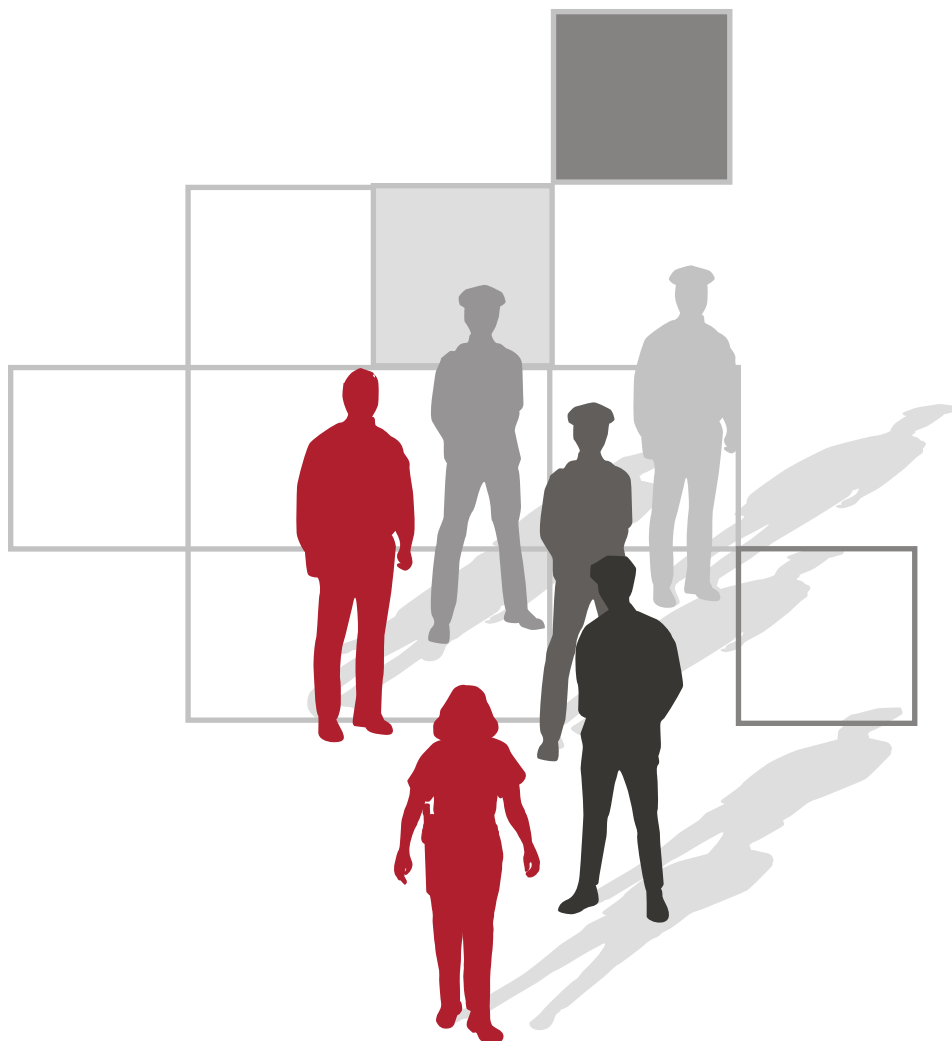




Samhandling mot felles mål:
Nye arbeidsfelt for sivilt ansatte?



Studiereise i Norge og England

Sivilutvalget 2008

FORORD

Politiets Fellesforbund ønsker å være en positiv bidragsyter til å videreutvikle norsk politi som organisasjon. Samfunnet er i stadig utvikling og politiets oppgaver endrer seg i takt med denne utviklingen. Etaten må ha evne til å omstille seg for å håndtere nye utfordringer. Dette griper inn i hverdagen til Politiets Fellesforbunds medlemmer. De opplever at arbeidsoppgaver, oppgaveløsning og arbeidsvilkår påvirkes og dermed får de en endret hverdag på jobb. Behovet for å rekruttere inn bredere kompetanse øker. Politiets Fellesforbund har forventning til at politietaten vil tenke i nye baner når det gjelder kompetanse.

Sivilutvalget i Politiets Fellesforbund har siden 2000 sett at oppgaver har blitt overført fra polititjenestepersonell til sivile i større grad enn tidligere. Det kan virke som dette er et resultat av en ny holdning i etaten for å rendyrke politirollen og for å frigjøre politipersonell til å utføre arbeid som krever politikompetanse. Politiets Fellesforbund har i flere år advart om at mangelen på politikompetanse vil komme. Vi ønsker som fagorganisasjon å være aktivt med å finne gode og fremtidsrettete løsninger for politiarbeid. Sivilt personell er en viktig og nødvendig ressurs for etaten. Denne gruppen har et spennende utviklingspotensial. Politiets Fellesforbund vil være med å ha fokus på at etaten skal utnytte kompetansen den har i dag og i tillegg utfordre på å la sivilt personell ta over arbeid som tradisjonelt har vært utført av personell med politikompetanse. Vi vil bidra til å skape holdninger som gjør at ny kompetanse ønskes inn i etaten og blir sett på som nødvendig og ikke oppfattes som et tillegg i arbeidsstyrken.

Rapporten vil være en del av forbundsstyret og landsmøtet sitt debattgrunnlag for fremtidens politi og Politiets Fellesforbunds arbeid med Politidirektoratets rapport "Politiet mot 2020".

Arne Johannessen
Forbundsleder

Gry Mossikhuset
Leder av Sivilutvalget

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	5
2	STUDIEREISE TIL ENGLAND	7
2.1	STAFFORDSHIRE POLICE DISTRICT.....	7
2.1.1	Politiutdannet personell.....	7
2.1.2	Sivilt personell.....	7
	Police staff	8
	PCSO (Police Community Support Officers)	8
	Frivillige.....	8
2.1.3	Workforce Modernisation.....	8
2.1.4	Staffordshire Police District.....	9
2.1.5	Fagorganisasjonene vi besøkte.....	9
	Police Federation of England and Wales	9
	Unison.....	10
2.1.6	Mandag 2. juni Drøftinger.....	11
	Møte med fagorganisasjonen Police Federation.	11
	Møte med Chief Super Intendent Nick Baker på Stafford Police Station.....	11
	Møte med Buisness Manager Gerald O. Hara	12
	Møte med Chief Inspector Clifford Grainger	12
	Mediekontakt.....	12
2.1.7	Tirsdag 3. juni Drøftinger	13
	Møte med Unison	13
	Møte med Hovedkvarteret i Staffordshire Police District	13
	Møte med lederen av Operasjonssentralen.....	14
2.1.8	SAMMENDRAG.....	15
3	STUDIEREISE I NORGE.....	16
3.1	ROMERIKE POLITIDISTRIKT	16
3.1.1	Innledning	16
3.1.2	Møte på Gardermoen politistasjon	16
	Arrestforvarer – Romerike politidistrikt	16
	Grensekontrollører – Romerike politidistrikt.....	17
	Transportledsager – Politiets Utlendingsenhet.....	17
	Felles diskusjon	18
	Seksjonsleder for politiposten	18
	Andre observasjoner.....	18
3.2	OSLO POLITIDISTRIKT	19
3.2.1	Innledning	19
3.2.2	Sentrum politistasjon.....	19
	Samtale med sivil gruppeleder for vakta og passkontoret og 2.nestleder i Oslo politiforening Liv Ova Graham	19
	Samtale med Vaktleder Mona Ringkilen:	20

Samtale med konsulent på Jourkontoret Baard Berge	20
Samtale med politistasjonssjef Bjørn Å. Hansen	21
Samtale med avdelingsleder Heidi Vinsrud	21
3.2.3 Sentralarresten	22
Fakta og organisering	22
Opplæring	22
3.3 HAUGALAND OG SUNNHORDLAND POLITIDISTRIKT	23
3.3.1 Møte på Haugesund Politistasjon	23
Grensekontroll	23
DNA-registrering	24
Operasjonssentral/arrestforvarerfunksjon	24
4 OPPSUMMERING:	27
4.1 Lønns- og arbeidsvilkår:	27
4.2 Opplæring og utstyr	27
4.3 Kompetanse og karrieremuligheter	28
4.4 Holdninger og kultur	29
4.5 Spennende fremtid	29
5 Vedlegg	30
5.1 Reiseprogram	30
5.1.1 Program for studiereise i England	30
5.1.2 Program for studiereise i Norge	31
5.2 Lønnstabeller fra England – for politipersonell	32
5.3 Kurs for sivilt ansatte innen mottak av anmeldelser ved en politivakt – Oslo pd ..	33
5.4 Svar fra ledere om bruk av sivil kompetanse i framtiden	37
Leder for Etterforskningsseksjon	37
Lensmann	37
Samlet svar fra ett distrikt	37
Driftenhets leder	38

1 INNLEDNING

Sivilutvalget i Politiets Fellesforbund (PF) har ett ønske om å være en positiv bidragsyter til å videreutvikle norsk politi som organisasjon. Sivilutvalget ønsket å undersøke hva sivile bidrar med i politi- og lensmannsetaten og hva sivile kan tenkes bidra med i framtiden. I den forbindelse søkte sivilutvalget forbundsstyret om reisestipend for å besøke politiet i to andre europeiske land for å få innsikt og opplevelse om hvordan politiet er organisert i disse land. Stipendet ble innvilget og våre erfaringer og betraktninger presenteres i denne rapporten. Rapporten er ment som et bidrag som PF kan bruke i kommende diskusjoner med arbeidsgiver om organiseringen og oppgavefordelingen i politiet.

POD fikk i januar 2007 i oppdrag fra Justisdepartementet *"å utrede politi- og lensmannsetatens utdannings- og bemanningsbehov, både når det gjelder politiutdannet personell og personell med annen utdanning, fram til 2015"*.

PF var en sterk pådriver til at bemanningsprosjektet i Pod kom i stand.

