



STAT

SAMMEN  
ER DU  
STÆRKERE

POLITIET – og den overordnede anklagemyndighed

## NYHEDSBREV

Oktober 2013

Til HK Politiets medlemmer,  
HK-afdelingerne og øvrige kontaktpersoner, samarbejdspartnere m.v.

I dette nyhedsbrev kan du læse om

- Var fyringer den rette løsning?
- Rådgivning vedr. kompetenceudvikling
- En god historie om uddannelse
- Stillingsopslag
- Konference for tillidsrepræsentanter og suppleanter
- Nordisk konference i Bergen
- Nu på Facebook
- Konference for ledere
- Nye fællestillidsrepræsentanter
- Kommende aktiviteter

### Var fyringer den rette løsning?

HK'erne har i årevis stået først for, når der skulle omrokes, effektiviseres, spares, fyres og flyttes opgaver. HK Politiet er gået ind i drøftelserne med åbent sind, og vi har bidraget til at finde løsninger – også i forhold til de kolleger, som er blevet fyret.

HK Politiet står for en positiv, samarbejdssøgende og ikke mindst konstruktiv tilgang til de udfordringer, vi bliver stillet over for på vores arbejdsplads. Det er en nødvendighed i en foranderlig tid, der kontinuerligt byder på nye reformer, omstruktureringer og tilpasninger. Det er naivt at tro, der er stilstand i vente lige om hjørnet.

Men gør politiet det rigtige? Var fyringer af administrative medarbejdere den rette løsning? Er det ikke tid til at stoppe op og se, om de seneste års turbulens har haft den ønskede effekt?

I 2011 blev der fyret ca. 160 HK'ere på landsplan, og siden er der afskediget yderligere 26 i Københavns Politi. Det samlede antal HK'ere er yderligere reduceret ved en kombination af naturlig afgang og ansættelsesstop. Det var et bidrag til at få rettet op på politiets økonomi, og HK Politiet gik ind i processen i bitter erkendelse af, at det var et nødvendigt onde.

## Effekten

Selv om det er svært at lave en præcis effektmåling på alle beslutninger og forandringer, er vi ikke i tvivl om, at fyringerne har haft effekt. Men ikke den effekt, der var målet.

Rigspolitichefen beretter her godt to år senere om, at politiets betændte økonomi ser ud til at være i bedring, og ja, politiet kan dokumentere sine opnåede resultater med fine måltal og flotte statistikker.

Men en synlig effekt er desværre også et markant øget arbejdspress for vores kolleger, fordi opgavemængden ikke blev reduceret i samme takt som resurserne og fordi ledelsen ikke har formået at prioritere opgaverne. Arbejdspresset kan med al tydelighed aflæses i politiets sygefraværstatistik, hvor HK-gruppen boner ud med et alarmerende højt sygefravær. Det er ikke alene højt i sammenligning med øvrige ansatte i politiet, men højt sammenlignet med andre statsansatte. Vi skal ikke blive syge af at gå på arbejde, og derfor har vi i HK Politiet øget fokus på udviklingen, som vi ikke forsømmer en lejlighed til at bringe op i alle relevante fora.

En anden effekt er, at ledelsen i de enkelte politikredse har været nødt til at sætte politiuddannede kolleger til at varetage administrative funktioner, fordi de administrative resurser har været for få som følge af fyrringsrunden.

## Servicecentrene

Det er f.eks. tilfældet i flere af servicecentrene. Som det ses af tabellen, er der i dag 109 politifolk beskæftiget i servicecentrene – heraf bestrider otte en lederstilling.

