

# Fup eller Fakta

Rapport 17. oktober 2012

# Indledning

- Mandag 8. til fredag 12. oktober 2012 besøgte Poul-Erik Olsen fra Politiforbundet og Jeppe Olsen og Henrik Madsen fra Rigspolitiet 12 politistationer i Danmark.
- Studiet var iværksat på initiativ af Politiforbundets formand, Peter Ibsen, og rigspolitichef, Jens Henrik Højbjerg.
- Formålet med missionen var at tage temperaturen blandt medarbejdere i frontlinjen. Hvordan synes politifolk i beredskabet, lokalpolitiet og efterforskning at det går? Hvad taler man om?
- Grundlæggende handler det om at få en ufiltreret melding fra frontlinjen, som kan bidrage til en mere nuanceret forståelse – i første omgang hos opdragsgiverne – af lokale virkeligheder og udfordringer.
- Rapporten er bygget op omkring de væsentligste emner, som flertallet berørte. Der er således en masse lokale og specielle betragtninger og forhold, som ikke gengives i hovedrapporten, men som kan findes i bilagsmaterialet. I forbindelse med hvert tema gives eksempler på udsagn, og dernæst præsenteres en kort sammenfatning og refleksion fra holdet bag rapporten.
- Det skal det nævnes her indledningsvist, at initiativet (Fup eller Fakta missionen) blev taget godt imod over alt. Det blev værdsat som både et usædvanligt og virkeligt godt initiativ.
- Tillige skal det nævnes, at en del af de interviewede i sammenhæng med ovenstående pointe (godt initiativ) også udtrykte skepsis i forhold til rapportens videre gang: "vi taler og taler men der sker sjældent noget".

# Metode

- I alt blev ca. 120 medarbejdere i dansk politi interviewet.
- Interviewene forløb ved, at Politiforbundet og Rigspolitiets repræsentanter kort introducerede deres ærinde. Herefter var ordet frit for medarbejderne i de næste en til to timer, hvor de kunne berette om både stort og småt, der lå dem på sinde.
- Ingen ledere deltog på møderne, ligesom medarbejderne blev lovet, at deres navne ikke ville optræde nogen steder efterfølgende.
- Holdet bag rapporten lod med fortsæt deltagerne tale frit uden at bestemme eller styre emnerne, der skulle diskuteres.
- Rapporten er på ingen måde repræsentativ for Dansk Politi. Det er et meget begrænset udsnit af medarbejderne, som har givet deres mening til kende
- Det følger af ovenstående, at rapportens resultat (nærværende rapport) alene kan anvendes som udgangspunkt for en samtale om det (mest) interessante.

# Tema 1: Måltal

## Eksempler på udsagn:

1. Vi havde ikke opfyldt målene. 45 mand indkaldt – skulle stoppe alle på vejen for at skrive nok sager.
2. Måltal er kommet for at blive. Politiet skal som alle andre virksomheder bevise produktionen. Det er i orden.
3. Alle brokker sig over måltal – også lederne. Men ingen af dem gør noget ved det. De er bange for at tage kritikken videre.
4. Advokaturen går op i PRES og vægtede sigtelser – vi oprettede 291 journalnumre/forhold på en, der havde lavet 291 falske billetter. Så var der 291 opklarede forhold! 291 forsider, sigtelser mv. Ingen sund fornuft. Ren statistik.
5. Hvis vi leverer, det vi skal på måltallene, så får vi frihed.
6. Vi havde en sag, hvor en mand sendte 400 sms'er til sin ex-kæreste. Vi skrev den som 400 forhold – og så havde vi pludselig nået vores måltal. Før i tiden ville vi blot have registreret dette som ét forhold”
7. Vi jægter ikke der, hvor der er problemer, men jægter for at lave måltal og et bestemt antal sigtelser. Antallet af sigtelser bliver et mål i sig selv for at tilfredsstille politikkerne.
8. Vi er styret. Vi bestemmer ikke selv hvad der er vigtigt.