Det er særlig to forhold som Sivilutvalget har hatt fokus på

- mangelen på politiresurser
- behovet for å få annen kompetanse i etaten

Globaliseringen med nærmest fri flyt av varer, tjenester, kapital og mennesker har endret samfunnet betydelig i de senere år. Politiets oppgaver forandrer seg i takt med denne utviklingen og etaten må ha evne til å omstille seg for å håndtere nye utfordringer. Dette griper inn i PF medlemmenes hverdag som opplever at arbeidsoppgaver, oppgaveløsning og arbeidsvilkår påvirkes og dermed en endret hverdag på jobb.

Sivilutvalget har siden 2000 sett at oppgaver har blitt overført fra polititjenestepersonell til sivile i større grad enn tidligere. Det kan virke som dette er et resultat av en ny holdning i etaten i forhold til å rendyrke politirollen og for å frigjøre politipersonell til å utføre arbeid som krever politikompetanse. PF har i flere år advart om at mangelen på politikompetanse vil komme. PF krever friske midler slik at arbeidsgiver kan opprette nye sivile stillinger som kan utføre arbeid som ikke krever politikompetanse, samt komplementære politikompetanse med annen nødvendig kompetanse for best mulig utnyttelse av resursene.

Vår begrunnelse for og velge å besøke to andre land var ønske om å få innspill fra flere land, og ville velge land som hadde relativt flest sivile, med forventning om å få se nye

muligheter og erfaringer om hvor sivile kan bidra i framtiden. Når vi startet prosessen med å finne aktuelle land og besøke fant vi det mest hensiktsmessig å velge England og Norge. England fordi et av utvalgets medlemmer har tidligere gjort undersøkelse der og hadde kunnskaper om at det engelske politiet hadde lang og god erfaring med å bruke sivile i de oppgavene tradisjonelt politipersonell utfører. Norge fordi vi ville dokumentere de mangfoldigheter sivile gjør av arbeidsoppgaver som vi har hørt om på samlinger og ved besøk i de forskjellige politidistriktene. I tillegg ville det være inspirerende for Sivilutvalget å møte medlemmene på eget arbeidssted.

To medlemmer fra Sivilutvalget reiste på studiereise til England og besøkte Staffordshire Police District. De to andre medlemmene besøkte Romerike politidistrikt, Oslo politidistrikt og Haugaland og Sunnhordland politidistrikt.

Gry Mossikhuset

Kim Toft

Åse Anita Halvorsen

Iver Aage Iversen

2 STUDIEREISE TIL ENGLAND

2.1 STAFFORDSHIRE POLICE DISTRICT

2.1.1 Politiutdannet personell

Politiutdanningen i Staffordshire Police District består av 30 uker på Police Headquarters i Stafford Police District og deretter 2 år ute i praksis. Studiet på 30 uker gir studenten muligheten til å utvikle politiarbeid og ferdigheter for å anvende dem i operativt politiarbeid. Utdanningen har som mål å oppnå en balanse mellom lokale behov og nasjonale standarder, akkreditering og kvalitetssikring.

Søkere må være 18 år for å komme inn på politiutdanningen, men interesserte kan søke allerede fra fylte 16 år. Det er stor søkning til politiutdanningen. Studentene mottar lønn under utdanningen.

Politiet står i en særstilling når det gjelder ansettelsesforhold og lønn sammenlignet med lærere og sykepleiere. Polititjenestemenn er direkte underlagt Dronningen "Crown Servant" som bla gjør at politiet er bedre avlønnet. Denne ordningen medfører at lønnsutviklingen ikke blir ivare tatt slik polititjenestemennene ønsker fordi forhandlingsmulighetene ikke er reelle.

2.1.2 Sivilt personell

Omtrent 40 prosent av alle ansatte i Staffordshire Police District er sivilt ansatte. Politidistriktet ønsker å være mangfoldig og har fokus på å tilby et stort spekter av muligheter av arbeidsoppgaver for innbyggere med alle bakgrunner, ferdigheter og erfaringer. Staffordshire Police District har videreutvikling og etterutdanning som en bevisst strategi slik at etaten er best i stand til å gjøre en effektiv og god jobb.

Personlig utvikling og læring er en integrert del av karrieren for alle. For å sikre at alt personell utfører kvalitetsmessig godt arbeid, foregår det et kontinuerlig opplærings- og utviklingsprogram for alle ansatte for å opprettholde kompetanse og utvikle ny.

Ved ansettelse av ledere er det krav om formell lederutdanning. Det finnes tre typer lederutviklingsprogrammer, "Leadership Development Programme". Det lengste er på 18 måneder og gjennomføres i samarbeid med Staffordshire University.

Sivilt personell brukes på de fleste områder i politidistriktet som på økonomi, administrasjon, HR, informasjonsteknologi, telekommunikasjon informasjon og samfunnskontakt, teknikere og fotografering.

Lønnsmessig og karrieremessig har systemet 8 mulige grader å bli plassert i.

Police staff

POLICE STAFF er sivilt personell ansatt i politidistriktet. Omtrent 40 prosent av ansatte i politidistriktet er sivile og politidistriktet har fullt arbeidsgiveransvar. Police staff utfører først og fremst oppgaver i førstelinjen opp mot publikum, støttefunksjon for politimannskapene ute på oppdrag eller i team på etterforskningsavdelingen. Alle sivile som jobber på operasjonssentralen, i arresten og i publikumsvaktene har uniform.

PCSO (Police Community Support Officers)

PCSO er politiansatte med 4 ukers grunnutdanning og begrenset politimyndighet som skal jobbe i bestemte områder av byen. De er ansatt av kommunen. Motivasjonen for mange som begynner som PCSO er ønsket om å jobbe med mennesker. PCSO kan patruljere alene, sammen med andre PCSO eller polititjenestemenn. For mange er dette et startsted før de eventuelt søker ordinær politiutdanning. I tillegg får politiansatte og ledelsen mulighet for å vurdere om de er egnet til å bli ordinære politikonstabler.

Frivillige

Special Constables er frivillig personell rekruttert fra lokalsamfunnet. De har en støttefunksjon for den vanlige politistyrken. Special Constables bidrar i lokalsamfunnet med et mer synlig og lokalt identifiserbart politiarbeid bla gjennom interaksjon med publikum som et viktig virkemiddel. Hovedoppgaven er å være synlig uniformert i samfunnet og å håndtere problemer som påvirker fellesskapet og følelsen av trivsel i nærmiljø. Special Constables har full politimyndighet og kan blant annet foreta arrestasjoner. De rekrutteres fra en rekke yrker og har forskjellig bakgrunn. Mange har annet arbeid på fulltid eller deltid, andre er studenter. Staffordshire Police har for tiden knyttet til seg mer enn 400 frivillige Special Constables.

De sivile har egne distinksjoner i ulike grader.

2.1.3 Workforce Modernisation

Workforce Modernisation er en del av National Policing Improvement Agency.

Dette er et program hvor politidistriktene får økonomisk støtte og veiledning til å utvikle og ta i bruk nye ideer og metoder som verktøy i daglig arbeid i polititjenesten.

Representanter for politidistriktene og Workforce Modernisation diskuterer seg fram til ulike forslag og ulike løsninger på politiets utfordringer. De ulike politidistriktene får støtte

til å implementere nye tanker og ideer i egen organisasjon. Workforce Modernisation oppmuntrer til å finne kreative og nye løsninger for å prøve ut nye ideer. Programmet tilbyr veiledning og støtte til gjennomføring og evaluering om de ulike prosjektene.

2.1.4 Staffordshire Police District



Staffordshire Police District er en av kommunens mest progressive arbeidsgivere. Distriktet betjener en befolkning på mer enn en million mennesker, og strekker seg fra Peak District National Park i nord til West Midlands grensen i sør. Størrelsen på politidistriktet er på mer enn 2600 km² og er delt inn i fire geografiske politiarbeid divisjoner: Chase, North Staffs, Stoke-on-Trent og Trent Valley.

Staffordshire Police District har ca 4500 ansatte. Over halvparten av disse er politiutdannet. Distriktet har i tillegg mer enn 200 Police Community Support Officers (PCSO) og nesten 400 frivillige Special Constables. Disse to gruppene utstyres med håndjern og CS gass. Resterende ansatte er personell med administrative gjøremål.

Staffordshire Police District har som mål å være en mangfoldig arbeidsstyrke som representerer kommunene de skal betjene. Politidistriktet har forpliktet seg til å tilby like muligheter for ansatte og ha respekt for mangfold. Dette arbeidet har politidistriktet lykkes med og har blitt tilkjent en nasjonal bevilgning gjennom Stonewall tildelinger som en av de mest homo-vennlige arbeidsgivere i landet.

2.1.5 Fagorganisasjonene vi besøkte

Police Federation of England and Wales

Police Federation of England and Wales organiserer alle politikonstabler, sergeant og inspektører, også administrative inspektører. Stiftet i 1919. Fagorganisasjonen ivaretar polititjenestemenn sine interesser og rettigheter. Police Federation organiserer kun

politipersonell med politiutdanning. Senest i 2006 ble det gjort et landsmøtevedtak om ikke å organisere politisivile.

Police Federation organiserer 140.000. Eget fagblad som heter Police.

Unison

Unison er Storbritannia og Europas største fagorganisasjon med mer enn 1,3 millioner medlemmer. Unison organiserer medlemmer som arbeider både i offentlige etater og for private firmaer. Unison organiserer 48.000 politisivile medlemmer, og er den fagorganisasjonene som organiserer flest politisivile. Fra april 1995 ble Police Staff omorganisert fra å være en avdeling i fylkeskommunen til å bli overført til Police Authority. For det lokale Unison vi besøkte betydde det innlemmelse i Staffordshire Police District. 1. januar 2001 ble Staffordshire Police Unison etablert lokalt, og organiserer 1200 medlemmer. Det er ansatt en lokallagsleder på full tid og en og en halv organisasjonssekretær.

Unison har særlig fokus på lønn- og karrieremuligheter for sivile i politiet.

Lokalt i Staffordshire Policedistrict er Police Federation og Unison etablert seg i felles lokaler. Dette gir gode muligheter for et godt samarbeid med jevnlig møter, både formelle og uformelle. I tillegg oppleves det sosiale fellesskapet som en inspirasjon.

2.1.6 Mandag 2. juni Drøftinger

Møte med fagorganisasjonen Police Federation.