Politikreds	Leder	Souschef	Supervisor Politi	Supervisor Adm.	Antal ansatte I alt (inkl. leder)	Heraf Politiudd.	Merløn
NJYL	Politi	Ingen	1	1	28	10	972.000 kr.
ØJYL	Politi	Adm.	0	0	23	1	0 kr.
MVJYL	Politi	Ingen	0	6	26	13	1.296.000 kr.
SØJYL	Politi	Politi	1	5	29	3	216.000 kr.
SSJYL	Politi	Adm.	0	6	22	1	0 kr.
FYN	Politi	Adm. (Førleder)	3	1	34	13	1.296.000 kr.
SSJÆ	Politi	Ingen	0	3	23	1	0 kr.
MVSJÆ	Adm.	Politi	8	0	30	10	1.080.000 kr.
NSJÆ	Adm.	Politi	8	0	31	17	1.836.000 kr.
KBHVEST	Adm.	Politi	5	2	31	13	1.404.000 kr.
KBH	Adm.	1 Adm+ 1 Politi (konst.)	5	2	69	26	2.808.000 kr.
BORNHOLM	Politi	Ingen	0	1	4	1	0 kr.
I alt			31	27	350	109	10.908.000 kr.

NB.: Der er ingen merudgifter i de kredse, hvor det kun er lederen der er politiuddannet, idet lederlønnen er den samme, uanset om det er en administrativ eller en politiuddannet, der løfter opgaven.

Det kan undre, når der med bevillingen til oprettelsen af servicecentrene i 2008 fulgte en aftale om, at der samtidig skulle frigøres politifolk til operativ tjeneste. Og når det var meningen, at der kun skulle være politifolk i servicecentrene i opstartsfasen.

Forklaringen hænger formentlig tæt sammen med, at den pligtige afgangsalder for polititjenestemænd er blevet ophævet. Det betyder reelt, at den frihed, vores arbejdsgivere fik til at ansætte medarbejdere med de rette kompetencer, da det fastlåste politinormativ blev ophævet med flerårsaftalen i 2010, ikke længere er til stede.

Det viser sig nemlig, at mange politiuddannede vælger at blive længere på arbejdsmarkedet og det betyder, at der også skal være opgaver til de "ældre" politikollegaer, ligesom der vel også skal være stillinger til de betjente, der af den ene eller anden grund ikke længere kan være i operativ tjeneste. Det har den konsekvens, at den enkelte politidirektør kan være "tvunget" til at tilbyde politiuddannede, ung som gammel, ansættelse i administrative stillinger. Men det er ikke nogen rentabel løsning, hvis man holder et øje på økonomien.

Det er almindeligt kendt, at der er en lønforskel på en administrativ medarbejder og en politiuddannet. Det koster i omegnen af 9.-12.000 kr. mere om måneden at lønne en medarbejder med en politimæssig baggrund. Dertil er der en lang række udgifter forbundet med ansættelsesforhold for en politiansat, f.eks. udgifter til uniformering, udrustning og obligatoriske vedligeholdelseskurser, som ikke er indregnet i merudgiften. Beregningen er foretaget ud fra en gennemsnitlig højere løn på 9.000 kr. om måneden, men den kan reelt være højere i dag.

Den samlede merudgift fremgår af kolonnen yderst til højre. De næsten 11 millioner taler for sig selv, og HK Politiet mener, at det kan være svært at få øje på effektiviseringsgevinsten i regnestykket.

### Smuldrer tilliden?

Jeg ved godt, at tiden – i betragtning af den økonomiske krise – nok ikke er inde til at opfordre til en resourceforøgelse, men jeg tror til gengæld, at tiden er inde til at råbe vagt i gevær, inden vi i dansk politi ryger for langt ud af den forkerte vej, hvor konsekvenserne bl.a. som tidligere vist kan være et tillidstab fra befolkningens side.

Allerede nu hører vi flere og flere historier om, hvordan danskerne i stigende grad anvender de sociale medier, når man er blevet bestjålet, slået ned eller når noget eller nogen skal efterlyses. Tendensen er naturlig nok som en del af den teknologiske udvikling, og i nogen tilfælde kan det helt sikkert også være et udmærket supplement til den normale gang i den slags sager. Men det kan også være en glidebane, når danskerne i højere grad selv tager hånd om forbrydelser og lovovertrædelser, og ikke mindst kan det være et varsel om, at vi måske er på vej tilbage til tiden, før servicecentrene blev oprettet.

