TURNINGPOINTS

- Because ending poverty requires the end of violence -

Slaveri eksisterer



Billede fra 'The Global Slavery Index, 2016', s. 4

Slaveri finder aldrig sted i isolation. For at folk skal være slaver, skal der være flere forhold opfyldt. En af de mest afgørende af disse er, når retsstatsprincippet fejler. Et land kan være fattigt, det kan kæmpe med klimaændringer eller en beskadiget økonomi, men hvis retsstatsprincippet består, så er selv de mest sårbare beskyttet mod slaveri. Når væbnede konflikter bryder ud, er retsstatsprincippet imidlertid et af de første tab. I kaos, konflikt og vold kan der opstå en perfekt storm af lovløshed, slaveri og ødelæggelse af miljøet - som fører de mest sårbare ind i slavebaseret arbejde, der føder de globale forsyningskæder og de varer, vi køber og bruger i vores dagligdag.



TurningPoints, 2018

Formålet med TurningPoints er at medvirke til at trække verden væk fra fattigdom og vold.

- Ved at etablere arbejdspladser og udvikle politiet.

Det vil konkret ske ved at skabe en ny type virksomheder, der distribuerer arbejde og økonomi, og ved at lære politiet om rekruttering, profession, ledelse og konfliktløsning.

TurningPoints er den koordinerende enhed af de to fokusområder, som udgør hver deres gren under TurningPoints: Pass It On (arbejdspladser) og Politeia (undervisning).





Værdiskabelsen i TurningPoints

TurningPoints bryder med vante forestillinger om ejerskab, ledelse og ekspertise, men yder til gengæld en række nye økonomiske og humanistiske værdiskabelser, som samfundene verden over har akut brug for.

TurningPoints forebygger vold, hvilket er 16 gange mere effektivt end rehabilitering af mennesker og genopbygning af infrastruktur.

TurningPoints dæmper sociale konflikter, hvilket forebygger vold og social uro.

TurningPoints er en konstruktiv, retfærdig og fredelig vej ud af både direkte og strukturel vold.

TurningPoints udbreder økonomisk velstand, hvilket vil medvirke til at skabe yderligere jobs og forbrug.

TurningPoints er styret af et etisk kodeks, som retter produktionen mod bæredygtige produkter og services.

TurningPoints udbredelse vil medføre en genopretning af produktion til at bestå af bæredygtig produktion og produkter.

TurningPoints vil frigøre kreativitet i et hidtil uset omfang.

Hvorfor TurningPoints?

TurningPoints sigte er at forbinde viden og interventioner mellem produktionen af værdi og produktionen af tryghed. Disse to områder er nært knyttede: uden lov og orden kommer der ingen økonomisk aktivitet med den sociale tryghed disse aktiviteter kan skabe.

Det er derfor nødvendigt at forbinde arbejdets økonomi med politiets arbejde.

Og begge områder skal, for at dette kan lykkes, demokratiseres. At arbejde dagen lang for at se at andre får for meget, mens ens egne børn sulter, skaber social uro. Og hvis politiet rekrutteres, uddannes og organiseres med sigte på at holde denne sociale harme nede med magt, så tjener politiet hverken retfærdighed eller demokrati. I det lange løb kan politiet dog ikke blive ved med at følge dette spor.

Et samfunds økonomiske kapacitet kan identificeres på flere måder. Blandt andet kan man iagttage, hvordan demokratisering, institionalisering og professionalisering påvirker politiets forhold til befolkningen, og dermed igen påvirker den økonomiske kapacitet.

TurningPoints vil stå for initiativer og start-ups, vil koordinere indsatserne, vil stå for kurser og udvikling, vil indsamle erfaringer og sprede den ny viden og vil, hvis det bliver økonomisk muligt stå for opbyggelsen af en TurningPoints fond. Denne fond kan nye Pass It On virksomheder søge hjælp fra i den første fase, hvis der ikke er andre Pass It On virksomheder i nærheden, som har kapacitet til det.

