvad er det, der er limen i det her?

IP/ED: Altså, det er jo noget ... det er jo svært at forklare, man kan sige, at politiet i forhold til så mange andre arbejdspladser jo er helt specielt, man kan sige, det ligger jo så dybt i vores uddannelse at ... altså helt fra den grundlæggende, at alt, vi lærer omkring makkere og [[xxx]]<sup>19</sup> metode og samarbejde, altså, vi kører to i en patruljevogn, og det er det her med, at jeg har din ryg, og du har min ryg, og altså, hvis man ikke ligesom kan indstille sig på den ideologi, eller hvad man skal sige, jamen, så har du det meget svært i politiet, fordi det er sådan, vi arbejder. (...)

Interviewer: Er det en kultur, man sådan glæder sig til at komme ind i, det man tænker på, man skal ind i, eller tænker man også, at der er nogle ting, man skal kæmpe lidt med, eller har lyst til at lave om som ny generation, eller?

[En anden af de tilstedeværende interviewpersoner siger:]

IP/ED: Jeg ved ikke, om vi mere er en del af det allerede.

Interviewer: I er allerede den ...

IP/ED: Ja, lidt føler jeg, at vi er – nu har vi været ude i halvandet år, ikk, og man er ligesom blevet tilpasset det sted, man nu var, øh, og hvis man ikke havde fungeret dér, jamen, så tror jeg heller ikke, man var kommet tilbage på skolen. Så havde man søgt væk.

### 'VENTIL-EFFEKTEN' – MAN BEARBEJDER EN OPLEVELSE

Af interviewene fremgår det, at den humor, der er i politiet, har en særlig funktion.

” IP/ED: Det er jo lidt ligesom en ventil, synes jeg, en overtryksventil ... altså, når det bliver for meget så, så synes jeg, det er [[pissesjovt]],<sup>20</sup> at der i patruljevognen, der lige bliver høvlet et eller andet af for lige sådan at bryde den der ... Du kan have været ude til en underretning, der virkelig, virkelig har været krævende, og hvor du måske sidder med tårer i øjnene, når du kommer ud i bilen, fordi den dér gjorde ondt, og så sidder den klaphat til en kollega ved siden af, så fyrer han et eller andet fuldstændig latterligt af ... om man har lagt mærke til det der, hvor du så kommer helt væk fra det, og det løsner bare op, altså ... Virkelig. Det kan – for mig, i hvert fald – uden at der skal gå for mange følelser i det – det kan være, kraftedeme, ligesom at få en knuser. Altså uden at få det, ikk. At der lige kom den der, og den tager lige trykket ... den sorte humor, den er der ...

Det fremgår, at humoren bringer betjentene videre, når de har været ude for en tragisk hændelse. Humoren er den ventil, der gør, at man kan klare at fortsætte dagen. Den medvirker til at bringe en distance – eller et filter – ind mellem betjentene og de oplevelser og erfaringer, de kommer i berøring med i løbet af arbejdsdagen.

At humoren er et vigtigt redskab i det daglige arbejde, bekræftes med følgende udsagn:

” IP/ED: Nogle gange, så er det virkelig også nogle trælse oplevelser, man kommer ud til, så hvis man skulle se på det kun med sådan en, altså, hvis man ikke kunne lave lidt sjov med det, så ville det fandeme også blive sørgeligt, så ... jamen, der er så mange ting, at man bliver nødt til at lave lidt fis med det, fordi ellers så ... Hvis man skulle tænke over alle de ting, man kommer ud for, så kunne man sidde der og aj, aj ... Det holder jo heller ikke. Du skal være klar lige bagefter til en ny opgave. Så, jeg tror bare, det er sådan en god måde at få snakket om det på. Og så er der selvfølgelig også ... altså nogle betjente af de ældre, de kan godt være sådan lidt grovere i det end de yngre, men det må man jo bare – hvis man har et problem med det, så tror jeg også bare, mange unge kollegaer enten vælger at gå eller vælger at sige det, hvis man føler behov for det.

At tonen er bramfri, og at det vurderes som nødvendigt, fremgår af uddraget her, hvor tre interviewpersonerne supplerer hinanden:

” IP/ED: (...) man har været ude for noget helt vildt forfærdeligt og tragisk for nogen, og (...) nogle gange laver nogle jokes med det. Det ville du jo aldrig kunne gøre i et andet forum end med kollegaer, (...) i

en anden gruppering, så ville man bare sidde, og folk ville være sådan helt forargede over, man kunne lave sjov med ... Men det er det, der gør, at man får det sagt, (...) og så er der sådan en forståelse for, at man siger det på den måde.

Interviewer: Er der behov for ligesom ...?

IP/ED: Det er jo en måde at bearbejde det på. Det er jo ligesom ambulancepersonalet, de har jo også meget sort humor, det er jo også en måde, de ligesom bruger – prøver at bearbejde det på.

IP/ED: (...) men du siger nogle ting, både i patruljevognen og så til mønstring, hvor du også nogle gange sidder og joker med [tingene]. Hold da kæft, det er godt, Ekstra Bladet ikke har en mikrofon hængende oppe i hjørnet eller et eller andet, fordi så ... Men det er jo ikke, fordi vi vil hverken virke – hvis der fx er nogen, der siger et eller andet racistisk, eller nogen, der siger et eller andet omkring en person, man har mødt flere gange, og som har gjort noget mærkeligt. Det er ikke, fordi man vil nedgøre de personer, men det er en måde at bearbejde det på for ligesom at komme ... at smide det væk, ikk. Så der er helt klart en speciel jargon ... hvor man også godt kan blive lidt rystet nogle gange, når kollegaer siger ting, men det er bare ...

I et interview fortælles om en mønstring, hvor vagthavende afslutter gennemgangen af en temmelig tragisk hændelse med en joke. Også her fremgår det, at dét med at kunne joke er afgørende for at kunne komme videre:

” IP/ED: (...) du er med kollegaer ude hos en familie, der bryder sammen og råber og skriger og det hele. Til mønstring gennemgår vagthavende lige forløbet og slutter så til sidst af med sådan en eller anden joke eller bemærkning, øh, ligesom for – ja okay, sket er sket, men vi skal også videre. Vi kan ikke gøre noget ved det, altså man bruger humoren. (...) Selvfølgelig ved vi godt, at han ikke mener noget ondt med det ... der bliver lige smidt en joke på ...

Interviewer: Sådan en racistisk kommentar, eller?

IP/ED: Ja, sådan en racistisk bemærkning, men ikke at han selv er racist på nogen måde, men der kommer lige en bemærkning og så ...

### LUGTEN I BAGERIET

Det vises i passagen herunder, at humoren er en vigtig faktor i forhold til at skabe og vedligeholde fællesskabet. Og ikke kun i pressede situationer. Som det fremgår, er det – i hvert fald hos nogle betjente – indstillingen, at hvis ikke man **kan** med den humor, der nu engang er humoren i politiet, skulle man måske have valgt en anden branche. Passagen stammer fra en snak om humoren i politiet og humorens funktion:

” IP/ED: Det skaber sammenhold ...

En anden supplerer:

” IP/ED: Ja meget... helt vildt, helt vildt ...

Den første siger:



” IP/ED: Men altså, jeg synes, ikke kun når man har været ude i pressede situationer ... også bare pik og patter, når man nu kommer kørende ned ad gaden, altså, der er meget sådan ... man styrker et bånd.

Interviewer: (...) jeg kunne da forestille mig – altså, hvis jeg var i politiet, så kunne jeg da godt forestille mig, at jeg ville tænke, aj altså, nu er det altså lidt anstrengende ...

Den anden siger:

” IP/ED: Jeg synes, der er rigtig mange kvinder, der overhovedet ikke bryder sig om det, og det melder de også om de [[xxx]]<sup>21</sup>, der kører rundt i København, at der er kvinder, der ikke bryder sig om det, men altså, hvad fanden, det er et mandefag, og det er ikke, fordi det skal være på vores præmisser nødvendigvis, men hvis vi skal være helt ærlige, ikk – hvis man ikke gider køre rundt med mænd, det er måske et ærligt indblik den her kvinde, hun får ind i mænds verden, og hvis man ikke gider det, så skulle man måske lige overveje, om man vil arbejde et sted, hvor der er 90 procent mænd. Det synes jeg ... Altså, det er jo selvfølgelig heller ikke, fordi det skal blive ulækkert ...

Uddraget nedenfor vidner tilsvarende om, at hvis ikke man kan lide lugten i bageriet, skal man – for sin egen skyld – hellere finde noget andet at lave. I uddraget supplerer forskellige interviewpersoner hinanden i samtalen:

” IP/ED: (...) hvis du ikke kan tåle de der ting, så er det altså bare sur mås for dig. (...)

IP/ED: Så er det den forkerte arbejdsplads ...

IP/ED: Og nogle gange ude på stationerne, så er det altså, så er det ligesom om, der nærmest er gået sport i det...

IP/ED: Men vi bliver jo også sendt ud til mange forskellige opgaver, og grunden til, at der er den jargon, det er sgu, fordi folk de tør sige det til hinanden direkte ... man mener det sjovt, det man siger, men man tør sgu plapre ud med nogle ting [på stationen], altså nogle bandeord og nogle udtalelser, som man egentlig bare mener for sjov. Lige så snart du så sidder i patruljevognen igen, og du er ude ved publikum, ja, så har du taget det væk ... (...) kollegaerne, de betragter det som sjovt, altså den jargon, du kører.. Det er den opfattelse, jeg har, i hvert fald ...

Interviewer: Men er det så sådan, at hvis du ikke kan lide duften i bageriet, så ...

IP/ED: Man kan jo også sige, at hvis ikke, at du kan tåle det på din arbejdsplads, så er der måske også mange ting i det, som du ikke kan tåle. Som [xxx] siger, vi kommer ud for rigtig mange forskellige oplevelser, og vi kommer også ud for at – engang imellem kommer vi ud for, at nogle ikke taler så pænt til os, og det skal man altså kunne holde til, og hvis man ikke har evnen til at lade det gå ind ad det ene og ud ad det andet, så får man det lidt svært på gaden, og jeg tror måske bare, det er det, vi praktiserer også backstage.

Som det fremgår, forklares jargonens 'udtryk' delvis med, at man tør sige tingene direkte til hinanden. Og det ligger underforstået, at den direkte tone

opfattes som værende frugtbar. Det vanskelige er da også balancen. For hvornår er noget god humor og opbyggeligt for et fællesskab, og hvornår bliver det for meget? Hvornår bliver de vide rammer for humoren og anvendelsen af diverse udtryk en belastning snarere end en styrke? Måske afhænger svaret på disse spørgsmål af, hvordan fællesskabet er defineret og af hvem.

'Værdierne' omkring humoren i politiet er efter alt at dømme bestemt af den etnisk danske majoritet, hvilket ikke er mærkværdigt, da det er relativt nyt, at der overhovedet er andre i politiet. Formentlig gør noget tilsvarende sig gældende på rigtig mange andre danske arbejdspladser. Værdierne er imidlertid ikke uvæsentlige, og en større opmærksomhed netop i forhold til værdierne omkring arbejdspladshumor ville formentlig medvirke til at skabe bedre plads til dem, der – af den ene eller anden grund – ikke føler, at de helt passer ind i forhold til den stil, der er lagt. Et perspektiv på humor skaber med andre ord viden om inklusions- og eksklusionsmekanismer på arbejdspladsen.

I en undersøgelse af maskulinitet på automekanikeruddannelsen<sup>22</sup> fremhæves det, at netop humor er tæt forbundet med maskulinitetsnormen på uddannelsen. På den ene side medvirker denne norm til at skabe produktive fællesskaber, på den anden side skaber den nogle "udgrænsninger af det pigede, bøssede og dengsede".<sup>23</sup> Hvorvidt drengene på automekanikeruddannelsen holder fast eller falder fra, forklarer undersøgelsen med deres placering i forhold til det sociale og faglige fællesskab. I undersøgelsen påpeges således en dobbelthed i forhold til maskulinitetsnormen, fordi den på en og samme tid skaber sammenhold i gruppen og støder nogle fra sig. Et centralt spørgsmål bliver, hvem der lukkes inde, og hvem der lukkes ude – eller: hvem der kan, og hvem der ikke kan følge de normer, der følger med, når man har valgt at uddanne sig til automekaniker.

"Det er en machomaskulinitet, der er på spil, og det handler om at positionere sig selv som en rigtig dreng. Man bliver en del af fællesskabet ved at være med og fortælle frække vittigheder. Humoren er med til at etablere en heteroseksuel maskulinitet, der er allestedsnærværende, og som sætterne rammerne for, hvad man kan sige, og hvad man ikke kan sige. Fissesnakken – for at sige det, som det er – fylder meget og overdøver alt muligt andet", udtaler undersøgelsens forfatter til Information.<sup>24</sup>

Om end der på en række afgørende punkter er forskel på automekanikeruddannelsen og uddannelsen til politi, synes pointerne fra undersøgelsen at give stof til eftertanke. Spørgsmålet er således, om ikke noget af det, der trækkes frem som kendetegnende for automekanikeruddannelsen, tilsvarende gør sig gældende i politiet: dels på Politiskolen, dels i det arbejdsliv inden for politiet, der følger efter?

Hvor meget eller lidt 'fissesnakken' fylder inden for politiet, har ikke været et tema for nærværende undersøgelse. Snarere har 'perkersnakken' været et omdrejningspunkt.

Med udgangspunkt i interviewmaterialet kunne man sige, at humoren i politiet medvirker til at vedligeholde en etnisk dansk (maskulinitets-)norm, som i vid udstrækning sætter rammerne for, hvad der er sjovt, og hvad man kan sige og ikke sige.

Samtidig kan det ikke udelukkes, at den 'fissesnak', der måtte være, medvirker til at skabe et fællesskab på tværs af etniske skel.