Dengang var historien den samme: Borgerne kunne ikke komme i kontakt med politiet, og når man endelig fik kontakt, blev man henvist til at "ringe igen på mandag", eller man blev afvist pga. manglende ressourcer til at løse opgaven. To journalister fra Berlingske fik dengang Cavling-prisen for deres artikelserie, som kørte under den samlede overskrift "politisvigt". Det fik politikerne til at indse, at noget måtte gøres, og servicecentrene blev bevilliget og etableret. En historie, der internt og eksternt er udråbt til at være en af dansk politis største succeser i nyere tid. Og desværre en succeshistorie som måske ser ud til nå vejs ende.

Dengang, før servicecentrene blev oprettet blev de opgaver, som i dag løses i servicecentrene, primært varetaget af politiuddannet personale, der oftest ikke selv havde ønske om at varetage opgaven. Måske heraf den manglende kvalitet?

Det viser sig i hvert fald at, med tilførslen af 250 HK'ere, som er uddannet til at servicere og administrere, blev serviceniveauet højnet, ikke blot til et acceptabelt niveau, men til et yderst tilfredsstillende niveau. Det har i høj grad bidraget til, at borgernes tilfredshed med politiet igen kom på rette vej.

Er det rigtige så ikke at fastholde HK'ernes kompetencer i Servicecentrene og bruge politifolkenes kompetencer der, hvor de folder sig bedst ud? Gevinsten er da til at få øje på!

### Er der noget vi kan hjælpe med?

Beregningen vil med lethed kunne foretages på en lang række andre områder. F.eks. i lufthavnenes paskontrol, på alarm- og vagtcentralerne. Gad vide hvor mange penge, der så var at hente?

Vi ser i hvert fald potentialet for, at vi HK'ere i politiet kan bidrage til at løse endnu flere opgaver bedre og billigere, end vi gør i dag. For det er vel stadig det, som det handler om, og som vi så tit har hørt rigspolitichefen udtale?

### Rådgivning vedr. kompetenceudvikling

Vidste du, at du som medlem af HK Politiet via HK/Stat kan få en gratis, halv times rådgivning om karriere og uddannelse fra eksperter på den såkaldte Karrieretelefon?

Overvejer du, om det at gøre karriere er noget for dig? Er du godt undervejs med din uddannelse, men savner du inspiration til, hvordan du kommer videre? Eller er du leder med mange års erfaring, som går og grubler over dit næste skridt?

Efter- og videreuddannelse gør dig stærkere på et arbejdsmarked i forandring og ruster dig til at byde ind på morgendagens job og opgaver i staten. På Karrieretelefonen får du gratis rådgivning om karriere og uddannelse skræddersyet til dig.



Rådgiverne på Karrieretelefonen kan hjælpe dig med coaching og sparring, så du kan komme et skridt videre. Hvad enten det handler om efteruddannelse, personlig udvikling eller hjælp til at finde ind til det, som du gerne vil opnå.

Du kan ringe til Karrieretelefonen på 3330 4460. Telefonen er åben hver mandag mellem klokken 14 og 17.

Karriere er for alle og handler ikke kun om at stige i graderne eller blive specialist. Karriere handler i lige så høj grad om at udvikle sig fagligt og påtage sig nye roller og udfordringer.

### Rådgivningsenhed i Koncern HR, Efter- & Videreuddannelse

Vidste du så også, at Rigspolitiets Koncern HR, Efter- og Videreuddannelse, har etableret en rådgivningsenhed med henblik på at yde generel og individuel karriererådgivning for ansatte i politiet. Rådgivningstilbuddet gælder alle faggrupper i politiet og omfatter såvel interne som eksterne uddannelses tilbud.

Er du interesseret, kan du rette henvendelse til Efter- og Videreuddannelse, uddannelsessekretariat, som vil sørge for at henvise dig til den rette medarbejder i rådgivningsenheden.

Rådgivningsenheden kan kontaktes på tlf. 4015 2700 el. 4515 2710 i tidsrummet mandag-onsdag, klokken 8.30-15.30, torsdag klokken 8.30-15.00 og fredag fra klokken 8.30-14.00.