En af TurningPoints hovedopgaver er desuden, at udvikle Pass It On konceptet, så det udvikler sig efter sin etik og hensigt. Blandt andet er konceptet ikke udviklet til større koncerner endnu. Dette må afprøves og erfares, og hører fremtiden til. Der kan tænkes mange modeller.

Hvad nu?

Først skal TurningPoints etableres fuldt ud. Der skal findes frivillige og bestyrelsesmedlemmer. Det første Pass It On projekt skal skubbes i gang. Der skal søges fonde. Og hele konceptet skal fintænkes af flere end kun én person.

Der skal derfor herfra lyde en opfordring til, at alle med lyst til at være med, henvender sig. Alle er velkomne, og der er nok at tage fat på.

Hvorfor Pass It On?

Fordi det er nødvendigt (se de dystre tal og udviklingen), fordi det er muligt, fordi det er billigere; fordi det er mindre voldeligt og sikrere; fordi det er konstruktivt, sjovere og fyldt med glæde...

Fordi troen på den nuværende udvikling bygger på urealistiske drømme og håb.

Hvordan skabe forandring?

Den nuværende udvikling må bremses og vendes med mange forskellige idéer og bestræbelser. Her er TurningPoints blot en enkelt - og vi har brug for mangfoldige forsøg og erfaringer.
Pass It On er idéen om en mere etisk, retfærdig og bæredygtig virksomhedstype.
Idéen om Pass It On, er udviklet af Claus Kold, og har været længe undervejs. Det bygger på egne erfaringer, iagttagelse af generelle udviklinger og en række forskellige teorier. Og så har idéen ikke mindst et afsæt i en etisk fordring i omgangen med mennesker og menneskeligt arbejde.
Pass It On sætter mennesket i et etisk centrum ved at placere dem som aktive og centrale aktører i eget arbejde, egen ledelse og egen økonomi.
Mennesker må ifølge denne etik aldrig blive midler for andre menneskers mål, da en sådan tilgang er medvirkende til at fremme grådighed og ulighed. Denne etik finder desuden sit grundlag i menneskerettighedserklæringens artikel 23 om 'at alle har ret til et arbejde'.
Dette afsæt er valgt, fordi forudsætningen for at verden kan udvikles fredeligt, er, at alle mennesker har adgang til arbejde, og at det er af en beskaffen-hed, så mennesker både kan leve af deres arbejde, identificere sig med det, og udvikle sig i et skabende fællesskab.
Pass It On sigter på at skabe økonomiske åndehuller, hvor alle mennesker kan leve trygt, kan have en familie, de elsker og deler liv med.
En verden hvor alle har et arbejde, der sætter dem i stand til at udvikle sig som mennesker.
Et arbejde, der sætter dem i stand til at dele deres læring og viden med andre.
Et arbejde som medfører at man vokser og udvikler sig som menneske i forhold til andre mennesker, naturen og de naturlige ressourcer vi alle er afhængige af.

En verden hvor børn kan vokse op i tryg vished om, at forældre-ne kan sørge for dagen og vejen, så de ikke skal gå sultne, uelskede eller uvidende i seng.



Tal fra en verden ude af balance

I 1980 så de således ud:

