



POLITIET

Politidirektoratet
Postmottak POD
postboks 8051Dep
0031 OSLO

Deres referanse

Vår referanse
2013/01219-2 011.2

Dato
06.09.2013

Høringssvar på NOU 2013:9 Politianalysen fra Nord-Trøndelag politidistrikt

Innledning

Nord-Trøndelag politidistrikt er enig i at det er behov for endringer av norsk politi. 22. juli-kommisjonens rapport og Politianalysen er gode grunnlagsdokumenter som synliggjør behovene for nødvendige endringer, samtidig som det peker på alternative løsningsforslag for etableringen av ett politi. Vår virkelighetsoppfatning samsvarer med det grunnlaget analysen tar utgangspunkt i. Vi opplever i dagens situasjon som en unik mulighet for norsk politi til å sikre en strukturell og kvalitetsmessig utvikling. Gjennom denne uttalelsen håper vi våre betraktninger blir tillagt vekt i arbeidet med å utvikle norsk politi.

Hvilket politi skal vi ha i Norge?

Kjennetegnet på norsk politi er at det skal være et lokalt politi. Politiet er til for publikum, og må organiseres deretter. Det lokale politi skal være nært sine innbyggere, og ha en verdibasert tilnærming til samfunnsoppdraget. Færre tjenestesteder og bruk av moderne teknologi vil utløse flere ressurser til dette arbeidet, samtidig som vi vil være bedre rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser. Patruljebilene vil i større grad erstatte det tradisjonelle lensmannskontoret, og gi et mer synlig og mobilt politi.

Hvilke oppgaver skal politiet ha, og hvordan skal disse løses?

Etter vår mening er det behov for en grundigere vurdering vedrørende det politianalysen beskriver som tilleggsoppgaver. For politiet som etat vil det bli betydelig enklere å konsentrere seg om kjerneoppgavene hvis etaten blir fritatt for en rekke tilleggsoppgaver. Dette bør imidlertid være en del av den verdibaserte diskusjonen nevnt ovenfor; hvilket grunnpreg skal norsk politi ha. Politianalysens vurderinger omkring kvalitets- og effektivitetspotensialet innen flere av tilleggsoppgavene støttes, og vi mener at dette er prosesser som må drives fram uavhengig av om oppgavene skal overtas av andre, eller beholdes i etaten.

Strukturreformen og parallelle prosesser

Det foregår flere parallelle prosesser i politiet. Endringsprogrammet og Merverdiprogrammet må sees i sammenheng med både struktur- og kvalitetsreformen. Vi

Nord-Trøndelag politidistrikt

Administrativ enhet, besøk: Strandveien 38
Post: Postboks 2620, 7734 STEINKJER
Tlf: 74 12 10 00 Faks: 74 12 11 91
E-post: post.nord-trondelag@politiet.no

har en forventning om at de teknologiske endringene som Merverdiprogrammet representerer, i seg selv vil skape et behov for større grad av robusthet i kompetanse, kvalitet og tilstedeværelse. Politianalysens anbefaling om 6 politidistrikter synes vi er fornuftig ut fra analysens argumentasjon, og det vi kjenner til i Merverdiprogrammets muligheter og framtidige endringsbehov. Vi er skeptiske til foreslåtte mellomløsning på 10-14 politidistrikt, da effektene av en slik omorganisering synes for beskjedne i forhold til endringskostnaden. Løsninger styrker heller ikke politidirektørens styringsutfordringer.

Utviklingen av ett politi krever fullmakter for ledelsen til å utvikle en struktur som både ivaretar hensynet til likhet i oppbygging og en struktur som møter samfunnets noe ulike behov.

- Å gå fra 27 til 6 operasjonssentraler medfører en betydelig endring, og det må klargjøres hvilke oppgaver som skal legges inn under operasjonssentralene. Endringer i arbeidsprosesser tilknyttet merverdiprogrammets innføring, vil kreve bred kompetanse på operasjonssentralene i framtiden.
- I løpet av prosessen må det også tas en endelig avgjørelse omkring nødmeldesentraler. En utredning av et felles nødnummer for politi, brann og helse må skje i nær sammenheng med en eventuell oppbygging av 6 nye operasjonssentraler. Dette for å unngå at vi bygger opp 6 nye operasjonssentraler for så å gå rett over i en diskusjon om vi skal ha felles nødsentraler.
- Det vil være viktig å ha bevissthet omkring geografi og avstander i det videre arbeidet, for å kunne yte god polititjeneste til publikum.
- En eventuell strukturendring i samarbeidende etater bør tas i sammenheng med strukturendringene i politiet. Dette for å få til harmonisering av samhandlingslinjene.
- Lover og regelverk som hindrer strukturendring må tilpasses. Det vises i den forbindelse til politiloven § 16.
- Helgeland vil etter vårt syn være aktuell som deltaker i en midtnorsk regionsinndeling.