# Tema 1: Måltal

## Sammenfatning og refleksion:

1. Måltallene fyldte meget på Fup eller Fakta-missionens rundtur. Stemningen var negativ, og de fleste medarbejdere mener, at politiet ikke længere jagter forbrydere, men kun måltal og kvantitative mål for at tilfredsstille politikere, der hele tiden ændrer fokus.
2. Der mangler mening: Der er ofte en forståelse af, at måltal er vigtige er uundgåelige. Problemet er at de fylder det hele og ikke levner plads til lokal definition af indsatsområder og egen måde at gøre tingene på – måltal fremmedgør den lokale politifunktion i forhold til samfundsopgaven.
3. Der prioriteres skævt: Tendensen er, at medarbejderne oplever det som om, at de ikke får lov til at lave ordentligt kvalitetsarbejde, men at deres og deres øverste leders (ØL) succes kun måles i, om de har nok bandedemedlemmer i fængsel, har sigtet nok borgere i færdsekskontroller etc. De savner, at ØL siger fra – og at rigspolitiets øverste ledelse siger fra over for politikerne.
4. Der fifles: Flere medarbejdere taler ligefrem om at "snyde" med tallene. Deres pointe er, at man nok skal nå i mål med de ønskede tal. Spørgsmålet er blot, hvad det så reelt er et udtryk for. Derfor tager flere også direkte afstand fra, når rigspolitietschefen eller politikerne bryster sig af flere sigtelser, flere bandedemedlemmer i fængslerne etc. Da de – ifølge dem selv – kender sandheden bag disse tal, der alene på papiret ser positive ud.
5. Ledelsen svigter kommunikationsopgaven: Der tegner der sig et billede af, at den lokale ledelse ofte – tilsyneladende – disponerer til stor undren for medarbejderne, der pludselig sidst på året skal ud og jage cyklister, bilister uden seler mv. på gader og stræder for at få årets måltal i hus. Flere siger direkte, at de er trætte af at genere hr. og fru Danmark frem for at jage og få fængslet rigtige forbrydere.
6. Konklusion: Der virker som om den måde man definerer, kommunikerer og anvender måltal på i dag medvirker til fokus på opgaven, men ikke nødvendigvis den rigtige opgave – som det opleves lokalt. Det er tydeligt, at der findes en stor ledelsesmæssig udfordring på hele måltalsregimet. Det er negativt, at en del medarbejdere oplever at faglighed og stolthed ved faget korrumpes af måltalsanvendelsen i dag.

# Tema 2: Ledelse

Eksempler på udsagn:

1. Vi har mange dygtige ledere, de forsvinder bare meget hurtigt videre – især de dygtige.
2. Cheferne har ikke forstand på det område, som de udnævnes til. Det er svært at få respekt, når lederen ikke har faglighed i orden. De skal ofte bare registrere i Polpai.
3. Folk forflyttes uretfærdigt, hvis de ikke følger ledelsen. Det er ledelse ved frygt. Man må ikke være kritisk – så irettesættes man.
4. Nærmeste leder viser ofte god forståelse – og så strander det. Man skal ikke brokke sig for meget. Lederne giver ikke folk ærligt svar.
5. Ufatteligt topstyret. Bare at rette ind. Alt over VPK-niveau siger det, som deres leder gerne vil høre.
6. Et helt ”spildlag” af ledere. Nogle af dem kunne helt undlade at møde. Ville ikke gøre forskel.
7. På nogle møder er der flere ledere end menige medarbejder e– sådan virker det.
8. Ledere flytter rundt konstant.