- Hver dag i 1980 døde 55.000 mennesker unødigt på grund af manglende opfyldelse af helt basale behov - ikke kun fordi der ikke er nok til alle, men fordi goderne er så desperat ulige fordelt, og fordi få blev rigere, mens flere og flere blev stadig mere marginaliseret. 55.000 døde pr. dag betyder 18.000 millioner mennesker om året!
- Gabet mellem rige og fattige lande blev i 1980 dobbelt så dybt som i 1960 på trods af bistand, handel, lån og forhandlinger om en ny international økonomisk orden.
- Den gennemsnitlige indkomst i de fattige lande var i 1980 ca. 2.700 DKr. pr. indbygger, mens det var godt 32.000 kr i de rige lande.
- UNCTAD - FNs handels- og udviklingskonference - har beregnet, at for hver 100 kr. de rige lande investerede i udviklingslandene, blev der i årene 1970 -1976 trukket mellem 92 og 202 kroner ud igen.
- Rigdomsfordelingen i Danmark var yderst uensartet: de rigeste 3 procent af befolkningen i 1975 ejede i alt 25% af al privat rigdom, 11% over 50%. De 90% af befolkningen var nødt til at dele de resterende knap 50 % af rigdom.

- Jan Øberg, 1980. S. 269ff

Fordelingen i dag

I dag ser de således ud:

- Mellem 1979 og 2013 steg ledende medarbejderes løn med 937%, mens de generelle lønninger steg med 10,2 %
- Indtægterne for de fattigste 10% af befolkningen steg med mindre end 3 $ om året mellem 1988 og 2011, mens indtægterne for de rigeste 1% steg 182 gange så meget
- Siden 2015 har den rigeste 1% ejet mere rigdom end resten af verdenen
- Otte mænd ejer nu den samme mængde rigdom som den fattigste halvdel af verden
- For hele verden er halvdelen af al rigdom koncentreret i den rigeste procent, mens de 50% med den laveste formue (eller faktisk ingen) kun ejer 1% af al rigdom
- De bedst tjenende 10%'s disponible indkomst steg fra 2000 til 2014 med næsten 73%, mens de mindst tjenende 10 % kun steg med 42%
- En FTSE-100 CEO tjener så meget pr. år som 10.000 mennesker , der arbejder i beklædningsfabrikker i Bangladesh.
- I alle OECD-lande ejer de fattigste 40% kun 3% af rigdommen
- I løbet af de næste 20 år vil 500 mennesker overdrage $ 2.1 billioner til deres arvinger - en sum større end BNP i Indien, et land på 1,3 milliarder mennesker



En verden hvor man omsorgsfuldt inkluderer nye generationer i arbejdet, så de kan forsørge sig selv og sine familier.

En verden der er præget af tryghed, glæde, nysgerrighed og lysten til at udvikle og afprøve nye måder at leve sammen på, nye teknologier, nye udtryk i tanke, sprog, viden og kunst.

Idéen har med andre ord et etisk og moralsk afsæt i fordringen om, at mennesker aldrig må blive midler for andre menneskers mål.

En sådan fordring finder vi i det gamle testamente, i det kommunistiske manifest, i en række filosofier og i en række religiøse og politiske visioner om et bedre mere ligeværdigt og fredeligt samfund.

En verden hvor den enkelte kan sige om sit eget liv: Jeg er fri og jeg hører til, jeg er tryg, jeg er glad og jeg udvikler mig...

Men hvad er Pass It On?

Som sagt arbejder TurningPoints og Pass It On på at skabe en ny type virksomheder, der i sit design er fredelig, kærlig, retfærdig, demokrattisk samtidig som det er dynamisk, udviklende og bæredygtigt i forhold til både natur, mennesker, livsformer og nye teknologier.

Pass It On er et konkret projekt, der går ud på at etablere en ny type virksomhed, hvor det udførte arbejde tilhører den, som producerede det. En virksomhed, som ejer sig selv. De juridisk ansvarlige er bestyrelsen, som består af alle virksomhedens ansatte - og ingen andre. Virksomheden ejes på den måde kun af de mennesker, der er ansatte, og som producerer. Disse ansatte udgør således både ejere, ledere og ekspertise. Virksomheden må ikke udstykkes på aktier, eller sælges med henblik på profit. Virksomheden er desuden pålagt 'at få børn' - dvs. starte et antal nye virksomheder, som ikke skal producere det samme produkt eller den samme service, men virksomheder som bygger på samme koncept om at dele: *Pass It On!*

Idéen om at virksomhederne er forpligtet til at 'få børn', er et ønske om, at gøre arbejde tilgængeligt for alle mennesker, og derigennem at tage arbejde tilbage til dem, der producerer værdierne. At gøre arbejde til en fælles solidarisk menneskelig aktivitet.

