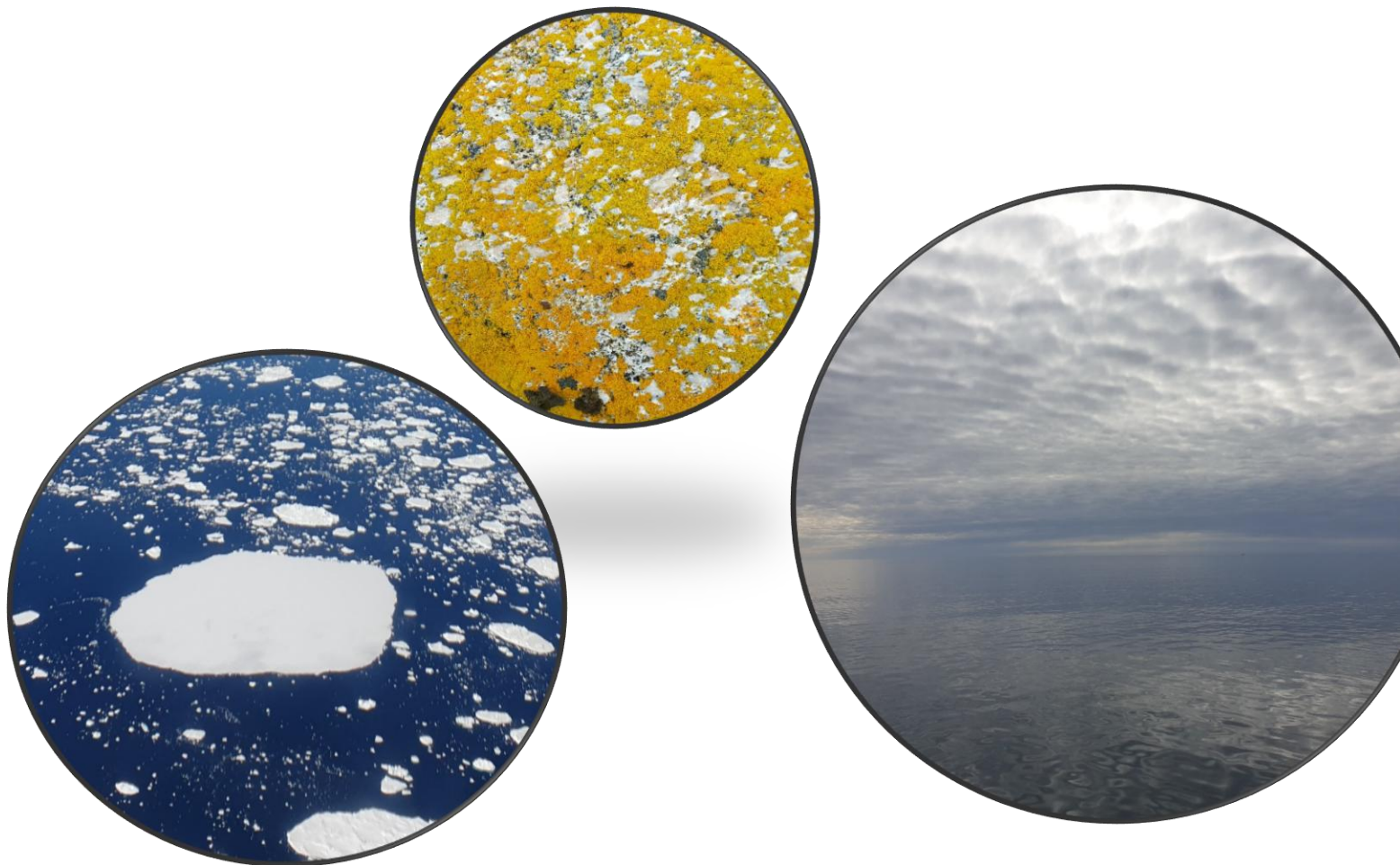




KALAALLIT NUNAANNI KOMMUNEFØGEDIT 2025

INTERVIEWS OG OBSERVATIONER - DELRAPPORT C

Adjunkt med ph.d.-forløb, cand.scient.pol, Najaaraq Demant-Poort
Videnskabelig assistent, stud.ba.theol, Arnaq Brandt Eriksen
Lektor Annemette Nyborg Lauritsen
Professor Anette Storgaard
Institut for arktisk samfundsvidenskab, økonomi og journalistik



INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE	2
INDLEDNING.....	3
Model for undersøgelsen.....	3
Planlægning og gennemførelse af interviews	5
Kodning og analyse	7
Interviews med kommunefogeder	9
Kerneopgaven.....	9
Kommunefogedernes menneskelige kapital.....	10
Kommunefogedernes sociale kapital	11
Økonomisk og institutionel kapital	13
Sammenfatning	14
Interviews med politifolk om kommunefogederne	16
Kerneopgaven – betydningen af kommunefogedens rolle og opgaver	16
Politipersonalets menneskelige kapital.....	16
Politifolkenes sociale kapital	17
Økonomisk og institutionel kapital	18
Sammenfatning	20
Interviews med lokale myndigheder om kommunefogederne	21
Kerneopgaven.....	21
Menneskelig kapital.....	21
Social kapital	21
Økonomisk og institutionel kapital	22
Sammenfatning	22
KONKLUSION	23
LITTERATURLISTE.....	25
BILAG 1: METODE OG FORSKNINGSETIK.....	27
BILAG 2: KODESKEMA.....	30
BILAG 3 SPØRGEGUIDE	32

INLEDNING

Delrapport C beskriver metoder, gennemførelse og overordnede resultater af de interviews og observationer, som er gennemført i forbindelse med Kommunefogedundersøgelsen 2025 (jf. også delrapporterne A&B). Projektets overordnede formål er at undersøge:

"Hvilke barrierer og muligheder kan vi identificere for rekruttering af kommunefogeder, og hvad betyder disse for det nuværende og fremtidige rekrutteringspotentiale for kommunefogeder?" (Samarbejdsaftale, jf. delrapport A&B).

I delrapport C undersøger vi med kvalitative interviews og observationer kommunefogedernes oplevelser og erfaringer med henblik på at få indblik i:

- Hvad der motiverede dem til at blive kommunefogeder
- Hvordan de oplever at fungere som kommunefogeder
- Og hvordan de ser på det nuværende og fremtidige rekrutteringspotentiale i deres bosted.

I den afsluttende analyse og rapport samler vi op på resultaterne af alle tre delrapporter og sammenfatter, hvordan vi vurderer barriererne og mulighederne for rekruttering af kommunefogeder, samt beskriver vores anbefalinger på baggrund deraf.

MODEL FOR UNDERSØGELSEN

Til projektet har vi udarbejdet en teoretisk model baseret på eksisterende viden om arbejdsmiljøforhold og motivation (Andersen, 2017; Hasle et al., 2019) i kombination med den nyeste grønlandske forskning på området (Hasle et al., 2019, 2024; Huppert Karlsson, 2021) – og viden fra sociologiske studier om tillidsrelationer i lokalsamfund og organisationer (Bourdieu, 1990; Coleman, 1988; Frederiksen & Hansen, 2022; Goffman, 1953; Simmel, 1998)

Modellen er udgangspunktet for de spørgsmål, vi stiller i interviewene, og de observationer vi foretager. Vi har udviklet modellen for at have et værktøj, der tager udgangspunkt i kommunefogedernes virkelighed. Kommunefogederne er ansatte i organisationen Grønlands Politi. Som deltidsansatte på afstand af resten af organisationen, er de imidlertid samtidig meget nært knyttet til det lokalsamfund, de bor i. De er i hverdagen indlejret i et større netværk af sociale relationer, som vi vurderer, kan have betydning for deres arbejdsmotivation og trivsel i deltidserhvervet som kommunefoged.

Kort opsummeret skaber kommunefogedrollen som deltidserhverv et krydsfelt mellem:

- Kommunefogedens sociale relationer som mennesker og borger på bostedet med tilknytning til familie, bostedet, bostedets natur, sin primære arbejdsfunktion og arbejdsgiver,
- Kommunefogedens sociale, kollegiale relationer i Grønlands Politi med kollegaer, nærmeste leder, vagtcentralen og resten af organisationen placeret på afstand af bostedet.

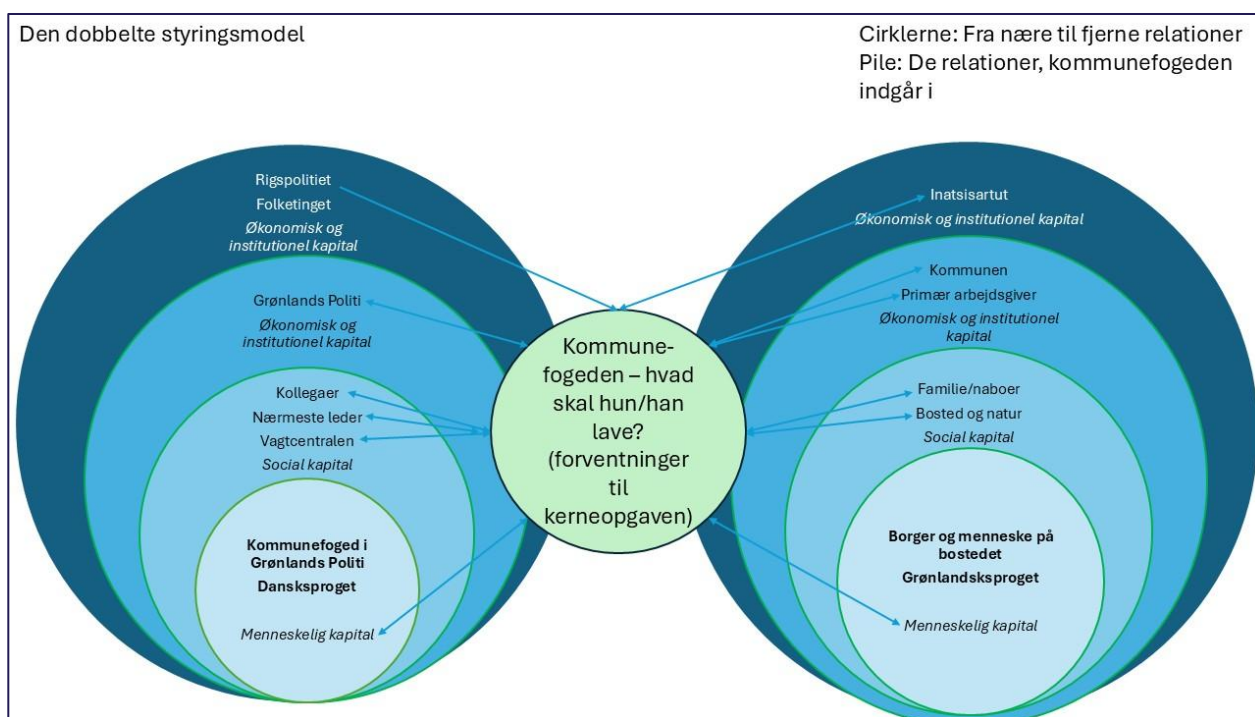
Kommunefogeden skal derfor navigere mellem både bostedets og politiets fortolkninger af kommunefogedens kerneopgave. Kerneopgaven er et begreb hentet fra Peter Hasle, Eva Toft og Kristian Gylling Olsen studier af ledelse med social kapital i den danske offentlige sektor (Hasle et al., 2019; side 33). Kommunefogedens kerneopgave er de opgaver, som deres rolle

og funktion er etableret for at løse. Det er formelt set defineret i dagsbefalingen (jf. delrapport B).