# Tema 2: Ledelse

## Sammenfatning og refleksion:

1. Der er generelt enighed blandt medarbejderne om, at der er for mange ledere i dansk politi, de er mere personaleledere end faglige ledere, de tør ikke at være kritisk over for ØL – ligesom ØL ikke tør at være kritisk over for Rigspolitiet, de roterer alt for ofte, de fortæller ikke sandheden udadtil – og mister derfor opbakning og troværdighed i medarbejdernes øjne.
2. Der er også en del ledere, som medarbejderne er tilfredse med. Mange udviser ligeledes sympati med nærmeste leder og mener, at denne ofte kæmper med et bundet mandat.
3. Det skinner dog også igennem, at lederne generelt har udfordringer med at kommunikere klart og ærligt til medarbejderne – og offentligheden – ligesom mange medarbejdere mener, at der disponeres besynderligt i forhold mandskab mv. på stationerne og i kredsene.
4. En god portion af medarbejderne føler, at de er blevet færre siden reformen. De tilføjer lakonisk, at de forsvundne medarbejdere nok er ledere nu og gemmer sig på kontorerne.
5. Den store rotation af ledere betyder, at medarbejderne ikke får faglig respekt for lederen, ligesom disse ofte vil vise deres handlekraft ved at sætte et nyt projekt i gang – for at forsvinde kort tid efter. Desuden savner næsten alle medarbejderne i undersøgelsen, at lederne tør at tage deres kritik videre i systemet – men de forstår også godt, hvorfor den strander. Fordi en leder et eller andet sted i systemet ikke skal have sin karriere ødelagt – og derfor stopper kritikken.
6. Konklusion: Der er bemærkelsesværdigt så konsistent kritikken af lederantal, lederkvalifikationer og lederrotationer er. Signalet er tydeligt: Der er for mange, de er generelt for dårlige, de er intimideret af topstyringen og de roterer alt for tit. Især rotationen forekommer grotesk på de ansatte. Endelig så er tydeligt at total ledelse (ansvaret for den samlede butik) er fraværende for folkene på gulvet – der ledes og kommunikeres i siloer og usammenhænge.

# Tema 3: Fysiske rammer

## Eksempler på udsagn:

1. Vi har biler, der er 10-11 år gamle. Den ene har kørt 250.000 km. Vi har fået én bil siden reformen.
2. Bilparken er kørt helt i sænk. Nu har vi biler, der runder 250.-300.000 km. Bilerne får ikke service nok. De bliver ikke rengjort eller vasket, og bremserne er slidt helt ned. Vi får repareret helt udslidte biler for fx 30.000 kr. Udgifterne til reparationer overstiger, hvad det ville koste at anskaffe en ny, når den kører for længe.
3. Vi bestilte 2 uniformerede biler for over et år siden og der går stadig måneder inden vi ser dem
4. Jeg sidder i en nyoprettet udrykningsenhed i efterforskningen. Jeg har ingen bil at rykke ud i og skal bruge tid på at finde en bil et sted.
5. Kører på sommerdæk om vinteren for at spare. Helt til grin.
6. Næsten dagligt nogle, der ikke kan komme ud at køre – særligt hvis bestiller efter kl. 9.



# Tema 3: Fysiske rammer

## Sammenfatning og refleksion:

- Bilparken og udsidte eller for få biler var et emne, der uundgåeligt kom op på alle stationer. Alle steder var der skræmmeksempler på, hvor svært det vil at få uniformerede eller civile biler til almindeligt politiarbejde og opgaver.
- Betjentene var nærmest nået over det punkt, hvor de skammede sig over bilernes sørgelige tilstand, og hvor skammen var blevet afløst af galgenhumor. Der var dog alvor bag humoren, når de fastslog, at det var en hindring for at lave almindeligt politiarbejde.
- Enkelte steder benyttede medarbejderne sig derfor af egne biler eller tjenestecykler.
- Derudover blev det flere steder påpeget, at politistationerne er i for ringe og sørgelig en stand, hvilket også påvirker arbejdsmiljøet. Desuden halter det flere steder med radioudstyr, skudsikre veste, kameraer, fingeraftryksudstyr etc. Én medarbejder foreslog, at man i stedet for fællespuljer gav hver medarbejder det nødvendige udstyr fra starten vedkommende indtræder i ny funktion. Herved sikrer man ejerskab til tingene, og at der bliver passet på dem i tjenestetiden.
- Konklusion: Dansk Politi har en stor udfordring på fysiske rammer og udstyr. Det er en ledelsesopgave, som ikke løftes tilstrækkeligt. Der var graverende eksempler på uansvarlige tilstande m.h.t. biler og skudsikre veste. Det betyder meget for politifolk, at udstyret og rammerne er i orden. Og tilsvarende har det en ekstrem negativ effekt når stationen og bilerne er nedslidte, når der ikke er veste til alle og halvdelen af radioerne ikke virker. Udover den konkrete, praktiske konsekvens har det stor symbolsk betydning.