Du kan også skrive en mail til: [khr-efter-og-videreuddannelse@politi.dk](mailto:khr-efter-og-videreuddannelse@politi.dk).

### En god historie om uddannelse

HK Politiet hører jævnligt fra medlemmer, som ikke føler, de bliver kompetenceudviklet, eller som ikke kan komme igennem med ønsker om efter- og videreuddannelse. Der kan være mange forklaringer, og nogle af hindringerne er i nogle tilfælde os selv. Men det kan lade sig gøre. Det fortæller Mette Munk om:



Mette Munk, 46, arbejder til daglig i Rigspolitiets Koncern HR med udvikling af uddannelser. Hun har netop afsluttet en masteruddannelse i evaluering fra Syddansk Universitet.

Vejen frem til min nuværende uddannelse har været noget broget, og jeg var ikke kommet i mål, hvis ikke min mand havde bakket op, og mine børn i perioder accepterede at være ladt i stikken med en "enlig" far.

Noget af min uddannelse har jeg selv fundet, betalt og fundet tid til. Det er fordi, jeg ikke har ladet mig stoppe af svar som "...merkonom med innovation som linjefag er vist lidt langt fra dine opgaver....." – jeg synes at have hørt, at politiinnovation er på dagsordenen i dag, og fordi jeg ikke vil ligge under for traditioner, vanetænkning og andre showstopper.

Anden uddannelse har jeg forhandlet mig frem til, fordi jeg kunne argumentere for, at de kompetencer, jeg kunne opnå, ville kvalificere ikke bare mit arbejde, men også det at skulle leve op til de krav, der stilles via målsætninger og resultatkrav.

Senest var der en god kollega, som var fremsynet. Han kunne se behovet for en mere professionel tilgang til evaluering, men ingen kiggede i den retning uddannelsesmæssigt. Det er et eksempel på et organisatorisk behov, hvor det er organisationen, der opfordrer til en bestemt uddannelse. Jeg tænkte over mulighederne og tjekkede indholdet i de moduler, der indgik i uddannelsen, og slog til.

Tid er en sjov faktor, den føles knap, når man er i gang, føles lang, når man glæder sig til noget, og føles kort, når man har travlt. Men tiden er den samme hele tiden – 60 minutter på en time og 24 timer på et døgn.

På vores arbejdsplads har jeg kun mødt forstående kollegaer, som har bakket op og har været indstillet på at finde løsninger.

Jeg tænker, at vores udfordring som mennesker handler om at acceptere, at valg ofte også fører fravalg med sig. Jeg ville lyve, hvis jeg påstod at jeg undervejs ikke har følt utilstrækkelighed som ægtefælle, mor og kollega: Jeg er kommet for sent til forældremøde og glemte min datters skole-hjem-samtale, jeg kunne have bakket min søn mere op, mens han gik i gymnasiet, og jeg har kun en vennekreds endnu, fordi mine venner er rummelige og forstående. Men det har været det hele værd – jeg er superglad for de muligheder, jeg har set, har fået og udnyttet.

Vi kan vælge at fokusere på, at politiets uddannelseskatalog ikke har et afsnit specielt for vores gruppe, eller vi kan vælge at fokusere på, at det, der definerer politi-praksis, er en historie, vi kan fortælle på en anden måde, end vi er vant til. Med det sidste tænker jeg blandt andet på den model, der er skitseret i uddannelseskataloget, og som tegner billedet af politiets kerneforretning, og som vi en del af. Det kan vi lade os inspirere af, når vi forbereder os til MUS, og min erfaring er, at med gode argumenter, når man rigtig langt.

### Master i evaluering

Uddannelsen består af 10 obligatoriske forløb inden for teori, metode og systemforståelse og afsluttes med et masterprojekt.

Forløbet spredes over to år, således at masterstudiet inklusiv forberedelsestid svarer til et halvtidsarbejde.

