

Justis- og politidepartementet
Postboks 8005 Dep.
0030 OSLO

Vår dato: 29.03.2010 **Vår ref.:** 2009/199-3 008 **Saksbehandler:** Egil Haaland, 23163116
Deres dato: 18.12.2009 **Deres ref.:** 200703771- /BNG

Høyring - NOU 2009:12 Et ansvarlig politi

1. Innledning

Politiets Fellesforbund (heretter PF) er svært tilfreds med at dette utvalget ble satt ned. Det er særdeles viktig at etterforskning av handlinger, eller mangel på sådan, fra politi- og påtalemyndighet side blir gjennomført på en måte som gir tillit i samfunnet og innad i etaten.

PF har vært, og vil fortsatt være, pådriver for at våre medlemmer holder en høy etisk og profesjonell standard.

Vi er tilfreds med at utvalget har foretatt en grundig gjennomgang. Vi håper, tilliks med det utvalget skriver innledningsvis i pkt. 13.2, at denne evalueringsrapporten vil bidra til å opplyse om de måter å kontrollere politiet på som fungerer godt og etter hensikten, og som hittil har vært lite kjent for offentligheten. Vi er enig med utvalget i at det i rapporten er mange svar som bør bety noe for økt tillit, forutsatt at de er kjent og at fremtidige aktører benytter seg av dem.

Vi vil følge anmodningen om å avgi høringssvaret i samsvar med høringsbrevets oppbygging. Vi vil gi våre kommentarer knyttet til de enkelte områder. Avslutningsvis vil vi kommentere forslag som vi mener er viktige, men som ikke er redegjort for i de foregående punktene.

2. Høringskommentarer til utvalgte tema fra departementet

2.1 Fremtidig kontrollmodell

Vi vil berømme utvalget for å ha gjort en grundig jobb med gjennomgang av ulike alternativer for en fremtidig organisering av etterforskning av straffbare forhold mot ansatte i politi- og lensmannsetaten.

Informasjonen om ulike kontrollinstanser både i Norge og utlandet er viktig informasjon og setter det hele i et bredere perspektiv. Sammen med meget gode drøftinger i kap. 13 bidrar dette til at vurderingene av fremtidig organisering vil skje på et godt fundamentert grunnlag.

Vi mener at utvalgets drøfting av de fire modellene er gode og dekkende. Vi er enige i at alternativ 3: Kommisjonsmodellen og alternativ 4: Polititilsynsmodellen er de minst aktuelle. Vi slutter oss til at det ikke verken er behov for en slik omfattende endring, og at det heller ikke er andre grunnlag som skulle tilsi et slikt behov. Vi velger derfor ikke å kommentere disse alternativene nærmere.

De to alternativene som er aktuelle er følgelig *En forbedret tosporsordning* og *Førsteinstansmodellen*.

I rapporten er disse to modellene gjennomgått under pkt. 13.2.4.1 og 13.2.4.2.

De anbefalingene som foreslås for å forbedre nåværende tosporsmodell foreslås også for Førsteinstansmodellen. En del av disse blir kommentert under pkt. 3.

I tillegg foreslås en del endringer for Førsteinstansmodellen i forhold til Forbedret tosporsordning. Dette kommenteres her.

Mottagelse, registrering og vurdering av klager

I Førsteinstansmodellen er det foreslått at alle klager skal mottas, registreres og vurderes i Førsteinstansmodellen. Det er også her det skal avgjøres hvorvidt saken skal behandles av det lokale politi som klage eller av Spesialenheten som anmeldelse – for å bruke litt andre uttrykk enn det som står i utredningen, som et "Servicetorg for politiklager".

Dette er vi meget skeptisk til, og vil grunngi det nærmere.

Vi ser at det kan være et behov for å få en mer lik behandling på landsnivå også i forhold til klager, men etter vår oppfatning vil ulempene ved en slik behandling være større enn fordelene.