Der er imidlertid ofte forskellige fortolkninger hos for eksempel politiet som organisation, kommunefogedens nærmeste leder, og i lokalsamfundet af, hvad kerneopgaven egentlig er – og hvordan dens forskellige delopgaver skal prioriteres. Det skaber forskelligartede forventninger og krav, som kan påvirke den enkelte kommunefogeds oplevelse af motivation.

Kommunefogeden udøver som deltidsansat på afstand af hovedorganisationen en høj grad af selvledelse, som kræver høj social kapital (Hasle et al., 2019). Individuelle motivationsfaktorer og den enkelte frontlinjemedarbejders trivsel bliver imidlertid ofte undersøgt på individuelt niveau uden inddragelse af kontekst i organisationsundersøgelser (Andersen, 2017). Det gælder f.eks. i undersøgelserne af psykiske belastningsrelationer hos polititjenestemænd i Grønland (Østergaard Larsen et al., 2020).

Vi ønsker med interviewene og observationerne også at belyse, hvordan de sociale og kollegiale relationer bidrager til kommunefogedernes motivation, trivsel og syn på det fremtidige rekrutteringspotentiale. Vi undersøger samlet set, hvordan kommunefogeden navigerer i det krydsfelt, som vi grafisk illustrerer i modellen forneden:



Modellen viser kommunefogedens relationer som en radius, fra de nærmeste til de fjerneste relationer. Kommunefogeden og opfattelser af kommunefogedens kerneopgave er i centrum for undersøgelsen.

Vi starter med at undersøge kommunefogedens – og omgivelsernes opfattelser af kommunefogedens kerneopgave.

Derefter undersøger vi kommunefogedens oplevelse af at have tilstrækkelig "menneskelig kapital" (Andersen, 2017; Coleman, 1988) i form af egne kompetencer, træning, uddannelse, viden og sprogkompetencer til at varetage kommunefogedrollen. Træning og uddannelse er samtidig en del af den ydre motivation, som organisationen kan styrke hos den enkelte, ved at give adgang til disse ressourcer. Vi ser derudover på kommunefogedens oplevelse af mestring og indre motivation, som gør dem motiverede til – og trygge ved at handle (N. Iroegbu, 2015).

For at få indblik i kommunefogedens sociale kapital i form af sin oplevelse af tillidsfulde relationer, retfærdighed og samarbejdsevne i organisationen (Hasle et al., 2019), spørger vi aktivt ind til disse emner i interviewene. De omfatter derfor også kommunefogedens nærmeste relationer i Grønlands Politi i form af politifolk på nærmeste station, samt tre lokale politifolk med særligt ansvar for kommunefogederne i tre forskellige distrikter. Slutteligt interviewer vi relationer på bostedet i form af kommunalt ansatte, samt ægtefæller til nuværende eller tidligere kommunefogeder.

Til sidst ser vi på oplevelsen af økonomisk og institutionel kapital i organisationen og på bostedet. Vi undersøger, hvordan de forskellige parter oplever de strukturelle vilkår, som er beskrevet på baggrund af dokumentanalyser og statistik i delrapport B. De strukturelle vilkår i form af økonomisk og institutionel kapital er fastsat organisatorisk i Grønlands Politi, Rigspolitiet og Folketinget, mens den økonomiske og institutionelle kapital på bostedet er fastsat af Inatsisartut og kommunalbestyrelsen.

PLANLÆGNING OG GENNEMFØRELSE AF INTERVIEWS

Vi ønskede med undersøgelsen at tage udgangspunkt i kommunefogedernes dagligdag og lokale virkelighed. Projektets mål var derfor fysisk at nå frem til minimum ét mindre bosted med kommunefoged i hvert politidistrikt i perioden februar – maj 2025. Det blev gennemført med en måneds forsinkelse. Den sidste rejse blev afsluttet ultimo juni. Projektgruppen besøgte i alt 8 små bosteder og 6 mindre byer. Derudover blev 1 interview planlagt og gennemført som online interview.

Projektgruppen gennemførte i alt 32 interviews fordelt over hele landet, som beskrevet i tabellen. 14 af interviewene var med kommunefogeder og 1 interview var med en tidligere kommunefoged. 7 interviews var med politifolk, samt 1 interview med en tidligere politiassistent. 4 politifolk var tilrejsende, 4 var lokale. 4 interviews var med kommunefogeders ægtefæller.

Slutteligt gennemførte projektgruppen 6 interviews med kommunalt ansatte på bostederne, hvoraf 2 samtidig var ægtefæller til tidligere kommunefogeder.

3 interviews måtte flyttes fra fysisk til online undervejs pga. logistikudfordringer. 2 planlagte interviews blev aflyst.

INTERVIEWS OG OBSERVATIONER – DELRAPPORT C
17. oktober 2025 – endelig korrektur 15. marts 2026

Besøg og interviews pr. politidistrikt:

Politidistrikt/ kommune	Aflyste besøg	Antal gennemførte besøg	Fysiske interviews	Online interviews
Tasiilaq/ Sermersooq	1 (blev flyttet online)	1 (5) små bosteder 1 hovedby	2 Kommunefogeder 1 tidligere Kommunefoged 1 Politiuddannet (tilrejsende) 1 Kommunalt ansat	1 Kommunefoged
Qaqortoq/Kujataa	2 (1 blev aflyst, 1 blev flyttet online)	3 (11) små bosteder 1 hovedby	4 Kommunefogeder 1 Politiuddannet (lokal)	1 Politiuddannet (tilrejsende)
Nuuk/Sermersooq	1 (blev aflyst)	1 (3) små bosteder 1 hovedby	1 Kommunefoged 1 Politiuddannet (lokal) 1 Kommunalt ansat	
Sisimiut/Qeqqata	0	1 (5) små bosteder	1 Kommunefoged 2 kommunalt ansatte	
Aasiaat/Qeqertalik	0	1 (9) små bosteder 1 hovedby	2 Kommunefogeder 2 Kommunefoged familiemedlemmer 3 Kommunalt ansatte 1 Politiuddannet (tilrejsende)	
Ilulissat/Avannaata	1 (blev flyttet online)	1 (21) små bosteder 2 hovedbyer	1 Kommunefoged 1 tidl. Politiuddannet 2 Politiuddannede (tilrejsende)	1 Kommunefoged 1 Politiuddannet (lokal)
TOTALT	5	14	28	4

Alle kommunefogeder blev i forbindelse med planlægning af rejserne kontaktet telefonisk af projektets videnskabelige assistent Arnaq Brandt Eriksen, med forespørgsel om deres interesse i at deltage og med information om rammerne for deltagelsen. Vi holdt løbende kontakt med de interesserede undervejs på rejserne, indtil vi nåede frem til deres bosted.

Politifolk blev kontaktet af Najaaraq Demant-Poort og Annemette Nyborg Lauritsen via email, telefon og/eller fysisk fremmøde på stationen. Najaaraq Demant-Poort og Arnaq Brandt Eriksen gennemførte 22 af interviewene, mens Annemette Nyborg Lauritsen og Arnaq Brandt

Eriksen gennemførte 10 af interviewene. Kommuneansatte og ægtefæller blev kontaktet undervejs på rejserne.

Ved rejserne til de forskellige bosteder og det uundgåelige møde med andre af bostedets beboere, oplyste vi, at vi på vegne af Ilisimatusarfik var på vej til bostedet i forbindelse med et projekt for Folketinget og Grønlands Politi om kommunefogedernes rolle generelt. Metoder og forskningsetik er uddybet i bilag 1. Vi gennemførte interviewene med kommunefogeder i dialog med dem om, hvor de ønskede at gennemføre interviewet og hvordan. Når det var muligt, gennemførte vi også interviews med andre myndighedspersoner eller borgere på bostedet om kommunefogedrollen. Vi interviewede også tidligere kommunefogeder eller politipersonale, hvis der var nogle, der ønskede at deltage.

Forud for hvert interview gennemgik vi samtykkeerklæringen og forklarede respondentens ret til at afbryde interviewet og trække sig ud igen efterfølgende. Alle respondenter valgte at underskrive samtykkeerklæringen. Vi forklarede, at selvom vi var opmærksomme på, at det ikke var muligt at holde hemmeligt at vi var på bostedet, holder vi det fortroligt, hvad vi taler om undervejs i interviewet. Vi forklarede, hvordan interviewene bliver transskriberet og oversat, og hvordan vi fjerner oplysninger, der kan føres tilbage til dem eller bostedet. Vi gjorde opmærksom på, at respondenter får lov til at godkende eventuelle direkte citater fra dem der bruges i de endelige offentlige rapporter. Slutteligt sikrede vi, at de havde alle vores kontaktoplysninger og kunne kontakte os med spørgsmål efterfølgende. Vi fortalte om projektets tidsplan og hvornår de kunne forvente, at resultaterne kom ud.