Diskusjonen tok utgangspunkt i hvordan Police Federation så utviklingen i politiet i framtiden med spesielt fokus på bemanning og kompetanse. Deres bekymring er todelt, for lite politipersonell i politiooperativ tjeneste og at deler av den operative tjenesten er erstattet av ansatte Police Community Support Officers (PCSO). De ga uttrykk for misnøye med å ansette PCSO fordi de var ansatt av kommunen og erstattet polititjenestemenn. De får ikke grundig nok opplæring slik Police Federation mener kravet skal være. I etterkant ser Police Federation at det ville vært en bedre løsning ved å være med og oppmuntre til å ansette flere politisivile fordi det hadde kunnet forhindre innføringen av en ny profesjon slik PCSO i dag er implementert i politiet. I dag anses den kampen for tapt. Problemet med å ha ansatte PCSO i politiet er slik Police Federation ser det konflikten, med at PCSO utfører politiooperativt arbeid som patruljering i gatene og forebyggende arbeid.

Police Federation ser i tillegg at det ville vært positivt å ansette flere politisivile fordi det ville være med å frigjøre polititjenestemenn til å drive politiooperativt arbeide. En annen markant bekymring hos fagorganisasjonen, er at PCSO blir oppfattet av publikum som trygghetsskapende og synlige "good guys" mens politiet mer blir oppfattet som den maktutøvende og "bad guys".

Møte med Chief Super Intendent Nick Baker på Stafford Police Station.

Stafford Police Station har ansatt 416 politibetjenter, 112 sivile, og 60 PCSO. I tillegg har politistasjonen knyttet til seg 150 frivillige i politireserven. Politistasjonen har ansvar for å betjene en befolkning på 400 000. Supt. Nick Baker understreket at han ønsker å ha en svært pragmatisk tilnærming til hvilken type kompetanse det er behov for på hans politistasjon for å løse de arbeidsoppgavene politiet skal. Han er opptatt av at sivile skal integreres godt i organisasjonen og at det skal være karrieremuligheter. Supt. Baker opplever at utviklingen i det engelske politiet over flere år har vært og vil bli et større behov for sivil arbeidskraft. Det er flere årsaker til det, men den viktigste er at med mangfoldig kompetanse blir arbeidsoppgavene utført på en best mulig måte. Et annet viktig poeng er også å frigjøre politikompetanse. Sivile er svært stabil arbeidskraft og det er nesten ikke turn over. På etterforskningsavdelingen organiseres arbeidet i team og det er alltid med en sivil på hvert team. Sivile jobber fast dagtid og ikke turnus. Dette gjør at det er sivile som har ansvaret på teamet for at sakene hele tiden er oppdatert og at alle rutiner utføres underveis i saksgangen og at saken ikke blir liggende på vent i systemet.

Møte med Business Manager Gerald O. Hara

Gerald O. Hara var politistasjonens administrasjonssjef. Han hadde utelukkende sivilt ansatte i sin administrasjon. Hovedansvar var økonomioppfølging samt mange andre administrative gjøremål.

Møte med Chief Inspector Clifford Grainger

Hans ansvarsområder var utvikling av politistasjonens framtidige organisering og arbeidsmetoder. Han var svært bevisst på at politistasjonen hadde søkt midler fra Workforce For Modernisation og fått innvilget støtte til utvikling. Retningslinjen han jobbet etter var å ansvarliggjøre politiførstebetjentene med bla budsjettansvar for egen gruppe/divisjon. De var ansvarlig for å prioritere tjenesten i forhold til resultatsoppgjør innefor gitte budsjettammer. Chief. Insp. Grainger var opptatt av å sette sammen team for best mulig oppgaveløsninger. Han har implementert mange ideer fra Surrey policedistrict hvor 50 prosent av de ansatte er sivile. Chief. Insp. Grainger påstod at denne utviklingen var sunn av flere årsaker. Først og fremst var det ikke mulig å utdanne nok politibetjenter. Han mente det var viktig å ha en bred sammensatt kompetanse på hvert team. Opptil 80 prosent kunne være annen kompetanse enn politikompetanse.

Mediekontakt

Staffordshire Police District har som satsningsområde en bred og tillitskapende kontakt med publikum og eksterne samarbeidspartnere. Lokalt følges dette opp med eget informasjonskontor på de lokale politistasjoner. Staffordshire politistasjon var bemannet med to sivile, en med markedsføringsbakgrunn og en med journalistikk som faglig bakgrunn. Informasjonskontoret hadde et helhetlig ansvar for all informasjon som politistasjonen sendte ut til samarbeidspartnere og publikum. De var med fra starten i alle saker og hadde ansvar for å håndtere både pressen og publikum i den sammenheng. De var ansvarlig for å vurdere og å kalle inn til pressekonferanser.

En av de nye utfordringene for all mediehåndtering, er at pressen ikke får informasjon fra politisambandet etter at det nye avlyttingsfrie radiosambandet ble innført. Dette fører til økt grad av henvendelser spesielt når politiet har utrykning.

Informasjonskontoret produserer en egen avis for politistasjonen som sendes alle husstander jevnlig. Innholdet er svært mangfoldig og presenterer utviklingen for politistasjonen i kriminalitetsbilde, faglig utvikling av personell, forskjellige prosjekter, presentasjon av personell i forbindelse med oppdrag eller andre ting, planer for politistasjonen i framtiden osv.

Staffordshire Police District produserer i tillegg egen avis for hele politidistriktet med samme begrunnelse i forhold til kontakt med publikum. Interessant er også at denne avisen kan fåes i hele 12 forskjellige språkvarianter for å ivareta publikum som ikke er engelskspråklige.

2.1.7 Tirsdag 3. juni

Drøftinger

Møte med Unison

Unison har fokus på lønn og karrieremuligheter for sivile. Hovedutfordringer er rettferdig behandling og lik betaling for arbeidet for de forskjellige kategoriene sivile i politistyrken.

Unison sine medlemmer var tilfreds med utviklingen i politiet hvor sivile i sterkere og sterkere grad blir integrert som en viktig ressurs i politistyrken. Sivile har god kompetanse innen det fagområdet de er ansvarlig for, og har i tillegg gode muligheter for videreutvikling gjennom utdanningsprogrammer som arbeidsgiver tilbyr. Den sivile styrken er stabil og har med seg inn eller opparbeider seg god spisskompetanse som er verdifull for arbeidsgiver. Dette gjelder både innen administrative gjøremål og politioperative oppgaver. Unison hevder også det er positivt for politiet at mange sivile starter karrieren som sivil, for så å søke seg over i polityrket og gjennomføre utdanningen.

Sivilt ansatte i politiet er hovedsakelig kvinner. Motsatt når det gjelder gruppen kommunalt ansatte PCSO der det er god kjønnsbalanse med halvparten menn og kvinner. Unison har som kampsak å endre gradsystemet for lønn og bygge det ut med flere grader som vil gi økt lønnsutvikling. Topplønnen er lav og det er stor misnøye i forhold til dette. Lønnsutviklingen for PCSO har hittil gitt dårlig lønnsutvikling fordi det er kommunen som avlønner denne gruppen.

Møte med Hovedkvarteret i Staffordshire Police District

Vi ble ønsket velkommen av administrasjonssjef Mr. Graham Liddiard som hadde arrangert et møte med oss og hans medarbeidere som er ledere av avdelingene personal, utdanning og økonomi i Staffordshire Police district. Vi fikk en bred orientering av hvordan de arbeider for å utvikle politiet til en sterk og moderne organisasjon for framtiden. De hadde fokus på å definere hvilke type kompetanse som til enhver tid kreves for å løse gjøremålene på en mest effektiv måte som holder god kvalitet. Kompetanseutviklingen foregikk både i egen organisasjon, men også i samarbeid med eksterne institusjoner eller samarbeidspartnere.

Lederskap er et satsningsområde hvor ansvaret er lagt til politiet som gjennomfører dette i samarbeid med det lokale universitetet etter en nasjonal standard. Utdanningen er på tre nivåer og tilbys alle ansatte:

1. Gruppeleder/førstebetjent
2. Avdelingsleder/politioverbetjent
3. Driftsenhetsleder

Møte med lederen av Operasjonssentralen.

På operasjonssentralen har det vært sivile siden tidlig på 1980 tallet. Dette er et bevisst valg fra arbeidsgiver for å sikre en best mulig håndtering av alle arbeidsoppgavene. Arbeidsoppgavene på operasjonssentralen kan sammenlignes med de som politiet i Norge har. Alt personell har spesialkompetanse på det området de er ansvarlige for.

Kompetanseutvikling er godt ivaretatt av arbeidsgiver. Det er politidistriktet selv som er ansvarlig for innholdet i kompetanseutviklingen og har dermed mulighet for å tilpasse lokale behov. Det engelske politiet benytter ikke felles dataverktøy, verken administrative eller operative systemer. Hvert enkelt politidistrikt er ansvarlig for å utvikle egne datasystemer. Dette gjelder både administrative og operative datasystemer.

Den dagen vi besøkte operasjonssentralen bestod bemanningen av 12 sivile operatører, en sivil leder med ansvar for alt personell, en polititjenestemann som assisterende operasjonsleder og en operasjonsleder som var polititjenestemann. Kvaliteten på operasjonssentralens arbeid holdt svært høy kvalitet. Politioperative opplever den som en trygg støttefunksjon. Han antok at om 3 til 5 år vil utviklingen bli at det ikke ville være behov for personell med politikompetanse på operasjonssentralen.

PS: Vi ble kjørt tilbake til hotellet av en sivil kjøreinstruktør, som fortalte at alle kjøreinstruktører i politidistriktet var sivile og hadde bilteknisk utdanning.