Det er den lokale ledelsen som til enhver tid skal ha hovedansvar for at politiets ansatte opptrer i tråd med lov- og regelverk. Det er den lokale ledelsen som er ansvarlig for å vise hvilke holdninger de ansatte skal representere. Det er den lokale ledelsen som er ansvarlig for å gripe fatt i enhver overtredelse fra den ansatte. Vi mener at det vil kunne frata den lokale ledelsen et viktig ansvar dersom det er en utenforstående instans som skal foreta vurderingen om dette er en sak som skal følges opp, og i hvilken retning den i så fall skal følges opp.

Vi mener det vil være helt feil i et ledelsesperspektiv å frata den lokale ledelsen et slikt ansvar. Vi ser heller ikke at Spesialenheten skal ha noe overordnet myndighet til å pålegge den lokale ledelsen en bestemt oppfølging av saken.

Vi er ikke kjent med at det har fremkommet viktige innvendinger mot ordningen slik den i dag fungerer på dette området, og ser følgelig ikke noen grunn til å frata den lokale ledelsen det helt soleklare ansvaret de har i denne sammenheng.

Et annet moment er tidsbruken. Det er sagt i utredningen at tidsbruken vil øke. Det er naturlig, men like fullt uakseptabelt både for klagerens del, men også for den ansattes del. Saksbehandlingstiden er i dag altfor lang i enheten, og selv med de foreslåtte tiltakene til økning vil dette ikke medføre noen nevneverdig forbedring på dette området etter vår oppfatning.

Et viktig moment er det også å se tilbake på deler av den kritikken som ble reist mot SEFO, og som førte til opprettelsen av Spesialenheten. SEFO mottok og behandlet alle typer saker. Dette førte til lang saksbehandling, men også en sterk kritikk fordi så mange saker ble avgjort uten etterforskning.

Vi frykter at dette vil bli en del av den fremtidige kritikken igjen dersom Spesialenheten også skulle motta og behandling klager i førsteinstans. Selv om det opprettes systemer som klart tilkjennegir de ulike sakstypene vet vi av erfaring at mange aktører ikke er særlig nøye med å skille dette i en offentlig debatt.

De øvrige momentene som er nevnt under Førsteinstansmodellen, pkt. 13.2.4.2, - samvirke mellom POD og Spesialenheten for erfaringslære, at melder skal kunne opprettholde en anmeldelse og generelt og målrettet informasjonsarbeid – er vi positive til. Vi mener de sistnevnte elementene kan tilpasses i en Forbedret tosporsordning.

Ut fra dette anbefaler vi en Forbedret tosporsmodell som den fremtidige organiseringen av Spesialenheten.

2.2.1 Anbefalinger for Spesialenheten

Utvalget anbefaler at nytilsatte som kommer direkte fra tilsettingsforhold i politiet skal ha tre måneders karantene med lønn før de starter arbeidet i Spesialenheten.

Tillit til Spesialenheten, både fra publikum og etatens ansatte, har alltid vært et overordnet mål i PFs vurderinger.

Vi har en viss forståelse for at noen kan hevde at det svekker tilliten dersom en person den ene uken er i full aktivitet som etterforsker i et politidistrikt, for deretter neste uke å være heltids etterforsker i Spesialenheten.

Det er viktig at Spesialenheten rekrutterer meget dyktige etterforskere. De finnes oftest som etterforskere i politiet. Vi er ikke kjent med konkrete tilfeller hvor det har vært et problem at det ikke har vært karantenetid mellom arbeidet i politidistriktet og Spesialenheten. Vi er derfor svært usikker på behovet for å innføre et så strengt regelverk.

Vi frykter også at karantenetiden som er foreslått kan medføre at enkelte ikke søker seg til enheten, dersom oppgavene i karantenetiden ikke er interessante nok.

Arbeidet i Spesialenheten er spesielt av flere årsaker. Vår erfaring er at de som ansettes i Spesialenheten opptre profesjonelt og lojalt i forhold til de oppgaver de har. Dette mener vi at vi også får støtte i gjennom drøftinger i utvalgsrapporten.

