



NORSK TJENESTEMANNSLAG
NTL- POLITIET

Deres referanse

13/4482 AaS

Vår referanse

Dato

30.09.2013

Unntatt offentlighet:

HØRING – NOU 2013:9 Ett politi – rustet til å møte fremtidens utfordringer

Innledning

NTL Politiet representerer ansatte i alle kategorier i politietaten, med og uten politifaglig utdanning.

Det er utvilsomt på tide med flere og store endringer i etaten. Vi er en etat som har blitt hengende etter samfunnet forøvrig, ikke minst på teknologisiden, men også når det gjelder områder som organisering, utnyttelse av kompetanse, ledelse og kultur. En kvalitetsreform som bedrer kvaliteten på de tjenestene politiet leverer og som sikrer bedre arbeidsmetoder er klart positivt både for samfunnet som helhet og for politiet som organisasjon. En strukturreform vil også kunne være hensiktsmessig, selv om det er utfordrende å ta stilling til de foreslåtte strukturene før vi er nærmere et svar på hvordan innholdet i strukturene skal se ut i fremtiden.

Vi vil på tross av behovene for endring og utvikling advare mot å la en dato i vår historie være det førende premisset for hvordan et moderne politi i Norge skal se ut. Vi står i fare for å fjerne grunnleggende og viktige verdier fra politiet dersom konklusjonene i NOU 2013:9 blir fulgt. Betydningen av et tilstedeværende, lokalt forankret politi med et sivilt preg kan ikke understrekes nok.

Vi ser det som avgjørende både for tiliten i befolkningen, for informasjonstilgangen fra befolkningen og for effektivt kriminalitetsforebyggende arbeid at politiet er tilstede der folk er, at lokalkunnskapen og den lokale forankringen er god og at publikum kan kontakte politiet i andre sammenhenger enn i straffesaker.

Utvalget som har arbeidet med høringen har fremskaffet omfattende kvantitative analyser som gir et godt tallgrunnlag for teknisk beregning av strukturer, og som trolig vil kunne brukes i andre analyser i politiet i tiden fremover. Imidlertid ser kvalitative analyser ut til å være mer eller mindre fraværende. Dette er egnet til å vekke bekymring, ettersom flere faktorer ved politiets arbeid ikke er direkte kvantitativt målbart, slik som for eksempel forebyggingsarbeid og graden av informasjonsflyt mellom forvaltningssporet og straffesakssporet. Vi ser tydelig at viktig informasjon har gått tapt underveis som følge av utvalgets metodebruk.

Spørsmålet om etaten skal ha et sivilt preg, henger sammen med spørsmålet om utfasing av oppgaver, samtidig som man fokuserer på såkalte ”kjerneoppgaver”. Bekjempelse og forebygging av kriminalitet, har direkte nytte av de forvaltningsoppgavene som i dag ligger i politiet. Rapporten skaper et unaturlig bilde av hva som er politiets kjerneoppgaver og ikke minst hvilke oppgaver som faktisk understøtter kjerneoppgavene. Vi frykter at flytting av forvaltningsoppgavene vil ha negativ effekt på kriminalitetsbekjempelse, forebygging og oppklaring av straffbare forhold.

En framtidsrettet politietat skal etter vår mening fortsatt ha et sivilt preg. Dette har vært et grunnleggende og positivt trekk ved norsk politi i lang tid, og er nært knyttet til at vi ønsker et samfunn med sivilt preg. Vi legger til grunn at det fortsatt er politisk enighet om dette.