For at blive optaget på masteruddannelsen i evaluering skal man have:

- en relevant akademisk bacheloruddannelse eller en relevant professionsbacheloruddannelse (f.eks. folkeskolelærer eller socialrådgiver),
- minimum 2 års relevant erhvervs erfaring,
- have tilstrækkelige kundskaber i engelsk til at forstå gæstelærere og faglitteratur på engelsk.

## Stillingsopslag

Som noget nyt vil ledige stillinger i politiet ikke længere blive slået op på interne stillingsopslag. Jeg skal derfor opfordre til, at I, som er interesserede i nye udfordringer, jævnligt holder jer orienteret om nye stillingsopslag på [www.politi.dk](http://www.politi.dk), hvor der løbende opslås ledige stillinger.

Aktuelt søger Rigspolitiet fx. en administrativ medarbejder til pas & kørekortsektionen. Arbejdet indebærer primært kontakt til udenlandske myndigheder og øvrig sagsbehandling inden for pas- og kørekortområdet.

Vær endvidere opmærksom på, at der er ændret på ansøgningsproceduren, således at du ikke længere skal udfylde et ansøgningskema, ligesom din ansøgning ikke skal påtegnes osv. Du kan se meget mere herom på HR-portalens.

## Konference for tillidsrepræsentanter og suppleanter

Den 26. - 27. september blev der afholdt netværkskonference for (fælles)tillidsrepræsentanterne og deres suppleanter i Nyborg på Fyn.

I programmet var der afsat ekstra god tid til at erfaringsudveksle og opdatere hinanden på aktuelle emner fra hverdagen i dansk politi. En slags temperaturmåling, kunne man kalde det.

Billedet, der tegner sig, er nogenlunde identisk landet over. HK'erne er hårdt spændt for. Dønningerne efter fyringsrunden og de knappe ressourcer præger for alvor hverdagen nu. Generelt er der p.t. mange (og kærkomne) vikarsættelser, men det suger næring ud af de eksisterende ressourcer, når der alt for ofte skal bruges kræfter på oplæring af nye, (midlertidige) kollegaer.

Derudover fylder tanker og bekymringer for fremtiden naturligvis en del, særligt i relation til etableringen af de administrative centre.

På den positive side er det indtrykket, at det langt de fleste steder er blevet klart for vores kollegaer, at uddannelse ikke længere kun er noget, man tager for at komme ind på arbejdsmarkedet, men nu også er noget, man tager for at kunne blive på arbejdsmarkedet. Det ses bl.a. ved, at flere og flere medlemmer tager ansvar for deres egen kompetenceudvikling og på aktivitetsniveauet på diverse uddannelser rundt omkring i landet.

Derfor er det også særligt ærgerligt når flere tillidsfolk orienterer om, at det virker som om, at ledelsen udgør den største stopklods for fremdrift i kompetenceudviklingen. Tillidsfolkene beretter om manglende tilbagemeldinger på MUS (hvis de overhovedet er afholdt), manglende overblik over uddannelsesbehov og økonomisk begrundede afslag på uddannelsesønsker. Lad os håbe, at tiden efter lederreformen sætter endnu større fokus på strategisk og systematisk kompetenceudvikling til gavn også for vores medlemmer.

Vi havde også inviteret tre gode repræsentanter fra koncern HR, Efter- og Videreuddannelse til at holde et indlæg om muligheder, tilbud og kommende aktiviteter på uddannelsesfronten for HK'ere i politiet. Det gav klarhed og ikke mindst en god debat, bl.a. om ønsker og behov for uddannelse.



(Fælles)tillidsrepræsentanter og suppleanterne samlet til konference i Nyborg.

## Nordisk konference i Bergen

Sammen med ca. 20 andre deltagere deltog vi den 28.-30. august 2013 i dette års nordiske konference for administrative medarbejdere i hhv. domstolene og politiet. Formand Heidi Juhl Pedersen og næstformand Anne Ammitzbøll havde fundet vej til Bergen i Norge.