Ved en hver ny arbeidsplass er det behov for innføring og oppdatering. Vi mener at det er disse kriteriene som må ligge til grunn også for nytilsatte i Spesialenheten i forhold til når de kan begynne å "arbeide operativt".

PF motsetter seg at det innføres en fast regel om karantenetid ved overgang direkte fra tilsettingsforhold i politiet. Introduksjon til arbeidet i Spesialenheten må være det avgjørende for hvor lang tid som går før den nytilsatte får "arbeide operativt".

Spesialenheten får myndighet til å rekvirere bistand fra politiets særorganer uten å måtte stå i kø for slik bistand, og slik bistand står direkte under Spesialenhetens kommando så lenge den varer.

Det er sannsynligvis verken mulig eller ønskelig at Spesialenheten skal ha fagkunnskap på alle områder. Spesialenheten vil naturlig nok være avhengig av bistand fra dyktige fagpersoner på mange områder. Spesialenheten er en selvstendig enhet, og når bistand rekvireres er det for PF en selvfølge at de som bistår utfører denne tjenesten under Spesialenhetens ledelse.

Vi har fått noen tilbakemeldinger om at det enkelte ganger ikke er like enkelt for disse fagpersonene å bistå fordi rollene ikke er klare, heller ikke ovenfor øvrige kollegaer i politidistriktet. Vi forutsetter derfor at Spesialenheten, i samarbeid med lokal politiledelse, informerer tilstrekkelig ved det enkelte oppdrag.

Økt bruk av advokater på verv.

Utvalget foreslår å øke bruken av advokater på verv. Dette støtter vi. En av effektene som skulle oppnås ved bruk av advokater på verv var å øke tilliten til enheten. Dette mener vi er oppnådd, og vi er også enig i at det er en fordel at det kommer "friske øyne" inn, på dette nivået, med jevne mellomrom. Åremålstiden på seks år er også godt kjent fra andre områder.

Spesialenheten knytter til seg flere personer på verv som ikke har juridisk bakgrunn for å utvikle enhetens samfunnsdialog og arbeid med analyse og erfaringslæring i forbindelse med saksporteføljen.

I rapportens pkt. 6.9.7 redegjøres det for betydningen av flerfaglighet. Det vises også til at region vest har knyttet til seg en psykolog på verv. Det er viktig at det høstes erfaring med ulike organisasjonsformer. I rapporten vises til det at erfaringene med flerfaglighet er gode. Uten at det er kjent hvordan, og på hvilket grunnlag, disse analysene er gjort kan vi ikke stille oss bak en slik konklusjon.

Vi kan vanskelig akseptere at ansatte som etterforskes av Spesialenheten skal ha andre rammer rundt vurderingene av de etterforskede forholdene enn det som den vanlige borger har, bortsett fra den vurderingen som Høyesterett har lagt til grunn i forhold til at det kan være handlinger som det må reageres på – uten mulighet for lengre refleksjoner.

Samfunnsdialogen er viktig. Vi er imidlertid usikker på hvorvidt det er behov for å ansette personer på verv innenfor disse områdene, eller om denne tjenesten på annen måte kan kjøpes i det frie markedet.

Spesialenhetens viktige oppgave må også mer tydelig fram i det offentlige rom. I den sammenheng ser vi at det kan være behov for bredere kompetanse innen informasjonsarbeidet. Vi støtter en utvidelse på dette området.

I pkt. 13.2.4.2 vises det til at Politidirektoratet (POD) skal ha ansvaret for erfaringslæringen, i samvirke med Spesialenheten. Når det gjelder analyse og erfaringslæring må vi erkjenne at det er mye å hente for etaten som helhet.

For PF er det viktig at den som har ansvaret også føler ansvaret, og tar det. I denne sammenheng er dette myntet på at POD, sammen med Politihøgskolen (PHS), må sikre at den erfaringslæring som kan hentes ut av de sakene Spesialenheten behandler kommer etatens ansatte til kunnskap.

Hvorvidt dette best kan skje gjennom en person på verv i Spesialenheten, eller om det ville vært mer hensiktsmessig å ansette en person med arbeidsforhold knyttet til de tre enhetene er vi usikker på.