Overføring av oppgaver fra ansatte med politifaglig bakgrunn til ansatte med annen faglig bakgrunn vil hurtig frigjøre betydelige ressurser til politiarbeid. Gjennom rapporten ”Et moderne politi” har vi pekt på flere muligheter for raskt å kunne frigjøre ansatte med politifaglig bakgrunn til operativt arbeid og beredskapsoppgaver. Å benytte seg av disse mulighetene er nok en forutsetning for å nå målet om politidekning innen 2020. Ansatte med annen faglig bakgrunn enn PHS er godt egnet til å utføre flere typer arbeid enn det som gjøres nasjonalt i dag, som å bemanne operasjonssentraler, slik det gjøres i noen distrikt og å etterforske saker. I dag brukes ansatte med annen faglig bakgrunn til å etterforske tunge økonomisaker, men ikke til å etterforske sykkeltyverier. Sivil kompetanse i framtidens politi er en forutsetning for at fagområdene skal få tilstrekkelig kvalitet. Vi gir derfor vår fulle støtte til utvalgets uttalelse i analysen:

” – Det bør legges til rette for flere spesialister med annen bakgrunn enn den politifaglige, både ved at politiet gjøres mer kjent som arbeidsplass for spesialister, og ved å øke karrieremulighetene for personer uten politibakgrunn.”

Struktur og organisering

Det er som tidligere nevnt, vanskelig å ta stilling til en struktur, når så lite er utredet om innholdet i strukturen. På tross av dette vil man trolig finne gevinster ved å redusere antall distrikter fra dagens 27. Det er også trolig at fylkesmodellen ikke vil gi reelle gevinster i forhold til dagens struktur. Regionsmodellen med bare 6 politidistrikt ser vi som svært utfordrende av flere grunner. En av dem er den samme grunnen som analysen selv peker på, utfordringen med det store kontrollspennet for øverste leder. Vi ser klart at med en reduksjon til bare 6 politidistrikt vil politidirektørens utfordringer med kontrollspenn bare flyttes ned ett nivå til politimestrene.

Vi vet lite om hva som er tenkt når det gjelder ledernivået under politimesteren i en ny struktur, men ser her at det kan være fare for en struktur med sub-regioner tilnærmet lik dagens struktur. Dersom dette blir tilfellet har vi oppnådd lite annet enn å opprette et nytt ledersjikt og å forlenge avstanden mellom den enkelte ansatte og toppledelsen. En slik utvikling kan vi ikke stille oss bak.

Uavhengig av antall politidistrikt ser vi det som fordelaktig å arbeide i retning av en mer ensartet organisering av politidistriktene. Det vil nok også i fremtiden være behov for lokale varianter på enkelte områder, men totalt sett bør organiseringen av distriktene være gjenkjennelig på tvers av distriktene. I dag kan det for den enkelte ansatte til tider være vanskelig å få kontakt med sin motpart i et annet distrikt på grunn av at organisering, avdelingsnavn og plassering av oppgaver er til dels svært forskjellig.

Geografi byr på større utfordringer ved regioninndeling av Politiet enn av andre statsetater fordi politiet i en helt annen grad enn andre statstjenestemenn har en arbeidshverdag hvor de skal ut og møte folk der de er. Spørsmål knyttet til reisetid, reiseveg osv. for de ansatte er uavklart. Vi oppfatter at utvalget legger opp til stor grad av fleksibilitet. Dette kan gi HMS- og sikkerhetsutfordringer for de ansatte og for publikum, dersom reiseveg frem til start av dagens tjeneste medfører for mange timer bak rattet, kanskje også før en væpnet aksjon.

Enda mer betenkelig enn å redusere til 6 politidistrikt er tanken om en reduksjon fra 354 til om lag 210 tjenestesteder. Selv om det i mange tilfeller vil være akseptabelt med en noe lengre reisevei for å levere en våpensøknad eller en søknad om å arrangere en demonstrasjon i kontortiden, er det ikke akseptabelt å redusere antall tjenestesteder uten først å utrede spørsmålet om responstid og eventuelt responskvalitet. Vi står nå i en situasjon hvor det er utredet en omfattende strukturendring uten at det er tatt stilling til om politiet skal ha krav til responstid eller ikke, om et slikt krav eventuelt skal være forskjellig mellom by og land eller forskjellig ettersom når på døgnet eller hvilken dag hendelsen inntreffer på. Ved å se på kartet over Norge, og den foreslåtte regionsmodellen med 6 distrikt ser vi at responstiden vil variere stort, spesielt ved å fokusere tjenestestedene til de største byene og tettstedene.