## ”PERKERBETJENT” OM KOLLEGAEN

” IP/ED: [På den station, hvor jeg er], har vi også indvandrerbetjente, altså, det er jo perkerbetjente, og det råber man: ”Hej perkerbetjent” – altså, det kører bare som en anerkendelse på en eller anden måde, altså [IP griner], det ... altså, dem, der sådan kender hinanden – det er bare en del af sproget – der ligger ikke noget racistisk bag på den måde. Man kan måske godt se, hvis der er nogen, der kommer udefra og hører det – at de vil misforstå den. Alle interne ved godt, at det ikke er noget, der skal misforstås. (...) der er også det der perkersprog, eller hvad man nu siger, nu har vi jo med rigtig mange af de der unge at gøre – som går og snakker sådan lidt smart hele tiden, ikk ... Og det går vi da også og gør lidt grin med, men det er jo ikke, fordi man er decideret racistisk – det lyder bare sjovt, den måde, de snakker på. Og det ville godt kunne misforstås, hvis man kommer udefra ... Men sådan opfattes det overhovedet ikke, at det er racistisk på nogen måde. Eller noget i den stil ... det er bare en del af humoren ... (...) Der findes mange jokes rundt omkring, men jeg tror ikke betjentene, de er decideret racistiske, sådan har jeg aldrig opfattet det ...

Interviewer: Er de med på det selv eller hvad?

IP/ED: Helt klart ... der er ligesom kun en, der bliver kaldt det ... men han er – altså han kalder sig det selv, der er ikke ... overhovedet noget dér – på nogen måder, sådan opfatter jeg det slet ikke, i hvert fald. Så tror jeg ikke, der var nogen, der ville sige det – han er ret vellidt, så ... der ligger ikke noget i det ... (...) Det er ligesom et kælenavn på en eller anden måde ... Noget i den stil. Altså, i hvert fald ikke noget negativt ... Det lyder sådan, men ... (...) Altså, ham jeg snakker om, han

... det ved jeg sgu ikke, men han virker ikke betuttet over det, på nogen måder ...

Ifølge IP er der ingen onde hensigter fra kollegaernes side, når de bruger udtrykket 'perkerbetjent' om kollegaen. Som IP udtrykker det: "Det kører bare som en anerkendelse på en eller anden måde" og "Det er ligesom et kælenavn..."

Det giver sig selv, at det er vigtigt at kunne have det sjovt på sin arbejdsplads. Siges og gøres tingene på den rigtige måde i den rette sammenhæng, kan det at anvende 'kælenavne' da også **netop** være udtryk for anerkendelse fra kollegial side. Imidlertid kan det være vanskeligt at vide, hvornår noget er sjovt, og hvornår det ikke er.

I forbindelse med interviewet stiller en af de øvrige interviewpersoner sig da også kritisk til den indstilling til anvendelse af 'kælenavne' blandt kollegaer, som IP ovenfor beskriver:

**”** IP/ED: Altså, jeg tænker bare, er de blevet spurgt til at starte med? Er det okay, vi kalder dig det her? Eller er det bare sådan noget, der er begyndt at komme af sig selv, og så har de bare – vi må bare acceptere det, og så har de grint lidt af det ...?

Og netop spørgsmålet om, hvorvidt nogen har spurgt, om det er ok at anvende et kælenavn af denne type, synes væsentligt. Man kunne endda sige, at dét at spørge ikke er tilstrækkeligt, for er man sikker på at få et oprigtigt svar?

Interviewmaterialet efterlader det indtryk, at der i hovedparten af tilfældene ikke er ond vilje bag bemærkninger som "perker"/"perkerbetjent" rettet

mod kollegaerne. Snarere udgør det 'bare' en del af humoren/jargonen hos politiet. Man kan derfor hurtigt blive opfattet som én, der er sart, eller én, der gør tingene værre, end de er, hvis man som minoritetsbetjent giver udtryk for, at man ikke bryder sig om denne form for tiltale og siger fra over for det. Hvis tonen er munter, er det vanskeligt at sige fra. Således accepteres tiltaleformen måske af de etniske minoritetsbetjente. Men synes de faktisk, at det er okay? Har de reelt et valg? Måske er det mere problematisk end som så?

Noget kunne tyde på, at en uopmærksomhed fra majoritetens side giver sig udslag i den sprogbrug, der synes at være hverdag på nogle stationer. Som majoritetsbetjent tænker man ikke over, at det på den lange bane måske ikke er så opbyggende for kollegaen, at gå under betegnelsen 'perker' eller 'perkerbetjent'. Og hvis ingen gør én opmærksom på det, fortsætter man jo blot i det spor, der er lagt.

Samtidig efterlader interviewmaterialet det indtryk, at der er en stil inden for politiet, der hedder, at man ikke vil gå på listefødder. Spørgsmålet er imidlertid, om en ændret sprogbrug er ensbetydende med at gå på listefødder? Øget omtanke samt implementering af en beslutning om, at man i politiet ikke går og kalder hinanden for 'perker', er måske alt der behøves?

### **FORSKEL MELLEMLER GENERATIONER**

Flere steder i interviewmaterialet er de interviewede inde på, at det ikke mindst er den ældre generation i politiet, hvis indstilling til kollegaer med etnisk minoritetsbaggrund kan være lidt snæver.

**”** IP/ED: Jeg har oplevet en vagthavende, altså, jeg har faktisk oplevet mange kollegaer, som startede i politiet i 70'erne, og i starten af

70'erne ... altså, Danmark var et andet sted dengang, og de siger måske nogle ting, som jeg ikke oplever en ung betjent nævne på samme måde. Jeg har oplevet en betjent, som startede sådan lidt [[xxx]],<sup>25</sup> hver gang at en muslimsk betjent skulle komme og spise frokost eller aftensmad, så sagde han: "Nå, men skal du have noget gris i dag?" Og det var bare hver gang i halvandet år, hver gang der var frokost, hver gang der var aftensmad, så skulle ... "Skal du have noget gris?" eller: "Skal du have noget svinekød?" eller: "Det her skal du tvinges til at spise". Og ham muslimen, altså, han tog det med et smil på læben og syntes: "Jamen, det er da meget sjovt". Jeg ved ikke, hvordan han tog det sådan inderst inde. Jeg tror på en eller anden måde, man kunne forestille sig, at den muslimske betjent han øh kiggede lidt på den ældre kollega og indså, at hans verdens ... udgangspunkt var meget anderledes end så mange andre ... Jeg tror, hvis alle betjente havde sagt det til ham, så havde han ikke syntes, det var lige fedt, men fordi én, som kommer et sted fra, hvor han aldrig nogensinde har mødt en muslim, indtil han var 40 år gammel eller et eller andet, det var bare noget, han havde overskuddet til at [[xxx]]<sup>26</sup>.

Interviewer: Så man skal have et vist overskud måske for at kunne ...?  
(...)

IP/ED: Det er heller ikke, fordi en ung betjent ikke kunne finde på at grine af, at muslimer ikke spiser svinekød, men hver dag, to gange om dagen i halvandet år, og jeg oplevede det nødvendigvis ikke al den tid, som han oplevede det ... Altså, det er bare sådan, jeg tror bare, der er nogle forskelle, som gør, at man [den yngre generation] prøver at skabe lidt plads til hinanden.



lagttagelsen af, at der ikke mindst blandt de ældre betjente ikke altid er plads til forskellighed, understøttes et andet sted i materialet:

” IP/ED: (...) der er da nogle af de ældre kollegaer fra den gamle skole og nogle af de ældre årgange, som stadig har nogle andre udtryk, og nogle ting ... mens normen har ændret sig i forhold til os unge. Der er noget, man måske ikke siger på samme måde, som de måske siger det ...det er dog ikke ensbetydende med, at der er noget ondt i det, når de siger det. Jamen altså, jeg synes sgu egentlig, der er rimelig god gefühl med ...

Som det fremgår af begge uddrag, tillægges den ældre generation i politiet imidlertid ikke onde hensigter. Deres handlinger nærmest undskyldes med, at der er tale om en generation, for hvem et mangfoldigt samfund er en relativt ny erfaring. Det virker næsten, som om den yngre generation ser på den ældre som en, der er uden for rækkevidde i forhold til disse spørgsmål. Som en generation, der ikke helt kan gøre for det, og hvor fremskridt ikke kan forventes.

Blandt betjentene med etnisk minoritetsbaggrund udtrykkes der flere steder en slags forståelse for, at kollegaer fra en anden generation stiller spørgsmål eller gebærder sig på måder, der kan virke en anelse nedladende. I forhold til yngre kollegaer er det en anden sag. Af citatet herunder fremgår, at interviewpersonen forventer, at yngre kollegaer agerer mere 'oplyst' omkring disse forhold. Samtidig understreger interviewpersonen, at kollegaerne hellere skal spørge end at lade være – også når spørgsmålene er 'dumme'.

” IP/EM: Responsen har været positiv fra kollegaerne [om end det er nyt for dem, at der i kredsen ansættes politibetjente med etnisk

minoritetsbaggrund]. Men der sidder unægteligt en enkelt eller to og tænker sit, men det skal de sgu jo have lov til. Det er jo deres problem. Det er ikke noget, man mærker til. Nogle gange kommer der nogle spørgsmål, hvor man godt kan tænke: "Hold da kæft, det var da godt nok et dumt spørgsmål ..." – især når det kommer fra de unge. Hvis det kommer fra de ældre ... det kan jeg godt leve med. Der [kan sidde en eller anden og spørge:] "Hvorfor gør muslimer sådan?" eller "Hvorfor gør indvandrere sådan?" Men de kommer også fra en anden tid. Og hvis man bor [uden for de større byer], er der grænser for, hvor mange man kender. Nogle af de ældre kollegaer, de kommer bare fra en anden verden, en anden tid. Men jeg bliver nogle gange lidt overrasket over de spørgsmål, der kommer fra kollegaer, som er jævnaldrende eller yngre end mig: "Hvorfor gør I sådan?" Her tænker jeg: "Hold da kæft, du er da født og opvokset ude på Københavns Vestegn ...". Der bliver jeg nogle gange lidt paf.

Interviewer: Forventer de, at man forklarer?

IP/EM: Ja, og det gør jeg med glæde, men det kommer lidt bag på mig nogle gange ... Men det er jo fint nok, at folk spørger – det er næsten værre, hvis de ikke spørger.

### **GRINE MED ELLER SIGE FRA**

Ifølge interviewpersonen nedenfor skal man sige fra, hvis kollegaerne anvender en tiltaleform, man ikke bryder sig om, eller gør brug af begreber som 'perker' eller lignende i anden sammenhæng. Man skal reagere i situationen. Men det er ikke altid lige nemt i alle situationer at anfægte kollegaernes jargon/måder at gøre tingene på. Det slider på kræfterne – og man risikerer at sætte forholdet til kollegaerne på prøve.

## ” Interviewer: Men det kræver sin person?

IP/EM: Det gør det. Men hvis man ikke gør det, triller den bare. Det kræver, at man ... Hvis man sidder inde på vagtholdet, og der er en, der sidder og fyrer et eller andet lort af ... perker dit og perker dat. "Hvad er det, du mener med det der?", "Nå, men jeg mente det jo ikke", "Nå, men hvorfor siger du det så?" Det kræver sgu klunker at gå op imod det ... (...) Jeg har gjort det i nogle situationer, men så er der også andre situationer, hvor jeg bare har holdt min kæft. Hvor jeg har tænkt, at det her er for meget op ad bakke, det fører ikke til noget som helst. Hvor man bare lader den dø. Det kræver sin ... (...) Man kan sige det en gang imellem, men man kan ikke hele tiden sige det, det er for opslidende ... Man er også nødt til at være pragmatisk, for ellers gider kollegaerne jo ikke én: "Han er kraftedeme også så sensitiv, ham der, hvad er der lige med ham. Det er jo bare ord. Slap dog af ..." Men det kræver sit." (...)

IP/EM: Jeg har oplevet, at nogle betjente med anden etnisk baggrund (...) bare glider ind i strømmen. De vil ikke skille sig ud. De sidder og griner med på plathederne, vil ikke gøre sig uheldigt bemærket, vil ikke holde på deres ... Når der bliver snakket lort til dem, lader de det bare glide ... hele tiden.

Interviewer: Snakker måske endda med på det?

IP/EM: Snakker måske endda med på det [bekræftende]. Og så er der de andre, der siger: "Jeg holder fandeme på mit". (...) Man kan gå to veje. Dem, der bare vælger at glide med strømmen og bare lade sig fuldstændig opsluge af uniformen. Min respekt for dem kan være på et meget lille sted. (...) Det er at gøre vold på sig selv.

Interessant er den måde, hvorpå IP anvender udtrykket "opsluge af uniformen". Måden kunne signalere, at 'uniformen', ifølge IP, er skåret efter majoritetens værdisæt. At måden at være politibetjent på er defineret af majoriteten.

**”** IP/EM: Jeg er den, jeg er, og jeg kan ikke ændre det. Jeg kommer med en masse gode ting og en masse dårlige ting, måske ... som alle mennesker nu engang kommer med. Det andet er at sælge ud ....

Som det fremgår af ovenstående, **bør** man, ifølge IP, tage til genmæle: "når der bliver 'snakket lort' til én". Men som det samtidig fremgår, er det hårdt arbejde hele tiden at være i dialog omkring disse ting. I øvrigt gider man ikke fremstå som en 'ukollegial' og overdrevet sensitiv person.

Det relevante spørgsmål er, om det skal være op til den enkelte politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund at sige fra, eller om der kan tænkes måder at melde ud oppefra, som ville blive hørt og indoptaget?

## **LEDELSENS ANSVAR**

Alt afhængigt af hvilken tone eller omgangsform der praktiseres kollegaer imellem, kan der være tale om, at arbejdsgiveren har pligt til at skride ind. Faktisk er det lovpligtigt, hvis der er tale om chikane. Således er det ikke bare den enkeltes eget ansvar at sørge for, at der på arbejdspladsen er en omgangsform, som muliggør, at alle kan være der.

Nogle interviewpersoner peger på, at der kan være stor forskel på tonen på Politiskolen og ude i kredsene. Tendensen synes at være, at tonen på Politiskolen er nærmest politisk korrekt, mens den ude i det virkelige liv kan være barsk. Som en af dem siger: "På PG II bliver 2.g'ere lige pludselig til perkere." Under interviewet valgte interviewereren at følge op på dette:

” Interviewer: Hvorfor det? Det er jargonen?