KODNING OG ANALYSE

Kodning er en analytisk proces, hvor vi markerer respondenternes interviewudtalelser inden for 5 temaer. De første fire temaer er baseret på den teoretiske model. Modellen bruger vi til at undersøge respondenternes beskrivelser af kerneopgaven, kommunefogedens menneskelige kapital, sociale kapital, samt oplevelse af økonomisk/institutionel kapital. I løbet af den første kodning dukkede flere nye temaer op, som derfor blev tilføjet som underpunkter til de oprindelige koder. Kodningen er foretaget i programmet NVIVO 15.2.0 (21). Den samlede kodebog er vedlagt som bilag 2. I overblikksform er koderne:

- 1. Kerneopgaven**
 - 1.1. Kommunefogedens opgaver
 - 1.2. Kommunefogedens rolle
- 2. Menneskelig kapital**
 - 2.1. Kompetencer i form af uddannelse og erfaring
 - 2.2. Mestringsfølelse i form af at føle sig sikker og tryk når opgaverne skal løses, selvtillid, motivation, samt efterlevelse af deorum og lovlighed
- 3. Social kapital**
 - 3.1. Oplevelse af tillidsrelationer
 - 3.2. Retfærdighed,
 - 3.3. Samarbejde,
 - 3.4. Sammenhold,
 - 3.5. Tryghed
- 4. Økonomisk og institutionel kapital**
 - 4.1 Oplevelse af ressourcer til rådighed fra Grønlands Politi, såsom ledelse, kommunikationsredskaber, sprog, rejsemuligheder, løn, uddannelse, psykologisk støtte, rekrutterings – og ansættelsesproces

4.2 Oplevelse af ressourcer til rådighed i bostedet, såsom infrastruktur, offentlig service, beskæftigelsesmuligheder, til – og fraflytningsmønstre

5. Respondentens kommentarer til selve interviewet (forskningsetik)

5.1. Udtalelser om interviewets relevans, eventuel kritik, undren, usikkerhed, mv.

RESULTATER

I denne del af rapporten beskriver vi, hvad respondenterne giver udtryk for i interviews og observationer for koderne 1-4, sammenholdt med spørgeskemabesvarelsenerne (delrapport A).

Vi beskriver i denne delrapport resultaterne af kodningen uden citater. Vi har aftalt med interviewede respondenter, at de godkender citater til offentlige rapporter, og er ved at indhente disse godkendelser.

INTERVIEWS MED KOMMUNEFOGEDER

KERNEOPGAVEN

Kommunefogedrollen bliver i interviewene beskrevet som en væsentlig og nødvendig rolle, som bidrager til mere tryghed og stabilitet i bostedet. Kommunefogederne oplever at få ros fra medborgerne, når de er i uniform. Medborgerne kommenterer, at det skaber tryghed at se uniformeret personale i hverdagene. Alle kommunefogeder bærer deres uniform, anvender deres udstyr og beskriver det som et væsentligt signal om, at de nu er på arbejde som myndighed.

Når det gælder de konkrete opgaver, er der meget stor variation. Fra bosteder, hvor opgaverne primært er administrative, til bosteder hvor kommunefogederne aktivt må rykke ud flere gange om måneden. Enkelte steder med høj aktivitet, bærer kommunefogederne også skudsikker vest, som en del af deres udstyr.

De fleste beskriver stor opbakning til deres arbejde fra familien og i bostedet. Flere steder er det derudover en rolle, som er gået i arv i familien. Omgivelsernes forventninger til myndighedsrollen bliver særligt tydelige, når vi spørger, om kommunefogederne oplever at blive spurgt om hjælp til opgaver, der ikke hører til arbejdet som kommunefoged. Alle interviewede på nær én oplever at skulle håndtere lokale henvendelser udenfor kommunefogedopgaverne.

Det giver nogle steder anledning til utilfredshed, klager og negative skrivelser på sociale medier, når kommunefogeden ikke kan hjælpe med de forskellige henvendelser, selvom de ligger udenfor deres ansvarsområde.

Spørgeskemasvar

Spørgeskemasvarene fra kommunefogederne viser, kommunefogederne også selv opfatter kommunefogedstillingen som en myndighedsrolle med væsentlig betydning for lokalsamfundet. Kommunefogederne forventer at bidrage positivt til bostedets trivsel og at indgå som aktive medspillere i politiet (besvarelses, side 12).

Kommunefogederne beskriver en høj motivation for at bidrage til lokalsamfundet. Når vi spørger, *"hvad er de tre vigtigste ting, du bidrager med som kommunefoged"* ligger *"sikkerhed"*, *"et roligt bosted"* og *"tryghed"* øverst. Kommunefogederne føler større ansvar for bostedets samlede trivsel end for de snævert politifaglige opgaver. De to udsagn, som ligger lavest, er *"at forbrydelser bliver straffet"* og *"at bekæmpe kriminalitet"* (besvarelses, side 27). Kommunefogederne beskriver *"den gode kommunefoged"*, som en rollemodel med høj grad af dekorum (forventninger om en respektabel adfærd) og pligtopfyldelse: *"Hvis personen selv har valgt, så skal vedkommende være dedikeret og være et eksempel for alle"*. Kommunefogeden

skal også være empatisk og pålidelig: *"en som man altid kan stole på, som også er hjælpsom"*. Kommunefogederne beskriver høje forventninger til rollen i lokalsamfundet, men også opbakning om deres arbejde fra andre mennesker på bostedet (besvarelser, side 12 og 22).

KOMMUNEFOGEDERNES MENNESKELIGE KAPITAL

Vi ser stor variation i kommunefogedernes oplevelse af at være kompetente til – og kunne mestre deres opgaver i de forskellige distrikter. Oplevelsen af kompetence og mestring er i interviewene forbundet med kommunefogedens motivation for at fortsætte.

Kompetence

I nogle distrikter beskriver kommunefogederne en høj grad af sikkerhed i at kunne løse deres opgaver. Her kobler de det til den uddannelse og træning de har fået. I ét af distrikterne er der blevet givet meget konkret oplæring og vejledning i forhold til forskellige situationer af en erfaren politiassistent, som bliver fremhævet af erfarne kommunefogeder som en væsentlig grund til, at de føler sig kompetente og kan mestre de forskellige situationer, de har stået i.

Mestring

Derudover er mestringsfølelsen også koblet til en generel følelse af opbakning og støtte fra andre i organisationen. De interviewede beskriver, hvordan energien og motivationen bliver større når de taler med nogen, der arbejder inden for politiområdet. Det gælder både andre kommunefogeder, mens også andre politiansatte som politiassistenter, reservebetjente og lignende.

Kommunefogederne kobler også følelsen af mestring til en evne til at gå professionelt og roligt til rollen som et arbejde, man træder ud af når uniformen tages af. Følelsen af kompetence og mestring er opsummeret i følelsen af at kunne leve op til det, vi vælger at beskrive som "dekorum" – forventningen til en myndighedsperson i uniform.

Motivation

Slutteligt er det tydeligt, at når kommunefogederne oplever en konkret forskel i niveauet af uro i bostedet, styrker det deres mestringsfølelse og motivation. De steder, hvor der i perioder har manglet kommunefogeder, bemærker den nye kommunefoged en konkret forskel i niveauet af uro i bostedet, og beskriver det som motiverende at der er færre voldelige episoder.

Nogle steder giver kommunefogederne udtryk for forvirring og usikkerhed og kobler det til manglende uddannelse og træning, men også en oplevelse af manglende respekt og anerkendelse fra politipersonalet i nærmeste by. Usikkerheden, oplevelsen af manglende respekt og anerkendelse, ikke at få informationer om hændelser, og den deraf manglende følelse af at kunne mestre opgaven, på den måde det forventes, mindsker motivationen for at fortsætte som kommunefoged.

Spørgeskemasvarene

Halvdelen af kommunefogederne vurderer deres egne kvalifikationer som kommunefogeder som "gode" eller "meget gode" (spørgeskemabesvarelser delrapport A, side 13). 18 ud af 29 trives "godt" eller "meget godt" med arbejdet som kommunefoged (spørgeskemabesvarelser delrapport A side 11).

Kommunefogederne ser arbejdet som noget, der styrker dem som mennesker og lærer dem at løse konflikter, arbejde med mennesker, forholde sig roligt i svære situationer og optræde

selsvikkert (spørgeskemasvar side 28-30). Når vi spørger, hvorfor de ville anbefale andre at blive kommunefogeder nævner flere, at arbejdet er sjovt.

Psykisk pres

Rolleforståelsen og opgaverne skaber et psykisk pres for de kommunefogeder, som oplever høj aktivitet på grund af et højt konfliktniveau i bostedet. De er imidlertid også i hyppigere kontakt med vagtcentralen og politikollegaer og oplever derigennem større tilknytning til organisationen.

Men selv de steder hvor kommunefogederne giver udtryk for et lavt konfliktniveau og ikke så megen aktivitet, er der altid en påvirkning af kommunefogeden ved deltagelse i hændelser, fordi der er tale om nære relationer. Et eksempel er at deltage i eftersøgning i et bosted, som ellers bliver beskrevet som meget roligt. Her beskriver kommunefogeden det som en hændelse, der gav en følelse af utryghed.

Kommunefogederne i områder med et lavt konfliktniveau og lav kriminel aktivitet, har imidlertid mindre organisatorisk netværk at trække på efter enkeltstående hændelser, fordi de ikke så ofte er i kontakt med vagtcentralen og politikollegaerne på nærmeste station.

Spørgeskemasvarene

For en stor del af kommunefogederne er det psykiske pres meget højt. Over halvdelen af respondenterne har oplevet hændelser med drab, selvmord og undersøgelse af lig. På det åbne spørgsmål "*hvilke hændelser fylder mest i dit arbejde som kommunefoged*" er det tydeligt, at selvmord og omkomne fylder hos kommunefogederne. Derefter husspektakler, vold og alkoholrelaterede hændelser.

Enkelte har udelukkende administrative opgaver og beskriver "*folk i bygden som meget rolige*" (besvarelser, side 23-24).

KOMMUNEOFAGEDERNES SOCIALE KAPITAL

I særligt to distrikter giver både kommunefogeder og andre politiansatte udtryk for en høj grad af korpssånd, netværk og samarbejde. De giver udtryk for gensidigt kendskab, respekt og anerkendelse og vi observerer en generel positiv omtale af hinanden og et ønske om at hjælpe på tværs. Her er skabt en stærk, lokal samarbejdskultur.

Tillidsrelationer

Det er tydeligt i interviewene på tværs af distrikterne, at særligt tillidsrelationerne – at kunne række ud efter hjælp og forvente at få den - betyder meget for kommunefogedernes trivsel og motivation uanset distrikt, især ved psykisk belastende hændelser. Respondenterne beskriver en følelse af lettelse, når de kan få kontakt med nogen, der kan hjælpe dem.

Ligebehandling og retfærdighed

De fleste kommunefogeder oplever deres lønniveau som rimeligt. For størstedelen af de interviewede har lønnen ikke spillet nogen større rolle i deres beslutning om at tage imod jobbet, da langt de fleste allerede har en anden lønnet primær beskæftigelse.