Selv om de fleste, relativt små hendelsene skjer i bynære strøk, er det ikke slik at de store hendelsene som krever kort responstid nødvendigvis gjør det. Åsta ulykken, Utøya og Vassdalulykken er eksempler på store hendelser hvor politiet har et vesentlig ansvar og hvor hendelsen ikke inntraff i bykjernen. Dette er også hendelser som krever utstrakt samarbeid og koordinering med øvrige nødetater, fylkesmennenes beredskapsavdelinger og HRSene, både under en hendelse og gjennom forutgående plan og beredskapsarbeid.

I den foreslåtte regionsmodellen må enten den enkelte politimester forholde seg til flere fylkesmenn, eller ha denne kontakten på et lavere nivå og dermed miste den direkte kontakten og styringen dagens politimestere har i blant annet SAR oppdragene.

Vi kan fort havne i en situasjon der vi får et politi som er en beredskapsstyrke som reaktivt rykker tungt ut ved ordensforstyrrelser og andre voldsrelaterte hendelser. Dette er vel ikke det politiet Norge ønsker eller trenger?

NTL Politiet er opptatt av at politiet faktisk skal være til stede i lokalmiljøene og møte befolkningen. Politiet skal ikke bare være en uniformert bil på gjennomfart. Det må derfor i langt større grad, også med tanke på fremtidig struktur legges vekt på det forebyggende og trygghetsskapende arbeidet. Både systematisk, kunnskapsbasert forebyggende arbeid og forebyggingen som skjer som følge av fysisk tilstedeværelse i hverdagen.

Når det gjelder operasjonssentralene spesielt er det utvilsomt et sterkt og relativt akutt behov for å gjøre disse mer robust enn de er i dag ved flere distrikt. Det kan også være aktuelt å se på en løsning med distriktsovergripende operasjonssentraler. Med andre ord, å se på antall operasjonssentraler uavhengig av antall politidistrikt. Dette forutsetter tekniske løsninger som gjør at enhver operasjonssentral helt eller delvis kan overta oppgaver fra en annen ved behov, for eksempel for å la en operasjonssentral fokusere helt på en enkelt alvorlig hendelse, eller dersom en operasjonssentral av tekniske eller andre grunner blir satt ut av drift. Slike tekniske løsninger må på plass i et moderne politi, enten vi skal ha 4 eller 27 operasjonssentraler. Det må også settes klare krav til oppgavemengde og kompleksitet en operasjonssentral skal kunne håndtere på kort sikt og kontinuerlig, slik at de blir dimensjonert for det de faktisk er forventet å utføre.

Strukturendringen kan ikke i seg selv være målsetningen i reformen. Strukturen må komme som følge av det valgte innholdet i fremtidens politi. Vi må også se til andre lands erfaringer med sentralisering av politiet, slik som Danmark og England, slik at vi unngår å gjøre de samme feilene og må reversere flere av våre beslutninger om noen år.

Namsmannsfunksjonen

NTL Politiet stiller seg kritisk til forslaget om en sentralisering av namsmannens oppgaver ved å legge alle disse inn under Statens Innkrevningssentral med bakgrunn i et rettsikkerhetsaspekt og et gjennomføringsaspekt.

For det første gir tvangsfullbyrdelovens vernetingsbestemmelser partene nærhet til beslutningstakingen ved at tvangssaker som hovedregel behandles av en namsmyndighet i skyldners nærdistrikt. Partene gis således mulighet til å ivareta sine rettslige interesser ved å kunne oppsøke namsmannen personlig for å opplyse sin sak, samt søke veiledning. En sentralisering vil kunne undergrave den reelle muligheten for kontradiksjon og muligheten for å utøve fri rådighet under saken

På samme grunnlag vil et sentraliseringsvedtak undergrave 7-2f-instituttet slik det i dag fremstår. Namsmannen er forliksrådenes sekretariat og ved utleggsbegjæringer etter tvangsfullbyrdelenslovens 7-2 bokstav f (uomtvistede krav) skal saken ved innsigelse mot kravet overføres det forliksråd der saksøkte har alminnelig vernetting. Da tvangsgrunnlag etter denne bestemmelse anses som noe mer usikre enn andre grunnlag har dette institutt svært strenge prosessvilkår slik at kontradiksjonsprinsippet ivaretas. Dette fordrer følgelig at gode ordninger er etablert for å gi partene lett adgang til å inngi innsigelser og opplyse sin sak, samt å kunne møte i et forliksråd innen sitt alminnelige vernetting.