IP/EM: Det er jargonen. Typisk på vagtholdene. (...) Der er også nogle, der kan finde på at gøre det sådan lidt i protest. Jeg skal ikke sidde og sige, der ikke findes racister i dansk politi. Det gør der. Det gør der. (...) Jeg har oplevet kollegaer, der kigger direkte over på mig og siger, at nu skal vi ud og have fat i nogle af de der skide perkere. Så kan man tænke over dét. Men er det en oplevelse, jeg går videre med til min ledelse? Nej.

Interviewer: Hvorfor ikke?

IP/EM: For så er man en stikker. Har man et problem, så går man til kollegaerne.

Spørgsmålet er, om ikke den praksis, der skitseres i ovenstående citat – og hvad der måtte være af omgangsformer af lignende art – kunne give anledning til i politiet at tage en drøftelse af, hvordan man omgås på arbejdspladsen. I lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. har man i § 1, stk. 4, en bestemmelse der siger, at "**chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, alder, handicap eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende**". (Vores fremhævning). Se i øvrigt bilag 3.

Formentlig vil det være hensigtsmæssigt at være opmærksom på chikanebestemmelsen i en række arbejdspladssammenhænge – således

ikke kun inden for politiet – for uanset kulturen på en arbejdsplads påhviler der ledelsen et retligt ansvar.

Siden begrebers betydning er afhængige af historie og kontekst, er det langt fra sikkert, at begrebet 'perker' har den samme klang om 10 år. Måske er det blevet afløst af et andet, måske er andre 'grupper' kommet i søgelyset i stedet? Som det fremgår af lovteksten, er chikanebestemmelsen da heller ikke alene relevant i forhold til etnicitet. I sammenhængen kan det tilføjes, at 'danskervin' helt på linje med 'perker' vil være omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, da også etniske danskere har en etnicitet og en etnisk oprindelse.

Som det fremgår, er det efter chikanebestemmelsen en betingelse, at adfærden er uønsket. Hvorvidt det er tilfældet, afhænger både af 'modtagerens' subjektive vurdering og af en mere objektiv vurdering. I forhold til formuleringen 'uønsket adfærd' fremgår følgende af bemærkningerne til lovforslaget i forbindelse med chikanebestemmelsens indføjelser i forskelsbehandlingsloven i 2004:

"[...] Det er efter bestemmelsen en betingelse, at adfærden har været uønsket. Om en adfærd har været uønsket, beror dels på en subjektiv vurdering af, om den pågældende adfærd har været uønsket af den person, der udsættes for den påståede chikane, dels på en mere objektiv vurdering af den pågældende adfærd. Det indgår i den objektive vurdering, om den person, der udøver krænkelser, indså eller burde indse, at adfærden var uønsket. Som eksempler på forhold, der kan indgå i denne vurdering, kan – foruden den krænkelende persons eget udsagn – nævnes krænkelsernes grovhed, den krænkeltes reaktion, og om der er tale om en gentagen adfærd." (forslag til lov om

ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., Folketingstidende 2003-2004 tillæg A s. 1218-1219).

Nedenfor ser vi et uddrag fra interviewmaterialet, som er et eksempel på, at kollegaer kan tale til hinanden på måder, der virker grove, men hvor der – for de implicerede – ikke er tvivl om, at de har det sjovt:

” IP/EM: Hvis vi nu skal dvæle ved ordet perker. (...) vi har ældre kollegaer, som jeg taler rigtig, rigtig godt med, og der er virkelig humor bag det med et smil og glimt: ”Den perker er vi ikke kommet af med endnu”, kan han sige til mig. Og vi elsker at tale sådan med hinanden. For så siger jeg til ham: ”Der er kun 2-3 år tilbage, så går du på pension, og hvor jeg glæder mig. Så får han den lige tilbage”. Men der kan være andre kollegaer, som ikke kender os, som tænker: ”hvad sker der lige her?” (...) ”Vi skulle have sagt nej den gang til fremmedarbejde”, og jeg siger: ”Vi skulle have sat alderen ned i stedet for op for pension, så var vi fri for dig.” (...) Men folk, der ikke er vant til os, tror, at der er noget galt, når de hører den måde, vi taler til hinanden på. (...) Vi hygger os med det. Det gør vi virkelig. Men jeg har været ude for at folk har rettet henvendelse til os: ”Hvad er det lige der sker? “. ”Det er [xxx], vores tyrkerbetjent. Ham har vi haft i 10 år. Vi er ikke kommet af med ham, hvad skal vi gøre?” – med et smil. Det oplever jeg ikke som racisme ...

Der kan imidlertid ikke være tvivl om, at det ikke i alle sammenhænge er i orden at anvende perkerjargonen kollegaer imellem, hvilket uddragene forud for uddraget ovenfor da også giver et indtryk af. Nogle gange vil grænsen være hårfin for, hvornår noget opfattes som sjovt og måske ligefrem inkluderende, og hvornår noget har den virkning på modtageren, at vedkommende føler sig nedværdiget/krænket.

Det kan heller ikke på forhånd afvises, at der for nogle politibetjente med etnisk minoritetsbaggrund kan være tale om, at de indgår et kompromis med sig selv. Man accepterer at blive kaldt forskellige ting – til gengæld er man en del af fællesskabet.

I mange sammenhænge i politiregi vil det være hensigtsmæssigt, hvis ledelsen er opmærksom på arbejdsklima og jargon – herunder de dele af jargonen, der ikke umiddelbart giver anledning til at være opmærksom, enten fordi ledelsen gennem sin majoritetsoptik ikke ser problemet, eller fordi de anvendte begreber betragtes som 'uskuldigheder' formuleret i en munter tone.

I interviewmaterialet er der eksempler på ledere, der handler. Om ledelsens rolle i forhold til måder, der tales på, udtaler en af interviewpersonerne sig således:

” IP/EM: Jeg fik [et antal] nye medarbejdere, som startede her [specifik dato]. En af de ting, jeg sagde meget klart til dem, var, at: ”ord som perker, ord som kælling eller luder i daglig tale, det gider jeg ikke at høre. Det kan godt være, det er en del af jargonen andre steder i politiet, men det er det bare ikke her. Jeres holdninger og jargon på det plan må I beholde hjemme.” Men det kan jeg jo kun sige, fordi jeg har den stilling, jeg har. Det ville jeg jo ikke have sagt for 10 år siden, da jeg var ny i politiet. (...) [Men i dag er jeg] ikke bleg for at sige, at ord som perker, ord som kælling og luder, gider jeg bare ikke at høre i en vagtstue. Måske er jargonen derude i patruljevognene, men jeg tillader den ikke – og jeg tror heller ikke, at vores stationsledelse tillader den snak i kaffestuen. Hvis man accepterer den jargon, er der meget større risiko for, at den bliver viderebragt på gaden, end hvis man dæmper op for det og siger, at ordet perker, eller ord som



sorte sambo bruger vi bare ikke. Ord som kælling eller luder bruger vi bare ikke. Og det behøver man jo ikke at have en tosproget baggrund for at gøre ... Jo mere man fra ledelsesniveau får tydeliggjort det og informeret det ud til det udfarende personale, at det accepterer man ikke ... Jeg har trukket folk ind på mit kontor: "Med al respekt for dig, jeg kender dig sådan og sådan og sådan, men lige præcis det, du sagde der, det gider jeg ikke at høre. Næste gang, jeg hører det, vil jeg gå videre med det. Giver det mening for dig?" Og det er de jo ikke vant til. "Jamen, det var jo ikke møttet på dig, eller ..." "Dig kender vi jo, og ..." "Nej, men jeg gider bare ikke at høre det."

Som det fremgår af uddraget, forsøger denne leder at sætte en standard ved at være meget tydelig omkring forventningerne til betjentenes sprogbrug og ved faktisk at slå ned på det, når spillereglerne ikke overholdes.

Vi ser desuden af uddraget, at lederen påpeger faren for, at en grov tone **internt** i politiet kan have en afsmittende effekt på betjentenes sprogbrug i det 'eksterne' arbejde: "Hvis man accepterer den jargon, er der meget større risiko for, at den bliver viderebragt på gaden, end hvis man dæmmer op for det og siger, at ordet perker, eller ord som sorte sambo bruger vi bare ikke."

### **ER 'PERKER' VÆRRE END 'JYDE' ELLER 'MORFAR'?**

I politiet er 'perker' selvsagt ikke det eneste, man kan finde på at kalde hinanden eller risikere at blive kaldt af borgerne. Af interviewene fremgår da også, at man skal lægge ører til meget fra borgernes side – særligt, hvis "man bare er lidt anderledes".

**”** IP/EM: Kvindelige kollegaer skal høre på ligeså meget lort. De skal høre på: "Anne Piil" og "Du er for lækker" og "Kan du ikke anholde

mig?"... Det er også belastende for dem at høre på. Og en, der er rødhåret, han skal også høre på et eller andet bæ. Hvis man bare er lidt anderledes, skal man høre på et eller andet. De unge betjente skal også høre på nogle ting om deres alder. "Hva' så, er du lige blevet konfirmeret?" En betjent, der er overvægtig, skal høre for det. En betjent, der er gammel, skal høre for det. "Hvad så morfar, hvad sker der?" De skal nok finde et eller andet at køre på ...

Det korte svar på spørgsmålet: "Er 'perker' værre end 'jyde' eller 'morfar'" er imidlertid ja. Forklaringen er, at der til nogle begreber er knyttet en forståelse, som gør, at begreberne virker nedladende og forhånende på en særlig måde. 'Danskervin' og 'kælling' er eksempler på begreber, der umiddelbart falder i samme kategori som 'perker', mens 'jyde' og 'morfar' rangerer et andet sted på skalaen.

Ved et opslag i Wikipedia fremgår det, at begrebet perker ifølge Dansk Sprognævn ofte bruges: "som et skældsord for en person, der ser ud til at være af mellemøstlig herkomst". Der står endvidere, at udtrykket: "kan sidestilles med det nedsættende nigger, der i USA bruges om folk af afrikansk herkomst". Og at begrebet ifølge "Slangordbogen 1997" muligvis er: "opstået som en sammenblanding af ordene perser og tyrker" (<http://da.wikipedia.org/wiki/Perker>, 28.02.2012).

Med begrebet 'perker' associeres en asymmetrisk magtbalance majoritet og minoritet imellem. Noget tilsvarende gør sig gældende, hvad angår begrebet 'kælling'. Her gælder asymmetrien selvsagt magtbalancen mellem kønnene. I begge tilfælde handler det imidlertid om at placere 'den anden' i en underordnet position gennem anvendelse af en nedsættende talemåde.

Flere steder i interviewmaterialet fremgår det, at betegnelsen 'perker' af (nogle af) de etniske minoritetsbetjente opfattes som noget særligt negativt, fordi det er et slangudtryk for **kriminelle** indvandrere. Hvor udbredt denne lidt snævrere opfattelse af begrebets betydning er i politiet, kan der ikke siges noget om på baggrund af de indsamlede data. Imidlertid synes det at give mening, hvis netop minoritetsbetjente, der definerer begrebet på denne måde, føler sig særlig stødt over at blive tiltalt 'perker' af kollegaerne, da de dermed sættes i bås med kriminelle, dvs. netop den gruppe, politiet har til opgave at håndtere.

Endelig er det værd at bide mærke i, at der for (nogle) personer med etnisk minoritetsbaggrund kan være stor forskel på at betegne sig selv som 'perker' og at blive tiltalt 'perker':

”Visse grupper af unge med anden etnisk baggrund end dansk har i dag taget ordet til sig og betegner sig selv som perkere. Her har ordet en mere neutral betydning. Også disse unge vil dog muligvis opfatte ordet som nedsættende, hvis en uden forstående bruger det.”

(<http://da.wikipedia.org/wiki/Perker>, 28.02.2012).

### **EKSEMPLER PÅ GOD PRAKSIS**

I dette afsnit gengiver vi tre meget forskellige oplevelser. De to stammer fra det interviewmateriale, der er tilvejebragt som led i undersøgelsen, den tredje blev refereret i anden sammenhæng under en samtale med en tidligere ansat i politiet. Fælles for de tre oplevelser er, at interviewpersonen på den ene eller anden vis bliver forulempet/krænket.<sup>27</sup> Fælles for oplevelserne er samtidig, at en kollega, en underviser eller ledelsen handler på en sådan måde i situationen, at den krænkede part kommer derfra med oplevelsen af, at der blev taget hånd om situationen.

### Foran værtshuset

Den første situation udspiller sig foran et værtshus, hvor interviewpersonen (IP) og en kollega er blevet tilkaldt. Et højtråbende ægtepar har fået for meget at drikke, og værtshuset vil ikke have dem inden for. Manden anholdes, og IP skal visitere ham. Mens det står på, kommer ægtefællen over, og IP spørger hende, om hun er sød at gå væk. Hun siger, at hun lige skal have et eller andet, hvorpå IP's kollega henvender sig til hende og siger, at hun skal gå væk, og at de bagefter vil give hende det, hun spørger efter. Kvinden respekterer ikke, hvad betjentene siger, hvorfor IP i en **noget** hårdere tone siger, at nu SKAL hun altså gå væk. Kvinden reagerer med et: "Hold din kæft, din fede perker!"

” IP/EM: Og jeg var sådan lidt: "Ja, det er flot, gå nu væk". (...) Men min kollega, som er ældre og mere erfaren, og som ikke finder sig i hvad som helst, tog altså lige fat i hende: "Nu skal du høre her ..." og råbte "Du er anholdt for fornærmelse af politiet" eller noget i den retning. Jeg må indrømme, at jeg først blev sådan lidt: "Årh, slap nu af, rolig nu". Det sagde jeg jo ikke, men jeg tænkte det. Men så forklarer han mig bagefter, at sådan noget der, dét skal vi slet ikke finde os i, og hvis hun får lov, så begynder alle de andre også. Og der stod jo en masse og kiggede. Og det er jo rigtig nok, vi skal ikke finde os i det. Og det samme gælder, hvis der er nogle af de kriminelle med anden etnisk baggrund, der begynder at kalde de etnisk danske kollegaer noget, så skal jeg jo heller ikke lade det ske – og det gør jeg heller ikke – så skal de skrives ... (...) hvis de råber nogle ting til de danske kollegaer, og jeg står der som en mus og gør ingenting, er det, som om jeg anerkender det. (...) Det var fint han gjorde det ... det er noget, man lærer noget af og tager med sig.<sup>28</sup>

Som det fremgår, er IP overrasket over kollegaens reaktion, men havde kollegaen intet gjort, kunne det have været opfattet som en accept af tilråbene. Derfor er det væsentligt, at kollegaen reagerer. At der var mange tilskuere til episoden, havde – sådan som det fremgår – også noget at sige i sammenhængen. Med anholdelsen markerer kollegaen en grænse – og denne bliver synlig for et stort publikum. Pointen er, at kollegaen ikke lader stå til, men vælger at handle i situationen, hvor borgeren taler nedsættende til IP med henvisning til IP's etnicitet.

