

Det konglige justis- og beredskapsdepartementet  
Gullhaug torg 4a  
0484 Oslo.



### **Høring – NOU 2013:9 Ett politi –rustet til å møte fremtidens utfordringer.**

I flg. rapporten skal fremtidens politi møte den kompliserte, alvorlige og grenseoverskridende kriminaliteten, og samtidig levere en god polititjeneste der befolkningen bor. Utvalget anbefaler både en strukturreform og en kvalitetsreform. Stikkord er stordrift, sentralisering, strømlinjeforming og standardisering.

For Konfliktrådet i Sør-Rogaland, og for resten av konfliktråds-Norge, er politiet vår sentrale samarbeidspartner. For å sikre at konfliktrådsordningen blir brukt i fht. til intensjonene, kreves det både en formell og en uformell kontakt. Dette gjelder alle ledd i organisasjonen. Avstander skaper mindre tilgjengelighet, og går spesielt ut over den uformelle kontakten. Det er vesentlig å bygge gode nettverk til beste for brukerne. I det forebyggende arbeidet kan vi samarbeide, f.eks. ved å oppsøke skoler med informasjon om nettmobbing, gjøre felles front når det i et område er mye butikknaskeri, tverrfaglige samarbeidsmøter generelt mv. Det at politiet ser potensialet i konfliktrådsordningen krever at det er mulighet til god dialog i fht. til enkeltsaker, og til erfaringsutveksling, slik at potensialet i ordningen benyttes. Politiet henviser folk direkte til konfliktråd, og det betyr at i stedet for henleggelse kan noen saker behandles som sivil sak i konfliktråd. Det er besparende for politiet, og forhåpentlig bidrar til at folk får den hjelp de trenger. Dette forutsetter både kunnskap, men også nærhet mellom etatene.

Vi registrer at utvalget mener at 6 politidistriktet vil gjøre organisasjonen mer robust. Uten å kjenne bakgrunnen for dagens inndeling, registrer vi at dagens grenser i mange tilfeller ikke følger fylkesgrenser, noe som kanskje var mer naturlig? Fylkene vil selvsagt være forskjellige – ikke minst befolkningsmessig, og det vil ha betydning i fht. kriminalitetsbildet og omfang. Reduksjon til 6 politidistrikt er et svært drastisk forslag, og vil sannsynligvis kreve svært mye av hele organisasjonen. Mange fusjoner i næringslivet vil av forskere bli betegnet som mislykket ut fra forventning om gevinst. Fra annen offentlig sektor som kommunene, er det også vanskelig å dokumentere stordriftfordeler. Mindre enheter utnytter tverrfaglighet og har mindre koordineringskostnader. Stordrift fører til behov for større og mer sentraliserte kontorer, mer spesialiserte oppgaver og mer byråkrati, utskifting av ledelse, nyansettelser, flyttinger, overflødige mv. Avstand mellom lensmannskontorer og sentralledelsen blir større. Større avstander fører ofte til mer rapporteringsrutiner. Mer tid til papirarbeid, og kanskje mindre til andre oppgaver.

Konfliktrådet i Sør-Rogaland var samlokalisert med politiet da omorganisering førte til dagens 27 politidistrikt. Vi registrerte en prosess hvor ansatte måtte søke på stillinger – stillinger de kanskje til nå var ansatt i, evt. ikke få stillingen, nytt tjenestested, overflødig (fl. politimestre) Dette er krevende for den enkelte og organisasjonen, og går ut over det arbeidet som skal gjennomføres. Når det er sagt, så er det viktig å vurdere om dagens organisering er

hensiktsmessig, og gir den tjenesten som er best mulig. For mange og store omorganiseringer kan imidlertid gjøre at organisasjonen får nok med seg selv fordi store deler av ansatte har nok med egne behov, og i lengre periode produserer lite. Alle – både privat og offentlig må i dagens samfunn leve med flere omorganiseringer, men det forutsetter at virksomheten er organisert og har strukturer som gir endringskapasitet, dvs. at organisasjonen kan endres uten at omkostningene for både ansatte, organisasjon og samfunn blir for store. Ofte blir kun de materielle omkostningene tatt med i regnestykket når omorganisering blir vurdert.

Analysen synes klar på at nasjonal styring med faste retningslinjer skal gi like prioriteringer av like saker, og ensartet organisering innen 6 store distrikt skal gjøre det mulig å sammenligne prestasjoner. Sentraliserte innkjøp og tjenester skal gi innsparing. Troen på sterk sentralt lederskap og de formelle målbaserte regelstyrte arbeidsprosesser står sentralt – noe i retning organisering av en tradisjonell industribedrift. Politiet må i mange tilfeller takle uforutsette hendelser, og det krever at folk kan tenke selv og finne løsninger i akutte og krevende situasjoner. For strenge regimer kan gå på bekostning av det.

Når det gjelder kjerneoppgaven som å forebygge og oppklare kriminalitet, kan stordrift kanskje gi mer faglig spisskompetanse, men de store politidistriktene har vel ikke så langt vist at de har høyere oppklaringsprosent enn de mindre? Vi forutsetter at det fortsatt vil være behov for sentrale enheter som kan styrke de lokale politidistriktene etter behov – uansett størrelse på distriktene.

Sannsynlig er det fornuftig å slå sammen de aller minste lensmannskontorene dvs. 139 tjenestesteder med minst bemanning, men særlig ressursbesparende er det kanskje ikke, da dette utgjør en liten andel ansatte (ca. 4 %?).

Når det gjelder de besparelser som det er å hente ved at politiet lar andre instanser overta sivile oppgaver, så er det kanskje bare å forskyve problemene til andre etater, samtidig med at det vil være spørsmål om det preg en ønsker politiet skal ha. Det vi har registrert lokalt er at mange oppgaver er lagt til sivile, og vi tror samtidig det er bra at politihusene har ulike sivile oppgaver med tanke på forhold til publikum generelt.

Vi mener at kultur og holdninger er vesentlig, og det er viktig å tydeliggjøre hvilke holdninger og hvilken kultur som er ønskelig. Et sentralstyrt og byråkratisk oppbygd etat hvor New public management tankegangen kanskje vil stå sentralt, vil nødvendigvis ikke endre på holdninger og kultur.

Stavanger, den 12.09.13



Anne Lea  
Konfliktrådsleder.