



HOVEDVERNEOMBUDET FOR POLITI- OG LENSMANNSETATEN

Møllergt. 39, 0179 OSLO,
Telefon; 23 16 31 61
Mobil; 90 28 34 40
E-post; hvo-pl@online.no

Det kongelige Justis- og beredskapsdepartement
Pb. 8005 Dep
0030 Oslo

Deres ref.

Vår ref.

Dato: 30.9.13

NOU 2013:9 – Ett politi - Høringssvar fra Hovedverneombudet for politi- og lensmannsetaten

Vise til høringsbrev av 21.6.13.

Hovedverneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, og se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med arbeidsmiljøloven.

Gjennomføring av to store reformer som foreslått vil ha stor betydning for alle ansatte i politi- og lensmannsetaten. Derfor kommer det noen innspill til høringen. Jeg kommenterer i liten grad utvalgets forslag om tiltak, men gir noen betraktning om forhold som må vurderes før det fattes beslutninger om retning og mål for endringene.

Samfunnsoppdrag – organisering og tilrettelegging

Politiet skal gjennom forebyggende, håndhevende og hjelpende virksomhet være et ledd i samfunnets samlede innsats for å fremme og befeste borgernes rettssikkerhet, trygghet og alminnelige velferd for øvrig. Det er samfunnets maktapparat i fredstid. Det innebærer at politiet må løpe til der andre løper fra.

Samfunnet i er i stadig endring og stille nye krav til god polititjeneste. Politiets struktur og organisering er preget av tilfeldig og historisk betinget utvikling. Det er ikke et resultat av vurdering av dagens behov, forventninger og teknologiske muligheter.

Arbeidsmiljølovens krav

Politiet skal løse sine oppgaver innenfor rammen av arbeidsmiljølovens krav. Det innebærer en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon med full trygghet mot psykiske og fysiske skadevirkninger. Den velferdsmessige standarden skal følge den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet.

I omstillingsprosesser stilles det krav om nødvendig informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Mål for omstilling

Målet for omstillingene må være en kvalitet og struktur som gir en forsvarlig balanse mellom samfunnets behov – politiets totale oppgaveløsning – og hensynet til den enkelte medarbeiders arbeidsmiljø.

Kravet om effektivitet må ikke gå på bekostning av forholdet mellom politi og befolkning, faglig kvalitet, og et forsvarlig arbeidsmiljø. Organisering, ledelse og styring må baseres på kunnskap og faglige vurderinger.

Planene for omstilling må stimulere til fornyelse i virksomheten og begrense problemene for den enkelte. Gjennomføring av planene må gi nødvendig gevinst, samtidig som det ivaretar arbeidstakerens behov for trygghet i prosessen.

Grunnlag for gode omstillingsprosesser

Enhver omstilling gir muligheter, men vil også innebære usikkerhet og uro. Det er vanlig at det oppstår motstand mot endringer. Både arbeidstilsynet med «Omstilling – Har du husket det viktigste?», og FAD med «Personalpolitikk ved omstillingsprosesser» gir veiledning for gode omstillingsprosesser.

De understreker forhold som:

FAD:

- Reel medvirkning og medinnflytelse fra arbeidstakerorganisasjonene
- Samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene
- Omstillingsplaner som stimulerer til fornyelse i virksomheten, og begrenser problemene for den enkelte
- Motstand vil ofte gjenspeile hvordan medarbeiderne er tatt med på råd, og hvordan de er involvert i endringsprosessen
- Informasjon og kommunikasjon
- Kartlegging av personalmessige konsekvenser og virkemiddelbruk

Arbeidstilsynet:

- Tydelige mål for omstillingen
- Tilstrekkelig informasjon, opplæring for medarbeidere
- Informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- Samarbeid og medvirkning
- Virksomheter som setter av tilstrekkelig tid til både omstillingsprosessen og til ordinær drift i alle faser av omstillingen, bidrar til å fremme sunne omstillingsprosesser

Anbefalinger fra hovedverneombudet

Hovedverneombudet anbefaler endring av politiets struktur med bakgrunn i samfunnets behov, politiets kvalitet og effektivitet, samt hensynet til helse, miljø og sikkerhet. Dagens organisering er ikke et resultat av slike vurderinger.

Fremtidig struktur må besluttes på grunnlag av kunnskap og faglige vurderinger. Behovet for robust og effektiv drift må balanseres med kravet om lokalt forankret politi som er tilstede for befolkningen. Hensynet til et arbeidsmiljø tilpasset dagens teknologiske og sosiale standard er vesentlig. De lokale enhetene må være av en viss størrelse for å ivareta dette på en god måte.

Oppgaver som er foreslått flyttet til andre etater bør revurderes. Mange miljøer hevder at gevinsten av å ha disse oppgavene i politiet er større enn det som kommer frem i rapporten. Kostnadene og praktiske konsekvenser ved en eventuell flytting kan vise at det er være fornuftig å beholde oppgavene, selv om det krever økte ressurser til politiet. Hensynet til medarbeiderne bør vektlegges i disse vurderingene.

Politiske beslutninger, og virksomhetens plan og gjennomføring av omstillinger, må sikre nødvendig informasjon, medvirkning og samhandling mellom arbeidsgiver, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjenesten. Det er avgjørende for å gjennomføre en sunn omstilling, og oppnå gode endringsresultater.

Trygge rammer for omstillingene må utarbeides og avtales for å gi nødvendig trygghet til de involverte. Med de foreslåtte endringene vil både ledere og medarbeidere være utsatt for endringer, med den usikkerhet det kan medføre. Derfor må partene inngå nødvendige avtaler om håndtering av omstilling.

Det må skapes nødvendig trygghet før prosessene settes i gang, både av hensyn til den enkelte medarbeider og ønsket om positive endringsresultater. I denne situasjonen er det spesielt viktig med god involvering og samhandling.

Etaten må være i stand til å håndtere omstillingene, og den vanlige drift innenfor rammen av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det må derfor settes av nødvendig tid og ressurser til omstillingsarbeidet.

Nødvendige avklaringer mellom de forskjellige nivåene og politiske beslutninger må gjennomføres raskt. Politiet har vært i evaluering- og endringsmodus over lang tid allerede. Usikkerhet om fremtidig organisering og oppgaveløsning bør ikke trekke ut lengre enn høyst nødvendig. Tiden er inne for beslutninger og handling.

Avslutning

Verneombud har en sentral rolle i det forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid ved planlegging og gjennomføring av omstillingsprosesser. Hovedverneombudet ønsker å være en konstruktiv bidragsyter. Motivasjonen er at politi- og lensmannsetaten skal nå sine omstillingsmål, og at de ansatte skal bli ivaretatt på en forsvarlig måte i alle faser av prosessen.

Med hilsen



Audun Buseth

Hovedverneombud for politi- og lensmannsetaten