2.1.8 SAMMENDRAG

I Staffordshire Police District er det polititjenestemenn med lederfunksjon som har ansvaret for utviklingen av politidistriktet. Workforce Modernisation fungerer som en pådriver i dette arbeidet. I tillegg er ledelsen opptatt av å innhente ideer fra andre politidistrikter, særlig sør for London hvor det var stor mangel på politiutdannet personell. Det fokuseres mye på kvalitet, og rollefordelingen mellom sivile og polititjenestemenn virket avklart. Teamarbeid var viktig i alle enheter. Det var lagt opp til ulike karrieremuligheter for sivile. Operasjonssentralen var et eksempel på dette hvor sivile og politiledere satt side om side. Kvaliteten på arbeidet som var overtatt av sivile hadde ikke blitt dårligere, tvert i mot. Den komplementerende kompetansen kom publikum til gode i form av god oppgaveløsning. Det samme utalte politioperative på oppdrag om den bistand de fikk av sivile for eksempel på samband.

Staffordshire Police District har utviklet gode og effektive bistanfsfunksjoner med sivilt personell som frigjør polititjenestemenn til å ha full fokus på sine primærområder som ordenstjeneste, problemorientert politiarbeid og etterforskning. Ønsket fra ansatte og ledelse om å få et best mulig resultat for publikum gjør at fokuset er på kunnskap og kompetanse, og ikke kategori eller på hvilken skole man har tilegnet seg kompetansen. Dette gjør også at effektiviteten og kvaliteten har økt på disse områdene.

3 STUDIEREISE I NORGE

3.1 ROMERIKE POLITIDISTRIKT

Politidistriktet omfatter 13 kommuner i Akershus fylke med en befolkning på ca. 223 000. Det er 520 stillingshjemler i distriktet. Administrasjonen er lokalisert i Lillestrøm. Politimester i Romerike er Jørgen L. Høidahl. Distriktet har grenser til politidistriktene: Oslo, Follo, Hedmark og Vestoppland, samt riksgrense til Sverige.

Enheter

Foruten politimester og Administrativ enhet har politidistriktet 4 funksjonelle driftsenheter og 10 geografiske driftsenheter. Distriktet er delt i 2 vaksamarbeidssoner som utfører helkontinuerlig vakttjeneste.

Funksjonelle enheter

Kriminalavdelingen, Lillestrøm politistasjon, Forvaltningsavdelingen og Politiets sikkerhetstjeneste.

Geografiske driftsenheter

Gardermoen politistasjon og lensmannskontorene Nannestad og Gjerdrum, Eidsvoll og Hurdal, Ullensaker, Fet og Rælingen, Lørenskog, Nittedal, Nes, Sørums og Aurskog/Høland.

3.1.1 Innledning

Vi hadde innledende møte på politistasjonen med lokallagsleder i PF, Arild Hustad, leder for sivilutvalget PFR grensekontrollør Karin Nore, arrestforvarer på Lillestrøm pst og medlem av sivilutvalget PFR Svein Tveter, transportledsager og tillitsvalgt på Politiets utlendingsinternat (Trandum). Arne Ståle Olafsen og grensekontrollør og tillitsvalgt på Gardermoen pst Eivind Kongshaug.

I løpet av dagen hadde vi også diskusjoner med seksjonsleder på Gardermoen, pst Pob Tom Fjæstad.

Møtet inneholdt også omvisning på Gardermoen pst hvor vi spesielt fikk orientering om arbeidsforholdene for grensekontrollørene.

3.1.2 Møte på Gardermoen politistasjon

Arrestforvarer – Romerike politidistrikt

Arrestforvarerne har tjenestested på Lillestrøm politistasjon. Det er 6 arrestforvarer stillinger, hvor 5 er besatt. Alle går døgnkontinuerlig turnustjeneste. Det sitter til enhver

tid 10-15 i varetekt. I tillegg til ordinære oppgaver i arresten, utfører de også transporter, fremstillinger og signalering.

Tidligere ble arrestforvarerne brukt politioperativt og var med under pågripelser.

Arrestforvarerne gir uttrykk for et ønske om en mer variert arbeidsdag.

Arrestforvarerne er avlønnnet i samme lønnstrinn noe som gir utslag i at den med lengst ansiennitet får laveste alternativ. Arrestforvare er plassert i stillingskode 1531 arrestforvarer i lønnsramme 13.

Grensekontrollører – Romerike politidistrikt

Grensekontrollørene (GK) har tjenestested på Gardermoen politistasjon. Det er 54 sivile grensekontrollører av totalt 129 ansatte på Gardermoen pst. De sivile stillingene ble opprettet i forbindelse med flyttingen av hovedflyplassen i 1998. Det har vært god kontinuitet blant GK. Dette gjør at kvaliteten på arbeidet er forbedret i forhold til tidligere på grunn av den kompetansen GK har opparbeidet seg. GK jobber døgntkontinuerlig turnustjeneste, men er ikke omfattet av ATB.

Det er opprettet en egen stillingskode 1416 grensekontrollør i lønnsramme 13.

Primæroppgaver er passkontroll. I tillegg foretar de profilering, registrering i Indicia, og førstelinje dokumentgransking av falske pass. GK har myndighet til å foreta pågripelser.

På politistasjonen er det en egen gruppe som benevnes PTG og som består av en politiutdannet, en tollers og en GK. Primæroppgaven til gruppen er å forsterke og koordinere samarbeidet mellom politietaten og Tollvesenet.

GK har ingen tilbud om formell utdanning eller videreutdanning. Lokalt er det utviklet en ordning med temaøkter på parolen en gang i uka. Dette er ment å være kompetanseutviklende. Temaet gjentas over 3 uker slik at alle får mulighet til å delta.

Transportledsager – Politiets Utlendingsenhet

Transportledsager (TL) har tjenestested på Trandum. I tillegg har de kontor på politiposten på flyplassen. Det er 65 transportledsagere hvor 6 er vaktledere, som alle går døgntkontinuerlig turnustjeneste. Arbeidsoppgavene er saksbehandling innenfor Schengen-området, uttransportering av utviste asylsøkere og ansvarlig for asylsøkere som oppholder seg på Trandum.

Tidligere kunne TL foreta pågripelser.

TL har SKO 1065, lønnsramme 17. Vaktlederne har SKO 1408, lønnsramme 22.

Felles diskusjon

På spørsmål om relasjoner til politiutdannede kolleger, var tilbakemeldingene at man erfarer å være likestilt og samhandler godt på jobb. Imidlertid opplever GK at det er enkelte som uttrykker negative holdninger i forhold til likeverd. Dette er med på å skape urolige arbeidsforhold.

Det ble uttrykt behov for å endre utseendet på tjenestebeviset og forme en god definisjon på begrenset politimyndighet. Dette behovet ses opp mot publikum slik at de kan få en forståelse om hva begrenset politimyndighet betyr og hvilke rettigheter og beskyttelse det gir.

PHS tilbyr i dag en felles grunnutdanning i begrenset politimyndighet. Utdanningen går over 2 uker og gir 15 studiepoeng. Det er bra at PHS har tilbud, men det er ønske om at tilbudet utvides og forbedres med bakgrunnen i å gi tilbud og en felles grunnutdanning for arrestforvarere, grensekontrollører og transportledsagere. I tillegg vil det gi mulighet for jobbrotasjon mellom disse tre profesjonene. Dette vil gi større fleksibilitet og mer variasjon for den enkelte, samt personlig utvikling.

Seksjonsleder for politiposten

Pob Tom Fjæstad mener det var nødvendig å ansette sivile GK, da det ellers ville bli for stor turnover hvis det kun var polititjenestemenn på fagområdet. Fjæstad hevder også at kvaliteten på arbeidet er godt på grunn av stabiliteten blant de sivile GK som også gjør at det opparbeides god realkompetanse innen faget.

Fjæstad hevder at det er flere arbeidsoppgaver som ikke blir gjort fordi man er underbemannet. Blant annet kan nevnes at Norge betaler for å delta i en rekke internasjonale organisasjoner som gjennomfører prosjekter vedrørende grensekontroll. Norge har imidlertid ikke kapasitet til å delta i disse prosjekter pga. personellmangelen. Og hatt mulighet til å sende GK som deltakere til disse prosjekter, ville gitt økt kompetanse i tillegg til innflytelse på utviklingen.

Andre observasjoner

Et av inntrykkene er at det er lav bemanning på Gardermoen Politistasjon. Dette fører blant annet til begrensning på utviklingsmulighetene til de sivile og et stort arbeidspress på alle ansatte.

GK og TL jobber døgnkontinuerlig turnustjeneste, men er ikke omfattet av ATB. De har dermed ikke samme lønns- og arbeidsvilkår som sine politiutdannede kollegaer. Ut fra et HMS-perspektiv gir ikke fellesbestemmelsene like gode vilkår som ATB.

3.2 OSLO POLITIDISTRIKT

Oslo politidistriktet omfatter Oslo kommune med en befolkning på 521 000. 20,2 % av Oslos befolkning er innvandrere. Politidistriktet har ca. 2 400 ansatte, med politimester Anstein Gjengedal som leder. Distriktet grenser mot politidistriktene: Romerike, Follo og Asker og Bærum.

Politidistriktet er delt inn i 3 avdelinger i tillegg til stabsavdelingene.

Det er 5 politistasjoner i politidistriktet:

Manglerud – Stovner – Majorstua – Sentrum – Grønland

I tillegg er det flere spesialavdelinger:

Hundetjenesten – Beredskapstroppen – Rytterkorpset - Den Kgl. Politieskorte – Livvaktavsnittet - Politiets helikoptertjeneste.

3.2.1 Innledning

Vi startet besøket i Oslo politidistrikt på Sentrum politistasjon med omvisning på vakta, der vi snakket med vaktleder og gruppeleder. Deretter fikk vi en omvisning på resten av stasjonen, der vi blant annet var innom jour-kontoret, snakket med politistasjonssjefen, leder for ordensavdelingen og fikk være med på "10.30 møtet".

3.2.2 Sentrum politistasjon

Sentrum politistasjon har 35 sivilt ansatte, som er organisert i et avsnitt ledet av en avdelingsleder - Administrasjon og forvaltning - med 3 avdelinger- Administrativ støtte, Vakt og forvaltning og Straffesaksekspedisjonen.