En kan vanskelig se at en sentralisert enhet vil kunne erstatte namsmannens skjønnsutøvelse ved avholdelse av tvangsforretninger. Den lokale namsmann besitter unik lokalkunnskap om hvor formuesgoder befinner seg samt deres tjenelighet. Namsmannen har også best forutsetning for å vurdere det lokale kostnadsnivå i forhold til avsetning til livsopphold og boutgifter. Dette gir den lokale namsmann bedre grunnlag for å ta beslutninger som er i tråd med dekningslovens kapittel 2.

Vi ønsker å gjøre oppmerksom på at saksbehandlingen knyttet til de ulike tvangssaker har en tids- og ressurskrevende karakter. Dette være seg til retting av feil i begjæringen etter den innledende prøving av saken, veiledning i forkant og underveis, og den skjønnsutøvelse som alltid foretas under gjennomføringen, samt klagebehandling.

Det er videre betenkelig at gjennomføringen av fravikelse, innhenting av løsøre, tilbakelevering og tvangssalg er foreslått overført til Politiet mens selve saksbehandlingen skjer ved SI. Dette fragmenterer saksbehandlingen, noe som kan føre til at eventuelle saksbehandlingsfeil ikke blir oppdaget tidnok eller at innsigelser ikke blir rett behandlet. Den reelle besparelse ved overføringen av oppgaver til SI blir derved også mindre enn det som fremkommer i politianalysen, ettersom politiet må bistå i oppgaver som medfører fysisk oppmøte.

Namsmannen behandler videre gjeldsordningssøknader og har etter gjeldsordningsloven en omfattende veiledningsplikt. Dette være seg både i forhold til. prosessuelle og materielle

spørsmål, også i forhold til tvungen gjeldsordning overfor domstolen. Dessuten eksisterer det en viktig deling mellom utenrettslige- og rettslige gjeldsordninger. NAV yter veiledning ved utenrettslige gjeldsordninger, men har ikke kompetanse til å veilede og behandle gjeldsordninger etter gjeldsordningsloven. Denne delingen bør bestå da kompleksiteten i de rettslige gjeldsordningssakene fordrer grundig behandling ved et kontor med høy kompetanse. Skal disse sakene flyttes over til NAV må gjeldsrådgiverne og ressursene følge med. Gevinsten blir lav for Politiet når ressursen føres ut sammen med oppgaven.

Vi finner det også betenkelig at SI skal behandle gjeldsordninger hvor SI også er kreditor. En slik ordning vil kunne få SI til å fremstå som partisk og redusere tilliten til prosessen. Avgjørende vil det også være at gjeldsordningsinstitusjonens lokale tilstedeværelse blir sikret slik at veiledningsplikten blir overholdt. Namsmannens gjeldsordningsansvar bør derfor forbli hos den lokale/regionale namsmann.

Utlendingsforvaltning og PU

Utvalget foreslår å overføre all utlendingsforvaltning fra politiet til UDI. Forslaget går dermed enda lengre enn Førstelinjereformen, som fortsatt er utsatt i påvente av gevinstberegninger.

Utlendingsfeltet har mye å hente på et godt samarbeid mellom Politiet og UDI, i tillegg gode fellessystemer for sakshåndtering. Mye av dette er allerede på plass, og situasjonen er dermed allerede mye bedre på dette feltet enn for en tid tilbake. På samme måte har distriktstvis sentraliseringsprosjekt innen førstelinje i utlendingsforvaltningen trolig allerede hentet ut størstedelen av den mulige effektiviseringsgevinsten på dette feltet.

NTL Politiet mener at etaten fortsatt skal utføre de oppgavene den i dag har innen utlendingsforvaltning. Dette er et område hvor det er særlig viktig for politiet å skaffe seg informasjon. Ansatte i politiet er oppmerksomme på kriminalitet generelt – ikke utelukkende på forhold tilknyttet utlendingsloven. Dette henger sammen med både kompetanse, trening og fokus.