Kommunefogeder i bosteder med et højt konfliktniveau og mange aktiveringer nævner dog, at lønnen kunne være tilpasset opgaverne i højere grad, særligt til aktivitetsniveauet i bosteder med mere end 200 indbyggere.

Et enkelt sted oplever kommunefogeden manglende anerkendelse fra tilrejsende politifolk, og at blive set ned på eller ignoreret ved hændelser, hvor der ankommer politiuddannet personale til bostedet.

Kommunefogederne i bygder med lav aktivitet har generelt langt mindre grad af kontakt med resten af organisationen og enkelte steder er der meget lidt kendskab til hinanden indenfor organisationen.

De fleste kommunefogeder vi har talt med, oplever imidlertid en anerkendende og retfærdig behandling fra deres nærmeste ledere og politikollegaer.

Spørgeskemasvar

I spørgeskemabesvarelsene oplever 24 af 29 opbakning fra Grønlands Politi til deres arbejde. Færre er sikre på opbakningen fra andre mennesker i bostedet. Her er spørgsmålsformuleringen imidlertid også en smule anderledes, hvilket også kan forklare forskellen. Når vi spørger til tillid og samarbejde i organisationen, giver størstedelen af kommunefogederne udtryk for at have tillid til nærmeste leder (spørgeskemabesvarelses delrapport A, side 17).

Samarbejde

To distrikter viser som nævnt gode relationer og tæt samarbejde.

Fire distrikter er i højere grad præget af fragmentering og mindre samarbejde. Her i disse fire distrikter er der mindre kontakt og kendskab mellem bostederne, og mellem bostederne og de nærmeste byer. I fire af distrikterne giver kommunefogederne ikke udtryk for en større grad af kontakt og samarbejde, hverken i bostedet eller til resten af Grønlands Politi. Interviewene bærer i disse distrikter præg af en højere grad af ensomhedsfølelse eller isolation hos kommunefogederne. Her taler kommunefogederne ikke med andre om deres oplevelser i kommunefogedrollen, og de giver udtryk for at savne den kontakt.

Kommunefogederne sætter stor pris på samarbejde og kontakt med andre politiansatte, som kender til – og kan forstå deres oplevelser, opgaver og erfaringer. Nogle kommunefogeder nævner en fælles beskedgruppe for hele Grønland, som en stor hjælp. Vi fik ikke fuldt overblik over, om alle havde adgang til denne gruppe.

Spørgeskemasvar

I spørgeskemaet undersøger vi, i hvilket omfang kommunefogederne oplever at have nogen at tale med i organisationen. 21 af 29 kommunefogeder ønsker bedre muligheder for at tale om hændelser i forbindelse med arbejdet. Førsteprioriteten er at tale med en professionel psykolog, men halvdelen ønsker også at kunne tale med andre kommunefogeder eller andet politipersonale med lignende erfaringer (besvarelses, side 25-26).

Slutteligt spørger vi til samarbejdet med andre myndigheder i bostedet. Her er der større variation. En del respondenter har ikke en nævneværdig grad af samarbejde med andre myndighedsrepræsentanter i deres virke som kommunefoged. 10 af de 29 svarer, at de "aldrig" har kontakt med f.eks. skole, kommune, sundhedsvæsen eller andre offentlige myndigheder, som kommunefogeder (spørgeskemabesvarelses, side 19). De kommunefogeder, der har samarbejde med andre myndigheder, beskriver samarbejdet som bedst i forhold til sundhedsvæsenet, derefter brandvæsenet, kommunen og allersidst kriminalforsorgen, som færrest har samarbejdet med.

ØKONOMISK OG INSTITUTIONEL KAPITAL

I dette afsnit undersøger vi kommunefogedernes oplevelser og meninger om de økonomiske og institutionelle ressourcer, som Grønlands Politi stiller rådighed for dem i rollen som kommunefoged. De institutionelle ressourcer handler bl.a. om emner såsom deres rekruttering, ansættelse og opstart – hvad der ofte bliver betegnet "onboarding", deres materielle goder som løn og udstyr, samt de imaterielle goder som adgang til relevant information, træning, uddannelse, og muligheden for netværk.

Kommunefogederne vi talte med er blevet aktivt opfordret til stillingen. De har haft overvejelser, om påvirkningen af deres familieliv og børn, men oplever generelt opbakning fra ægtefæller, familie, og andre borgere i bostedet, jf. også afsnittet om kerneopgaven. Der er stor forskel på interviewpersonernes oplevelse af "onboarding" i organisationen alt efter deres anciennitet, relation til nærmeste leder, og det distrikt, de tilhører.

De to distrikter med en høj grad af social kapital beskrevet ovenfor, har kommunefogeder der generelt oplever at have tilstrækkelige ressourcer til rådighed i form af information, træning, uddannelse og kommunikationsværktøjer. Her er der dog samtidig ønsker om specifikt udstyr, såsom iridiumtelefoner til nødkommunikation, bærer til fjeldredning og ATV/køretøjer til transport. Ønskerne afspejler, at der er tale om to distrikter og bosteder i distrikterne med højt konfliktniveau og aktivitet.

I roligere bosteder er det særligt faciliteter til de administrative opgaver, som mangler – herunder adgang til printere og scannere, når der skal sendes retsdokumenter og lignende. Her låner kommunefogederne sig frem på filialkontoret, men et enkelt sted giver det anledning til beklagelse fra filialkontoret, om at skulle fungere som ekstra kontor.

Kommunefogederne er i interviewene generelt tilfredse med jobbet materielle goder og lønniveauet. Når de taler om ønsker til organisationen, handler det i høj grad om adgang til de imaterielle goder, som beskrevet i afsnittene om meneskelig og social kapital.

Spørgeskemasvar

Ønsket om bedre adgang til de imaterielle goder bliver i høj grad tydeligt i spørgeskemaet. Kommunefogederne giver samstemmende udtryk for ønsker om, at blive klædt bedre på til opgaverne. 28 ud af 29 mener, de mangler kurser eller træning. Det drejer sig om alle grundlæggende emner og det er tydeligt, at en stor del af kommunefogederne ikke oplever, at dagsbefalingens uddannelseskrav, hvoraf det fremgår at kommunefogederne for eksempel hvert 5. år skal på et kursus, er blevet overholdt i en længere periode. Kommunefogederne ønsker uddannelse og træning i selvforsvar, psykisk førstehjælp, politiets grundlæggende arbejde, viden, love, bedre kommunikation, rollespil, mm. (besvarelser, side 16-17).

Observationer omkring kommunikationsmidler

I løbet af interviewrejserne har vi observeret og hørt om forskellige praktiske forhold, som vi kort opsummerer her:

- Kommunefogederne har ikke altid kendskab til, om de kan bruge lokalt tilgængelige iridiumtelefoner til nødopkald.
- Nogle kommunefogeder bruger på privat initiativ ikke-krypterede sociale medietjenester de steder, hvor de kommunikerer internt med hinanden mellem bygderne i distriktet via tjenestemobilerne. Et stykke inde i interviewprocessen fik vi også kendskab til en

messengergrupper for alle kommunefogeder i Grønland, som de første interviewpersoner ikke kendte til eller nævnte. Det var en stor hjælp og tryghed for de interviewede at have kontakt gennem sociale medier.

- Vi observerer, at oversættelse mellem grønlandssprogede kommunefogeder og andet politipersonale bliver varetaget ad hoc af lokalstationernes kontorpersonele og reservebetjente, tilrejsende politifolk, eller ægtefæller og familiemedlemmer i bostedet, når det gælder kommunikation uden om vagtcentralen.
- Flere erfarne politiansatte nævner det interne generationsskifte som betyder, at der i stigende grad er dansksproget personale på de mindre stationer uden for de større byer, som ændrer kommunikationsmulighederne og relationerne med kommunefogederne, som i stigende grad er primært grønlandssprogede.
- De fleste kommunefogeder vi mødte har ikke jævnlig kontakt med andre kommunefogeder, eller andet politipersonale, uden for sit bosted. De kommunefogeder, som nævner relationer i organisationen, har fået kontakt gennem deltagelse i tidligere centralt afholdte uddannelsesforløb.

Observationer omkring udrustning og udstyr

- Kommunefogederne modtager ikke altid deres uniformsgenstande og udrustning rettidigt.
- Nogle kommunefogeder har ikke systematisk adgang til printere – og kontorfaciliteter til deres administrative arbejde. Et enkelt sted giver det gnidninger med de kommunalt ansatte på bostedet, som oplever at skulle fungere som sekretariat for kommunefogederne.
- Kommunefogederne i bygder med høj aktivitet og periodevist mange turister nævner manglende adgang til redningsudstyr der kan bruges i fjeldet og i sneen (båre med ski til redning med snescooter)
- Kommunefogeder i bosteder med længere afstande nævner adgang til transportmuligheder ved hændelser, der kræver transport af tilbageholdte personer over længere afstande. I andre tilfælde er der tale om adgang til både ved eftersøgninger o.l.
- Kommunefogederne mangler i nogle tilfælde adgang til passende detentionsfaciliteter.

SAMMENFATNING

Kommunefogederne er motiverede til jobbet og betragter det som en væsentlig rolle og funktion i bostedet. Der er imidlertid stor forskel alt efter deres anciennitet og distrikt, om de har fået den uddannelse og træning, som er beskrevet i dagsbefalingen og ansættelsesmateriale.

Kommunefogederne oplever voldsomme hændelser i forbindelse med deres funktion, hvor særligt selvmord og dødsfald i bostedet fylder for dem. Den psykiske belastning viser sig også i spørgeskemasvarene, samt i vagtcentralens opgørelser over hvilke hændelser

INTERVIEWS OG OBSERVATIONER – DELRAPPORT C
17. oktober 2025 – endelig korrektur 15. marts 2026

kommunefogederne har været involveret i (jf. delrapport B). Interviews og observationer viser, at dette er en belastning, som også rammer ægtefæller og børn.

Kommunefogederne ønsker at indgå aktivt i politiet, og at blive bakket op med psykologisk støtte, samarbejde og sparring. Kommunefogederne ønsker ikke at være isolerede i deres arbejde og sætter særligt pris på kontakten til andre indenfor organisationen, som kan forstå deres situation og opgaver.

Der er imidlertid meget varierende grad af samarbejde og netværk omkring kommunefogederne alt efter distrikter og bosteder. Samarbejdet med andre myndigheder kan være en væsentlig støtte, hvor flere nævner et godt samarbejde med eksempelvis sundhedsvæsenet og brandvæsenet, som en hjælp i arbejdet.