Det vi imidlertid er sikker på er at etaten må bli mye flinkere til å synliggjøre en kultur hvor det er rom for læring av feil, i stedet for jakten på syndebykker. I så måte er sitatet under pkt. 3.3.3.4 meget godt "What can be learned is often more useful question than "Who is to blame".

PF forutsetter at det i fremtiden blir mer fokus på erfaringslæring, og at dette håndteres i den videre prosess slik at det synliggjøres et konkret ansvar for oppfølging på dette området.

2.2.2 Anbefalinger for klageordningen

Politiet bør fortsatt saksbehandle klagesaker som gjelder påstått kritikkverdig og uheldig tjenesteutøvelse.

PF støtter dette fullt og helt.

Vi viser for øvrig til hva vi har skrevet om ledelsesansvar under pkt. 2.1 Mottagelse, registrering og vurdering av klager

2.2.3 Anbefalinger for styrking av samvirket mellom spor

Mistanke om brudd på taushetsplikten skal alltid behandles av Spesialenheten.

Vi har registrert en viss økning i saker som omtales som brudd på taushetsplikten. Taushetsplikten forutsettes å være godt kjent for alle ansatte i etaten. Det bør således ikke herske noen tvil om at den skal etterfølges.

For publikums tillit til politiet er det viktig at taushetsplikten generelt overholdes. På den annen side er det i mange samarbeidsforhold med andre behov for utveksling av opplysninger som i utgangspunktet er undergitt taushetsplikt. Dette er i en viss utstrekning regulert, men vi har den oppfatning at grensene for dette ikke er like kjent blant alle ansatte i etaten. Derfor må det en oppdatering til på dette området fra ledelsens side.

Brudd på taushetsplikt er i utgangspunktet så alvorlig at vi støtter utvalgets forslag om at dette alltid skal behandles av Spesialenheten.

Utvalgsmedlemmene har ulike syn på om Spesialenheten bør etterforske mistanke om straffbart forhold utenfor tjenesten og om Spesialenheten bør få myndighet til å sette i gang automatisk etterforskning ved ulykker der tjenestemenn omkommer eller blir alvorlig skadet i tjenesten.

Her er det to forhold som vi vil kommentere. Det er viktig at det er tillit til all etterforskning som retter seg mot ansatte i etaten. Likevel er det en vesentlig forskjell på å etterforske handlinger som ansatte har gjort i tjenesten under utøvelsen av yrket og handlinger den ansatte har begått på sin fritid.

I de tilfellene hvor det dreier seg om en handling under utøvelse av sitt yrke/i arbeidstiden er det i to forhold som spiller inn. For det første er det under utøvelse av sitt yrke dette skjer i arbeidstiden og i mange tilfeller kan dette dreie seg om forhold som også andre har/kan komme til å havne i. Da dreier deg seg også om politiet som institusjon, og tjenestemann/-menn i politiets tjeneste, som kommer under etterforskning.

Dette taler helt klart for at det ikke skal etterforskes av andre kollegaer, men at Spesialenheten er rette instans som etterforskerenhet.

Det andre forholdet, nemlig når en ansatt begår straffbare forhold i sin fritid innebærer en vesentlig forskjell. Da er det en person ansatt i etaten som begår en straffbar handling, og ikke en tjenestemann i politiets tjeneste. Vi lever i et samfunn hvor de ansatte i politiet stort sett har de samme lover og regler å forholde seg til som den vanlige borger. Dette må også innebære at de som privatpersoner også skal behandles som det. I den sammenheng må også rettssikkerheten for den enkelte ansatte i etaten være den samme som for øvrige borgere. Å ha en egen enhet som skal etterforske straffbare handlinger begått på den ansattes fritid vil stride mot likhetsprinsippet.

PF mener at Spesialenheten ikke skal etterforske straffbare handlinger den ansatte har begått utenfor tjenesten.