Vanen tro blev der udvekslet erfaringer og drøftet aktuelle emner af fælles interesse. Vi har mange fællesnævner i de tre lande, desværre er det bl.a. kendetegnet ved, at vi hver især repræsenterer faggrupper, som indimellem skal kæmpe en ulige kamp for indflydelse og medinddragelse, og det er et gennemgående træk, at det er os, der må stå for skud, når krisen kradser og som ikke mindst skal have konstant fokus på ikke at blive overset af ledelsen.

På konferencen drøftede vi bl.a. det faktum, at der i ugen inden var blevet afholdt en tilsvarende konference for politiforbundsformændene og rigspoliticheferne i de nordiske lande. Af de respektive politiforbunds hjemmesider fremgår det bl.a., at emnerne, der her var blevet drøftet, var effektiviseringer, nye strukturer, faglighed og image.

Vores undren over, at vi som samarbejdspart på vores respektive arbejdspladser ikke var inviteret med til konferencen, kom til udtryk i et brev som vi i fællesskab skrev til vores rigspolitichefer.

Næste års konference afholdes i Sverige.

## Nu på facebook

I håbet om at skabe endnu mere synlighed hos medlemmer, samarbejdspartnere og politikere er HK Politiet og den overordnede anklagemyndighed nu også at finde på facebook. Alle er meget velkomne til, at følge os - det gør du ved, at gå ind på vores side og "synes godt om". Du finder siden her [www.facebook.com/HKpolitiet](http://www.facebook.com/HKpolitiet).

I bestyrelsen er vi meget modtagelige for forslag og ideér til hvad vi skal bringe på siden, så du er meget velkommen til at komme med feedback. Og ikke mindst til at invitere dine facebook-venner til at følge med på siden! I skrivende stund har vi 140 følgere - det tal skulle gerne blive endnu større.

## Konference for ledere

Lederreform, professionel ledelse i politiet og "Ledelsesbaseret coaching" er blot nogle af de emner, der er på programmet, når HK Politiet i næste uge afholder lederkonference i København.

Der er sendt særskilt indbydelse ud til lederne, men er du leder og har du endnu ikke fået tilmeldt dig, så er det absolut ved at være sidste chance. I skrivende stund er vi 22 tilmeldte.

Har du spørgsmål til konferencen er du velkommen til, at kontakte bestyrelsens lederrepræsentant, Helle Holm Nørregaard på mail: [HNO002@politi.dk](mailto:HNO002@politi.dk)



## Nye fællestillidsrepræsentanter

I Østjyllands Politi er der i bestyrelsen rokeret rundt på pladserne, og således har Annelise Sonne Hansen afløst Per Gudmundsen som fællestillidsrepræsentant.

Også på Fyn er der sket udskiftning på formandsposten. Da HK Politiet v/Fyns Politi den 17. september afholdt generalforsamling, blev Kim Jørgensen valgt som afløser for Kitty Skov, som valgte at stoppe efter mange år på posten.

Jeg vil gerne benytte lejligheden til at takke både Per og Kitty for godt samarbejde gennem tiden, som er gået. En tid som bl.a. har budt på reform(er), fyringer, effektiviseringer, alle emner som slider hårdt på en tillidsrepræsentant.

Men det har også været en tid, hvor vi tillidsrepræsentanter er rykket tættere sammen og styrket i et stærkt netværk. Vi taler med større vægt, nu hvor vi i kraft af de store politikredse, er blevet talerør for langt flere medlemmer. Det stiller langt højere krav til os tillidsfolk end tidligere.

Tak for kampen til Kitty og Per! Og velkommen om bord til Annelise og Kim, som jeg ser frem til at samarbejde med fremover. Det er altid positivt, når nye kræfter står på spring til at tage over, der hvor andre slipper. Det håber jeg bestemt også, at jeres medlemmer værdsætter.

## Kommende aktiviteter

8. - 9. oktober	HK Politiets lederkonference
24. - 26. oktober	HK Danmarks kongres
27. november	Netværksmøde for tillidsrepræsentanter
3. - 4. december	HK Politiets bestyrelsesmøde + medlemsmøde (Midt og Vestsjælland)

På bestyrelsens vegne

Heidi Juhl Pedersen  
Formand