INTERVIEWS MED POLITIFOLK OM KOMMUNEFOGEDERNE

I løbet af interviewene og observationerne blev det klart, at ufaglært politipersonale, bliver beskrevet af kollegaerne som afgørende for opgaveløsningen på flere forskellige måder. Kommunefogederne – men også reservebetjentenes - betydning for kollegaerne i Grønlands Politi handler om deres medvirken til løsning af politiets opgaver, psykologisk støtte til kollegaerne og social kapital i bostedet, samt deres funktion som rollemodeller i lokalsamfundet.

Samarbejde med kommunefogederne er imidlertid også en ekstra arbejdsopgave i organisationen, som lægger et ekstra pres på særligt de erfarne, lokale politifolk i en kontekst, hvor de også skal håndtere en generelt stigende medarbejderudskiftning blandt deres politikollegaer i de mindre byer. Slutteligt også på det administrative personale, der hjælper med udrustning og andre praktiske forhold.

KERNEOPGAVEN – BETYDNINGEN AF KOMMUNEFOGEDENS ROLLE OG OPGAVER

Politifolk er ikke i tvivl, når vi spørger dem, hvad kommunefogederne betyder for deres arbejde. De har værdifulde informationer om de forskellige bosteder, hjælper ved konkrete opgaver og fungerer som rollemodeller. De bliver beskrevet som "guld værd", "uundværlige" og som organisationens "øjne og ører".

Kommunefogeder og reservebetjente bliver af politikollegaerne beskrevet som afgørende for opgaveløsningen ved konkrete hændelser. De foretager anholdelser, sikrer beviser, afhører, afspærrer gerningssteder, mm.

Kommunefogedernes bidrag til organisationen er udover assistance i det daglige og ved de konkrete indsatser ifølge politifolkene også det signal de sender, ved tilstedeværelsen af uniformeret personale i de små bosteder. Medborgerne ser op til kommunefogederne og de bliver betragtet som en del af den forebyggende - og tryghedsskabende indsats.

Det betyder også, at politipersonalet oplever at modtage klager fra bostedets borgere, hvis kommunefogeden ikke lever op til de forventninger, som er knyttet til politiuniformen. Borgerne forventer at kunne komme i kontakt med kommunefogederne og at de er synlige og nærværende. Kommunefogedrollen er imidlertid defineret som et bierhverv, uden krav om tilstedeværelse.

Dekorumkravet bliver i samme forbindelse også mere åbent for fortolkning. Medborgere og politifolk kan blive mere i tvivl om, hvad kommunefogeden skal leve op til, når de ikke er aktiveret til tjeneste. Her bliver nævnt eksempler, som hvorvidt det er i orden at kommunefogeder viser sig berusede i gadebilledet. Rolleforventningerne bliver også udfordret, hvis den fysiske udrustning af kommunefogeder ikke lever op til dagsbefalingen på området.

POLITIPERSONALETS MENNESKELIGE KAPITAL

De politifolk vi mødte, placerer sig i tre erfaringsgrupper fra tilrejsende korttidsassistancer på 7-10 måneder, mere permanente assistancer på 1-3 år, til lokale politiassistenter med høj anciennitet i Grønland. En enkelt af interviewpersonerne var uddannet for nylig, mens resten havde mere end 5 års erfaring. De tilrejsende politifolk beskrev sig selv som erfarne og kompetente inden for deres arbejdsområder i Danmark. Ingen af dem havde imidlertid viden,

erfaring eller uddannelse om Grønland. På tidspunktet for interviewene var forberedelseskurser og briefing af tilrejsende politifolk endnu ikke fuldt implementeret.

To af de tilrejsende, havde erfaring med ikke-dansktalende borgere i Danmark. Ingen af de tilrejsende havde modtaget briefing, træning eller uddannelse i at kommunikere med borgere gennem tolk i forbindelse med deres ansættelse i Grønland. Det på trods af, at flersproglig kommunikation gennem tolke, reservebetjente, kontorphersonale, vagtcentralmedarbejdere, borgere i lokalsamfundene – og i flere tilfælde politipersonalets familiemedlemmer, har været daglig praksis i årtier, og stadig er daglig praksis alle de steder vi besøgte. Politifolkene gav eksempler på, hvordan det i mange år har været en ad hoc opgave, som bliver varetaget af eksempelvis ægtefæller, der besvarer telefonen, og hjælper med oversættelse.

De tilrejsende politifolk beskrev sig som generelt fagligt rustede til det daglige politiarbejde. De beskrev det imidlertid som en udfordring at træde ind i det grønlandske system, som har sine egne procedurer og "måder at gøre tingene på" i forhold til systemerne i Danmark.

De tilrejsende havde meget forskellige oplevelser af kommunikationen med borgerne. To følte sig rustede til at læse situationerne, forstå borgernes kropssprog og klare sig med få grønlandske ord uden at føle sig utrygge eller usikre i større grad. Det var de samme personer, som nævnte tidligere erfaring i at arbejde med flersprogede borgere.

De to tilrejsende politifolk uden lignende erfaring, beskrev det som en kilde til usikkerhed, at arbejde på et andet sprog. Den ene beskrev sprogbarrieren, som ét af de sværeste elementer ved at arbejde i Grønland.

De tilrejsende politifolks motivation for rejse til Grønland er overvejende personlig. De beskriver dels ønsket om at opleve Grønland, særligt naturen og de mindre, mere oprindelige samfund udenfor Nuuk. Derefter beskriver de ønsket om at kunne gøre en positiv forskel for Grønland på et område, hvor der mangler arbejdskraft. Slutteligt nævner de muligheden for at få mere erfaring. Lønnen er også en motivationsfaktor, men bliver ikke fremhævet i interviewene som en afgørende del af motivationen.

De lokale politifolk har forskellig motivation. Den ene beskriver det som en barndomsdrøm der blev opfyldt, selvom det betød en væsentlig lønnedgang fra det arbejde personen oprindeligt var uddannet til.

Her bliver løn, lønvilkår og lønforskel nævnt, som et væsentligt og uafklaret emne.

POLITIFOLKENES SOCIALE KAPITAL

De tilrejsende politifolk henvender sig primært til deres personlige netværk og kollegaer for hjælp og støtte, men ikke til deres ledere på hovedstationerne i distriktet. De omtaler ikke at have hentet hjælp til deres spørgsmål fra fx den centrale HR-afdeling i Nuuk. Lokale politifolk taler også primært med deres nære relationer i form af kollegaer i byen, samt familiemedlemmer. De lokale politifolk gør derudover også brug af de interne psykologordninger.

Et element af kommunefogedernes – men også reservebetjentenes betydning for tilrejsende kollegaer er, at de gennem deres sprog, lokalkendskab og sociale kapital i nærområdet udgør en psykologisk støtte og tryghed for de tilrejsende kortidsassistancer, som ikke kender

Grønland i forvejen. De skaber tryghed og de tilrejsende politifolk på kortere ophold beskriver, hvordan de står alene uden de lokalansatte ufaglærte kollegaer.

Et andet element er de tilrejsende politifolks oplevelse af, at kunne få gode private relationer i bostedet – på tværs af distrikterne lægger de tilrejsende politifolk vægt på evnen til at indgå i det sociale liv i bostedet, som afgørende for deres trivsel og motivation under opholdet, og kobler det også til at kunne løse deres politiopgaver.

Ligebehandling og retfærdighed

Politifolk beskriver forskellige former for ulige behandling i løn og ansættelsesvilkår som en problematik. Det gælder lønfordele ved korttidsassistance i forhold til længere assistancer, og de nævner også lønnen for det ufaglærte personale, som reservebetjente og kommunefogeder, som et nødvendigt fokus.

De lokale politifolk beskriver dog, at lønnen for kommunefogeder allerede er reguleret, men at det også har betydet af kommunefogeder nogle steder får en høj løn på trods af manglende opgaver på grund af grundlønnen, hvilket kommer til at fremstå uretfærdigt for kommunefogederne de steder, hvor der er meget høj aktivitet og mange opgaver.

Samarbejde, netværk og brobygning

Politifolk har adgang til daglige møder og sparring på tværs af alle distrikterne gennem flere forskellige kommunikationsmidler. Der er imidlertid sjældent fysiske møder og anden brobygning mellem de forskellige byer eller på tværs af distrikterne. De fysiske møder foregår typisk ved, at ledelse fra Nuuk eller de større byer tager på besøg i de mindre byer og bosteder, mens udvekslingen mellem byer og mindre bosteder foregår i mindre grad.

ØKONOMISK OG INSTITUTIONEL KAPITAL

De tilrejsende politifolks overskud til at engagere sig i de lokale forhold og dermed også kommunefogederne i området, bliver beskrevet som et resultat af deres personlighed, kompetencer og erfaring, som gør dem mere eller mindre i stand til at håndtere og mestre den nye og ukendte situation, de alle sammen oplever at være havnet i ved ankomsten til Grønland.

Derudover er det tydeligt, at de tilrejsende politifolks overskud også er et resultat af, om de hurtigt kan omstille sig til f.eks. ændrede arbejdsgange, en ny kultur, at arbejde med en sprogbarriere og at have færre kollegaer omkring sig i dagligdagen. Den høje grad af udskiftning kan gøre det svært at sikre en stabil overgang og den nødvendige information.

Udskiftning i organisationen – internt generationsskifte

Relationerne i Grønlands Politi er under konstant forandring på grund af den løbende personaleudskiftning på alle stationer. Udskiftningen udgør både et fagligt og menneskeligt pres for politifolkene. Samtidig beskriver lokale politifolk et generationsskifte, hvor de erfarne politifolk ser færre nye politifolk blive rekrutteret og uddannet i Grønland. Rekrutteringen og fastholdelsen bliver i den nuværende generation bliver beskrevet som udfordret af de mange nye uddannelses – og beskæftigelsesmuligheder internt i Grønland. De beskrives som noget der skaber skaber intern konkurrence, som samlet set gør det sværere at rekruttere og fastholde politifolk.

Det interne generationsskifte beskrives også som noget der ændrer den sproglige fordeling i organisationen tilbage mod en overvægt af tilrejsende, dansksprogede politifolk uden for de større byer, hvor det er vanskeligere at skaffe tilstrækkeligt med lokale politifolk.

Uddannelse af kommunefogederne

I løbet af projektet har vi interviewet tre lokale politifolk fra tre forskellige steder i landet med særligt ansvar for kommunefogederne i deres distrikt. Interviewene viser, hvordan lokale politifolk oplever et stigende pres på grund af forventningerne om bedre bemanning med kommunefogeder, kombineret med den omtalte interne udvikling og generationsskifte i politiet.