Det hender dessverre at ansatte blir alvorlig skadet eller omkommer under utførelse av tjenesten. PF har ved flere anledninger tidligere tatt til orde for at det skal opprettes et eget Polititilsyn som skal etterforske slike hendelser. Det opprettes stadig flere tilsyn, flere med det formål å kartlegge bakgrunnen for hendelsene, for på den måten å unngå tilsvarende ulykker i fremtiden. Likevel har vi aldri fått gjennomslag på dette området.

Vår skuffende erfaring er at hendelser hvor tjenestemenn blir alvorlig skadet eller dør under utførelsen av tjenesten aldri blir etterforsket med samme grundighet som ved andre tilsvarende hendelser. Arbeidstilsynet har, til tross for gjentagne møter med oss, ikke involvert seg i ulykker hvor politiansatte har vært involvert på samme måte som for andre arbeidstakere.

Spesialenheten har heller ikke hatt fokus på systemfeil i nevneverdig grad før i den senere tid. De har heller ikke hatt arbeidsulykker i etaten som et område de skulle etterforske.

Hvis det menes noe med at politiet skal være en lærende organisasjon er dette helt elementært og grunnleggende viktig å få på plass. Vi kan ikke akseptere at våre medlemmer skal settes i et annet HMS-perspektiv enn andre arbeidstakere.

PF krever at området for Spesialenheten utvides til også å omfatte saker hvor ansatte i etaten blir alvorlig skadet eller omkommer under utførelse av tjenesten.

2.2.4 Anbefalinger vedrørende politiets opplæring, rutiner og praksis ved innbringelser, pågripelser og bruk av politiarrest.

Utvalget har en rekke forslag til oppfølging under pkt. 13.2.4.1.4 som omhandler disse feltene.

Utvalget har gått inn på mange sider av dette, og rapporten bør danne et godt grunnlag for videre arbeid med oppfølging av de anbefalingene som fremkommer.

PF støtter forslagene, og vil bare kort knytte en kommentar til ett av de foreslåtte tiltakene.

Det foreslås obligatorisk grunnutdanning for arrestforvarere. Dette større vi selvsagt, men vi mener det bør utvides til også andre ansattegrupper innen politiet.

PHS har et godkjent tilbud i høgskolesystemet for ansatte med begrenset politimyndighet. Det er et studie på 15 studiepoeng i modul 1 og 5 studiepoeng i modul 2. Dette er studie som er åpent for arrestforvarere, transportledsagere og grensekontrollører. De ansatte i disse gruppene har alle nær kontakt med personer det i ulike sammenhenger er nødvendig å ta hånd om. Det er etter vår oppfatning viktig at de har den best tilgjengelige kompetansen. Denne utdanningen må etter PFs mening bli obligatorisk for disse gruppene.

2.2.5 Anbefalinger for diskrimineringssaker

Utvalget har listet opp anbefalinger under pkt. 13.2.4.1.5, etter interessante drøftinger i kap. 10.

PF støtter disse tiltakene. Det er også vår oppfatning at det har blitt et bedre, og bredere, fokus på disse problemstillingene i etaten de senere år.

2.2.6 Anbefalinger når det gjelder kommunikasjon med offentligheten.

I rapporten pkt. 13.2.4.1.6 er disse listet opp.

Vi støtter de foreslåtte tiltakene.

Vi opplever stadig at våre medlemmer etterspør bedre støtte fra arbeidsgiver i saker hvor de er under etterforskning. Jo mer offentlighet omkring saken, jo større er trykket på den enkelte anmeldte. Mange ledere vegrer seg sterkt for å bistå fordi de ikke vil komme i den situasjon at de forkludrer etterforskningen. Likevel er det et uomtvistet faktum at de har et arbeidsgiveransvar som må ivaretas. Utvalget redegjør for en del vanskelige saker i sin rapport.

Vår tilbakemelding er at det i forhold til saken fra Sofiebergparken var et betydelig press på politiets tjenestemenn inntil politimesteren i Oslo gikk offentlig ut og redegjorde for politiets rolle i den saken. Det var prisverdig gjort når det omsider skjedde, men i slike saker må politilederne i større grad våge å ta ansvar som arbeidsgiver.