På tross av at analysegruppen ikke har funnet informasjon om at forvaltningsoppgaver og sivilrettslige oppgaver har vært nyttig for politiets kjerneoppgaver har vi god kjennskap til at det motsatte er faktum. Her kan vi spesielt, men ikke utelukkende vise til Utlendingsseksjonen ved Oslo politidistrikt, som gjennom sitt daglige arbeid med utlendingsforvaltning kommer over informasjon som er direkte relevant for politiets kjerneoppgaver. Det er her tydelig at utvalgets metodevalg har medført at viktig informasjon for å belyse nå-situasjonen i politiet har gått tapt.

I tillegg til registrering og saksbehandling foretar politiet en rekke bostedsbesøk og gjennomfører dessuten ufrivillig retur av utlendinger. Dette er oppgaver som krever bruk av makt, og som av den grunn fortsatt bør utføres av politiet.

Oppgaver som innebærer maktbruk overfor innbyggerne bør utføres av politiet, og ikke spres på flere etater enn strengt nødvendig. Politiet har informasjon og kompetanse, og er trent til å bruke makt. At maktbruk er tydelig knyttet til én etat, er viktig for vårt samfunns sivile karakter.

Vi mener utvalget tar feil når de legger til grunn at det vil være enklere for politiet å hente informasjon fra andre etater enn fra egne registre og informasjonskilder. Både tilgjengelighet

og innholdet i informasjonen vil være mer relevant innen etaten enn mellom ulike etater med ulike funksjoner, i tillegg til at også ikke-registrert informasjon vil ha avgjørende betydning.

Vi ser med undring og bekymring på at PU ikke er gjennomgått grundig i analysen. Og at alle funksjoner som berører utlandske borgere, være seg asylsøkere, utlendinger med avslag asyl og all utlendingsforvaltning for øvrig av utvalget ikke tillegges viktighet og betydning og ei heller ses på som en kjerneoppgave for politiet. Ved mindre kontakt med denne delen av befolkningen mener vi at det også blir en større utfordring å drive andre former for kriminalitetsforebygging og bekjempelse.

I utlendings og forvaltningssporet har man spesialkompetanse som kan brukes i arbeidet for å bygge tillit og kommunisere effektivt med mangfoldet i norsk befolkning. Vi ser det derfor som hensiktsmessig å styrke PU, fremfor å overføre oppgavene til UDI.

Administrative og forvaltningsmessige oppgaver

Utvalget foreslår en sterk sentralisering og nedbemanning av administrative årsverk for å hente ut effektivitetsgevinster.

Vi finner at det er et stort potensial for å effektivisere administrative oppgaver i politiet. Innføring av enhetlige systemer og lik bruk av systemene er viktig. Vi vil peke på at allerede utvalgets tre alternative forslag til regioninndeling vil medføre betydelig sentralisering også av de administrative oppgavene.

NTL Politiet mener at det er særlig viktig å få frigitt politiutdannete fra administrative oppgaver, slik at disse kan utføre politiarbeid. Her er det mange operative årsverk å hente ved å overføre politiutdannede fra oppgaver som for eksempel materiellforvaltere, EBA-drift, personalsjef o.a. til operativt politiarbeid.

En for sterk sentralisering fører erfaringsmessig til ekstraarbeid lokalt gjennom økt rapportering til sentralt ledd. Dette vil svekke effektiviseringsgevinsten, i tillegg til at det vil redusere ressursbruken på politiets egentlige arbeidsoppgaver.

Oppgaveportefølje for etaten og organisering av virksomheten må avklares før man konkluderer med hvor mange ansatte det er behov for. Også her virker utvalgets anslag noe prematurt. NTL Politiet minner om at Politiets lønns- og regnskapssystemer inneholder til dels sensitiv informasjon, og at disse dermed ikke bør behandles utenfor etaten, videre at en sentralisering av lønn og regnskapsfunksjoner ikke vil medføre at alle stillinger knyttet til dette i distriktene dermed kan spares inn. Det vil fremdeles være behov for ansatte i denne kategorien lokalt for innrapportering av data og i en kontrollfunksjon.