I politistyrken kommer der, som nævnt foroven, flere tilrejsende assistentkollegaer fra Danmark i takt med at de store generationer af lokale politifolk født i 50'erne og 60'erne nærmer sig pensionsalderen. Alle tre lokale politifolk, oplever det som en del af et generelt højt arbejdspress, at skulle håndtere relationerne til kommunefogederne, sørge for deres ansættelse og udrustning, og fungere som deres nærmeste leder, ved siden af politiarbejdet i byen. Det lokale politiarbejde i de mindre byer bliver beskrevet, som decideret brændende platforme af både lokale og tilrejsende politifolk.

Manglende koordinering

I vores observationer blev vi præsenteret for uddannelsesmateriale på grønlandsk til kommunefogeder, af personer med mangeårig erfaring i samarbejdet med kommunefogeder. De kendte imidlertid ikke hinanden eller havde samarbejdet omkring kommunefogederne.

Vi konstaterer i løbet af projektet også, at de samlede uddannelser af kommunefogeder i en længere periode ikke er blevet afholdt, men er erstattet af træning på lokalstationerne. De lokale politifolk beskriver uddannelsen af kommunefogeder, som en løbende udfordring.

Manglende viden om KF fra tilrejsende kollegaer

Ét sted oplever lokale politifolk ikke forståelse for og kendskab til kommunefogedrollen og dens betydning, fra tilrejsende politifolk.

Dette hørte vi imidlertid ikke i andre distrikter, hvor der generelt blev givet udtryk for kendskab til – og respekt for kommunefogedrollen.

Det var dog samtidig tydeligt, at det på tidspunktet for undersøgelsens opstart ikke var nogen systematisk uddannelse og briefing af de tilrejsende politifolk. De tilrejsende politifolk vi mødte, havde ikke haft noget forhåndskendskab til kommunefogederne og deres rolle i politistyrken, før de ankom til Grønland.

Praktiske forhold og udrustning

En del af arbejdspresset for det lokale personale ligger i de praktiske opgaver forbundet med rekrutteringen af kommunefogeder, som påhviler den kommunefogedansvarlige i hvert distrikt. Et eksempel på en tidskrævende administrativ opgave er at bestille uniformer. Vi fik beskrevet en temmeligt lang administrativ proces, som blev varetaget af den kommunefogedansvarlige, i stedet for af administrativt personale.

Kommunikationsmidler og værktøjer

Politiorganisationen har generelt gode kommunikationsmidler mellem stationerne og et systematisk løbende samarbejde. Der er imidlertid ikke på samme måde en systematisk tilgang til hvordan kommunikation og samarbejde mellem kommunefogeder kan fungere. Politifolk har ikke altid kendskab til – eller indsigt i kommunikationen mellem de forskellige

kommunefogeder og eventuelle sociale mediegrupper eller lignende, som kommunefogederne bruger.

Alle kommunefogeder har en tjenestemobil, men der er ikke tilvejebragt et sikkert, internt kommunikationsforum for kommunefogederne. Nogle steder bruger kommunefogederne sociale mediegrupper. I disse tilfælde kendte kollegaerne på nærmeste station ikke til grupperne eller denne form for samarbejde.

Økonomi og rejsemuligheder

I nogle distrikter er der en oplevelse af, at økonomien i stigende grad sætter begrænsninger for at mødes fysisk med sine kollegaer. Andre steder er det i højere grad de lokale vejrforhold, eller prioritering af arbejdets "brændende platform" på lokalstationen i byen, der bliver nævnt som barrierer. Oplevelsen af at være nødt til at prioritere personale til den mest brændende platform er også nævnt i et andet distrikt.

SAMMENFATNING

Politifolkene på de mindre stationer uden for de store byer er kommunefogedernes nærmeste relationer i organisationen. De er imidlertid under pres – enten fordi de er tilrejsende på korttidsassistance, eller tilhører gruppen af lokale politifolk, som har højt psykisk pres i forvejen (Østergaard Larsen et al., 2020).

De tilrejsende politifolk har på tidspunktet for undersøgelsens opstart ikke været igennem onboardingkurser eller fået information om arbejdsvilkårene i den grønlandske politikreds. De er heller ikke introduceret til – eller trænet i flersproget kommunikation.

Det er en situation, som på den ene side knytter de tilrejsende politifolk til reservebetjentene og kommunefogederne, fordi de er afhængige af deres lokalkundskaber og sproglige kompetencer i forhold til at interagere med borgerne. Men det gør dem også usikre og lægger et yderligere pres på de lokale politifolk for at hjælpe dem med kommunikationen.

Systemet med deltidsansatte kommunefogeder, som udfører selvledelse, kræver en høj grad af social kapital. Netop den sociale kapital bliver imidlertid udfordret af både det interne generationsskifte blandt de grønlandskuddannede politiassistenter i organisationen, i kombination med fraflytningen fra bostederne.

Derudover observerer vi en manglende tradition for samarbejde om kommunefogederne på tværs af politidistrikterne, som betyder at der ikke ser ud til at være en høj grad af erfaringsudveksling og videndeling på området.

Slutteligt er der en række logistiske og infrastrukturmæssige udfordringer. Politifolkene oplever den økonomiske og institutionelle kapital som udhulet, med færre ressourcer til rejser, træning og uddannelse, samt langsommelige administrative procedurer.

INTERVIEWS MED LOKALE MYNDIGHEDER OM KOMMUNEFOGEDERNE

Kommunefogedernes nærmeste lokale samarbejdspartnere er de andre offentlige myndigheder i bostedet. Vi har derfor gennemført interviews med lokalt ansatte fra andre myndigheder, hvor det var muligt og disse ønskede at deltage. Kollegaerne fra andre myndigheder er blandt kommunefogedens nærmeste arbejdsrelationer i bostedet. To af de interviewede er samtidig ægtefæller til tidligere kommunefogeder, hvilket understreger de tætte relationer og det komplekse tillidsarbejde for kommunefogederne.

KERNEOPGAVEN

Samarbejdspartnerne fra andre lokale myndigheder er primært fra kommunen. De understreger kommunefogedernes betydning i deres arbejde med socialsager. Kommunefogederne er en forudsætning for, at de kan rykke ud til krisehændelser i bostedet, der kræver politistøtte.

De interviewede myndighedsrepræsentanter beskriver kommunefogeden som en rollemodel, der skaber tryghed og forventningen om at kunne få hurtig hjælp i bostedet. De beskriver kommunefogedens tilstedeværelse som en tryghed i hverdagen, med en rolig person der kan rykke ud, indtil hjælpen fra nærmeste by kan komme frem. Vi observerer også, at når samarbejdet ikke fungerer eller er uafklaret, kan det give anledning til utryghed for de andre myndighedspersoner i bostedet.

MENNESKELIG KAPITAL

I samtalerne med andre myndighedspersoner var vi ikke direkte inde på den specifikke kommunefogeds kompetencer og mestring og interviewpersonerne nævnte det ikke.

SOCIAL KAPITAL

I de tre bosteder, hvor vi har fået indblik i samarbejdet mellem myndighederne, er samarbejdet afhængigt af de personlige relationer mellem de myndighedsansatte og bostedets grad af fællesskaber og åbenhed.

I det bosted, hvor vi observerer en høj grad af fællesskabsfølelse og åbenhed, er der en stærk og tillidsfuld relation mellem kommunefogeden og kommunalt ansatte. I bostedet med en mindre grad af åbne fællesskaber og en mere indadvendt kultur, er der også en mindre grad af samarbejdsrelationer og psykologisk støtte mellem kommunefogederne og de kommunalt ansatte.

I det bosted, hvor der er mindst lokalt fællesskab, er der også mindre samarbejde mellem kommunefogeden og de kommunalt ansatte. Her giver begge parter samtidig udtryk for en høj grad af utryghed i arbejdet, selvom det er langt det mindst belastede af de tre bosteder i forhold til kriminalitetshændelser og opgavebelastning. Det manglende samarbejde og netværk gør arbejdet ensomt.

Der er imidlertid ingen i de 8 bosteder, der nævner et systematisk samarbejde eller netværk faciliteret af arbejdsgiverne i Grønlands Politi, eller andre myndigheder, som kommunen eller sundhedsvæsenet. Det bliver i vidt omfang beskrevet som op til de lokale medarbejdere selv, at støtte hinanden på tværs af sektorer. Et billede vi genfinder i beskrivelserne af myndighedssamarbejde fra politifolk i de 6 byer.

ØKONOMISK OG INSTITUTIONEL KAPITAL

De andre lokale myndigheder ønsker unge mennesker i kommune-fogedrollen i fremtiden, men beskriver fraflytningen som en udfordring. Når de unge mennesker forlader bostedet for at tage uddannelse, er det svært at få dem tilbage igen af forskellige grunde.

Det ene sted lægger respondenterne vægt på sundhedsydelser og sociale udfordringer i bostedet. Et andet sted nævnes manglen på boliger, mens det i det tredje sted er manglen på stabil beskæftigelse og tilstand hen over vinteren, der bliver beskrevet som udfordringer.

Når vi spørger, hvad der gør respondenterne glade for bostedet, er det familien, tilknytningen til stedet og de sociale fællesskaber, som bliver nævnt.

SAMMENFATNING

Interviewene og observationerne viser, at kommune-fogederne bliver betragtet som væsentlige funktioner og ressourcepersoner blandt de andre myndighedsansatte i de små bosteder. De steder, hvor samarbejdet fungerer, er det en støtte og aflastning for både kommune-fogeden og de andre offentligt ansatte i bostedet at kunne kontakte hinanden. De steder, hvor det ikke fungerer, hører vi om ensomhed eller irritation over samarbejdet.

Vi observerer imidlertid også, at der er stor forskel på graden af samarbejde mellem de forskellige distrikter og bosteder. Vi har ikke fået oplysninger, der tyder på, at der har været særligt fokus på at etablere og vedligeholde systematiske samarbejdsfora i bostederne, eller i de mindre byer. Her hviler samarbejdet på de personlige relationer mellem de myndighedsansatte og den lokale samarbejds-kultur, som er uformelt etableret over årene.

KONKLUSION

Interviewene og observationerne understreger, hvordan ansættelsesvilkårene og dagsbefalingen beskriver kommunefogedrollen som et bierhverv med begrænsede forpligtelser - men at både kommunefogeder og lokalsamfund har andre forventninger knyttet til rollen.