Sigtet er, at ingen mennesker skal kunne berige sig på andre menneskers liv og aktiviteter. Mennesker kan dele sit arbejde eller give det væk, bare det sker oplyst, erkendt og frivilligt. Men ikke som resultat af manipulation, magt og tvang - hverken fysisk, kulturel eller økonomisk tvang.

Arbejde skal have en mening for dem, som arbejder., så de glædes ved det og udvikler sig i fællesskab med andre.

Retten til arbejde og den strukturelle vold

Et af de største problemer i mange lande er den ekstreme økonomiske ulighed. I mange udviklingslande ser vi således arbejdsløshed på op mod 60 - 70 %, og det vel at mærke i lande uden noget socialt sikkerhedsnet. Her er kun de nærmeste familiemedlemmers umiddelbare omsorg garant for overlevelse. En sådan livssituation medfører, at helt basale behov til ernæring, medicin, hvile, hygiejne, læring og ikke mindst personlig sikkerhed ikke opfyldes. Har familierne her ikke råd til mad, har de heller ikke råd til uddannelse af deres børn. Et sådant liv er indbegrebet af strukturel vold. En voldsform, som er uden personlig afsender og hensigt - det sker bare. Denne ulighed fører i sidste ende til forskudt direkte vold: slåskampe og mord i bussen i Dar Es Salaam for at nå på et af de arbejder, der er med til at opretholde livet og en familie. Sygdom, mangel på søvn og udmattelse kan føre til desperat vold rettet mod lige så udmattede medpassagerer på vej til arbejde.

Er der behov for Pass It On?

Ja, uden tvivl. Ikke kun fordi arbejdsløsheden, uligheden, den groteske rigdom og sammenhængen med volden er dokumenteret, men også fordi der er brug for en anden etik og en anden helt basal retfærdighed: så få kan ikke gøre sig fortjent til så meget, og så mange kan ikke gøre sig fortjent til så lav en indkomst. Der er simpelthen tale om en økonomisk 'systemfejl', som skal rettes - rettes med etik og med fornuft.

Fordelingen, fortsat

- I USA viser ny undersøgelse af økonom Thomas Piketty, at væksten i indkomsterne på bundens 50% i de sidste 30 år er nul, mens indkomsterne på de øverste 1% er vokset 300%.
- I Vietnam tjener landets rigeste mand mere på en dag end den fattigste person tjener på 10 år.
- Den øverste informationsvirksomhedschef i Indien tjener 416 gange lønnen til en typisk medarbejder i hans firma
- I 1980'erne modtog kakaobønder 18% af værdien af en chokoladebar - i dag får de kun 6% . I ekstreme tilfælde bruges tvangsarbejde eller slaveri til at holde virksomhedernes omkostninger nede.
- Den Internationale Arbejdsorganisation anslår, at 21 millioner mennesker er tvangsarbejdere, der genererer ca. 150 milliarder kroner i overskud hvert år
- Verdens største beklædningsfirmaer i Indien bruger rutinemæssigt bruger piger i tvangsarbejde
- De lavest betalte arbejdstagere under de mest usikre forhold er overvejende kvinder og piger
- Over hele verden sænker virksomhederne sine omkostninger på arbejdskraft, hvilket øger uligheden.
- Ukontrolleret og voksende ulighed truer med at trække verdens samfund yderligere fra hinanden. Det øger kriminalitet og usikkerhed og underminerer kampen for at afslutte fattigdommen. Det efterlader flere mennesker i frygt og håbløshed.