Det er derfor viktig at Riksadvokaten, i samarbeid med politiledelsen og fagforeningene, gir bedre avklaringer med hensyn til arbeids- og rollefordelingen, slik det er foreslått i første strekpunkt.

Det er viktig at Spesialenheten synliggjør sin rolle. Den senere tid har vi også erfart at de er "mer offentlig" enn tidligere. Likevel er det viktig at de gjennom sin opptreden ikke oppfattes negativt verken av publikum eller av ansatte i etaten. Når det, slik det ble oppfattet av enkelte i fjor, var som om Spesialenheten vil heve seg over Høyesteretts avgjørelser virker dette klart negativt. Det forholdet er for øvrig avklart med Spesialenheten.

2.2.7 Anbefalinger om erfaringslæring

Utvalgsrapporten kap. 12 omhandler et meget interessant tema som dessverre har blitt neglisjert i for stor grad.

For en etat som ønsker å bli mer og mer profesjonell og møte fremtiden uten på gjenta gårsdagens feil er erfaringslæring en meget viktig faktor. Det må derfor vektlegges i mye større grad i fremtiden.

Høringsbrevet ber om svar på to forhold:

Utvalget anbefaler at rollen som kompetanseorgan med sikte på erfaringslæring må fremheves og presiseres i enhetens mandat og instruks.

Politidirektoratet sitt ansvar for erfaringslæring må styrkes slik at nasjonal erfaringslæring blir mer systematisk.

PF støtter at Spesialenheten skal videreformidle sine analyser og erfaringer til beste for hele etaten. POD har det overordnede ansvaret for politiet i Norge og er således en helt sentralt og avgjørende aktør i denne sammenheng. Likeledes er PHS en avgjørende instans for å formidle erfaringslæring. Vi viser for øvrig til hva vi har skrevet avslutningsvis under pkt. 2.2.1.

2.2.8 Forslag til endringer i påtaleinstruks, klageinstruks og rundskriv

Vi viser til det vi har beskrevet foran. Dette får følger for utformingen av påtaleinstruksens § 34-2 (klagebehandlingen) og § 34-1 (karantene).

Vi finner ikke behov for å utdype dette ytterligere under dette punktet.

3 Øvrige kommentarer

Som nevnt innledningsvis er det en del punkter vi ønsker å kommentere, selv om de ikke er etterspurt i høringsbrevet.

Konvertering av stilling fra politioverbetjent til sivil stilling

I rapporten drøftes det om det er bedre at de har sivile stillingskoder i stedet for "politi-kodene". Det vises blant annet til at det kan bli problemer i forhold til særaldersgrensen dersom dette endres, og det sies også i den sammenheng at dette i så fall må gis en økonomisk kompensasjon.

Etter vårt syn er det avgjørende viktig at Spesialenheten får rekruttert meget godt kvalifiserte etterforskere til denne særdeles krevende og viktige jobben. Etterforskning læres, som det så godt er kommentert i utvalgsrapporten, gjennom studier ved PHS og erfaring fra etaten. Det er også viktig å synliggjøre at det er kvalifiserte etterforskere som innehar disse viktige jobbene.

Særaldersgrensen er ett forhold som trekkes inn. Det er sannsynlig at rekrutteringen til Spesialenheten kan bli svekket dersom det blir en sivil stillingskode med aldersgrense etter folketrygden. Dette i seg selv vil være en svakhet som vi ønsker å unngå.

Vi tror heller ikke at det for publikum er vanskelig å forstå at det er mulig å ha tittel politioverbetjent og likevel jobbe i en uavhengig Spesialenhet. Dette er informasjon som enheten i fremtiden må fronte i det offentlige rom. Med det betydelige mer fokus på viktigheten av informasjon og kommunikasjon i det offentlige rom antar vi at denne problemstillingen blir enda mindre.

PF vil sterkt advare mot endring av stillingskoden for etterforskerne.