Det er et gjennomgående tema i overføring av forvaltningsoppgaver at det i liten grad er mulig å overføre hele oppgaven fra politiet, det vil være stor grad av unntak, som står i motsetning til de gevinstbergninger utvalget har kommet frem til.

I kjølvannet av analysen er blant annet erfaringen med overføring av ansvaret for passutstedelse til kommunen i Danmark nevnt. I vår kontakt med kollegaer i Danmark viser det seg at dette er snakk om såkalte kurante passaker. De fleste saker er dette selvsagt kurant, men politiet må fremdeles ha på plass ansatte til å ta seg av passøknader som ikke umiddelbart er kurante.

Det samme forholdet finner vi for eksempel når det gjelder hittegods. Dette kan gjerne være knyttet til kriminalsaker, noe som gjør en ren overføring til kommunale instanser vanskelig.

Utvalget opererer med konkrete tall på innsparing av bemanningsressurser ved overføring av de enkelte oppgavene. Grunnlaget for disse tallene er etter vårt syn alt for spinkelt og tar bl.a. ikke hensyn til faktorer som servicegrad, tilgjengelighet og at etatene har ulike arbeidsmåter som kan være godt fundert i det oppdraget de har. Utvalgets beregninger for innsparing ser heller ikke ut til å ta hensyn til at ressursen knyttet til oppgavene vil bli overført til andre etater sammen med oppgavene. Vi mener derfor at den reelle besparelsen for politiet vil bli vesentlig lavere enn det utvalget konkluderer med. Det er heller ikke tatt hensyn til det samfunnsøkonomiske perspektivet med tanke på de aktørene som skal motta de nye oppgavene.

PDMT

NTL Politiet ser det ikke som ønskelig at PDMT løses opp, noe som er ekstra vanskelig når vi ser raske og sterke prosesser i den retning før høringsfristen til NOU 2013:9 har gått ut. PDMT har svært viktige oppgaver i forhold til drift av politiets systemer, samt innkjøpskompetanse. Dette er oppgaver som bør plasseres på ett sted, og PDMT besitter i dag den kompetansen som er nødvendig for å håndtere disse oppgavene. Å legge IKT tjenester på driftssiden inn i POD som skal forestå etatsledelse er en underlig løsning i en tid der man anser kontrollspennet til POD for å være for stort. Samtidig brukes de gjenværende tjenestene i PDMT som springbrett for videre sentralisering av fellestjenester i politiet. Med de utfordringer som står foran oss, uansett hvilken modell som velges for fremtidens politi, vil PDMT kunne være en sterk ressurs og bidragsyter.

Politihøgskolen

NTL Politiet er sterkt uenig i utvalgets forslag om å fjerne styret ved politihøgskolen. Forslaget innebærer at utdanningen vil gå tilbake til å være en etatsutdanning og ikke en høyere utdanningsinstitusjon. Samfunnet og etaten har behov for en faglig uavhengig utdanningsinstitusjon med tilknyttede forskere på høyt faglig nivå. Det er av vesentlig betydning at forskere ved PHS kan delta i samfunnsdebatten innen sitt fagområde på en fri og uavhengig måte.

Kripos

Kripos må fortsatt være en spydspiss innenfor sine arbeidsområder for ivareta kontinuitet i arbeidsoppgaver og internasjonalt samarbeid. Distriktene *forventer* at fagansvarsrollen ligger hos Kripos. Selv med mer robuste politidistrikt, er det ikke realistisk å forvente at det skal bygges opp nok spesialistkompetanse og infrastruktur, laboratorier etc i hvert politidistrikt til å kunne overta de oppgavene Kripos i dag utfører. Å anskaffe og opprettholde tilstrekkelig kompetanse over hele landet vil være svært kostnadskrevende, det samme vil gjelde for teknisk utrustning.