# Tema 4: Transporter

## Eksempler på udsagn:

1. Vi var for nylig i København med en arrestant, der skulle have en lægeerklæring. Det tog kun 10 min. så kunne vi køre retur. Hvorfor kan læge og fogedretten ikke klare telefonisk? Vi ville gerne ordne det per video – det vil kunne spare enorme ressourcer. Vi har fast to mand til at køre transporter”
2. Ofte kommer man frem – og så er det aflyst. Der er dårlig intern kommunikation. Spild af tid. Jeg har prøvet at rejse fra Odense til København to gange for nylig – blot for at konstatere, at retsmøderne var aflyst.
3. Lider meget under transporter. Til København og Sydsjælland – i retten, lægen, psykologisk undersøgelse etc. Har brugt reservebetjente til dette. Vi bliver hevet væk fra beredskab og efterforskning for at transportere + være i retterne
4. Der er et stort misbrug af ressourcer
5. Anholdte skal i arresten i større by. Fremstilling: jurist fra hovedstation, vi skal også derud. Alt for meget kørsel.

# Tema 4: Transporter

## Sammenfatning og refleksion:

1. Et emne, der også er gået igen på de fleste stationer er transporten af arrestanter. Det opleves som et utroligt spild af tid og af gode politikræfter. Næsten alle efterspørger, at man indfører videosystemer eller lignende, som kan aflaste det nuværende system.
2. De fleste mener, at der må ligge mange besparelser på dette område, som ingen vil have noget imod.

**Konklusion:** Transporter fylder meget på alle stationer, og grundlæggende er der manglende forståelse for håndteringen af transporter. Alle ved det er et problem, men ingen gør noget. Hvis transporter er en del af politiarbejdet skal det synliggøres, og ikke løses som en skjult "omkostning" i beredskab eller lokalpoliti – det er opgaven for stor til. Flere steder savner man en åben ledelsesmæssig tilgang til opgaven – en tydelig forklaring på hvorfor det ikke kan være anderledes, eller hvordan man har tænkt sig at håndtere opgaven effektivt.

# Tema 5: Polvagt

## Eksempler på udsagn:

1. Polvagt skaber en modsætning mellem arbejdstidsregler og fleksibilitet. Det stresser mere at skulle passe ind i det her stringente system end at undvære søvn. Her på stationen sidder måske 20 mand og arbejder med Polvagt – før var det kun en eller to. Det har intet med politiarbejde at gøre.
2. "Vi gider ikke at tale om POLVAGT!!"
3. Besværligt med polvagt. ALLE kører skyggelister. Medarbejder brugte én time i dag til at sætte sig ud til to vagter. Tidl: en på hele stationen styrede det, nu mange ledere bruger tid på det.
4. Polvagt: Vi er ikke ramt hårdt i efterforskning, fordi vi bedre kan planlægge arbejdsdag. Vi vil gerne have de gl. listeførere tilbage. Bruger penge på Polpai, Polvagt etc. Lad os lave politiarbejde. Folk giver op – kører skyggelister etc.

# Tema 5: Polvagt

## Sammenfatning og refleksion:

1. Polvagt dukkede uundgåeligt op de fleste steder. Og det er ligeledes en stor kilde til frustration disse steder næsten uden undtagelse.
2. nkelte medarbejdere havde dog taget det til sig. Der var dog en tendens til, at beredskabet lider. Både under Polvagt og tjenestetidsplanlægning undervejs.
3. Det blev ikke helt klarlagt under missionen, hvad den dårlige planlægning af mandskab og vagter skyldes, men der var en klar tendens til, at netop beredskabet lider under stress, mange weekendvagter, urimeelige arbejdstider og har de andre kollegers empati og sympati. Kolleger fra andre afdelinger pegede endda på, hvorfor deres afdelinger mon ikke aflastede beredskabet i højere grad, men omvendt bad de ikke frivilligt om at få weekend- og nattevagter, når de nu kunne slippe.
4. Flere peger på Polvagts ufleksibilitet og manglende tilpasning til politiet som organisation.
5. Konklusion: Det er tydeligt at Polvagt opleves som et problem mange steder. Det er ligeledes tydeligt, at det ikke er teknisk performance på systemsiden, der er problemet. Det er en blanding af lokal systemopsætning, manglende samlet planlægning, manglende fællesregler med mere. Polvagt –problemet er ikke løst ved, at man beviser systemets ”indre logik” eller berettigelse i henhold til regler.