Samtale med sivil gruppeleder for vakta og passkontoret og 2.nestleder i Oslo politiforening Liv Ova Graham

Sentrum politistasjon startet et prosjekt i 2000 med innføring av sivilt ansatte ved publikumsvakta Sentrum politistasjon. De sivilt ansatte skulle primært motta anmeldelser i saker med ukjent gjerningsperson. Prosjektet ble etablert med 10 førstesekretærer i 2001. Etter endt prosjektperiode ble innføringen av sivilt ansatte ved publikumsvakta en varig ordning og etablert fast. Ordningen har utelukkende fått positiv respons og gode tilbakemeldinger. I 2006 ble det tilført 4 nye stillinger.

Det har vært flere diskusjoner om konsulentene skal ha begrenset politimyndighet eller ikke. Det ble derfor opprettet en prosjektgruppe som skulle kartlegge behovet for dette. Prosjektgruppa la frem en rapport som viste at det er behov for stadig påfyll av

kompetanse og argumenterte for begrenset politimyndighet til sivilt ansatte på politivakta. Politimesteren fant ikke behov for å gi de sivilt ansatte begrenset politimyndighet. Sivile skal ikke betjene politivakta uten at det er polititjenestemenn til stede. Politimesteren ga likevel klarsignal for at det skulle gjennomføres lokale opplæringstiltak.

Avdelingsleder har et ønske om at de sivilt ansatte ikke skal være alene i avhørssituasjon, dette med tanke på egensikkerhet for de ansatte. Dessverre tillater ikke bemanningen å gjennomføre dette. De sivilt ansatte tar ikke bare i mot anmeldelser med ukjent gjerningsperson, men beveger seg stadig over i mer omfattende avhørssituasjoner. Kursplan for opplæringstiltak er godkjent av utdanningskontoret ved Oslo politidistrikt, og etter gjennomført kurs ble det utstedt kompetansebevis. At utdanningen er godkjent og at det utstedes kompetansebevis er spesielt viktig med tanke på lønnsarbeidet.

Politistasjonssjefen og resten av ledelsen er positivt innstilt til utvidet bruk av sivilt ansatte ved publikumsvakta. Dermed kommer gode holdninger fra stasjonsledelsen tydelig frem lengre ned i organisasjonen. Disse holdningene bidrar til bedre involvering og inkludering av alle de ansatte ved politistasjonen. Videre er det positivt at det blir avholdt felles paroler. Disse skaper et godt arbeidsmiljø og bidrar til bedre forståelse for hele oppgaveløsningen som utføres av alle stillingskategorier ved en politistasjon. Ledergruppa har fokus på en enhet. Dette skaper et godt arbeidsmiljø

De sivilt ansatte som jobber ved publikumsvakta er SKO 1064 konsulent alt. 3. Gruppelederne er plassert i SKO 1408 Førstekonsulent. Det er ingen særavtale om lokal ATB for de sivilt ansatte, det er fellesbestemmelsene som gjelder for denne gruppen ansatte. Det har heller ikke vært diskutert innføring av en lokal avtale.

Samtale med Vaktleder Mona Ringkilen:

Fordeler og ulemper ved å ha sivile på politivakta:

- Det gir større kapasitet, og er derfor en god løsning
- Sivilt ansatte er dyktige, men i dag er det begrenset hvilke typer saker de kan utføre.
- Hadde vært bedre om man kunne erstatte sivilt tilsatte med politiutdannet personell, da det ifølge henne ville gi større utnyttelsesgrad.

Samtale med konsulent på Jourkontoret Baard Berge

Sentrum politistasjon har et jourkontor bestående av en jurist, en politiførstebetjent og en konsulent fra straffesakskontoret. På jourkontoret sitter disse 3 i felles kontorlandskap, en uke av gangen. Det er 4 konsulenter som går i en 4 ukers turnus. Disse har sin faste kontorplass, men flytter inn på jourkontoret i jouruken. Den samme ordningen gjelder for jurist og politiførstebetjent.

Dette er en god ordning som gir større variasjon i arbeidsoppgaver. De 3 utfyller hverandre på hver sine fagfelt og det er en god ressursutnyttelse. Profesjonene drar nytte av og lærer av hverandre, samtidig som det gir en effektiv oppgaveløsning.

I tillegg til å jobbe på jourkontoret hver 4. uke, har en av konsulentene også ansvar for teknisk støtte til etterforskerne som sikring av overvåkingsvideo, bildebehandling m.m. Den enkelte politietterforsker bruker ikke det tekniske utstyret ofte nok til å lære det godt nok. Det er derfor en fordel med noen som har det som sin spesialoppgave.

Samtale med politistasjonssjef Bjørn Å. Hansen

Sivile er gode på rutinearbeid, de har kontinuitet i arbeidet og er derfor en viktig ressurs på etterforskningsseksjonen og i politivakta. Politistasjonssjefen tror begrenset politimyndighet til konsulentene kommer i fremtiden.

Ledelsen er opptatt av holdninger og kultur på politistasjonen. En positiv innstilling til sivilt ansatte i ledergruppen gir en smitteeffekt lenger ned i organisasjonen. Det er viktig for trivselen og tryggheten på arbeidsplassen at det er en god og inkluderende kultur som ivaretar alle.

Sentrum pst har valgt å organisere sivilt ansatte i eget avsnitt. Bakgrunnen for det er å legge til rette for at de sivile får en best mulig utvikling av kompetanse og karriere. Tanken er at avdelingsleder for sivilt ansatte er mer opptatt av utviklingsmuligheter for denne gruppen, enn en leder med ansvar for 50 politiutdannede og 5 sivile. Fordi at nettopp kontinuiteten blant de sivile er viktig, opparbeidelse av realkompetanse gir bedre kvalitet, legges det mye vekt på karriere og utviklingsmuligheter.

Samtale med avdelingsleder Heidi Vinsrud

Det er søkt om begrenset politimyndighet til konsulentene ved publikumsvakta med begrunnelse i egen sikkerhet. Politimesteren har ikke gitt direkte avslag, men har vurdert at man ikke har behov for begrenset politimyndighet med de arbeidsoppgaver som utføres av sivilt ansatte i dag. Den stadige utviklingen av arbeidsoppgavene og utvidelse av arbeidsfelt for de sivilt ansatte ved publikumsvakta, kan medføre et behov for å få vurdert behovet for begrenset politimyndighet på nytt i fremtiden.

Avdelingen er, og skal være dyktige på å gjennomføre temadager/seminarer, for å styrke den faglige og personlige utvikling til den enkelte. Følgende er eksempler på temaer som er tatt opp i temaøkter: individuell karriereplanlegging, arbeidsrett, HMS, etikk m.m.

3.2.3 Sentralarresten

Etter lunsj dro vi til Politihuset i Oslo politidistrikt hvor sentralarresten er lokalisert. Der fikk vi omvisning i sentralarresten av ledende arrestforvarer Petter Geir Hasund.

Fakta og organisering

Arrestforvarerkorpset ble første gang etablert i 1996, med 25 arrestforvarere. I dag består arrestforvarerkorpset av 93 arrestforvarere, inkludert ledende arrestforvarere. De er organisert med 8 vaktlag, med 1 ledende og 6 arrestforvarere på hvert lag. I tillegg har de 4 kjellermestere i Tingretten. Arrestforvarerne skifter mellom fremstilling og arrest for på den måten å skape variasjon i arbeidet.

Arresten er organisert under Retts- og Påtaleseksjonen som til sammen har 270 ansatte. Seksjonen ledes av en politiinspektør.

I oppstarten ble skranken i arresten betjent av polititjenestemenn. Det var motstand mot at denne skulle betjenes av arrestforvarere. Mye av denne motstanden bunner i at stillingene i skranken ble sett på som gode retrettstillinger. I tillegg ble det hevdet at dette var oppgaver som krevde politibakgrunn. Det har derfor vært en tøff profesjonskamp. I dag bemannes skranken kun av arrestforvarere.

I tillegg til vanlige arrestoppgaver overtok arrestforvarerne signalering i 2003. Ifølge Kripos ble kvaliteten bedre og antallet signaleringer økte i 2004 og 2005. Dette har senere gått noe ned, som en konsekvens av at også arrestforvarerne er dårligere bemannet. I dag blir ca 60 % signalert. Arrestforvarerne foretar også bevissikring av klær og spor.

Den dårlige bemanningen fører til at det lånes årlig 5-600 årsverk fra politivakta til vakthold.

I Oslo er det er ganske stor turnover blant de unge arrestforvarerne. Det viser seg at mange går videre til politiyrket, Tollvesenet, Fengselsvesenet eller til annen utdanning. Yrket som arrestforvarer ses på som et springbrett til Politihøgskolen. Det viser seg i tillegg at Politihøgskolen er godt fornøyd med disse studentene. De har allerede erfaring med politirelaterte oppgaver. Dette gjør overgangen til politiyrket enklere.

Opplæring

Når arrestforvarerne tiltrer i stilling gis de et ukes introduksjonskurs i regi av lokal arbeidsgiver. Dette introduksjonskurset har vært obligatorisk siden 1999 ved nyansettelse av arrestforvarere. Videre kan de søke kurs for begrenset politimyndighet ved Politihøgskolen. Man har presset lokal arbeidsgiver på at de må ha et 40 timers kurs for å kunne inneha begrenset politimyndighet.

3.3 HAUGALAND OG SUNNHORDLAND POLITIDISTRIKT

Haugaland og Sunnhordland politidistrikt betjener ca. 135 000 innbyggere i 13 kommuner og dekker nordre del av Rogaland fylke og søndre del av Hordaland fylke. Distriktet er organisert med 5 geografiske og 3 funksjonelle driftsenheter, samt en stabsenhet. Hovedmålsetningen for distriktet er å møte publikum sitt behov for trygghet, lov og orden.

Haugesund politistasjon er lokalisert i nytt, moderne bygg i Haugesund sentrum. Stasjonen har til sammen 79 stillingshjemler og er organisert i seksjoner, samt tjenesteenhet i Tysvær og Sveio. Tjenesten skal gi trygghet til ca 51 000 innbyggere i Haugesund, Sveio og Tysvær, Bokn og fastlandssiden av Karmøy. Stasjonen deler hus med Felles operativ enhet, Påtaleenheten, PST/Utlendingsenheten og Administrativ enhet. På Politihuset arbeider totalt ca. 100 ansatte.

Politidistriktet innehar 241,8 årsverk.