### **Løbetøjet**

Den anden situation udspiller sig på Politiskolen nogle år tilbage i tiden. Eleverne skal have udleveret løbetøj, og der skal skrives navn på tøjet. Interviewpersonen er i anden sammenhæng – forud for optagelsen på Politiskolen – blevet kaldt 'reservetyrkeren', fordi matematiklæreren tilbage i folkeskolen gav ham dette tilnavn. Det var fra lærerens side ment som en kompliment – det hentydede til, at interviewpersonen fremstod meget 'dansk'. Navnet havde hængt ved. Da der skal skrives navn på løbetøjet, foreslår interviewpersonen, at der skal stå 'tyrkeren' på hans løbetøj, hvorpå underviseren trækker ham til side:

” IP: Du skal til at tage dig sammen. Du må ikke begynde at lade dig kalde sådan. For så kan vi ikke styre det her. Du er så ung i politiet,” siger han så, ”og der er så mange ældre betjente, som ikke er vant til at arbejde med mørkhårede. Så du skal begynde lige at stramme dig an.”

IP fortsætter:

IP: Efter den samtale følte jeg, at jeg var blevet 10 år ældre. Det var to sætninger, men jeg følte, at jeg var 30 og ikke 21. Det gav bare så meget mening.

Som det fremgår, er der – præcis som i den foregående episode – tale om, at en vågen kollega eller overordnet tager affære i situationen og får markeret en grænse. Mens der i episoden med værtshuset sendes et vigtigt signal til omverdenen, samtidig med at IP oplever kollegial opbakning i en udstrækning, han ikke havde drømt om, udspiller den anden episode sig alene mellem to personer og kendetegnes i det hele taget af lidt mindre dramatik. Ikke desto mindre gør interviewpersonen sig en meget vigtig erfaring, den dag underviseren trækker ham til side. En erfaring, som formentlig har været afgørende for, at vedkommende i dag – mange år efter – går under sit egentlige navn og ikke matematiklærerens 'kælenavn'. Det virker, som om der, i kraft af underviserens reaktion i forhold til navnet på løbetøjjet, indprenter sig en bevidsthed hos interviewpersonen om, at han 1) har krav på først og fremmest at blive opfattet som politibetjent – ikke som en person med tyrkisk oprindelse, og at han 2) selv skal medvirke til at 'håndhæve' dette udgangspunkt.

### **"Her lugter af sæl"**

Den sidste situation udspiller sig også på Politiskolen, men tiden skal skrues en hel del tilbage, da episoden stammer fra 80'erne. Selv om eksemplet er gammelt, har vi valgt at tage det med, fordi måden episoden håndteres på, også er relevant i dag. Personen, der dengang var grønlandsk politiskoleelev på Artillerivej, har gengivet oplevelsen således:

**”** IP: “En dag hang der en seddel på klassens dør, hvor der stod “her lugter af sæl”. Jeg gav sedlen videre til min lærer uden egentlig at vide, hvad konsekvensen ville blive. Min lærer tog det meget alvorligt og afsluttede undervisningen, så vi i klassen kunne tale om at have respekt for hinanden. Jeg blev bedt om at forberede et oplæg om Grønland og grønlandske forhold. Især, hvordan vores uddannelse var opbygget i forhold til den danske uddannelse. Min lærer lagde

vægt på, at jeg som grønlænder ikke var anderledes eller lugtede anderledes end mine danske medaspiranter. Jeg fremlagde mit oplæg i klassen. Et par dage efter blev hele skolen samlet i gymnastiksalen, hvor forholdet blev fremlagt. Ledelsen var hurtig til at signalere, at sådanne sedler og udtalelser var uacceptable. Jeg var imponeret over, hvor alvorligt man tog sådan en sag. Jeg oplevede efterfølgende ikke flere diskriminerende udtalelser fra nogen.”

Som det fremgår, er der her tale om, at ledelsen går ind og bremser, hvad der med nutidens lovgivning på området kunne have ført til en sag om chikane. Og tilsyneladende ganske effektivt, idet personen beretter, at der fra det tidspunkt ikke kom flere diskriminerende udtalelser fra nogen.

Man kan diskutere, om det er hensigtsmæssigt, at læreren beder politieleven forberede et oplæg om Grønland og grønlandske forhold for klassen. På den ene side bidrager det til en afmystificering, på den anden side til at 'etnificere' eleven. Det væsentlige er imidlertid, at læreren tager sagen alvorligt; straks handler på den over for klassen; tager den videre til ledelsen, som samler hele skolen til et møde, hvor det klargøres, hvordan man agerer.

Interessant er det, at der i alle tre sager er tale om, at den krænkede er meget overrasket over reaktionen fra kollegaens/underviserens/ledelsens side. Overraskelsen kan udspringe af, at personerne ikke tidligere har oplevet, at nogen stod op for dem i en lignende situation, hvorfor reaktionen kommer bag på dem. Overraskelsen kunne også tolkes som, at de krænkede ikke selv i tilstrækkelig grad har haft øje for, at noget er galt, hvis man er en "fed perker", en "reservetyrker" eller en, "der lugter af sæl". (Erfaringer med fravær af reaktion fra omverdenens side, kan have medvirket til at understøtte denne forståelse). Endelig kan overraskelsen udspringe af, at de krænkede ikke tidligere har oplevet noget, der gav anledning til en reaktion af den type, som de her erfarer.

## HÅNDTERING AF PROBLEMER KOLLEGAER IMELLEM

Det er fremgået, at kopsånd er et nøgleord. Godt politiarbejde (og overlevelse i bogstaveligste forstand) hviler på en afhængighed af hinanden – og af at have et godt forhold til hinanden. Et forhold, som man selv regulerer inden for gruppen. Det mener i hvert fald nogle af de interviewede.

Men hvad med håndteringen af chikane eller relaterede problemer, som må formodes at være vanskelige for den enkelte at tage op med kollegaerne? Hvordan hænger fællesskab og kopsånd sammen med det?

Hvad stiller man op, når man oplever, at kollegaer – nogle gange mere, andre gange mindre direkte – henvender sig til én på en nedsættende måde? Det fremgår af interviewene, at der er forskellige opfattelser af, hvordan man bør reagere, og hvem man bør inddrage. I det følgende anvises to forskellige veje at gå, som er kommet frem i forbindelse med interviewene. Mens den første interviewperson holder på, at det er et mellemkollegialt anliggende, dvs. noget, der skal løses kollegaer imellem, og at der er gode grunde til, at det må være sådan, peger den anden på, at man skal gå til ledelsen.

**”** Interviewer: Er der slet ikke nogen muligheder for at snakke med professionelle tilknyttet politiet om de her ting? En eller anden man kan læsse af på og sparre lidt med?

IP/EM: Man snakker med sine kollegaer ...

Interviewer: Det undrer mig egentlig, at det kun er kollegaerne ... men det ser du også styrken i, at det kun er kollegaerne? Du har talt om, at I skal fikse det selv?



IP/EM: Vi skal fikse det selv. Om man så sidder med den mest [politisk yderligtgående] kollega, så skal han regne med mig, og jeg skal regne med ham, når vi står derude. (...) Vi skal have respekt for hinanden, om ikke andet for uniformen.

Desuden påpeger interviewpersonen, at selve dét at italesætte problemstillingen vedrørende tiltale- og omgangsform betyder, at tingene problematiseres, hvilket ikke er gavnligt. Det bryder med forestillingen om politiet som en enhed. Derfor skal man selv klare skærene med sine kollegaer. Og derfor skal der ikke være et særligt fokus på problemstillingen, fx i form af en særlig person i tillidsværket:

” IP/EM: Lige så snart man begynder at italesætte noget med anden etnisk baggrund, har man jo også problematiseret det. Hvorfor er det lige, vi skal tage hensyn til det her? Meningen er, at vi skal være ens. (...) Det kolliderer. (...) Hele systemet og tanken og filosofien er, at vi er en enhed. Når vi tager uniformen på, er vi ens og lige meget værd. Og dér kolliderer den. Hvis man begynder at sige, at man vil have en talsmand i tillidsværket, det er et skridt i den forkerte retning. Det er det. I Danmark ... jeg ved godt, at man gør det i alle mulige andre lande ... jeg tror, at det ville være forkert. Det ville ikke passe her at begynde på sådan nogle ting.

Den anden giver udtryk for, at man faktisk **skal** gå til ledelsen og har erfaring med, at det fungerer godt. Hvis begge interviewpersoners oplevelser tages for pålydende, viser det, at der – måske ikke så overraskende – er en vis bredde i forhold til, hvordan man håndterer problemer forskellige steder i politiet.

” IP/EM: Tilbage til det, du siger om, at der er nogle, der finder sig i at blive kaldt perkerbetjent. Og griner med ... Hvis de først gør det i én sammenhæng, og andre hører det, vil de også begynde at kalde dig perkerbetjent. Derfor skal man fra dag 1 sige: ”Hvad mener du med det?”, ”Er det fordi jeg er god til at tale med udlændinge, eller er det, fordi jeg er mørk i det?”

Interviewpersonerne er således enige om, at man ikke skal finde sig i at blive kaldt perkerbetjent, men ikke enige om, hvordan det skal tackles.

Det er imidlertid ikke alle, der får sagt fra. Nogle går hverken til kollegaerne eller til ledelsen.

To gange har der været indkaldt til en dag med rigspolitichefen, hvor alle i politiet med etnisk minoritetsbaggrund har været inviteret med henblik på at drøfte, hvordan man kunne tiltrække flere personer med etnisk minoritetsbaggrund til styrken. På disse møder er det samtidig blevet drøftet, at ikke alle inden for politiet befinder sig lige godt:

” IP/EM: (...) vi skulle være en hel dag ude på et fint hotel, hvor vi skulle sidde og snakke om, hvordan vi fik flere indvandrere ind til politiet. Men det endte med, at vi snakkede om, at der åbenbart er mange indvandrere i politiet, der ikke har det godt, så det endte med ... i stedet for, at vi snakkede om, hvordan får vi nye til, så var det om, hvad for nogle problemer der er i politiet. (...) at nogle føler sig utilfredse, og at der er en jargon ... og ditten og datten...” (...).

Interviewer: Hvad var konklusionen på det, kan du huske det?

IP/EM: Der var vist ingen konklusion. Vi skulle jo sammen den dag finde ud af, hvordan vi får lokket flere indvandrere til politiet. (...) Men det endte med ... der var nogle folk – indvandrere ude i kredsene – de havde nogle ting ... altså, de siger, der skal være ordnede forhold for indvandrerne, før vi kan begynde at lokke nye til ...

Under interviewet spørger interviewerens, om IP tror, at dét, at ikke alle befinder sig lige godt, kan have betydning for, at der ikke er flere med etnisk minoritetsbaggrund, der søger ind til politiet, hvortil IP svarer, at: "det er jo ikke noget som folk, de går ud med ..." Her er vi altså tilbage ved problematikken, at ikke alle får sagt fra eller fortæller om det, hvis de oplever problemer internt.

Flere steder i interviewmaterialet påpeges det, at særligt dem, hvis uddannelse ikke er afsluttet, kan have en tendens til at udskyde at rejse problemet. Forklaringen er, at de er i en klemme, så længe de er elever:

**”** IP/EM: "Jeg skal bare lige bide i det sure æble, og så skal jeg være fastansat, og så kan de få tilbage igen". Men det er fuldstændig forkert at have det på den måde. Især de unge kan godt have det på den måde: "Nu skal jeg ikke dumme mig, og nu skal jeg bare tåle mere og mere og mere, og når jeg så er blevet fastansat, kan jeg begynde at give tilbage og gå videre med det", men det er jo ikke rigtigt. Det er ikke en rigtig måde at have det på eller tackle det på.

Ifølge IP er løsningen helt klart at gå videre med det. Til tillidsrepræsentanten eller direkte til ledelsen:

” IP/EM: Vi har en forening. Vi har en fantastisk forening. Gå til din tillidsmand. Gå hen til din leder. 9 ud af 10 ledere ...10 ud af 10 ledere ville gøre noget ved det. Ellers er han ikke sin opgave voksen. Gå til din leder og sig, at sådan og sådan, og at det vil du ikke have, det vil du ikke kaldes. Så vil lederen til næste stormøde eller næste holdmøde sige, at ”I dag er det sidste dag, hvor vi kalder vores kollega med anden etnisk baggrund 'perkerbetjent'”.

### OPSAMLING

Det fremgår af kapitlet, at jargonen og humoren i politiet er bramfri. Ifølge interviewpersonerne er det en forudsætning for, at man kan fungere i jobbet. Den direkte tilgang til tingene betyder, at de ubehagelige oplevelser, der følger af arbejdet som politibetjent, ikke hober sig op. Humoren medvirker til at bringe en distance – eller et filter – ind mellem betjentene og de oplevelser, de kommer i berøring med.

Den bramfri tone bevirker imidlertid, at der internt anvendes begreber og måder at tale til hinanden på, som er unødvendige og i visse tilfælde kan tangere chikane i retlig forstand. Det er indtrykket, at en uopmærksomhed i forhold til begrebers betydning og effekten af måden, der tales på – snarere end ond vilje – i de fleste tilfælde ligger bag.

Når udtryk som 'perker' og 'perkerbetjent' anvendes om kollegaer, sker det, fordi det er blevet en del af den interne jargon. I hvert fald efterlader interviewmaterialet den opfattelse, at talemåden langt fra altid skyldes et misforhold kollegaer imellem. Minoritetsbetjenten vil derfor hurtigt kunne opfattes som én, der er sart, eller én, der gør tingene værre, end de er, hvis vedkommende vælger at sige fra over for det. Således accepteres talemåden måske af de etniske minoritetsbetjente, og kollegaerne tror, at alt er i orden.