Ikke permisjon fra politiet

I rapporten drøftes det at det ikke skal være mulighet for å ha permisjon fra stilling i politiet mens en arbeider i Spesialenheten. Det er i rapporten vist til at det skjer i dag innenfor rammen for den vanlige permisjonstiden, ett år. Det må være slik i fremtiden også.

Det å arbeide i Spesialenheten er på mange måter en annerledes jobb enn etterforskerjobben i politiet. Arbeidsoppgavene er annerledes, men ikke minst er arbeidsmiljøet annerledes bygget opp og mindre i omfang. Vi vet at nettopp trivsel og arbeidsmiljø er faktorer som er viktige for at ansatte blir værende i politi- og lensmannsetaten.

Dersom det i forbindelse med søknad til arbeid i Spesialenheten ikke vil være mulig å få permisjon fra sin politistilling etter vanlig praksis frykter vi at dette vil være rekrutteringshemmende.

Spesialenheten har vært en suksess etter opprettelsen. De ansatte opptrer profesjonelt og har fått tillit både i etaten og blant publikum. Dette har skjedd i en oppbyggingsfase hvor permisjoner fra ordinære jobber i politiet har vært mulig.

Vi kjenner heller ikke til andre jobber, verken i det offentlige eller private, hvor det fra den nye arbeidsgiverens side, eller fra politisk hold, er satt krav om at en ikke har anledning til å søke permisjon fra nåværende stilling for å tiltre.

PF forutsetter at reglene for permisjon fra fast stilling i politiet opprettholdes.

Medlemskap i fagforening for ansatte i Spesialenheten

Utvalgsrapporten inneholder en interessant drøfting om de ansattes medlemskap i fagforening.

Frihet til fagforeningsorganisering er en sentral frihet i Norge. Den må selvsagt både respekteres og opprettholdes, og vi oppfatter heller ikke rapporten slik at den begrenser dette.

PF som fagforening er meget tydelig på å skille mellom yrkesutøvelse og fagforeningsbistand. Vi ser at det kan være behov for bistand til de ansatte i enheten som fagforening. Dette kan dreie seg om

viktige saker både i forhold til opprettelse av stillinger, bistand til kompetanse i lønnsforhandlinger, kunnskap om HMS-forhold m.m. Og det er denne viktige kunnskapen det er viktig å bidra med.

De ansatte i Spesialenheten har i tillegg en integritet som borger for at det ikke vil bli konflikt på dette området.

4. Avslutning

Enheten lider dessverre under ressursknapphet. Det medfører en altfor lang saksbehandlingstid. Dette sliter på de ansatte i enheten, det sliter på de som er anmeldte/under etterforskning og det tærer på tilliten til publikum.

Det er avgjørende viktig for å opprettholde tilliten til at anmeldelser mot ansatte i etaten blir ivaretatt på en meget god måte at Spesialenheten får tilstrekkelig ressurser til å gjennomføre sine oppgaver raskt.

Spesialenheten må styrkes betydelig i forhold til tilgjengelige ressurser. Den saksbehandlingstiden som er i dag er fullstendig uakseptabel i forhold til at dette ofte er anklager mot statens maktapparat. Det er uholdbart for anmelder, men det er ikke mindre uholdbart for den tjenestemannen som er satt til å løse oppgaver på statens vegne og som er under etterforskning fordi noen mener det er begått feil.

Det er i tillegg et arbeidsmiljømessig problem for de ansatte som er under vedvarende og sterkt press fra alle hold, men uten muligheter til selv å påvirke utviklingen.

Dette dreier seg i ytterste konsekvens om tilliten til Spesialenheten, både fra publikum og de ansatte i politi- og lensmannsetaten.

Justissektoren har ikke råd til at Spesialenheten ikke tilføres tilstrekkelig ressurser.

Vi ser fram til den videre utforming av nye oppgaver og ønsker å være en positiv bidragsyter også i fremtiden.

Med vennlig hilsen

Arne Johannessen
Forbundsleder

Egil Haaland
organisasjonssjef
egil.haaland@pf.no