# Tema 6: Grundstemning

## Eksempler på udsagn:

1. Vi har verdens bedste arbejde, men verdens dårligste arbejdsgivere. Jeg elsker mit arbejde – men hvis der var en konkurrerende virksomhed, så var jeg der
2. Vi er stadig glade for at gå til politi
3. Her er stadig en god jargon, og vi støtter hinanden. Ledelsen skal passe på med for mange omstruktureringer. Man får ikke arbejdsro og de rette redskaber. Fællesskab og det sjove i at gå på arbejde er her stadig.
4. Jeg er glad for at gå på arbejde
5. Vi har gode kollegaer
6. Der er blevet mere 8 til 16

# Tema 6: Grundstemning

## Sammenfatning og refleksion:

1. Overordnet set er de fleste medarbejdere glade for deres arbejde, deres kolleger og deres sammenhold. Stemningen er ofte god på arbejdspladsen – trods de mange udfordringer og problemer. Der er lidt uenighed om, hvor tilfredse eller utilfredse man er rundt omkring – og om man ville have valgt noget andet, hvis man kunne vælge forfra.
2. Undervejs hører vi om stress, langtidssyge, folk der kun ser det som et 8-16 job og ikke længere vil ofre sig. De tager ligeledes afstand fra topstyringen og bureaukratiet i dansk politi. Desuden erkender de en vis brokke-kultur, men mener ikke, at den kommer ud af ingenting.
3. Organisationen er ikke åben for kritik. Ja-sigerne belønnes, og mange leder med "management by fear".
4. Konklusion: Fællesskabsfølelsen blandt kollegerne er der stadig. De fleste er stadig stolte ved deres fag. De gode tider i dansk politi er ovre, og kommer ikke tilbage, som flere ældre medarbejdere har udtrykt det. Dette er de yngre på det rene med – og de har ingen problemer med at drive det mere som en moderne virksomhed. Men rammerne og vilkårene; herunder personaleplejen, skal være i orden. Og det halter en del, lader de forstå. Så det der holder de fleste af dem fra at søge væk er, at de stadig kan lide deres job, deres kolleger og den gode omgangstone i politiet. Her passer man (stadig) på hinanden og kan lide hinanden.

# Andre emner

Udover de 6 temaer beskrevet ovenfor, kom der selvfølgelig også andre emner op undervejs. Både af national og lokal, samt personlig, karakter.

1. *It-systemerne*; alt for elendige og utidssvarende, pinligt.
2. *Task forces*; generelt opbakning til disse og anerkendelse af resultater. Dog også misundelse over deres ressourcer og selvbestemmelse,
3. *Besparelser/effektiviseringer*; aldrig populære. Irritation over billige og dårlige uniformer og problemer med at få uniformer, strømper mv. De fleste har forståelse for, at politiet skal spare ligesom resten af samfundet – men ikke for områderne, hvor der er blevet sparet.
4. *Polituddannelsen*; anerkendelse af opgradering af uddannelse hos nogle - visse steder hersker fordomme om de nye "bachelorer", som skal trives i "studiekredse". Overordnet var største bekymring dog, at en del stationer mister PG2'ere i beredskabet, ligesom de nye studerende vil være ude i kortere tid på stationerne.
5. *Politianalyserne*; fylder meget lidt. De færreste brugte navnet. De, der nævnte det, påpegede blot, at nu skal hundene og motorcyklerne også skæres ned. Dog var der steder med lokal interesse i NITEC og KTC, som kritiserede beslutningerne på disse områder.
6. *Kommunikation*; har været berørt under emnerne. Der efterlyses bedre og mere tydelig kommunikation fra ledelsen, særligt lokal. De skal forklare, hvorfor de gør – og være ærlige omkring det.