Ledelse

I følge analysen er hovedutfordringen til norsk politi ledelse. Utdanning innenfor ledelse har i stor grad skjedd i regi av Politihøgskolen. Vi er usikre på om at dette er tilstrekkelig for å sikre nødvendig lederkompetanse og perspektiv. Rekruttering av ansatte til lederstillinger har vært basert på kompetanse innenfor fag, mindre på formalkompetanse innenfor ledelse. Politiet trenger strategiske ledere som tar i bruk handlingsrommet. En tydelig og strategisk ledelse vil være en forutsetning for å gjennomføre de endringer som ligger foran oss. Momenter å ta med seg i den videre prosessen vil være:

- Samspillet mellom Politidirektoratet og politidistriktene/særorganene i virksomhetsstyringen må videreutvikles. Balansegangen mellom å inneha tilstrekkelige fullmakter for imøtekomme lokale utfordringer og det å være samkjørt på nasjonalt nivå, vil være viktig.
- Det er viktig at de endringer som skjer på alle nivå kan omsettes til varig endring og endring av arbeidspraksis.
- Prosessene omkring videreutviklingen av nivået under politimesternivået må i fortsettelsen tillegges stor vekt. Kontrollspennet til politidirektøren er i dag for stort,

og det vil i oppbyggingen av en ny struktur av norsk politi også være viktig å bygge politidistrikter og regioner med tilfredstillende kontrollspenn.

- Det vil bli store avstander mellom sentral ledelse og lokal ledelse ved større politidistrikt. Det vises til et stort kontrollspenn med 27 politimestere i dag. Dette må ikke flyttes nedover i organisasjonen ved en tenkt konsernmodell.
- Det er nødvendig å få på plass gode administrative systemer for å skape en strømlinjeformet organisasjon. Gode systemer vil gi åpning for å utøve mer ledelse.

Kultur

Både politianalysen, Merverdiprogrammet og Endringsprogrammet inneholder elementer som vil kreve store organisasjonsmessige kulturendringer i hele etaten. Leder- og endringskompetanse vil være en kritisk suksessfaktor for å lykkes i dette arbeidet. Gjennomføring krever evne til endring og endringskraft. Endringskraft har vi igjennom ansattes ønske om utvikling og et politisk ønske om forbedring av norsk politi. For å omsette dette i praksis trengs kompetanse. Dette er kompetanse som vi per i dag ikke anser for å være til stede i tilstrekkelig grad. De viktigste rollene i en oppstartsfase vil være de nye politimestrene og leder av fellesfunksjonene. Vi har foretatt noen betraktninger omkring det symbolske kulturperspektivet og steds plassering av disse rollene:

- Det er viktig å være tydelig på at det er seks **nye** distrikter som skal etableres. Det krever at det bygges en ny politidistriktsorganisasjon med en ny ledelse. Steds plassering av politimester og fellesfunksjoner har stor betydning for organisasjonskulturelle forhold, for å lykkes med en sammenslåing. Politimesterens plassering påvirker organisasjonens drift. Både legitimiteten til en ny politimester, samt viktigheten av å skape en positiv omstillingsmodus i oppbyggingen av en ny organisasjon vil påvirkes av stedplasseringen av politimesteren og fellefunksjonene.
- Til illustrasjon vises det til at det er Helse Midt-Norge RHF som har ansvar for sykehus og spesialisthelsetjenesten i de tre Midtnorske fylkene blir ledet fra Stjørdal.
- For et Midt-Norge vil den mest naturlige strategiske plasseringen i forhold til logistikk være Stjørdal, med nærheten til Trondheim lufthavn, Værnes.

Kompetanse/særorganenes sin rolle

Færre, og mer robuste politidistrikt setter større krav til spesialkompetanse ute i politidistriktene. Forflytting av ressurser fra særorgan som Kripos, Økokrim og PU vil være nødvendig. Disse særorganenes sin rolle, og kompetansenivåene ute i politidistriktene blir viktige vurderinger i fortsettelsen. UP sin oppgaveportefølje og ressurs bør i en ny struktur overføres til politidistriktene.

Viktigheten av sterke kompetansemiljø ute i politidistriktene må understrekes. Samtidig må riktig kompetanse i forhold til utfordringsbilde i det enkelte distrikt avstemmes med sentralisert kompetanse i særorganene.

Avslutning

Politianalysen viser at det er behov for å gjennomføre forbedringer på flere områder. Samtidig har politiet mye positivt som det må bygges videre på.

Målsetningen er som nevnt å skape et norsk politi som har nærhet til publikum, og som er trygghetskapende for våre innbyggere. Politiets kompetanse og på hvilke måter vi møter publikum i framtiden, vil gi oss svaret på om vi har lykkes med vårt hovedmål.

Målsettingen med endringene er å skape et norsk politi som har nærhet til publikum og som gir trygghet til befolkningen. Parallelt med våre interne prosesser minner vi om viktigheten av å videreføre tenkningen omkring bemanningsutredningen ”Politiet mot 2020”. Til tross for effektivisering, bedre ressursutnyttelse og kvalitet i alle ledd, vil det være behov for en bemanningsøkning parallelt som internt øker vårt handlingsrom.

Etablering av ett politi krever en viss koordinering av prosessen fram mot etableringen av de nye politidistriktene. Dette er en oppgave som tilligger Politidirektoratet å håndtere. Dette angår kvalitetssikring av endringsprosesser, etablering av endringskompetanse og endringskapasitet. I denne prosessen må også nødvendig plattform for omstilling utvikles i samarbeid med ansatteorganisasjonene.

Vi ber om at framdriften og gjennomføringen i foreslåtte endringer holder et raskt tempo, slik at prosessene ikke drar unødig ut i tid. Endringsprosesser er krevende for en organisasjon.

Uansett hva som skjer i forhold til politianalysen er det nødvendig å arbeide videre med endringer i politiet, for å møte dagens og morgendagens utfordringer på en best mulig måte.

Med hilsen

Trond Prytz
Politimester

Saksbehandler:
Ann Mari Okkenhaug
Tlf: 74121178