De vi var i dialog med var konsulent Berit Hadland, konsulent Ann Vikse, konsulent Turid Stokken, leder Felles operativ enhet Edgar Mannes, arrestforvarer Zoltan Melcher.

3.3.1 Møte på Haugesund Politistasjon

Grensekontroll

Da Ryan Air etablerte seg på Haugesund lufthavn Karmøy i 2003 fikk politidistriktet ansvar for grensekontroll. Haugesund lufthavn Karmøy er en liten flyplass med begrenset antall ankomster, og de har de ingen "rene" grensekontrollører. Politidistriktet har løst dette ved en kombinasjon av sivilt ansatte og polititjenestemenn. Det er 4 konsulenter som har grensekontroll som en tilleggsfunksjon hver 4. uke. Disse avspaserer tiden det tar fra sin ordinære stilling, for deretter å få overtidsbetaling for den tid grensekontrollen varer. Dersom grensekontrollen er utenom arbeidstid (helg) betales overtiden av Avinor. Dette med bakgrunn i at Avinor ønsker at de skal møte 2 timer før flyets avgang (tax-free salg). I utgangspunktet synes det å være en god ordning ettersom det betales overtid for oppdraget. To av konsulentene tilhører Karmøy lensmannskontor og har kort reiseavstand til flyplassen. De to andre tilhører imidlertid Haugesund politistasjon og har lengre reiseavstand. Ettersom sivilt ansatte ikke får overtidsbetaling for reisetid, oppleves godtgjørelsen ikke like tilfredsstillende for disse to.

Lokal opplæring er gjennomført. Denne har imidlertid vært veldig begrenset. Først i 2008 ble det gitt et ukeskurs på PHS i grensekontroll. Dette ble arrangert etter et opplegg som Østfold politidistrikt i sin tid utviklet, og som Vestfold politidistrikt har gjennomført for sine sommervikarer. Konsulentene i Haugaland og Sunnhordland politidistrikt var veldig godt fornøyd med kurset, og har etterlyst opplæringen fra start av. Konsulentene har begrenset

politimyndighet når de er på jobb og utfører grensekontroll. De er alltid sammen med en polititjenestemann på oppdraget og har ikke opplevd å føle seg utrygge. De har imidlertid ikke fått opplæring i å ivareta egen sikkerhet, og heller ingen opplæring i hva begrenset politimyndighet innebærer. Polititjenestemennene som møter på oppdraget kommer fra politivakta. Disse får ikke i samme grad kontinuitet og kompetanse på fagfeltet, slik som konsulentene fordi de utfører denne oppgaven fast.

Med lav bemanning på politivakta er det i tillegg vanskelig å få tjenesten til å gå opp. Grensekontroll er politidistriktet pålagt å utføre, og dette må prioriteres foran andre oppdrag. Grensekontroll er ikke en oppgave politibetjenter primært ønsker å utføre. I starten kom det reaksjoner på at sivile kunne foreta grensekontroll, men det er nå en ordning alle er tilfreds med.

DNA-registrering

Etterforskningsseksjonen har egen ekspedisjon. Konsulenten som er ansatt der tar imot egenanmeldelse med ukjent gjerningsmann. I januar 2004 overtok hun mottak av beslutning om registrering av DNA-profil. Tidligere var det en politioverbetjent (krimtekniker) som gjorde dette. I arbeidet samarbeider hun med Kripos og andre politidistrikt. Haugaland og Sunnhordland politidistrikt ligger nå i toppen av landsstatistikken for DNA registrering. Det eneste hun ikke gjør er å ta selve prøvene (selv om hun mener at hun fint kunne gjort det også). Krimteknikeren har også statistikken, som han henter ut hos henne. I tillegg innehar hun også stevnevitnefunksjonen.

Operasjonssentral/arrestforvarerfunksjon

Ved omorganiseringen i 2002 ble operasjonssentralen opprettet. Det ble lyst ut stillinger som sekretær med funksjonstittel "operasjonsassistent". Disse skulle betjene telefon og publikumsekspedisjon, ta imot enkle anmeldelser, føre egenanmeldelser i BL, betjene politisambandet og ha en funksjon i arresten.

Ettersom årene gikk ble det et press om å gå over til stillingskode som arrestforvarer. Operasjonsassistentene gikk full turnus og det var viktig for dem å komme inn under ATB. Det var en viss skepsis i politikorpset til ordningen, spesielt med tanke på koordinering, ledelse og styring av politipatruljer. Dette har imidlertid ifølge dagens leder av Felles operativ enhet gått utmerket. Ordningen ble først innført som et prosjekt i ett år. Evalueringen senere slo ikke fordelaktig ut for de sivile. Det var litt betent at sivile skulle inn i "hjertet" av politidistriktet, operasjonssentralen. Dette har gått seg til og profesjonene har nå et godt samarbeidsforhold og samhandler godt.

Ved utlysning av stillingene ble det lagt vekt på ønsket erfaring i kontakt med mennesker. Det var ønsket en slags operativ bakgrunn, for eksempel sykepleierbakgrunn, militærbakgrunn eller bakgrunn fra fengselsvesenet. Haugaland og Sunnhordland

politidistrikt har i dag 7 arrestforvarere. De har hatt 2 arrestforvarere med sykepleierbakgrunn. En nyttig "bieffekt" har vært at disse også har kunnet ta blodprøver i promillesaker, slik at politidistriktet sparer denne utgiften i forhold til å kjøpe den av helsevesenet. Politidistriktet har inngått en lokal avtale med de som har autorisasjon som sykepleier og utfører blodprøvetakning. Avtalen gir dem et tillegg på 1 ltr.

Haugaland og Sunnhordland politidistrikt har ikke ledende arrestforvarer. Politidistriktet mangler karrierevei og seniorpolitikk for arrestforvarerne.

Alle arrestforvarerne får tilbud om arrestforvareropplæringen på Politihøgskolen. Lokalt har de fått tilbud om batongkurs og pepperspraykurs. Selvforsvar bør komme i fokus for arrestforvarerne. De har i dag ingen sikkerhetskurs eller operativ opplæring. De har hatt noe selvforsvar i forbindelse med batongkurs, men ingen sikkerhetsopplæring som er satt i system.

Når det gjelder utstyr opplever ikke arrestforvarerne at de blir prioritert. Det ble tatt mål til vester i 2006, men arrestforvarerne har fortsatt ikke fått utlevert disse. Alle polititjenestemenn i distriktet har personlige sambandssett. Det har ikke arrestforvarerne, selv om de har behov for dette ved fremstillinger i retten. De har håndjern, pepperspray og batong (kun de som har hatt opplæring).

Fra leders side ble følgende fordeler og ulemper med sivile arrestforvarere/sambandsoperatører nevnt:

Fordeler:

- Avhjelper bemanningssituasjonen, vanskelig å rekruttere politifolk
- Kulturell påvirkning – ansatte med annen bakgrunn
- Profesjonsmangfold, kompetansebredde.
- Sivile er gode på rutineoppgaver innenfor sitt ansvarsområde.

Ulempe:

- Stor turnover i disse stillingskategoriene. En stor utfordring er å være tydelig i utlysningsteksten og formidle hva stillingen innebærer. Arbeidsmarkedet er godt og ansatte får tilbud og bedre avlønning andre steder. Noen velger også å søke opptak på Politihøgskolen.

Vi utfordret også leder av Felles operativ enhet om hva han så for seg av annen sivil kompetanse de kunne ha bruk for i politidistriktet. Det ble da nevnt sivile med bakgrunn innen analyse og statsvitere. Han mente likevel at størrelsen på distriktet har betydning, da det etter hans mening gir større fleksibilitet ved å ansette en politiutdannet.

Andre oppgaver sivile i politidistriktet utfører:

- Instruktør BL og Indicia

- Hjelpeinstruktør hund. Ble tidligere brukt som instruktør, men dette ble stanset av PHS/Sæter gård. Krevde politifaglig bakgrunn.

4 OPPSUMMERING:

4.1 Lønns- og arbeidsvilkår:

Politietaten utvikler seg i en retning der ledelsen i politidistriktene, Politidirektoratet og politikere stadig må tenke alternativt for å få utnyttet og frigjort politiutdannet personell på en best mulig måte. Bemanningsrapporten til Politidirektoratet "Politiet mot 2020" konkluderer blant annet med at et tiltak for å sikre effektiv ressursutnyttelse vil være å rekruttere andre yrkesgrupper for å frigjøre politiutdannet personell og styrke kompetansen. Det er vår klare oppfatning at dette må være formålet med å la sivile overta gjøremål som tidligere kun har vært tillagt politiutdannede. Det må ikke være et ønske om innsparte lønnsmidler som er bakgrunnen for å la sivile bevege seg inn på stadig nye arbeidsfelt. Erfaringsmessig blir sivilt ansatte avlønnet lavere enn hva politiutdannede i samme funksjon gjorde. Ved omgjøring av politistillinger til sivile stillinger skal i utgangspunktet ikke arbeidsgiver betale mindre enn det politistillingen kostet. Lønns- og arbeidsvilkår vil være en enda større utfordring i framtiden for sivilt ansatte. Allerede i dag mister etaten kompetent arbeidskraft og/eller makter ikke rekruttere inn kompetent arbeidskraft fordi det private og også andre offentlige etater tilbyr mer i lønn. Dette er etter Sivilutvalgets mening ikke etaten tjent med. Arbeidsgiver må finne løsninger for å kunne tilby lønn som tiltrekker seg interessant arbeidskraft for framtiden. Vi skal ha en rettferdig avlønning målt ut fra objektive kriterier som arbeidsoppgaver, kompetanse og kompleksitet.

Det samme gjelder Arbeidstidsbestemmelser. Alle ansatte – og da især dem som utfører samme type oppgaver – skal ha like lønns- og arbeidsvilkår!