Rapporten "politiet i det digitale samfunn" er ikke henvist til i Politianalysen, dette er en vesentlig svakhet, da det innenfor disse områdene vil være en stor utvikling for fremtidens politi innen arbeidsmetodikk og økning av arbeidsoppgaver.

Vi peker spesielt på at sivil kompetanse i fremtidens politi er en forutsetning for at fagområdene skal få tilstrekkelig kvalitet. Vi ser at større politidistrikt, som innehar mer egen kompetanse innen de områdene Kripos behandler kan bli betydelige medspillere innenfor løsning av saker.

Gevinstuttaket til politianalysen er i beste fall noe optimistisk, og det er heller ikke tuftet på reelle effektivitetsvurderinger knyttet til at man flytter årsverk ut av etaten. Dersom

arbeidsoppgavene fortsatt skal utføres på samme måte finner vi ikke at det foreligger noen effektivitetsgevinster.

Styring og ledelse

NTL Politiet ser med stor undring på at temaene styring, ledelse og kultur ikke har fått en mer omfattende behandling i rapporten, ettersom dette står helt sentralt som problemområder i 22. juli rapporten og i de sentrale og lokale diskusjoner i kjølvannet av rapporten. Vi kan ikke bare se på manglende utvikling og læreevne i etaten, vi må også ta inn over oss hvorfor vi har havnet der vi er i dag. Her står styring, ledelse og kultur helt sentralt.

Det er helt nødvendig for fremtidens politi at POD fyller den rollen direktoratet var tiltenkt og utfører styring og ledelse mer aktivt enn det som har vært tilfelle så langt. Ledere, tillitsvalgte og medarbeidere på alle nivå må samarbeide både i formelle fora og i det daglige for å utvikle en best mulig etat og en positiv kultur i hele etaten.

Vi finner at aktiv styring og ledelse for å fremme god, helhetlig kvalitet står i skarp kontrast til utvalgets forslag om forsterket bruk av prestasjonslønn til lederne. Som en følge av kritikken av politiet etter 22. juli er antall mål politiet styrer etter blitt redusert. Når antall rapporteringspunkter enhetene skal rapportere på likevel øker, så opprettholdes de uheldige effektene av en overdreven mål- og resultatstyring. Prestasjonslønn bidrar ytterligere til dette, og vi frykter fortsatt situasjoner der f. eks. ansatte får beskjed om å prioritere målbare oppgaver med minimal samfunnsnytte framfor oppgaver som kan være avgjørende for bekjempelse av alvorlig kriminalitet.

Vi ønsker ikke en etat som fortsetter å inndra fiskehoder til fordel for staten, noe som gir like god statistikk som å inndra en bil. Vi vil heller ikke fortsette å ha en etat hvor ansatte får beskjed om å legge til side arbeidet med å finne mennesker som er etterlyst for unnlatt oppmøte til soning, til fordel for henleggelse av sykkeltyverier. Henleggelser måles, etterlyste som pågripes og settes inn til soning blir ikke målt.

Vi kurerer ikke etaten ved å øke dosen av feil medisin, vurdering av etaten og lederne må derfor få tydelige kvalitative mål, ikke enkle tallstørrelser basert på antall saker, antall beslag og antall dager med saksbehandling.

Verdibasert ledelse bør i større grad implementeres. Verdier har en sentral rolle i offentlig sektor. De ansatte har høy fagkompetanse. De har derfor ofte hatt en sentral rolle i kunnskapsutvikling innenfor sitt fag. Essensen av dette er at i tillegg til å sikre god kvalitet i forvaltningen og tjenesteproduksjonen har det gitt politiet en verdimeessig status og legitimitet i samfunnet.

Teknologi

Det er en svakhet ved Politianalysen at rapporten ”Politiet i det digitale samfunn” ikke er vektlagt, ettersom denne angir framtidsrettede arbeidsområder og metodikk for politiet. Politiet må kontinuerlig arbeide for å ligge i forkant teknologisk og kunnskapsmessig for å kunne forebygge og etterforske elektronisk kriminalitet og for å kunne samhandle med nye generasjoner på elektroniske plattformer.