To teorier om politiet

Der eksisterer to teoriskoler for, hvilke udfordringer politiet står overfor. Nedenfor den ene, som ser dem som det globale samfunds fredsopbygning og fremme menneskers sikkerhed - mao opgave:

- Globalisering skaber mange nye dilemmaer
- De er ikke på forhånd givne og ikke indlysende for nogen observatør
- Offentlige og private økonomiske enheder konkurrerer verden over om kontrol over ressourcer og overskud
- Skillelinjen mellem indenlandsk og international politik er sløret, hvis ikke ophævet
- Statslige grænser bliver stadig vanskeligere at befæste efterhånden som trusler bliver mere og mere tværnationale, flydende, skiftende og faciliteret af nye teknologier
- Kulturer støder sammen
- Folk bevæger sig - lovligt, ulovligt
- Den omsiggribende usikkerhed karakteristisk for præ- og post-konfliktsamfund er blevet et problem på den globale dagsorden
- Ingen global konsensus om legitimitet





Politeia

Underafdelingen 'Politeia' skal fokusere sine aktiviteter på sikkerheds-aspektet i forbindelsen med etableringen af Pass It On virksomheder. Mange Pass It On virksomheder vil skulle etableres i områder, hvor der ikke eksisterer nogen reel sikkerhed for civilsamfundet. Og det vil sige at varer, indtægter og tilladelser til virksomhed - om det er vareproduktion eller service - kan blive udsat for røveri, trusler, 'manglende' beskyttelse, bestikkelse i forbindelse med tilladelse til drift af produktion, forretning eller lignende. Alt sammen det som er med til at hindre økonomisk vækst og fastholde en befolkning i fattigdom.

I stedet for at angribe politiet for sine mangler vil Politeia først etablere kontakt og opbygge tillid. Dernæst vil Politeia tilbyde et videreuddannelsesforløb bestående af undervisning i ledelse og organisation, tilpasset politiets behov.

Ledelse

Denne undervisning sigter på at sætte politiets forskellige niveauer af ledere i stand til at reflektere over egen intern ledelse og hvilke effekter denne ledelse har på forholdet til befolkningen; samt ikke mindst hvor effektiv denne ledelsesform er i produktionen af sikkerhed og oplevelsen af tillid mellem politi og befolkning. Den underliggende hypotese er, at et bedre arbejdsklima internt i politiet vil smitte af på politiets forhold til civilbefolkningen. Denne undervisningsdel kan kort beskrives som 'produktion' og 'organisationsforståelse'.

Konfliktforståelse

Ud over undervisningen i ledelse og organisation vil der blive undervist i konfliktforståelse og konflikthåndtering: dvs. arbejde med politiets opgave-forståelse. Denne undervisning sigter specifikt efter et kompetenceløft, der vil medvirke til at øge såvel effektivitet i forhold til op-

gaveløsning som tillid i forhold til befolkningen. Denne undervisningsdel kan kort beskrives som 'produkt' og 'opgaveforståelse'.

Privat sikkerhed

Mange steder eksisterer politiet sideordnet med private udbydere. Og mange steder fungerer de private udbydere af flere grunde bedre end det nationale politi.

I disse områder vil Politeia arbejde på, om der kan etableres en privat udbyder af 'sikkerhed'. Siget er her, at styrke det nationale politis legitimitet, legalitet og hele virke rent fagligt.

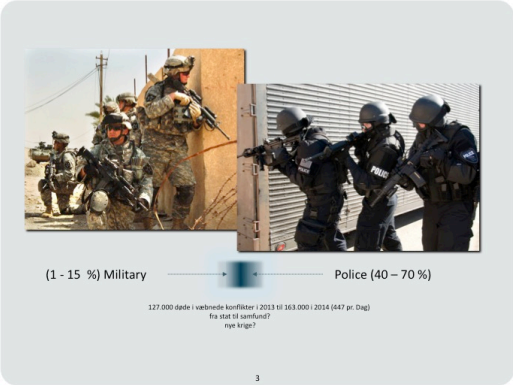
Politeias private udbyder vil referere til FNs retningslinjer for området.