Dette kan sammenfattes i begreberne dekorum og korpsånd. For det første, at kommunefogeden er kompetent til og kan mestre kommunefogedrollen i forhold til de forventninger der er til denne. For det andet, at kollegaer og organisationen udviser den forventede korpsånd, og bakker op om kommunefogeden.

Dekorum

Vi har i interviewundersøgelsen, observationerne og spørgeskemabesvarelserne erfaret, hvordan både kommunefogeder og borgere i bostedet fortæller, at de forventer, at en kommunefoged både konkret og uddannelsesmæssigt bliver "klædt på" til opgaven af sin organisation med udrustning, uddannelse og indgåelse i samarbejdet med resten af organisationen.

Kommunefogedrollen bliver betragtet som en vigtig funktion i bostedet. Det er en væsentlig motivation for kommunefogederne at kunne leve op til rollen og opleve at mestre den – de beskriver det som motiverende, når de oplever, at larm og uro i bostedet rent faktisk bliver mindre, når de har løst vanskelige opgaver på en god måde, og når de har haft et godt samarbejde med resten af politiet og får anerkendelse for deres indsats. De ønsker også at leve op til rollen med passende uniformering og udstyr, med en tydelig forventning om at efterleve det dekorum, som følger med rolleforventningerne.

Politikollegaerne og de kommunefogedansvarlige beskriver imidlertid en lang række barrierer for at "klæde kommunefogeden på". Forventningerne til rollen kommer til at stå i kontrast til en organisation, som ikke synes at leve op til kommunefogedernes og bostedets forventninger, når der ikke er overskud, økonomi, logistiske muligheder, eller anden institutionel kapital til at klæde kommunefogederne mentalt og fysisk på med uddannelse, træning, udrustning og et systematisk samarbejde med resten af organisationen. Derudover er ansættelsesvilkårene med til at skabe usikkerhed om, hvad man kan forvente af kommunefogeden – både i forhold til deres rådighed og tilstedeværelse, men også omkring deres dekorum og status som rollemodeller.

Korpsånd

Kommunefogederne ønsker at indgå som aktive deltagere i organisationen, og har brug for den særlige sociale kapital forbundet med samarbejdet, som en respondent beskriver som politiets "korpsånd". Den sociale kapital er vigtig for oplevelsen af psykologisk støtte og tryghed. Det er en væsentlig motivation for kommunefogederne, når de oplever at have en kollega, man altid kan ringe til, skrive sammen med på sociale medier, eller på anden måde være i kontakt med, som forstår oplevelserne på jobbet.

De kommunefogeder, som ikke har kontakt til resten af organisationen og ikke oplever korpsånd og samarbejdsvilje beskriver både manglende motivation for jobbet og ensomhed.

Interview – og observationsundersøgelsen peger imidlertid også på, at ressourcerne til at støtte kommunefogederne ikke bør tages fra et i forvejen presset lokalt politipersonale. Her

bør organisationen til gengæld facilitere erfaringsudveksling og erfaringsopsamling fra de forskellige kommunefogedansvarlige på tværs af distrikterne, så deres arbejdsredskaber, uddannelsesmaterialer og viden føres videre til organisationens kommende generationer af kollegaer.

Kommende kollegaer bliver i stigende grad udgjort af tilrejsende, dansksprogede politifolk udenfor de større byer. Organisationen bør derfor også have større opmærksomhed på flersproglig ledelse og hvordan der kan tilvejebringes sproglige værktøjer og adgang til oversættelse i den operative del af organisationen.

Organisationen bør afsætte tid, ressourcer og økonomi til på en fagligt funderet måde at danne de nødvendige sprogbroer mellem grønlandssprogede kommunefogeder og det stigende antal dansksprogede tilrejsende politifolk på lokalstationerne på en måde, som ikke belaster øvrigt lokalt ansat personale yderligere.

Slutteligt bør de administrative – og logistiske opgaver forbundet med ansættelse og udrustning af kommunefogederne udføres af administrativt personale frem for operativt, politiuddannet personale.

LITTERATURLISTE

- Andersen, L. m. fl. B. (2017). *Ledelse i offentlige og private organisationer* (1. udgave). Hans Reitzel.
- Arnfjord, S., & Hovgaard, G. (Eds.). (2021). *Samfundsvidenskabelig praksis: Arktiske perspektiver* (1. udgave). Ilisimatusarfik ; Greenland University Press, et forlag under Ilisimatusarfik.
- Bourdieu, P. (1990). *The logic of practice* (First). Polity Press : B. Blackwell.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94(1), S95–S120. JSTOR.
- Frederiksen, M., & Hansen, U. K. (2022). Secrets, trust, and transparency: Navigating between influence and accountability as trusted intermediary. *Journal of Trust Research*, 12(2), 99–124. <https://doi.org/10.1080/21515581.2022.2121283>
- Goffman, E. (1953). *Communication Conduct in an Island Community* (1st ed., Vol. 3). mediastudies.press. <https://doi.org/10.32376/3f8575cb.baaa50af>
- Hasle, P., Kappel, A., & Voxted, S. (2024). *Arbejdsmiljøindsatsen i grønlandske virksomheder*. Syddansk Universitet. https://amff.dk/media/4svpmj5y/amig_slutrapport.pdf
- Hasle, P., Thoft, E., & Olesen, K. G. (2019). *Ledelse med social kapital i den offentlige sektor* (1. e-bogsudgave). Akademisk Forlag.
- Huppert Karlsson, V. G. (2021). “Salary is not the solution to everything”: Job attribute preferences of employees in Greenland and implications for employer measures to attract and retain employees [Ph.d., AAU]. https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/549537995/PHD_VGHK_E_pdf.pdf
- N. Iroegbu, M. (2015). Self Efficacy and Work Performance: A Theoretical Framework of Albert Bandura’s Model, Review of Findings, Implications and Directions for Future Research. *Psychology and Behavioral Sciences*, 4(4), 170. <https://doi.org/10.11648/j.pbs.20150404.15>
- Østergaard Larsen, B., Hyld Pejtersen, J., Høyer Bom, L., Hansen, H., Permin Berger, N., Sønderby Jørgensen, T., & Barkholt, K. (2020). *Psykiske belastningsreaktioner hos*

polititjenestemænd og fængselsuddannede. VIVE-Viden til vefærd.

<https://www.vive.dk/media/pure/dx3y53vb/4549562>

Simmel, G. (1998). *Hvordan er samfundet muligt? : Udvalgte sociologiske skrifter [How is Society Possible?: Selected Sociological Works]*. Gyldendal.

United Nations General Assembly. (2007). *United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples*.

<https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html>

BILAG 1: METODE OG FORSKNINGSETIK

I undersøgelsen baserer vi analysen på interviews og observationer. Vi udviklede og strukturerede vores spørgeguides til interviewene med en blanding af åbne og lukkede spørgsmål. Spørgsmålene tager i begge tilfælde udgangspunkt i den teoretiske model, beskrevet i delrapporten. Derudover er spørgeskemaet inspireret af tidligere undersøgelser, og de samtaler vi havde med kommunefogederne i forbindelse med planlægningen af rejserne, samt ved pilottesten af det elektroniske spørgeskema.

Formålet var det første at få indblik i kommunefogedernes opfattelse af deres menneskelige kapital (ibid) i form af egne kompetencer og evne til at mestre både rollen som kommunefoged og de opgaver, der skal løses. Herunder også at få et billede af, hvorvidt omfanget af kriminalitet og belastende hændelser i kommunefogedens arbejde, er afgørende for kommunefogedens personlige motivation og demotivation.

Formålet var imidlertid i lige så høj grad, på baggrund af teorierne om den sociale kapital og relationernes betydning for kommunefogedernes motivation og mestring, at få indblik i deres relationer og oplevelse af tillid, retfærdighed og samarbejde i organisationen Grønlands Politi og på bostedet. En stor del af spørgsmålene handler derfor om samarbejde og kommunikation med kommunefogedens nærmeste relationer i organisationen – parallelt med spørgsmål om samarbejde og kommunikation med relationer på bostedet.

Interviewmetode

Interviewmetoden er semistrukturerede interviews. Tilgangen til interviewet er, at lade interviewpersonernes oplevelser, erfaring og livsverden træde tydeligt frem på baggrund af åbne spørgsmål. Vi arbejdede derfor ud fra en spørgeguide som skulle sætte samtalen i gang, med ønsket om at skabe en dialogbaseret samtale med plads til at udtrykke egne oplevelser, erfaringer og meninger (bilag 3).

Vi ønskede også at åbne for muligheden af at få indblik i bostedernes hverdagsliv ved at være på bostedet nogle dage hver gang og være åbne om vores tilstedeværelse og projektet, for at give mulighed for uformelle samtaler med bostedets beboere.

Vi forsøgte med rejserne og interviewene at få indblik i så mange forskellige situationer og oplevelser omkring kommunefogedarbejdet som det var praktisk muligt, for at få et varieret billede på tværs af distrikter og bosteder, samt for kommunefogeder med forskellig alder, erfaring og køn.

Derudover er det et almindeligt kriterium for kvalitative interviews at gennemføre disse, indtil indholdet når et "mætningspunkt" – det vil sige, at der ikke længere kommer væsentlig, ny information frem i forbindelse med interviewene. I de indledende interviews blev vi f.eks. opmærksomme på ægtefællernes rolle i kommunefogeders arbejde, og inkluderede derfor interviews med ægtefæller på senere rejser.

Vi vurderer, at vi opnåede en tilstrækkelig udtømming af relevante emner og temaer gennem kombinationen af spørgeskema og interviews, og ved aktivt at spørge i hvert interview, om respondenterne syntes vi manglede temaer eller emner i forbindelse med undersøgelsen, eller havde noget, de syntes vi manglede at spørge ind til i interviewet.

Forskningsetiske overvejelser

Fra starten af projektet var der en række forskningsetiske overvejelser, som må tages i betragtning. Ilisimatusarfik gennemfører projektet efter ønske fra Folketinget og Grønlands Politi. Ilisimatusarfik gennemfører opgaven med udgangspunkt i armslængdeprincippet, som betyder, at vi arbejder uafhængigt og uden indflydelse fra opdragsgiverne (samarbejdsftalen). Vi gennemfører også arbejdet i overensstemmelse med Ilisimatusarfiks forskningsetiske retningslinjer.

Det er imidlertid en vanskelig skelnen, som kan virke utydelig og ugennemskuelig for projektets respondenter, i særlig grad de ansatte i organisationen Grønlands Politi.