Men er det i orden? Har minoritetsbetjentene reelt et valg? Måske er det mere problematisk, end det umiddelbart syner?

Vigtigt er det, at ledere i politiet tager jargonen alvorligt og tør sætte nogle grænser for, hvad man siger til hinanden/hvilket sprog der anvendes til mønstring, i vagtstuen mv. Ifølge lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. er det ledelsens ansvar at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Ledelsen har således pligt til at handle, hvis det erfarer, at sprogbrugen blandt betjentene har den virkning, at nogle af de ansatte føler sig nedværdiget/krænket.

Det er derfor væsentligt, at ledelsen ved, hvad der foregår. At gå til ledelsen med sine oplevelser ser imidlertid ud til at være nemmere sagt end gjort. For man risikerer, at forholdet til kollegaerne sættes på prøve, og i politiet skal man være der for hinanden, når det virkelig brænder på. I den henseende adskiller dét at være ansat i politiet sig formentlig fra dét at være ansat på de fleste andre arbejdspladser. Tilliden til, at den anden er der, må der ikke kunne rejses tvivl om, for så kan betjentene ikke løse deres opgaver i situationer, hvor de udsætter sig selv for fare og er afhængige af, at kollegaen kommer til undsætning.

Modsat kan man ikke have et politi, hvor det ikke er muligt at sige fra over for tiltale- eller omgangsformer, som udfordrer chikanebestemmelsen, fordi man er underlagt denne særlige afhængighed af hinanden. Befordrende for et godt og respektfuldt samarbejde er det vel næppe heller?

Det fremhæves i kapitlet, at politiledelsen på alle niveauer bør være opmærksom på arbejdsklima og jargon. Også på de dele af jargonen, der ikke umiddelbart giver anledning til at være opmærksom, fordi de anvendte

begreber betragtes som 'uskyldigheder' formuleret i en munter tone, eller fordi lederen gennem sin majoritetsoptik ikke ser problemet.

I kapitlet beskrives også eksempler på, hvordan politiets egne folk har handlet eksemplarisk i situationer, hvor en betjent med etnisk minoritetsbaggrund er blevet forulempet/krænket på grund af sin etniske oprindelse. Med eksemplerne vises således, hvordan hhv. en kollega, en underviser eller ledelsen har grebet en prekær situation an, og hvordan det har ført til, at den forulempede er kommet derfra med oplevelsen af, at der i forhold til borgere eller kollegaer blev markeret en vigtig grænse.

Kapitlet sandsynliggør, at 'værdierne' omkring humoren i politiet er bestemt af den etnisk danske majoritet. Ikke så underligt, kan man sige, da repræsentationen af personer med etnisk minoritetsbaggrund i politiet er forholdsvis ny. Imidlertid er værdierne omkring humoren ikke uvæsentlige, da de bidrager til at opretholde en etnisk dansk (maskulinitets-)norm, som i vid udstrækning er definerende for fællesskabet. **Vil** man politiet, vil man også det stærke sammenhold. I politiet går man ikke solo. Følelsen af overensstemmelse mellem egne værdier og fællesskabets, bliver et spørgsmål om evnen til at tilpasse sig den eksisterende kultur.

## KAPITEL 3

# ETNISK MANGFOLDIGHED I POLITIET – FLERE OVERVEJELSER FRA DATAMATERIALET

Som det er fremgik af kapitlet 'Jargonen og humoren i politiet', synes der i politiet at være vigtige forhold at tage fat på i relation til den interne jargon – herunder anvendelsen af begreber som 'perker' og 'perkerbetjent'. Set fra et ligebehandlingsperspektiv er det i sig selv problematisk, at jargonen (nogle steder) i politiet har frit løb i den udstrækning, det ser ud til at være tilfældet. Og såfremt det er et mål for politiet i disse år at tiltrække og fastholde dygtige aspiranter med etnisk minoritetsbaggrund, er det blot endnu en grund til at give jargonen et eftersyn.

Det forekommer sandsynligt, at det interne miljø i politiet bevirker, at ikke alle med etnisk minoritetsbaggrund føler, at der er 'plads' til dem. På den baggrund risikeres det, at dem, der allerede er der, bliver vanskeligere at fastholde, og at andre – forlods – fravælger politiet som en mulig vej at gå.

I de foregående kapitler har vi behandlet: 1) hvilke muligheder og hvilke udfordringer der, set fra interviewpersonernes perspektiv, knytter sig til **selv**

at være eller dét at have politibetjente med etnisk minoritetsbaggrund i politistyrken, og 2) jargonen og humoren internt i politiet.

Dette kapitel behandler nogle af de overvejelser, der er kommet til udtryk under interviewene i forhold til, hvordan der opnås en politistyrke, hvor flere med etnisk minoritetsbaggrund er repræsenteret.

Et gennemgående træk ved overvejelserne synes at være, at der ikke må slækkes på kravene/gives køb på principperne for, hvad en politibetjent skal kunne i bestræbelserne på at nærme sig en målsætning om et mere mangfoldigt politi. "Det må ikke være en kvalifikation i sig selv at have etnisk minoritetsbaggrund", som nogle af interviewpersonerne udtrykker det. Dette er der bred enighed om blandt de interviewede.

### **'SPOTTE' OG MOTIVERE**

Som det fremgår af nedenstående uddrag, peger interviewpersonen på, at man bør anvende en strategi, hvor man 'spotter' oplagte kandidater og derfra lægge nogle kræfter i at motivere dem. Således peger interviewpersonen på en strategi, der allerede i en hvis udstrækning anvendes.

**”** Interviewer: Hvad skal man gøre for at få flere ind? Nu har vi snakket om, at etniske minoriteter ikke bare skal ind, fordi man skal nå en eller anden kvote ... har du gjort dig nogle tanker om det?

IP/EM: Det er de rigtige mennesker, man skal have fat i, og der konkurrerer man med en masse andre uddannelser. (...) Jeg tror, man skal ud og sige – og det tror jeg også, man er begyndt på, eller det ved jeg, man er – man skal ud og sige: "ham her!" eller "hende her!" er et godt bud på en politibetjent. Kan vi motivere vedkommende til at



gøre det? For det må ikke være en kvalifikation i sig selv at have anden etnisk baggrund. Det kan det godt være lidt nu ... det kan man godt fornemme, at det kan være. Jeg har prøvet, at være med til de der hvervemøder ... og det er vældig fint, og man ser også mange unge, mange fornuftige unge med anden etnisk baggrund, som vil det her. (...) Men det må ikke være dét, det drejer sig om. Den der kvote der ... jeg ved, man har en målsætning om ... jeg tror, jeg læste et sted, at nu vil man have endnu flere ind ... Man kan jo ikke bare støve tilfældige mennesker op. (...)

IP/EM: Det er vigtigt for mig at understrege, at man ikke bare kan skubbe den her udvikling ... uanset hvor bekvemt det måtte være. Man kan være med til at støtte op omkring de mennesker, der søger, men for guds skyld, man skal ikke slække på kravene over for etniske minoritetsansøgere. Folk skal gøre det godt og have de ting, der skal til. Hvis ikke, er det ikke den vej, de skal gå.

### **DET VANSKELIGE SKAL ITALESÆTTES**

Ifølge flere interviewpersoner er det vigtigt at erkende – og i højere grad italesætte – at der er sider ved at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund, som er problematiske, og som skal tackles.

” IP/EM: Man må også se i øjnene, at det er svært at være indvandrerbetjent, mørk betjent, det er det. Man har sit eget bagland, man skal holde styr på. Man skal lægge ører til en masse lort fra sine egne. Det er faktisk ret utaknemmeligt på rigtig mange punkter.

Interviewer: Altså fra sin familie, eller venner ...?

IP/EM: Nej, nu tænkte jeg på ... mennesker du møder på gaden ... de kriminelle, alle skiderikkerne, bandemedlemmerne, når man har fat i dem ... høre på deres lort. Jeg ved godt, man siger, at det preller af. De snakker til uniformen, de snakker ikke til dig. Men vi tager lidt af det lort med os hver gang. Hver gang tager vi lidt med os. Høre på deres "forræder", "stikker", "bounty" ... Jeg har skullet høre på rigtig meget pis. (...)

IP/EM: Kollegaerne kan godt se, det går én på. De bliver jo også lige pludselig fedtet ind i et eller andet. Hvad fanden foregår der ... Man er sgu lidt udsat. Nu efter jeg er startet, forstår jeg dem, der har sagt til mig, at det virkelig er svært at være mørk og muslim og betjent. Jeg kunne ikke lige se, hvorfor det skulle være svært, før jeg stod i det ... men nu kan jeg godt se de der dilemmaer. Ikke i en sådan grad at jeg tænker på, om det er noget for mig, det er det, bestemt. De positive arbejdsopgaver, spændingen ved jobbet opvejer det, men når det så er der, fylder det utrolig meget. Men det kommer nok an på, hvem man er som menneske. Nogle er bedre til at børste ting af sig og sige, at det var en eller anden idiot ... Så er der andre, der tager det med sig. Man skal sgu være robust, hvis man vil den her vej.

At minoritetsbetjentene kan have det skidt med at blive kaldt forræder, kommer til udtryk i flere af interviewene. Således også i følgende samtale:

” IP/EM: ”'Forræder'! Hvorfor anholder du mig?“. ”Hvorfor skal jeg ikke anholde dig, det er dig, der har begået kriminalitet? (...) Jeg gør jo bare mit arbejde“. ”Du kan jo ikke anholde en med din egen ... med anden etnisk baggrund, når du selv er det“. ”Jamen, hvis vi nu boede i Libanon eller Tyrkiet, skulle jeg så ikke anholde dig? Skal politiet i

Libanon ikke anholde kriminelle?” ”Men nu skal vi jo holde sammen, vi bor jo i Danmark.” (...) Og så bliver der råbt en masse ukvemsord både på tyrkisk og arabisk, fordi de ved, at jeg forstår det. Der har jeg bare lært at sige, lad ham bare sige det. Det er alligevel mig, der vinder i sidste ende. (...) Det kan godt være, at jeg ikke vinder lige nu, fordi han sviner mig til, men så vinder jeg i morgen. Og den er svær at sluge for rigtig, rigtig mange – det med at blive kaldt ’forræder’. For så kan man godt tænke: ”Jamen det er også [[xxx]]<sup>29</sup> (...) Når man så kommer hjem, kan man have det skidt med det. Især hvis man bor i det samme område, som man arbejder. Det siger jeg altid, det skal man ikke. Man skal ikke arbejde i det område, hvor man bor. (...) Nogle gange skal man bare være rigtig god til at lukke af. (...) Du får ikke noget ud af at tage diskussionen op på det tidspunkt. Han provokerer dig [[xxx]]<sup>30</sup>. Så der er udfordringer ved at være betjent med etnisk minoritetsbaggrund, det er der, når jeg tænker over det, men det glemmer jeg meget hurtigt, for der er så meget positivt ved politiarbejdet.

### **EN NEUTRAL LINJE**

Når politiet er ude ved borgerne, påhviler der de etnisk danske kollegaer en vigtig opgave i form af at have fuldstændig kontrol over sprogbrugen – herunder anvendelsen af udtryk som ’perker’ eller andre nedsættende referencer til etnicitet. I modsat fald risikeres det, at minoritetsbetjentenes autoritet sættes på prøve. I en anden undersøgelse kommenteres dette således:

”(...) det er vigtigt for betjentene at de, når de er ude i befolkningen, holder en neutral linje over for hinanden og over for borgerne. På den måde fremstår de som en homogen størrelse, uden

indre konflikter og uoverensstemmelser, og derved bevarer de også autoriteten. (...) de etnisk danske kollegaer risikerer at devaluere deres minoritetskollegaers autoritet, hvis de ikke er opmærksomme på, hvordan nedgørende referencer til etnicitet kan bringe minoritetskollegaerne i en loyalitetskonflikt. [Denne] loyalitetskonflikt [benytter] visse unge med minoritetsbaggrund (...) sig af, i den magtkamp de har kørende med politiet. Spørgsmålet om hvor minoritetsbetjentenes loyalitet ligger, bliver på den måde et muligt angrebepunkt på deres autoritet." (Abilon, Fløe, Jørgensen og Vangstrup 2010:44).

Med afsæt i citaterne fra afsnittet 'Det vanskelige skal italesættes' ovenfor lader det til, at der for politiet kunne være en opgave i at sætte (flere) ord på og finde (mere) offensive måder at forholde sig til de sider ved polititilværelsen, som betjentene med etnisk minoritetsbaggrund oplever som særligt udfordrende. En større åbenhed omkring – og anerkendelse af – de problemstillinger, arbejdet i politiet synes at afføde for ansatte med etnisk minoritetsbaggrund, ville i højere grad ruste betjentene til den kontakt med borgerne, der ser ud til at være virkelighed.

Det samlede interviewmateriale efterlader et indtryk af en (ny) generation af politifolk, der – uanset etnicitet – ikke er bange for at vedkende sig, at ting kan gøre ondt, og at makabre oplevelser skal bearbejdes (som minimum italesættes). Et sådant udgangspunkt giver gode rammer for at tage fat i problemstillinger forbundet med politiarbejde på en mere direkte måde, end der måske hidtil har været tradition for.