Politiet og civilsamfundet

Samtidig med at Politeia arbejder med det lokale politi, vil det etablere et samarbejde med allerede etablerede NGO'er eller selv etablere en selvstændig NGO-organisation.

Sigtet er at få et samarbejde sat i gang mellem politi og civilsamfund - især med de lokale virksomheder.

De lokale virksomheder tilbydes ligeledes et kursusforløb i ledelse, organisation og i konfliktforståelse.



Kursusforløbet hos politiet og i civilsamfundet forløber parallelt, og har det sigte, at etablere 'et fælles sprog' for den oplevede virkelighed.

I mange lande har civilsamfundet og politiet aldrig haft et sådant fælles læringsforløb, fordi de har

To teorier om politiet

Her den anden skole, som fokuserer på reformer og innovationer af politiorganisationen - mao. på ledelse:

- Demokratisk politi - mere effektiv, men der er behov for:
- Politisk støtte (national identitet / fælles grund)
- Adskillelse af militær og politi
  - Institutionelt, ledelse, akademi
- Nye værdier og mål indlejret i politiinstitutionen
- Politi med rettigheder til at organisere sig, stemme, udtrykke sine meninger
- Til menneskelig og offentlig sikkerhed - *ikke* statssikkerhed
- Repræsentant for befolkningen (race, køn, etnisk, osv.)
- Socialt politiarbejde (højere brug, lavere responstid)
- Bedre politistationer (offentlig tillid)
- Bedre ledelse (anti vold)
- Bedre træning (anti-vold)
- Højere lønninger (antikorruption)n

- Der mangler politi-kulturstudier
- Der mangler rekrutteringsstudier

Baggrund:

Globalt er vold den største hindring for social og økonomisk udvikling. Til denne kendsgerning kan føjes, at politiet er den største producent af tortur verden over (40-65%), foruden at være korrupt. Resultatet er, at civile befolkninger har meget lidt tillid til politiet og tager loven i egne hænder: i vilkårlig selvtægt mob vold.

Globalt er antallet af krige mellem stater faldende, mens interne voldelige konflikter er stigende (Lacina & Gleditsch, 2005; PRIO, 2015; IISS 2015) Dette er et resultat af, at de symmetriske statslige konflikter har ændret sig til at være asymmetriske sociale konflikter: 'Nye krige'. (Kaldor, 1998; Münckler, 2002; Duffield, 2001)

De politiske og institutionelle reaktioner på disse udfordringer har været hård håndtering af politiarbejdet (Frühling, 2009), udvidelse af SWAT-politistyrkerne (Bayley, 1996; Campbell, 2010), militærisering af politiet og civilisering af militæret (som nu i stigende grad bruges internt i civilsamfundet). (Campbell, 2010)

Militariseringen af politiet foregår samtidig med, at den nye demografiske udvikling forværrer situationen: den stadig hurtigere vækst i byer, der primært vokser som følge af 'push-faktorer' (Parnell & Walawege, 2011; Cohen, 2006) dvs. manglen på både infrastruktur og institutionel styrke.

De nye krige bliver med andre ord skubbet ind i de svage og voksende byer. Byer som vokser med 4% om året, og som vil fordoble deres størrelse hvert 18 år (Njoh, 2003).

Konklusion: Viden om politiet er svagt, og politiet kan i mange henseender stadig betragtes som en 'black box'. Dette sætter politiet øverst på ønskelisten for forskningsdagsordenen: Der er behov for mere viden om politiets institutionskultur, faglige identitet og holdninger til deres opgaver. (Crelinsten & Schmid, 1995: 2)

anset det som for svært at mødes og opholde sig i samme rum. Den gensidige tillid var simpelthen for lille, og sproget om det fælles anliggende var for svagt.