4.2 Opplæring og utstyr

Når ansatte blir tillagt nye oppgaver er det viktig og nødvendig at det blir gitt opplæring. Når sivilt ansatte beveger seg inn på arbeidsfelt som tidligere har vært forbeholdt politiutdannede er dette spesielt viktig. Spesielt gjelder dette etatsspesifikke oppgaver som det ikke finnes utdanningstilbud for ellers i opplæringssystemet. For å kunne utføre arbeidet på en god og forsvarlig måte, må det ligge nødvendig kompetanse i bunnen, det være seg fagkunnskap eller ivaretagelse av egen sikkerhet. Det er også viktig at tilbud om kompetanseheving blir gitt fra starten av. Erfaringene vi fikk med oss på studieturen i Norge viste at ofte ble kompetansehevingen først gitt lenge etter tiltredelse i stilling/funksjon. Motsatt i England hvor kompetanseutvikling for sivilt personell er et sentralt satsningsområde ved ansettelse. Skal politiet være en attraktiv arbeidsgiver må arbeidsgiver ta ansvar for å tilby utdanningsmuligheter og etterutdanning av de grupper som ikke har eller er ment å ha politiutdanning.

For å kunne ivareta egen sikkerhet, må også utstyr være på plass. Sivilt ansatte med behov for utstyr, det være seg batong, vester, pepperspray eller lignende, må prioriteres på lik linje med politiutdannede. Det kan ikke være slik at disse kommer i siste rekke.

Arbeidsgiver plikter ifølge arbeidsmiljølovens § 3-2 pkt. 1a:

"å sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig",

samt § 3-2 pkt. 2:

"når det ikke på annen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilstrekkelig vern om liv og helse, skal arbeidsgiver sørge for at tilfredsstillende personlig verneutstyr stilles til arbeidstakers rådighet, at arbeidstaker gis opplæring i bruken av utstyret og at det tas i bruk".

4.3 Kompetanse og karrieremuligheter

Sivilt ansatte i politietaten er en gruppe som innehar svært ulik kompetanse. Mange har gjennom flere år i etaten opparbeidet seg uvurderlig etatsspesifikk realkompetanse. I tillegg viser utviklingen at flere og flere sivile har ulik akademisk bakgrunn og utdanning. De sivilt ansatte er en nødvendig ressurs for oppgaveløsningen i politiet. Likevel er det en viss motstand mot å erstatte polititjenestepersonell med sivilt ansatte i bestemte funksjoner. Argument som ofte blir brukt er at en polititjenestemann er mer fleksibel og kan brukes til flere typer oppgaver. Spesielt argumenteres det med at dette har betydning i mindre politidistrikt. Vår påstand er at sivils kompetanse også har bredde og er "flerbruks". Mange sivilt ansatte har vært lenge i etaten og har bakgrunn fra flere fagfelt i politiet. I tillegg har mange høy relevant formalkompetanse. Ansatte i politiet er lojale mot kolleger og arbeidsoppgaver, det gjelder også sivile. Erfaringene viser at sivilt ansatte gjerne yter en ekstra innsats ved behov, med bred kompetanse og stor fleksibilitet.

Sivilt ansatte har ofte lite eller manglende karrieremuligheter i politiet. Mange er ansatt på mindre tjenestesteder og har ingen tradisjonell karrierestige i form av lederstigen. Det er derfor viktig at det også for sivilt ansatte legges opp til alternative karriereveier som generalist og spesialist. Objektive kriterier for dette må på plass og implementeres i lokale lønnspolitiske handlingsplaner. Vi trenger i tillegg et større fokus på organisatoriske endringer som gir sivilt ansatte karrieremulighet i form av lederstigen. Tradisjonelt har polititjenestemenn vært ledere også for sivile. Sivile seksjoner/avsnitt ledes i dag i større grad av sivilt ansatte, men det er fortsatt en vei å gå på dette området. I tillegg må politidistriktene tenke nytt. Vi har i dag polititjenestepersonell som er fagledere eller koordinatorene på tvers av tjenestesteder i en driftsenhet. Tilsvarende bør også etableres for sivilt ansatte. Dette vil gi en ytterligere spesialisering for den enkelte, en mer spennende og utfordrende arbeidsdag og en bedre ressursutnyttelse for arbeidsgiver. Karrieremuligheter er også viktig for kontinuiteten i arbeidet. Dersom det ikke finnes

karrieremuligheter, vil det være mer fristende å søke nye utfordringer andre steder i etaten eller utenfor etaten.

4.4 Holdninger og kultur

Når spørsmålet vedrørende nye arbeidsoppgaver sivilt ansatte kan utføre kommer opp, er ofte argumentasjonen som blir brukt imot dette at polititjenestepersonell trenger disse stillingene som "retrettstillinger". Sivilutvalget er av den oppfatning at det ikke trenger være spørsmål om et enten/eller. Dersom en oppgave i utgangspunktet ivaretas av sivilt ansatte, utelukker ikke det at polititjenestepersonell også kan inneha samme funksjon. Ved å unngå utlysning, men foreta beordring, kan polititjenestemenn beholde samme stillingskode. Det viktigste må være å utnytte kompetansen best mulig. Vi må i mindre grad sette skille mellom profesjonene, men heller sette fokus på samhandling og hvordan utnytte ressursene best mulig. Det vil også i stor grad dreie seg om å være kreativ og nyskapende og finne nye muligheter for hvem og med hvilken kompetanse arbeidsoppgavene skal løses med.

Det er viktig at ledergruppen i politietaten har en positiv holdning til sivile og formidler denne videre i organisasjonen. Holdninger smitter. I de politidistriktene vi besøkte, både i England og i Norge, traff vi ledere som så verdien av sivil kompetanse og valgte å utnytte denne best mulig. De hadde en positiv innstilling og formidlet denne ut i organisasjonen. Dette er viktig for arbeidsmiljøet.

4.5 Spennende fremtid

Oppsummert ser Sivilutvalget mange fordeler ved å la sivilt ansatte bevege seg inn på nye arbeidsfelt, enten dette er for å overta oppgaver som i dag utføres av politiutdannede, eller for å komplementere med ny kompetanse i politidistriktene. Samfunnsutviklingen og den teknologiske utviklingen krever bredere og mer sammensatt kompetanse i politiet. . For fremtiden betyr dette at politiet vil måtte rekruttere inn sivil kompetanse som dataingeniører, økonomer og kjemikere Og det behovet er nå! For PF vil det være viktig å møte denne utfordringen med positive og kreative innspill og bruke muligheten til å påvirke framtidens kompetansebehov og arbeidsfordeling. Alternativet er outsourcing, noe som etter Sivilutvalgets syn vil svekke politiet. Det beste for politiet og samfunnet er at politiet beholder de arbeidsoppgavene etaten i dag har ansvar for, og som er drøftet i Politirølemeldingen.

5 VEDLEGG

5.1 Reiseprogram

5.1.1 Program for studiereise i England

Proposed Itinerary for Mr Iver Iversen og Mrs Gry Mossikhuset

Monday 2nd June 2008

1000 hours	Staffordshire Police Federation Office
	Hearn Court, Stafford
	With Inspector Mark Judson and
	Sergeant Richard Hopkins
1230 hours	Lunch at Police Federation Offices
1400 hours	Stafford Police Station with Ch. Supt Baker
	and Staff
1700	Return to hotel – transport provided
1830	Dinner with Mark Judson at the
	Moathouse hotel
Tuesday 3 rd June 2008	
0930	Staffordshire Police Unison Office
	Hearn Court, Stafford with Michael Shepard
	And Dawn Chritchley and Unison Representatives
1300	Lunch at Staffordshire Police Headquarters with
	Mr Graham Liddiard, Director and departmental
Heads	
1600	Return to hotel – transport provided

5.1.2 Program for studiereise i Norge

Onsdag 20. august:

Romerrike politidistrikt, Gardermoen politistasjon.

Møte med tillitsvalgte, ledelse og ansatte. Omvisning i grensekontrollen.

Torsdag 21. august:

Oslo politidistrikt, Sentrum politistasjon og sentralarresten Møte med tillitsvalgte, ledelse og ansatte. Omvisning på politistasjonen og i sentralarresten.

Fredag 22. august:

Haugaland og Sunnhordland politidistrikt, Haugesund politistasjon Møte med tillitsvalgte, ledelse og ansatte. Omvisning på politistasjonen.

5.2 Lønnstabeller fra England – for politipersonell

Pay Scales for Police Officers: 01 December 2007

Constable		Annual Salary
On Appt	1	21,534
31 weeks	2	24,039
2 years	3	25,434
3 years	4	26,988
4 years	5	27,837
5 years	6	28,731
6 years	7	29,550
7 years	8	30,282
8 years	9	31,251
9 years	10	33,141
10 years	11	33,810
Sergeant		Annual Salary
On Appt	21	33,810
1 year	22	34,968
2 years	23	36,141
3 years	24	36,915
4 years	25	37,998
Inspector		Annual Salary
On Appt	31	43,320
1 year	32	44,544
2 years	33	45,765
3 years	34	46,989

Chief Inspector		Annual Salary
On Appt	40	47,949
1 Year	41	48,915
2 years	42	49,923
Protected	43	50,742
Superintendent		Annual Salary
On Appt	50	57,681
1 year	51	60,060
2 years	52	62,439
3 years	53	64,824
4 years	54	67,203
Chief Superintendent		Annual Salary
On Appt	60	68,880
1 year	61	70,839
2 years	62	72,807