Det ville bli for omfattende å kommentere på alle de teknologiske utfordringene politiet står overfor. Spesielt bør det fokuseres på å bruke hyllevare både for infrastruktur og programvare

i den grad det er mulig. Dette er også avgjørende for å få et tempo i utvikling og fornying som motvirker behovet for lokale IKT løsninger.

Fremtidige dataprogram må i stor grad være i stand til å kommunisere med hverandre. Det brukes i dag store ressurser på føring og oppslag i ulike systemer for å arbeide med samme sak.

Elektronisk samhandling med samarbeidende aktører som for eksempel SI, Kriminalomsorgen, domstolene og forsvarsadvokater vil kunne gi store besparelser.

Utvikling og forvaltning av kompetanse

Det er positivt at utvalget ser behovet for å sette utvikling og forvaltning av kompetanse i politiet inn i mer systematiske former enn det som er tilfelle i dag.

Slik vi ser det er nok den største svakheten i dag at det ikke finnes noen god kompetansekartlegging verken lokalt eller sentralt. Dette medfører at det er vanskelig å hente opp riktig kompetanse fra egne rekker når behovet oppstår. I mange tilfeller er en ansatts kompetanse ikke tilgjengelig i elektronisk format, bare på papir i arkivskap. Dette medfører at en ikke kan søke på kompetanse, bare på person.

En grundig kompetansekartlegging som fører til en elektronisk, søkbar løsning vil kunne spare etaten for både tid og penger. Eksempelvis vil det være mulig å benytte seg av etatens mange flerspråklige ansatte til å oversette i tilfeller der autorisert tolk / translatør ikke er påkrevd. På denne måten kan oppgaven utføres raskere og billigere enn ved å bestille og betale en ekstern tolk.

Slik kompetansekartlegging vil også være nøkkelen til helhetlig oversikt og deling av kompetanse.

Verktøyet som brukes til denne oppgaven må være dynamisk og i stadig utvikling, slik at alle typer kompetanse og nye kurs og utdanninger kan registreres.

Arbeidet med medarbeidersamtaler og karriereplaner må videreføres og kvalitetsikres, slik at medarbeidersamtalene blir et reelt verktøy for utvikling av den enkelte ansatte, lederen og organisasjonen.

Avsluttende kommentar

I den tiden vi er inne i, med flere rapporter om politiet og et utall kritiske omtaler er det lett å bli revet med i en negativ bølge. Dette kan lett føre til at man havner i forsvarsposisjon rundt eget revir, og leter etter svakheter og feil hos andre. Vi ønsker derfor å presisere at politiet etter vårt syn består av en stor mengde dyktige, motiverte og selvgående medarbeidere som ikke bare er klare for å fortsette det gode arbeidet de allerede gjør men som genuint gløder for å bli bedre, hver dag.

Det gjøres mye godt arbeid i norsk politi, blant ledere og medarbeidere, dette er det som gjør at norsk politi høster høy grad av tillit hos publikum. Vi kan alltid bli bedre, noe som først og fremst handler om systemutvikling. Vi innehar allerede store verdier i menneskelig ressurs, erfaring og kompetanse. Mennesker med gode holdninger, verdier, kunnskap og ferdigheter. Dette er noe NTL Politiet vil jobbe hardt for å beholde, også i fremtiden. Det er denne menneskelige ressursen som utgjør kjernen og verdien av politiet, som løser saker hver dag, som trøster, verner, veileder og yter service.

Vi må ikke komme dit at endring er det eneste saliggjørende. Å ta vare på alle de ting som fungerer godt og de menneskene som er årsaken til gode resultater er enda viktigere. Å forsterke de gode løsningene og å kommunisere de gode resultatene oftere og tydeligere enn de svake resultatene er en raskere, billigere og bedre vei til suksess.

Å beholde viktig kompetanse og å opprettholde den gode motivasjonen til ansatte og ledere i tiden fremover vil være en kritisk suksessfaktor i det arbeidet vi skal inn i mot ett politi – rustet til å møte fremtidens utfordringer.

For NTL Politiet

Egil Borgestrand
Leder

Carl Marius Michelsen
Nestleder