Dette er et første og sikkert ikke uproblematisk møde mellem civilsamfund og politi, men det er en første start på en ikke-voldelig fælles læreproces, som kan skabe grundlaget for vækst og velfærd.

Den videre udvikling af politiet

I et længere tidsperspektiv er sigtet med Politeia, at arbejde integreret på tre niveauer samtidig: på græsrodsniveau, lokalt; på mellemleder-niveau, regionalt; og på nationalt niveau.

Interventioner på disse tre niveauer har meget forskellig tidshorisont, noget der i sin egen ret udgør et centralt problem. Det skal TurningPoints lære at forstå og etablere processer og procedurer for.

På græsrodsniveau er der tale om direkte lærings-forløb af her-og-nu karakter. Tidshorisonten er derfor kort: 6 til 12 måneder.

På mellemlederniveau er der i højere grad tale om organisatorisk-ledelsesmæssigt-politiske processer. Her er tidshorisonten ca. 5 år.

På topleder og politisk niveau er der tale om langsomme og langvarige opfattelser af, hvad foretrukne fremtider er, og hvordan de skal nås, Her er tidshorisonten derfor mere end 25 år.

Disse forskellige horisonter og hastigheder i en udviklingsproces, der skal skabe sikkerhed, udvikling og tryghed, kan i sig selv skabe usikkerheder, som er med til at hindre tillid, tryghed og sikkerhed.

(For at læse mere om denne proces, se John Paul Lederach, Building Peace, 1997)

Tillid - en nødvendighed

Den direkte undervisning på græsrodsniveau kan ikke finde sted uden en vis politisk og institutionel opbakning. Derfor er det allerede tidligt og i første omgang nødvendigt at inddrage begge disse niveauer for at skabe adgang. Dernæst, når både politiske myndigheder og institutionens ledelse har erfaret, at det ikke er farligt, men udviklende og værdiskabende, kan et dybere politisk arbejde begynde. En del af den tillidsskabende strategi er at lægge vægt på, at forskningen

omfatter flere stater, at sigtet er øget statslig status, at denne status bygger på øget sikkerhed, tryghed, udvikling og vækst. Ligeledes, at de vil få en mere demokratisk, forudsigelig og kontrollerbar politiinstitution.

Udviklingsperspektiver

Det globale sigte er, at flere staters rekrutteringsstrategi, demokratiseringsgrad og voldsprofil indgå, så en sammenligning kan finde sted. Et eksempel på stater med forskellige profiler kunne være Danmark, Costa Rica (full democracy), Indien, El Salvador, (flawed democracy), Hong Kong, Bangladesh, Tanzania, Uganda, Kenya, (hybrid regimes) og Jordan, Rwanda, Myanmar (authoritarian regimes).

For at kunne sammenligne forskellige staters rekrutterings-strategier vil et ideelt Politeia arbejde finde sted i flere stater, og helst samtidig. Som minimum er der tale om 4 lande, repræsenterende 4 forskellige statstyper og to interventioner i hvert land. Denne viden vil samtidig styrke arbejdet på det politiske niveau med konflikttransformation og ændring af rekrutteringen til de statslige institutioner, militær og politi.

Først når et større kendskab er opnået til, hvem der lader sig rekruttere til de to statslige institutioner, kan en bredere rekrutteringsstrategi implementeres, og et curriculum, der tager højde for den aktuelle professions socialisering, udarbejdes i samarbejde med hhv. politiske myndigheder og politiakademierne.

Et fortsat arbejde vil kunne give politisk vægt til de lokale Pass It On virksomheders argumenter, og samtidig videnskabelig grundlag for at kunne sammenligne forskellige staters institutionelt producerede vold, så TurningPoints og andre vil kunne rådgive disse stater om deres rekruttering og den undervisning, der finder sted efterfølgende.