## ETNISKE MINORITETSBETJENTE PÅ CENTRALE OG SYNLIGE POSTER

De seneste 10 år har fokus været rettet mod at tiltrække flere med etnisk minoritetsbaggrund til politiet. Der er sat ind i forhold til dette på mange leder og kanter. Ifølge en af interviewpersonerne er spørgsmålet imidlertid, om det alene er i forhold til rekruttering (og fastholdelse), at opmærksomheden skal rettes, dvs. i forhold til kvantiteten. Måske skal indsatsen suppleres med et fokus på, at det har betydning, **hvor** minoritetsbetjentene er placeret i organisationen. Interviewpersonen fremhæver således det forhold, at placeringen i organisationen er vigtig:

” IP/EM: For 10 år siden fokuserede politiet rigtig meget på at få unge med tosproget baggrund eller etnisk minoritetsbaggrund ... der er mange navne for det ... ind i organisationen for at afspejle det danske samfund og for at fremvise tal på politisk niveau og vise, at politiet gør en aktiv indsats på mangfoldighedsområdet. Her 10 år efter, altså på nuværende tidspunkt, der er det min tese, at det nytter ikke udelukkende at se på rekruttering, dvs. på kvantiteten. Man må også se på dem, vi har i øjeblikket. Vi har immervæk lige godt under 100 med tosproget baggrund ud af en arbejdsstyrke på en 11-12.000. Det er ikke særligt mange ... men at se på, hvor er de her folk placeret i organisationen. Forsøge at få dem placeret forskellige steder i organisationen. Både på ledelsesniveau og specialistaniveau ... Sådan en bred vifte af stillinger ... Den slags har også en betydning for folks indtryk af, hvor godt et mangfoldighedsfokus vi har i politiet.

Interviewer: Absolut.

IP/EM: Eksempel: Kan du forestille dig en efterforskningsleder i en stor drabssag, fx amagermandssagen. Vi har jo efterforskningsledere i dag i København med tosproget baggrund, som er på første ledelsesniveau, som godt kunne have udtalt sig i denne her sag. Det jeg mener, det er ... Forestil dig, hvilken effekt det ville give i den danske befolkning lige pludselig at se en tosproget kollega udtale sig på politiets vegne. Så når vi altså rigtig, rigtig langt. Og ikke kun den menige danske befolkning, altså ikke kun her og fru Danmark, men også Muhammed og Hassan og fru Ali derhjemme ville tænke: "Hør her, dansk politi er ikke kun for hvide mennesker", lidt firkantet sagt, "men også for vores søn eller vores datter". Så det med at få placeret profilerne forskellige steder, altså det at have en lidt strategisk indgangsvinkel til det, ville have en enorm effekt.

Ifølge denne interviewperson ville placeringen af politibetjente med etnisk minoritetsbaggrund på centrale og synlige poster – dvs. på lederniveau, som talsmænd eller lignende – medvirke til at tegne et billede i befolkningen af politiet som et sted, hvor der faktisk er plads til personer med etnisk minoritetsbaggrund (og tilmed mulighed for en karriere, hvis ellers man er dygtig og har kvalifikationerne på plads). Det ligger i tankegangen, at det at se politifolk med etnisk minoritetsbaggrund i vigtige stillinger ville have den effekt, at flere unge med etnisk minoritetsbaggrund (og deres forældre) ville overveje muligheden af at gå politivejen. Pludselig ser man sig selv som en (eller sine børn som nogle), der i princippet kunne være ved politiet.

I dokumentet "The recruitment and retention of police officers from minority communities" udarbejdet af European Platform for Policing and Human Rights går et af forslagene<sup>31</sup> da også på i højere grad at være opmærksom på, at alle egnede, uanset om de er kvinder eller har etnisk minoritetsbaggrund

– eller på anden vis tilhører en minoritetsgruppe i politiet – skal have de samme muligheder for at gøre karriere inden for politiet.

I citatet ovenfor peger interviewpersonens formulering i retning af, at man – for at fremme mangfoldigheden i politiet – bør være særligt opmærksom på, om der blandt politibetjente med etnisk minoritetsbaggrund er oplagte kandidater til specialist- eller lederposter. I anbefalingerne fra European Platform for Policing and Human Rights 'nøjes' man med at fremhæve vigtigheden af, at karriereveje i politiet skal være åbne for alle med de rette kvalifikationer uanset personens gruppetilhørsforhold. Spørgsmålet er, om der i praksis er forskel på de to tilgange.<sup>32</sup>

## **OPSAMLING**

Kapitlet gennemgår en række af de overvejelser og konkrete forslag, interviewpersonerne har givet udtryk for i forhold til at opnå en politistyrke kendetegnet ved større etnisk mangfoldighed.

At der ikke må slækkes på kravene til fordel for at opnå et mere mangfoldigt politi, er et gennemgående træk ved overvejelserne. Således må etnicitet, ifølge interviewpersonerne, ikke i sig selv være en kvalifikation. Derimod foreslår flere, at indsatsen med at 'spotte' og motivere oplagte kandidater kan intensiveres.

Endvidere opfordrer flere af interviewpersonerne til, at man i politiet i højere grad, end det er tilfældet i dag, erkender og italesætter, at der er sider ved at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund, som er problematiske, og som skal tackles. Således efterlyser flere af de interviewede en større åbenhed i forhold til dette. Der bør udvises større villighed til at gå ind i problemstillinger relateret til etnicitet, så politiet bliver kendt som et sted, der

vedkender sig, at der **kan** følge dårlige oplevelser med at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund, men at man er der, er klar til at lytte og i øvrigt til at opsamle erfaringerne for på den baggrund at være i stand til at klæde betjentene på bedst muligt.

Kapitlet viser vigtigheden af, at de etnisk danske kollegaer er ekstremt opmærksomme på ikke at anvende nedsættende referencer til etnicitet ude i marken, dvs. ude blandt borgerne. I modsat fald er der risiko for, at den etniske minoritetsbetjents autoritet over for borgerne udfordres. Således fremgår det af kapitlet, at det er vigtigt at holde en neutral linje og fremstå som en enhed.

Kapitlet fermhæver afslutningsvis, at et vigtigt element i at opnå en mere mangfoldig politistyrke er at sikre, at også etniske minoritetsbetjente er repræsenteret på centrale og synlige poster inden for politiet. Tanken er, at etnisk mangfoldighed på centrale og synlige poster vil medføre, at befolkningen begynder at opfatte politiet som et sted, der ikke alene er defineret af etniske danskere, men et sted, som også 'jeg' som etnisk minoritet – eller min søn eller datter – i princippet kunne repræsentere.

For at opnå en politistyrke kendetegnet ved større etnisk mangfoldighed bør der, ifølge denne tankegang, ikke alene satses på etnisk mangfoldighed ved rekrutteringen, men på alle niveauer.

Fra et ligebehandlingsperspektiv vil det gælde, at opmærksomheden altid skal være rettet mod, at kompetente betjente med etnisk minoritetsbaggrund på lige fod med deres etnisk danske kollegaer indgår som relevante kandidater, når interessante positioner er i spil. Uanset om der i en given periode arbejdes med en målsætning om øget etnisk mangfoldighed inden for politiet eller ej.



# ANBEFALINGER

Formålet med denne rapport har været at se på politiet som arbejdsplads fra et ligebehandlingsperspektiv. Med fokus på kulturen i politiet viser rapporten, at omgangsform og rutiner kan have betydning for ligebehandlingen af de ansatte. Interne talemåder og håndteringen eller manglende håndtering af udfordringer, der særligt knytter sig til at være etnisk minoritetsbetjent, er identificeret som centrale problematikker.

I denne tredje del har vi formuleret en række anbefalinger, hvis efterlevelse kan medvirke til at styrke fokus på og målrette indsatsen for at skabe en mere mangfoldig og inkluderende arbejdspladskultur i politiet.

Af rapportens analyser fremgår bl.a., at en **uopmærksomhed** – snarere end ond vilje – blandt medarbejdere og ledere i forhold til betydning og effekt af måder, der tales på, kan forklare politiets interne jargon. Resultatet er imidlertid, at kollegaer med etnisk minoritetsbaggrund kan føle sig nedgjort eller føle, at de sættes i et ubehageligt dilemma.

Endvidere peger analyserne på, at der i politiet ikke altid er blik for, at arbejdslivets 'prøvelser' i nogen grad er betinget af medarbejdernes etnicitet, og at dette kalder på en særlig indsats.

Hvis forhold på arbejdspladsen eller i jobbet har en særlig negativ effekt på bestemte medarbejdere **på grund af** deres etniske oprindelse, må der – med henblik på at sikre at alle behandles lige – være fokus herpå.

Noget tilsvarende gør sig gældende, hvis medarbejdere **på grund af** et af de øvrige beskyttede kriterier<sup>33</sup> i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. eller **på grund af køn**<sup>34</sup> erfarer, at forhold i arbejdslivet har særlige negative effekter for dem.

At sikre alle ligebehandling vil sige, at alle uanset etnisk oprindelse (og uanset køn etc.) både formelt og reelt har lige muligheder for at agere i politijobbet.

## **ANBEFALINGER VEDRØRENDE POLITIET SOM ARBEJDSPLADS SET FRA ET LIGEBEHANDLINGSPERSPEKTIV**

### **1. IMR anbefaler, at politiet iværksætter en række tiltag med henblik på at forebygge, at interne talemåder/intern jargon har en nedgørende/krænkende virkning på kollegaer med etnisk minoritetsbaggrund.**

Øget opmærksomhed på den interne jargon skal medvirke til at sikre ligebehandling af alle ansatte i politiet uanset race eller etnisk oprindelse samt at forebygge sager om chikane, jf. lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. § 1, stk. 4.

Det fremgår af rapportens analyser, at jargonen og humoren i politiet er bramfri. Ifølge interviewpersonerne, er det en forudsætning for, at man kan fungere i jobbet. Den direkte tilgang til tingene betyder, at de ubehagelige oplevelser, der følger af arbejdet som politibetjent, ikke hober sig op. Humoren medvirker til at bringe en distance – eller et filter – ind mellem betjentene og de oplevelser, de kommer i berøring med.

Den bramfri tone bevirker imidlertid, at der internt anvendes begreber og måder at tale til hinanden på, som er unødvendige og i visse tilfælde kan tangere chikane i retlig forstand. Det er indtrykket, at en uopmærksomhed – snarere end ond vilje – i forhold til begrebers betydning og effekten af måden, der tales på, i de fleste tilfælde ligger bag.

Når udtryk som 'perker' og 'perkerbetjent' anvendes om kollegaer, sker det, fordi det er blevet en del af den interne jargon. I hvert fald efterlader interviewmaterialet den opfattelse, at talemåden langt fra altid skyldes et misforhold kollegaer imellem.

## **2. IMR anbefaler, at undervisning i ligebehandling, herunder chikanebestemmelsen, gøres til en del af lederuddannelsen, så alle ledere kender det ansvar, der følger af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.**

**IMR anbefaler endvidere, at der udarbejdes og kommunikeres klare og enkle retningslinjer til alle politikredse, hvoraf det fremgår, hvad der forventes af ledere i forhold til at sikre et chikanefrit miljø.**

Vigtigt er det, at ledere i politiet tager jargonen alvorligt og tør sætte nogle grænser for, hvad man siger til hinanden/hvilket sprog der anvendes til mønstring, i vagtstuen mv. Ifølge lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. er det ledelsens ansvar at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Ledelsen har således pligt til at handle, hvis den erfarer, at sprogbrugen blandt betjentene har den virkning, at nogle af de ansatte føler sig nedværdiget/krænket.

Det er derfor væsentligt, at ledelsen ved, hvad der foregår. At gå til ledelsen med sine oplevelser ser imidlertid ud til at være nemmere sagt end gjort. For man risikerer, at forholdet til kollegaerne sættes på prøve, og i politiet skal man være der for hinanden, når det virkelig brænder på. I den henseende adskiller dét at være ansat i politiet sig formentlig fra dét at være ansat på de fleste andre arbejdspladser. Tilliden til, at den anden er der, må der ikke kunne rejses tvivl om, for så kan betjentene ikke løse deres opgaver i situationer, hvor de udsætter sig selv for fare og er afhængige af, at kollegaen kommer til undsætning.

Modsat kan man ikke have et politi, hvor det ikke er muligt at sige fra over for tiltale- eller omgangsformer, som udfordrer chikanebestemmelsen, fordi man er underlagt denne særlige afhængighed af hinanden.


**3. IMR anbefaler, at det fra politiets side synliggøres, at man er opmærksom på de særlige udfordringer af såvel intern som ekstern karakter, der knytter sig til at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund, herunder at man er parat til at tage hånd om det.**

**IMR anbefaler endvidere, at alle ledere i politiet tilegner sig viden om feltet samt om måder, hvorpå de særlige udfordringer bedst håndteres. Endelig anbefaler IMR, at der i politiets lederevaluering fremover indgår en måling af, i hvilken udstrækning lederne investerer opmærksomhed i at sikre lige muligheder for alle medarbejdere i politiet uanset etnisk oprindelse.**


De påvirkninger politibetjente udsættes for, kan være betinget af deres etniske oprindelse. Der kan således være et særligt behov for vejledning i, hvordan tilråb og eventuelle konflikter relateret til – deres egen eller deres kollegaers – etniske oprindelse tackles bedst muligt i situationen. Og bedst muligt efterbehandles.

Blandt interviewpersonerne er opfordringen, at de problematiske sider ved at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund i højere grad italesættes. Således efterlyser flere en større åbenhed omkring de problemstillinger, arbejdet i politiet synes at afføde for disse betjente.

Interviewmaterialet efterlader et indtryk af en (ny) generation af politifolk, der – uanset etnicitet – ikke er bange for at vedkende sig, at ting kan gøre ondt, og at voldsomme oplevelser skal bearbejdes (som minimum italesættes). Et sådant udgangspunkt giver gode rammer for at tage fat i problemstillinger forbundet med politiarbejde på en mere direkte måde, end der måske hidtil har været tradition for.



**4. IMR anbefaler, at medarbejderne på de enkelte stationer vælger en kollega, der har til opgave at være særligt opmærksom på interne problemstillinger afledt af forskelle, hvad angår etnicitet, køn etc., medarbejdere imellem eller medarbejdere og ledere imellem.**



Her tænkes en person – som alle medarbejdere kan henvende sig til – som gradvist vil danne sig et overblik over, hvor der måtte være behov for at 'sætte ind'. Personen ville også kunne rådgive ledelsen, men medarbejderne skal kunne føle sig trygge ved, at al kommunikation er fortrolig. IMR anbefaler, at opgaven får et selvstændigt fokus, og at det – bl.a. derfor – ikke er tillidsrepræsentanter, der vælges til at varetage denne opgave.