Politiansatte er arbejdstagere i en hierarkisk styret centralorganisation med en høj grad af disciplin og korpssånd. Det var derfor vigtigt at understrege overfor de kontaktede personer, at deres deltagelse var frivillig og at det er Ilisimatusarfik som behandler deres oplysninger.

Forskningsetik og det frie, forudgående og informerede samtykke

Vi har på baggrund af Ilisimatusarfiks forskningsetiske retningslinjer tilstræbt en høj grad af åbenhed og information om interviewpersonernes rettigheder og at de indgår i projektet med særlig vægt på et frit, forudgående og informeret samtykke, som også er et væsentligt element i deklARATIONEN om oprindelige folks rettigheder (United Nations General Assembly, 2007), udover at være en del af generelle forskningsetiske retningslinjer.

Det frie samtykke sikrede vi ved, at vi både skriftligt og mundtligt gjorde det klart ved invitationen til både spørgeskema, besøg og interviews, at deltagelse sker frivilligt og uden forpligtelser. Vi diskuterede i opstarten af projektet, hvorvidt vi skulle tilbyde respondenterne særskilt løn for deres deltagelse. Vi blev i det konkrete projekt enige om at vægte den frivillige deltagelse frem for at udbetale løn, for at understrege frivilligheden i at deltage.

Det forudgående samtykke sikrede vi ved, at vi ved projektets start og undervejs har informeret deltagere om, at de har mulighed for at sige nej og trække sig ud både før, under og efter undersøgelsen.

Det informerede samtykke har vi tilstræbt ved at informere deltagere telefonisk, skriftligt og mundtligt om projektet, interviewet, hvordan vores data bliver behandlet og opbevaret, hvad de skal bruges til, samt hvordan de kan trække sig ud af projektet eller få information om dette. Alle har fået udleveret direkte telefonnumre og emailadresser og vi har sikret os, at alle deltagere har modtaget informationer på deres relevante sprog – og dialekter.

Alle respondenter har underskrevet en samtykkeerklæring forud for interviewet og har modtaget en kopi af denne på deres relevante sprog.

Uanset bestræbelserne på at sikre det frie, forudgående og informerede samtykke kræver det stadig en løbende og kritisk selvrefleksion hos forskerne at indgå i relationerne i de små samfund. Vi har løbende vurderet, om deltagerne var indforståede med deres ret til at trække sig ud, da det måske kunne være svært for dem at fortryde og afslå vores invitationer.

Dette gælder særligt, når vi rejste helt ud til deres bosteder for at besøge dem. Her har vi derfor ikke været opsøgende eller presset på i de interviewsituationer hvor respondenterne endte med at besvare spørgsmålene kortfattet, for at undgå grænseoverskridelser som følge af

de fænomener som Erika Hayfield beskriver som eksempelvis *"at blive forført af den omsorgsfulde interviewer"* (Arnfjord & Hovgaard, 2021).

Vi afsluttede alle interviews med en gentagelse af interviewpersonens rettigheder og en opfordring til at kontakte os ved spørgsmål eller tvivl. Flere deltagere ønskede information om resultaterne af undersøgelsen, da de fandt emnet spændende.

BILAG 2: KODESKEMA

Nr.	Koder	Kommunefogedens	Politiets	Bostedets
1	Beskrivelse af kerneopgaven			
1.1	Opgaver	Beskrivelse af opgaver	Beskrivelse af KF opgaver	Beskrivelse af KF opgaver
1.2	Rolle	Beskrivelse af egen rolle – "en god kommunefoged"	Forventninger til KF rolle	Forventninger til KF rolle
2	Kommunefogedens menneskelige kapital			
2.1	Kompetence	Uddannelse og erfaring	Uddannelse og træning af KF	Opfattelse af KF kompetence
2.2	Mestring	Oplevelse af tryghed, selvtillid, motivation, dekorum, lovlighed	Beskrivelse af KF tryghed, selvtillid, motivation, dekorum, lovlighed	Beskrivelse af KF tryghed, selvtillid, motivation, dekorum, lovlighed
3	Kommunefogedens sociale kapital			
3.1	Tillidsrelationer, retfærdighed, samarbejde og sammenhold	Oplevelse af at kunne række ud efter hjælp hos den anden og forvente at få den At kunne give informationer til	Oplevelse af at kunne række ud til KF og få hjælp At kunne give – og få informationer	Oplevelse af at kunne få hjælp hos KF At kunne give informationer til KF
3.2		Oplevelse af ligebehandling, rimelige vilkår	Oplevelse af at KF bliver ligebehandlet og har rimelige vilkår	Oplevelse af at KF har rimelige vilkår
3.3		Samarbejde, netværk, brobygning	Samarbejde, netværk, brobygning	Samarbejde, netværk, brobygning
3.4		Oplevelse af korpsånd og sammenhold på bostedet	Oplevelse af korpsånd	Oplevelse af sammenhold på bostedet
3.5		Oplevelse af psykologisk støtte	Psykologisk støtte til KF	Oplevelse af psykologisk støtte
4	Kommunefogedens økonomiske og institutionelle kapital			
4.1	Kommunikations-redskaber	Egne redskaber	Kommunikations-redskaber	Infrastruktur
4.2		Flersprogs-bevidsthed Sprogkompetencer Sprogværktøjer Digitale kompetencer	Flersprogs-bevidsthed Sprogkompetencer Sprogværktøjer Adgang til oversættelse	Flersprogs-bevidsthed Sprogkompetencer Sprogværktøjer Adgang til oversættelse

INTERVIEWS OG OBSERVATIONER – DELRAPPORT C
17. oktober 2025 – endelig korrektur 15. marts 2026

		Oversættelses-kompetencer	Uddannelse i oversættelse og tolkebrug Digitale redskaber	Digitale redskaber Uddannelse i oversættelse og tolkebrug
4.3	Rejsemuligheder	Båd/transport-midler	Rejsemuligheder Fartøjer	Infrastruktur
4.4	Løn	Primær beskæftigelse	Lønniveau	Overenskomster
4.5	Uddannelse	Oplevelse af muligheder	Specifik KF uddannelse	Generel uddannelse
4.6	Offentlig service			
	Flyttemønstre	Mobilitet	Placering af personale	Fra/tilflytningsdynamik
4.7	Psykologisk støtte	Anvendelse	Tilbud	Ressourcer i bostedet
4.8	Rekruttering	På opfordring, i arv eller egen motivation?	Overskud til opfordring	Tilgængelig arbejdskraft
4.9	Ansættelse		Procedurer og praksis	Tidligere KF?
4.10	Opstart (onboarding)		Uddannelse og udrustning	Forventninger
4.11	Daglig ledelse		Træning og vedligeholdelse	Synlighed, opgaveløsning
			Kommunikation og samarbejde	Tilgængelighed
4.12	Udskiftning	Opsigelse	Interne omstruktureringer	Generations-skifte Reformer
5	Forskningsetik og interviewvalidering			
5.1	Relevans			
5.2	Blinde vinkler			
5.3	Ønsker til forskning			
5.4	Anden refleksion			

BILAG 3 SPØRGEGUIDE

Kommunefoged/politiansatte:

Vi har sendt spørgeskemaer, men vi er også interesserede i din personlige fortælling og erfaringer. Dine udtalelser er hele vejen igennem anonyme. Vi sørger med ændring af alle navne, alder, køn, stednavne o.l., for at det ikke kan spores, hvor forskellige udtalelser kommer fra, når vi laver undersøgelsesrapporten. Du skal derudover godkende det, hvis vi bruger direkte citater fra dig. (Samtykkeerklæring underskrives).

Hvorfor – og hvordan blev du kommunefoged?

- Blev du opfordret til det?
- Hvad betød det at blive opfordret?

Hvilke opgaver, er du stolt af at bidrage med til samfundet som kommunefoged?

- Talte du med din familie om det, før du blev kommunefoged? Hvad sagde de til det?
- Tror du din familie (dine relationer) er stolte af, at du er kommunefoged?

Hvad betød lønnen for dine overvejelser?

- Hvad betyder den nu?
- Bruger du din uniform/dine udleverede genstande?
- I hvilke situationer?

Hvem har du mest kontakt med i Politiet?

- Hvor ofte besøger repræsentanter fra politiet [bosted]?
- Har du kontakt med andre kommunefogeder?
- Hvad betyder det for dig at have den kontakt udenfor [bosted]?

Har du oplevet situationer, hvor du måtte tilkalde assistance fra nærmeste politistation?

- Hvor ofte?
- Hvor længe skulle du vente, før de kom?

Har du oplevet situationer, hvor du måtte tilbageholde borgere?

- Hvilke situationer
- Hvor placerede du den tilbageholdte?

Har du været i situationer, hvor du følte dig utryk som kommunefoged?

- Hvordan klarede du det?

Hvordan tror du, fremtiden ser ud for kommunefogedjobbet her i [bosted]?

- Hvordan oplever du holdningen til politiet generelt her?

Hvordan er dit samarbejde med andre mennesker her, som kommunefoged?

- Har du oplevet at andre mennesker i bostedet beder om hjælp til ting, der ikke egentlig er kommunefogedopgaver?
- Oplever du, at folk kommer til dig med informationer, som de måske ikke tør sige til andre?
- Hvordan håndterer du det?

Hvordan plejer I at løse det, hvis der opstår konflikter eller problemer her?

- Hvordan løser du problemer, du ikke har lyst til at tale om med ”alle og enhver”?

Hvad gør dig glad for at bo her i [bosted]?

Plejer du at tage til [nærmeste by] eller andre steder, hvis du skal i kontakt med det offentlige?

INTERVIEWS OG OBSERVATIONER – DELRAPPORT C
17. oktober 2025 – endelig korrektur 15. marts 2026

- Bruger du internettet til at få kontakt?

Hvordan får du informationer om, hvad der sker i resten af Grønland?

- Hvordan fulgte du fx med i valget til Inatsisartut – eller det kommende kommunalvalg?

Hvordan ser dit håb ud for fremtiden her i []

Hvis du kunne komme med ønsker til Ilisimatusarfik, hvad synes du så vi skulle undersøge om Grønland? - Hvad ville være spændende for dig at vide noget mere om?)

Intro til andre respondenter:

Vi er fra Ilisimatusarfik og besøger kommunefogeder i hele landet, for at finde ud af, hvordan ordningen fungerer. Det er del af en undersøgelse, vi laver for politiet og folketetinget, men som uafhængige forskere.

Vi er her et par dage og vil høre, om du/I har lyst til at tale med os på et tidspunkt?

Kender du til kommunefogeden?

Hvordan vil du beskrive kommunefogedens rolle for mennesker her i []?