Vi har fået oplyst, at man i politiet allerede opererer med en kollegastøtte-ordning, hvis formål er at "sikre kollegial støtte og vejledning til medarbejdere i forbindelse med belastende situationer i arbejdslivet".<sup>35</sup> Det kan overvejes om denne ordning kan udvides, så kollega-støtte personer (ks-personer) i etablerede, velfungerende ordninger kan få til opgave også at udvise opmærksomhed i forhold til interne problemstillinger afledt af forskelle medarbejdere imellem eller medarbejdere og ledere imellem. Således vil anbefaling nummer 4 på nogle stationer kunne implementeres som en udbygning til en allerede eksisterende ordning.

**5. IMR anbefaler, at politiet supplerer sit fokus på mangfoldig rekruttering med et styrket fokus på at sikre ligebehandling af alle i forhold til forfremmelse – herunder til besættelse af centrale og synlige poster i politiet, fx chefter og poster som talsmænd etc.**

Ligebehandling indebærer, at alle med de rette kvalifikationer uanset etnisk oprindelse indgår som relevante kandidater, når interessante positioner er i spil.

IMR anbefaler derfor, at der i politiet udarbejdes en strategi for at undgå, at vanetænkning eller andre uformelle barrierer står i vejen for forfremmelse af medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund til centrale og synlige poster.

Hidtil har fokus primært været rettet mod at tiltrække flere med etnisk minoritetsbaggrund til politiet. Rapporten rejser spørgsmålet om, hvorvidt det alene er i forhold til rekruttering (og fastholdelse), at opmærksomheden skal rettes. En mangfoldighedsindsats kunne oplagt suppleres med et fokus på, at det ikke er uden betydning, hvor minoritetsbetjentene er placeret i organisationen.

At se politifolk med etnisk minoritetsbaggrund udtale sig på politiets vegne ville medvirke til at tegne et billede af politiet som et sted, der ikke alene er defineret af etniske danskere. Effekten ville formentlig være, at flere etniske minoritetsunge ville overveje muligheden af at gå politivejen.

Mens anbefaling 1 – 5 vedrører politiet som arbejdsplads set fra et ligebehandlingsperspektiv, retter anbefaling 6 og 7 sig mod den skriftlige optagelsesprøve.

### **ANBEFALINGER VEDRØRENDE DEN SKRIFTLIGE OPTAGELSESPRØVE**

Der er formuleret to anbefalinger rettet mod optagelsesprøverne til politiuddannelsen, nærmere bestemt den skriftlige optagelsesprøve. Baggrunden er, at det i Rigspolitiets Rekruttering er opfattelsen, at ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund tegner sig for en større andel af afslagene efter den skriftlige prøve end ansøgere med etnisk dansk.


Som allerede nævnt er en umiddelbar forklaring, at niveauet blandt ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund er ringere, hvad angår de kompetencer, der efterspørges ved den skriftlige prøve, mens en anden forklaring kan være, at prøven er udformet og afvikles på en måde, som gør den vanskeligere at gennemføre for ansøgere, der ikke har dansk som deres førstesprog.

**6. IMR anbefaler, at der iværksættes en indholdsmæssig analyse af den skriftlige optagelsesprøve med henblik på at afklare, om prøvernes udformning gør dem vanskeligere at gennemføre for ansøgere, der ikke har dansk som deres førstesprog.**


I en undersøgelse af optagelseskravene til Journalisthøjskolen<sup>36</sup> gives der en række bud på, hvilke barrierer der kan modvirke etnisk ligebehandling, når det handler om opgaveformulering og krav. Denne undersøgelse anbefaler, at man ved udformningen af prøver skal være opmærksom på, hvilken sproglig beherskelse de anvendte opgaveformuleringer forudsætter. Også manglende eksplicitering af opgaven, brug af udtryk som rummer indforståethed eller ironi kan udgøre et problem. Endelig kan anvendelse af historiske begivenheder, som er bredt kendt i en dansk samfundsbeskrivelse, men ikke nødvendigvis i en udenlandsk, betyde, at ansøgerne stilles meget forskelligt i forhold til deres muligheder for at besvare opgaven tilfredsstillende.

Om der kan være tale om denne type af barrierer i forbindelse med optagelsesprøverne til Politiskolen, synes relevant at undersøge.





**7. IMR anbefaler, at optagelsesprøverne til politiuddannelsen fremover afvikles elektronisk, så det bliver muligt for ansøgerne at gøre brug af stavekontrol mv.**



For ansøgere med dansk som andetsprog kan fraværet af hjælpemidler tænkes at udgøre et problem i forbindelse med afviklingen af den skriftlige optagelsesprøve. Eventuel usikkerhed i forhold til stavning vil kunne medføre, at prøven afvikles langsommere og er behæftet med stavefejl, der ville være undgået, hvis der var adgang til stavekontrol mv.

# NOTER

- 1 Se i øvrigt graferne på side 27-29 samt bilag 1 side 127.
- 2 Pointe fremgår bl.a. af Andersen 2003:41.
- 3 Van Ewijk 2010:15.
- 4 I 1999 rejste Macphersons undersøgelsesrapport i Stephen Lawrence-sagen spørgsmålet om, hvorvidt tilgangen i offentlige institutioner i UK kunne kobles med racisme. Undersøgelsesrapporten var sat i værk i forlængelse af den måde, hvorpå politiet havde grebet efterforskningen af mordet på den sorte teenager Steven Lawrence an. De offentlige myndigheder blev kigget efter i kortene som følge af deres håndtering af sagen. Morderne blev aldrig dømt (Van Ewijk 2010:15).
- 5 Van Ewijk 2010:16.
- 6 Side 43.
- 7 Kilder anvendt i dette afsnit:  
Status 2012. Introduktion til menneskeretten. Institut for Menneskerettigheder.  
Status 2012. Race og etnisk oprindelse. Institut for Menneskerettigheder.  
Lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution. L 154. Vedtaget 29. maj 2012. Folketinget 2011-12.  
Handlingsplan for etnisk ligebehandling 2012. Institut for Menneskerettigheder.
- 8 Med 'alle' forstås, ifølge lovens § 1, alle uanset race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Se lovens § 6 for undtagelser.
- 9 Committee on the Elimination of Racial Discrimination Seventy-seventh session, 2-27 August 2010, Consideration of reports submitted by States parties under article 9 of the convention, Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, CERD/C/DNK/CO/18-19.

- 10 ECRI-rapport om Danmark (fjerde monitoreringsperiode). ECRI. CRI (2012)25. Danish version.
- 11 ECRI-rapport om Danmark (fjerde monitoreringsperiode). ECRI. CRI (2012)25. Danish version, side 11.
- 12 Besvarelse af spørgsmål nr. S 3375, som medlem af Folketinget Johanne Schmidt-Nielsen (EL) har stillet til justitsministeren d. 23. maj 2012.
- 13 Justitsministeriet CKV40599 POLITI- OG DOMSTOLSREFORMEN, side 3.
- 14 På den baggrund fandt vi, at det ville være vanskeligt at formidle en konkret analyse/kritik.
- 15 Denne pointe fremhæves flere steder i metodelitteraturen – se fx side 30 i kapitlet "Interviewet – samtalen som forskningsmetode" af Brinkman og Tanggaard i bogen Kvalitative metoder. En grundbog. Af Brinkman, S. og Tanggaard, L. (red.), Hans Reitzels Forlag, 2010.
- 16 Se noten ovenfor.
- 17 Udtrykket stammer fra Sareen, Manu (2006): Sådan undgår man frafald. A – Z. Erhvervsskolernes Forlag, side 9.
- 18 Af kundgørelse II, nr. 32 pkt. 8, fremgår følgende: "En polititjenestemand i civil beklædning, der i tjenstlig anledning retter henvendelse til en person, skal inden ærindet fremføres som hovedregel sikre sig, at den pågældende er klar over, at han er politimand. Dette kan ske ved forevisning af legitimationskort eller ved klart at gøre pågældende bekendt hermed. Legitimationskortet skal altid forevises på opfordring."
- 19 Uklar lydoptagelse.
- 20 Der er tvivl om, hvad der faktisk siges på lydoptagelsen.
- 21 Uklar lydoptagelse.
- 22 Autoboys.dk - en analyse af maskulinitets- og etnicitetskonstruktioner i skolelivet på automekanikeruddannelsen, af Rasmus Præstmann Hansen, 2010.

- 23 Artiklen 'På værksted med Hamid, Mohamad og Fisse-Peter' af Malin Schmidt, Information.dk (12/03/2010) er anvendt.
- 24 Se noten ovenfor.
- 25 Uklar lydoptagelse.
- 26 Uklar lydoptagelse.
- 27 Som det fremgår, gælder det faktisk for den ene af oplevelserne, at interviewpersonen selv foranstalter det, der kunne have ført til, at personen havde været sat i bås på en uhensigtsmæssig måde.
- 28 IP er på tidspunktet, hvor episoden udspiller sig, relativt ny i politiet. Om dette kan have haft noget at sige i forhold til den mere erfarne kollegas reaktion, er vanskeligt at sige.
- 29 Uklar lydoptagelse.
- 30 Uklar lydoptagelse.
- 31 Jf. rapportens afsnit 'Retention', forslag b), side 7: 'Placement, selection or promotion in particular posts on an equal basis'.
- 32 Hvis vanetænkningen tilsiger, at den mandlige etnisk danske betjent har størst chance for at blive valgt, vil der ikke være stor forskel på på den ene side at være særligt opmærksom på minoriteterne og på den anden at åbne for en karriere i politiet for alle uanset tilhørsforhold til en minoritetsgruppe.
- 33 Følgende kriterier er beskyttet i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.: race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. (Se lovens § 1).
- 34 Jf. lov om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse mv., lov om lige løn til mænd og kvinder og lov om forsikring, pension og lignende finansielle ydelser.
- 35 Kollegastøtteordningen blev etableret 2006 og relanceret i 2009.

Rigspolitiet har 11. maj 2009 lavet en intern rundskrivelse, hvori reetableringen af kollegastøtteordningen bl.a. beskrives på følgende måde:

### **Baggrund**

Kollegastøtteordningen blev etableret i 2006 som et reformunderstøttende tiltag, hvor kollegastøttepersonerne fik til opgave at støtte og vejlede de kollegaer, der oplevede belastninger i forbindelse med reformprocessen. På baggrund af de positive erfaringer med ordningen har Rigspolitiet efter drøftelse i Personalepolitisk Udvalg besluttet at videreføre kollegastøtteordningen og på sigt udbrede dens funktionsområder.

### **Formål**

Formålet med den nye kollegastøtteordning er at sikre kollegial støtte og vejledning til medarbejdere i forbindelse med belastende situationer i arbejdslivet. Støtten kan være af almen menneskelig karakter, men kan også bestå i konkrete råd og henvisninger til, hvor der kan søges yderligere hjælp. Det er målet, at ks-personerne over de kommende år uddannes til at yde støtte i forbindelse med udvalgte problematikker som f.eks. sygefravær, stress, udbrændthed og mobning.

I forhold til organiseringen af kollegastøtteordningen står der i rundskrivelsen, at den bør være forankret hos personalechefen i kredsene/afdelingerne, og at personalechefen har ansvaret for den løbende vedligeholdelse og udvikling af ordningen. Det fremgår endvidere, at psykologtjenesten er ansvarlig for at tilrettelægge og tilbyde uddannelse

og supervision for kollega-støtte personerne (ks-personerne), og at psykologtjenesten løbende kan kontaktes, i det omfang ks-personerne har behov for hjælp i konkrete sager. Samt at Psykologtjenesten vil understøtte ks-personernes mulighed for gensidig erfaringsudveksling på tværs af kredsene.

Af rundskrivelsen fremgår det, at det anbefales, at ks-personerne udpeges blandt medarbejdere som:

- er bredt respekterede, vellidte og velfungerende på arbejdspladsen
- er motiverede til at påtage sig opgaven
- har gode sociale og kommunikative kompetencer
- varetager en funktion, hvor det kan lade sig gøre at bruge tid på kollegastøtte.

Endvidere anbefales det på baggrund af de hidtidige erfaringer med kollegastøtteordningen, at tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter samt HR-konsulenter ikke udpeges som ks-personer, da de forskellige roller kan være vanskelige at kombinere.

Om ks-personernes funktioner står der i rundskrivelsen:




### **Ks-personernes funktioner**

Ks-personernes overordnede funktion er at bidrage til den generelle trivsel på arbejdspladsen og herunder hjælpe lederen med at identificere mistrivsel og behov for støtte til enkeltpersoner eller grupper.

Ks-personerne står til rådighed for kollegaer, der ønsker en personlig kollegial samtale, men kan også selv tage initiativ til at kontakte personer eller grupper, som skønnes at have behov herfor. Den kollegiale samtale vil altid være fortrolig, indtil andet aftales med kollegaen.

I de situationer, hvor en kollegial samtale ikke er tilstrækkelig, hjælper ks-personen med at etablere kontakt til lederen, psykologtjenesten eller anden relevant ressource. Lederen vil naturligt udgøre den nærmeste samarbejdspartner for ks-personen. Herud over vil ks-personen samarbejde med tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter efter behov.



Af rundskrivelsen fremgår det endvidere, at nye ks-personer skal gennemgå en grunduddannelse af tre dages varighed med fokus på "træning i kollegastøttesamtaler og generel viden om psykologiske reaktionsformer i forbindelse med belastninger" samt en orientering om, hvilke relevante ressourcer, de har mulighed for at trække på.

36 Jensen 2000:44.

# BILAG

## **BILAG 1: BEGREBSANVENDELSEN I DE OPTRYKTE GRAFER**

I graferne på side 27-29 i afsnittet 'Udviklingen fra 2000-2011' skelnes der ikke mellem indvandrere og efterkommere. Således angiver den anvendte betegnelse 'etnisk minoritetsbaggrund', at der er tale om personer, som enten er indvandrere eller efterkommere. Imidlertid skelnes der mellem om de pågældende har vestlig eller ikke-vestlig oprindelse.

Siden talmaterialet til graferne er leveret af Danmarks Statistik, er det relevant at vide, hvordan Danmarks Statistik definerer: indvandrere, efterkommere, personer med dansk oprindelse, vestlige og ikke-vestlige lande.

Se næste side for Danmarks Statistiks definitioner.





## DEFINITIONER

**Indvandrere** er født i udlandet.

Ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark.

Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er født i udlandet, opfattes personen også som indvandrer.

**Efterkommere** er født i Danmark.

Ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark.

Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er udenlandsk statsborger, opfattes personen også som efterkommer.

Når en eller begge forældre, der er født i Danmark, opnår dansk statsborgerskab, vil deres børn ikke blive klassificeret som efterkommere.

Fastholder danskfødte forældre imidlertid begge et udenlandsk statsborgerskab, vil deres børn blive klassificeret som efterkommere.

**Personer med dansk oprindelse** er personer - uanset fødested - der har mindst én forælder, der både er dansk statsborger og født i Danmark.

**Vestlige lande** omfatter Norden, EU-landene samt Andorra, Liechtenstein, Monaco, San Marino, Schweiz, Vatikanstaten, Canada, USA, Australien og New Zealand.

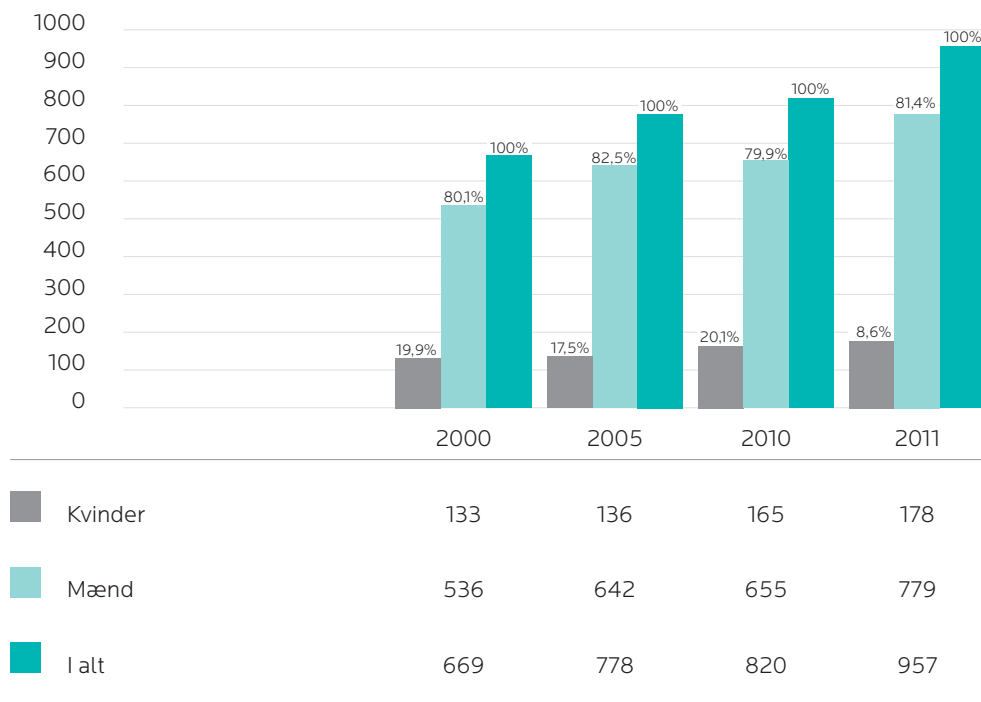
**Ikke-vestlige lande** omfatter alle andre lande.

Kilde: Danmarks Statistik

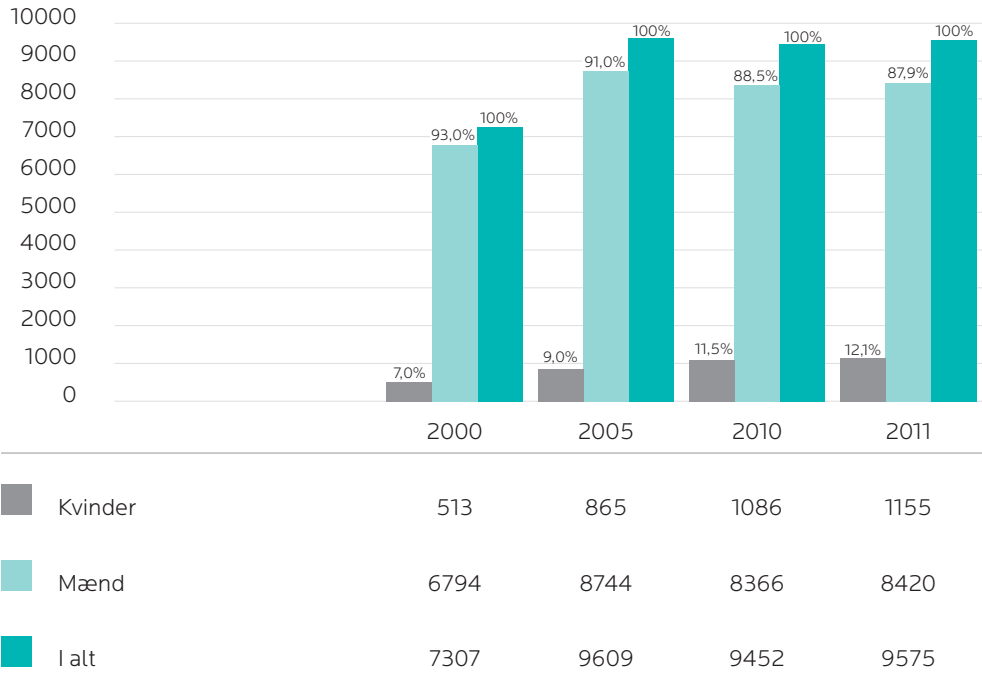


## BILAG 2: GRAFER OVER KØNSFORDELINGEN I POLITIET

### Graf 4: Politielever fra 2000-2011 fordelt på køn

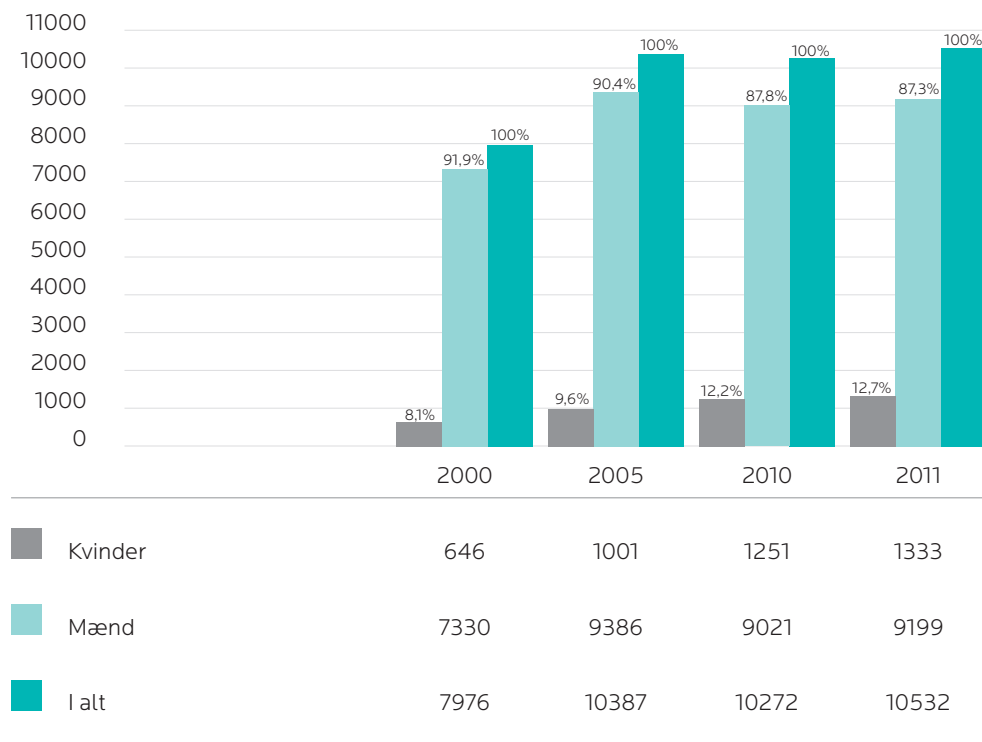


Kilde: Selve grafen er udarbejdet af IMR. Den er baseret på data fra Moderniseringsstyrelsen, som Danmarks Statistik har sammenkørt med CPR-registret (specialopgave).

**Graf 5: Fastansatte fra 2000-2011 fordelt på køn**

Kilde: Selve grafen er udarbejdet af IMR. Den er baseret på data fra Moderniseringsstyrelsen, som Danmarks Statistik har sammenkørt med CPR-registret (specialopgave).

**Graf 6: Politistyrke (politielever og fastansatte) fra 2000-2011 fordelt på køn**



Kilde: Selve grafen er udarbejdet af IMR. Den er baseret på data fra Moderniseringsstyrelsen, som Danmarks Statistik har sammenkørt med CPR-registret (specialopgave).

## **BILAG 3: OM CHIKANEBESTEMMELSEN**

I Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005, side 13 står der følgende om chikanebestemmelsen:

### **Chikane**

Det er forskelsbehandling, hvis en person chikaneres på grund af ét eller flere af de kriterier, der er omfattet af loven. Heri ligger, at den krænkede person ikke ville være blevet udsat for chikane, hvis personen fx havde været af en anden race eller etnisk oprindelse, havde haft en anden seksuel orientering, en anden hudfarve etc. Den chikanøse adfærd skal være rettet mod en eller flere konkrete enkeltpersoner. Både tilsigtet og utilsigtet chikane er omfattet af forbuddet og betragtes som forskelsbehandling. Utilsigtet chikane er en adfærd, som ikke finder sted med det formål at krænke en person, men som alligevel krænker personen.

### **Hvad er chikane?**

Chikane er udtryk for en uønsket adfærd fra kollegaer/overordnede, der krænker de personer, der er omfattet af forskelsbehandlingsloven. Adfærden skal have det formål eller den virkning "at krænke en persons værdighed og skabe et truende klima m.v. for den pågældende". Adfærd kan både være af fysisk og psykisk karakter. Handlingerne kan være skriftlige eller mundtlige, ligesom fagter og lign. kan være chikane.

### **Hvem har ansvaret?**

Det er arbejdsgiverens pligt og ansvar at sikre sine ansatte mod chikane. Hvis en medarbejder chikanerer en anden medarbejder, er

arbejdsgiveren forpligtet til at skride ind og stoppe den krænkende adfærd, hvis han ved eller burde vide, hvad der foregår på virksomheden. Chikane i forskelsbehandlingslovens forstand kræver, at de involverede personer er ansat hos arbejdsgiveren. Den ansatte, der krænker en kollega, kan efter omstændighederne pålægges at betale en erstatning til den krænkede efter erstatningsansvarslovens § 26. Forholdet mellem kollegaer er altså ikke reguleret i forskelsbehandlingsloven.

## REFERENCER

Abilon, Michael; Fløe, Anne, Jørgensen, Liv; Vangstrup, Sidsel (2010): **At være markeret – etniske minoriteter i politiet**. Kultur- og Sprogødestudier.

Andersen, Ib (2003): **Den skinbarlige virkelighed – vidensproduktion inden for samfundsvidenskaberne**. Samfundslitteratur. København.

Brinkman, Svend og Tanggaard, Lene (2010): "Interviewet – samtalen som forskningsmetode" I: Brinkman, S. og Tanggaard, L. (red.), **Kvalitative metoder. En grundbog**. Hans Reitzels Forlag. 2010.

Committee on the Elimination of Racial Discrimination Seventy-seventh session, 2-27 August 2010, **Consideration of reports submitted by States parties under article 9 of the convention, Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, CERD/C/DNK/CO/18-19**.

ECRI. **ECRI-rapport om Danmark** (fjerde monitoreringsperiode). CRI (2012)25. Danish version.

**Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.**, Folketingstidende 2003-2004 tillæg A s. 1218-1219

**Handlingsplan for etnisk ligebehandling 2012**. Institut for Menneskerettigheder.

Hansen, Rasmus Præstmann (2010): **Autoboys.dk - en analyse af maskulinitets- og etnicitetskonstruktioner i skolelivet på automekanikeruddannelsen**. Phd.-afhandling. Københavns Universitet.

Jensen, Iben (2000): Hvornår er man lige kvalificeret? Etniske minoriteters professionelle adgang til etablerede danske medier. Nævnet for Etnisk Ligestilling.

Justitsministeriet CKV40599 POLITI- OG DOMSTOLSREFORMEN.

Lovbekendtgørelse nr. 438 af 16/05/2012 om etnisk ligebehandling.

Lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16/12/2008 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

Lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution. L 154. Vedtaget 29. maj 2012. Folketinget 2011-12.

Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.

Sareen, Manu (2006): Sådan undgår man frafald. A – Z. Erhvervsskolernes Forlag.

Schmidt, Malin. 'På værksted med Hamid, Mohamad og Fisse-Peter' Artikel på Information.dk. 12.03.2010.

Status 2012. Introduktion til menneskeretten. Institut for Menneskerettigheder.

Status 2012. Race og etnisk oprindelse. Institut for Menneskerettigheder.



## REFERENCER

Unge nydanskere i forsvar og politi. Center for ungdomsforskning, januar 2002.

Van Ewijk, Anne R. (2010): **Diversity within police forces: a framework for comprehensive policy analysis**. Max Planck Institute for the Study of Religious and Ethnic Diversity, MMG Working Paper 10-12. [www.mmg.mpg.de/workingpapers](http://www.mmg.mpg.de/workingpapers).

Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005. Beskæftigelsesministeriet. [www.bm.dk](http://www.bm.dk).

Wikipedia: <http://da.wikipedia.org/wiki/Perker>, 28.02.2012.

Denne rapport ser på politiet som arbejdsplads fra et ligebehandlingsperspektiv. Det politi-interne er således omdrejningspunktet. Med fokus på kulturen i politiet viser rapporten, at omgangsform og rutiner kan have betydning for ligebehandlingen af de ansatte. Interne talemåder og håndteringen eller manglende håndtering af udfordringer, der særligt knytter sig til at være etnisk minoritetsbetjent, er identificeret som centrale problematikker. Rapporten er baseret på en kvalitativ interviewundersøgelse blandt politielever og fastansatte politibetjente med hhv. etnisk dansk og etnisk minoritetsbaggrund.