5.3 Kurs for sivilt ansatte innen mottak av anmeldelser ved en politivakt
– Oslo pd



**"Kurs for sivilt tilsatte innen mottak
av anmeldelser ved en politivakt"**

Sentrum politistasjon, februar 2008.
Kursprogram modul 1 og modul 2

Kursansvarlig:
Liv Ova Graham
Førstekonsulent
Sentrum politistasjon

Kursprogram for modul 1 – varighet 6 dager

Kl:	Mandag 25.02.08	Tirsdag 26.02.08	Onsdag 27.02.08	Torsdag 28.02.08	Fredag 29.02.08		
0830-0910	Kursåpning – Målsetning – krav og forventning Fk Liv Ova Graham	Trafikksaker Anmeldelsen	Anmeldelser Gjennomgang av typer anmeldelser Hvem mottar/ hvem anmelder	Mottak av forklaringen Avhørsteknikk	Avhørsteknikk fortsetter.		
0920-1005	Etikk opp mot politiloven	Straffeprosess	Pfb Morten Thun og pfb Tina Mjelde		Gruppeoppgaver i forbindelse med forklaringen Gjennomgang av oppgavene		
1015-1100						Formalia	Mottak av anmeldelser Formalia – Gjennomgang av formalia før forklaringen Straffeprosess – fritaksregler
1110-1155						Vinningssaker • Tyveri • Simpelt/grovt • Bedrageri • Underslag Grensedragnings mot sivile saker	Pfb Morten Thun og pfb Tina Mjelde
1155-1235	Lunsj	Lunsj	Lunsj	Lunsj	Lunsj		
1240-1320	Etterforskning Trekkregler/ Samspill med mer	Voldssaker Subsumsjonen Skadebegrepet Partsrolle Samtykker Padv Kåre Solvoll	Mottak av anmeldelser – formalia forts. Pfb Morten Thun og pfb Tina Mjelde	Avhørsteknikk fortsetter.	Fotofremvisning/ Fotokonfrontasjon		
1325-1415	Vaktleders rolle/ rollefordeling Rutiner/gjøremål /samspill	Konfliktrådet Sett fra påtale	Gjennomgang av formalia etter forklaringen Påtalebegjæring Samtykke- erklæringer Erstatning Konfliktråd				
1420-1500		Gjennomgang/ eksempler	Pfb Morten Thun og pfb Tina Mjelde	Pfb Morten Thun og pfb Tina Mjelde	K Jørgen Steinli		
	Pfb Ole Emil Aftret og pfb Gunnar Walle	Padv Røstædli					

Kursprogram for modul 1 – varighet 6 dager

Kl:	Mandag 03.03.08
0830-0910	PO – kurs
0920-1005	
1015-1100	
1110-1155	
1155-1235	Lunsj Pfb Knut Meling
1240-1320	Livreddende førstehjelp Pfb Tania Garthus
1325-1415	Livreddende førstehjelp Pfb Tania Garthus
1420-1500	Avslutning/ evaluering Fk Liv Ova Graham

Emner

Modul 1:

Kursåpning v/ kursansvarlig

Målsetting, krav og forventninger.

1 time

Etikk opp mot politiloven

Hva er etikk?

3 timer

Etterforskning:

Trekkregler, samspill m.m.

1,5 timer

Vaktleder:

Rutiner, gjøremål, samspill m.m.

1,5 timer

Mottak av anmeldelser:

Innledning – oversikt over type anmeldelser - innføring i det formelle

7 timer

Strafferett:

Oversikt over aktuelle straffebud /straffeprosess/påtaleinstruks.

7 timer

Avhør:

Mottak av anmeldelse/avhørsteknikk

12 timer

Fotofremvisning/fotokonfrontasjon

PO kurs:

2 timer

Førstehjelp:

2 timer

Evaluerings:

1 time

Kursprogram for modul 2 – varighet 5 dager

Modul 2:

Temadager:

1. Avhørsmetodikk – 1 dags kurs bygget opp for sivilt tilsatte. Ved pb Hilde Engelsås og pb Janne Eckhoff.

Dato: tirsdag 08.04.08.

2. Innføring i IKT – systemer – se sammenheng – hente informasjon i forhold til straksetterforskning

Hva kan gjøres: PO – føringer, Indisia, mulighet for henting av elektroniske spor i forhold til telefoni, data, bank o.s.v.

Dato: tirsdag 29.04.08.

3. Anmeldelsen sett opp mot etterforskningen - gjennomgang av straffesakskjeden fra mottak av anmeldelse til eventuell domfellelse. Betydningen av god protokollering. Ved pob Kari Rykhus.

Dato: tirsdag 20.05.08.

4. Politirollen opp mot etikk og moral. Ved ekstern foredragsholder.

Dato: tirsdag 10.06.08.

5. Refleksjoner, erfaringsutveksling i forhold til nye arbeidsoppgaver. Arbeidsoppgaver i fremtiden. Ved fk Liv Ova Graham, pob Kari Rykhus og vaktledere.

Dato: tirsdag 24.06.08.

Merknad:

Med forbehold om endringer av tidspunkter på temadagene.

5.4 Svar fra ledere om bruk av sivil kompetanse i framtiden

Som en del av forberedelsene til vårt besøk i tre politidistrikt formulerte vi et spørsmål vi ønsket å utfordre ledere i andre politidistrikt til å svare på via e-post. Lokallagsledere i fire politidistrikt distribuerte spørsmålene til enkelte ledere.

Spørsmålet var formet som følgende:

Hva slags sivil kompetanse kan komplettere politikompetansen i fremtiden, for å løse politiets oppgaver best mulig?

Her er svarene vi fikk i retur på e-post:

Leder for Etterforskningsseksjon

- Arrestforvarertjenesten / Transporttjeneste
- ATK (Kunne hatt begrenset politimyndighet)
- Krim (mottak av forenklede anmeldelser, redigering osv)
- Økoteamet (revisor)

Lensmann

- Innenfor etterforskning - redigering av sakskomplekser i BL, kopiering av straffesaker, mottaksregistrering av forenklede anmeldelser, skrive lyd og videoavhør i rapportform
- Innenfor styringsverktøy, føre TTA, og periodeoppgjør for alle driftsenheter (gjøres kanskje allerede ved store driftsenheter, men ikke ved små)

Samlet svar fra ett distrikt

- Politivakttjeneste. Der en utdanner sivilt ansatte til publikumsmottak, mottak av enkle anmeldelser. Gode erfaringer med dette ved Sentrum politistasjon i Oslo.
- Oppfølging av budsjett. Lokalt ved driftsenhetene. TTA, oppgjør.
- Tjeneste og personalkontor, TTA, gode erfaringer ved større enhet i distriktet
- Operatører i operasjonssentral. De kan utføre mye. Når det pågår politioperasjoner kan OPL overta styringen. Føring i register, hente ut opplysninger og publikumsbehandling.
- Arrestforvarere
- Transporter av "lette" fanger, begrenset politimyndighet
- Fremstillinger av "lette" fanger
- Administrasjon av fremstillinger og transporter
- Uttak og klargjøring av fotomapper i straffesaker. Sikre materiell fra video til foto, sikring av ransvideoer med mer.
- Kontroll med beslag, beslagsrom
- Registrering av straffesaker
- Registrering av gods i straffesaker

- Søking på gods i straffesaker
- Administrasjon av reiser
- Kontroll av regninger opp mot bestilling eller straffesak

Driftenhets leder

Jeg tar utgangspunkt i egen driftsenhet og prøver å svare med det som basis.

I vår region har vi 9 kontormedarbeidere på 7,1 stilling.

En er kontorsjef med personal og økonomiansvar for denne delen av driften. I vår region har dette vært vellykket i og med at driftsleder kan overlate den daglige driften av de fleste sivile gjøremål til kontorsjefen. Det er viktig at vi har denne type stillinger på sivil sektor slik at den med ledelses ambisjoner har muligheter.

Kompetanse: Videregående skole, fordel med handelsskole og det er svært ønskelig med utdanning i ledelse.

Gjeldsordning: I vår region er dette en sivil ansatt som har tatt tvangsfullbyrdelse på PHS. Fordelen er at vi frigjør politiutdannede til politigjøremål og sivile overtar denne delen. Det har vært vellykket og kvaliteten på arbeidet er svært god. Arbeidet er et spesialfelt og krever spisskompetanse og kan avlønnes deretter.

Kompetanse: Økonomisk utdanning og gjerne juridisk.

Tvangsfullbyrdelse: Dette er også er felt hvor vi kun har sivile saksbehandlere på. Fordelen er at vi får fullverdige saksbehandlere som har et begrenset fagfelt og kan gi god saksbehandling.

Kompetanse: Grundig kontorutdanning, tvangsfullbyrdelse PHS eller tilsvarende opplæring.

Våpenbehandling: I vår region har vi all saksbehandling for hele politidistriktet i våpensaker med avslag. Denne type saker krever grundig saksbehandling og erfarne saksbehandlere. Det er sivil ansatte som utfører jobben.

Kompetanse: Grundig kontorutdanning, lang erfaring. Ønskelig med juridisk kompetanse. I dag er det våre "ordinære" jurister som setter navnet på dokumentet til slutt. Det kunne vært gjort av en sivil kontoansatt med juridisk utdanning.

Utlendingssaker: Dette er et krevende saksfelt, både angående kompetanse og volum. I vår region er dette sivil ansatte som saksbehandler.

Kompetanse: Grundig kontorutdannelse, erfaring eller lokal opplæring. Dette er også et felt som krever mye av saksbehandler og juridisk bakgrunn hadde vært ønskelig.

Arrestforvarere: Vi har fire sivile arrestforvarere i arresten. Dette fungerer utmerket og løser oppgaver som vi ellers måtte ha brukt politiutdannede til. De blir også brukt på transporter av arrestanter og ved fremstilling. De vil nå bli opplært til foto og fingeravtryksregistrering.

I politisaker har vi med hell brukt kontorpersonal i etterforskingssaker med avskrivning av telefonavlytting til papir.

Organiseringen betyr også en del, da en driftsleder kan bruke ressursene der hvor det er ledig kapasitet. I vår region har dette vært vellykket. Kontor med få arbeidsoppgaver og motsatt har delt på oppgaven uten at personell har flyttet på seg, men saken har byttet kontorsted. Dette bruker vi kontorsjefen til.

I vår region har vi frigjort alle politiutdannede fra sivile gjøremål til politiformål. Grunnen har vært todelt, vi trengte politiresursene til politigjøremål. Kvaliteten og saksbehandlingstiden på de sivile oppgavene blir merkbart bedre etter denne omorganiseringen.

Erfaringen er kun positiv. Det har også slått ut positivt på avlønningen til de sivile. Når det gjelder bruk av sivile i etaten så har vi holdninger som sier at det må være politifolk som skal utføre arbeidet. I noen tilfeller er dette riktig, men min erfaring er at bare vi TØR å sleppe de til, viser det seg at oppgaven blir løst på en svært god måte.

Jeg kjenner til at det har vært forsøkt med sivile på operasjonssentralen, men at det har vært mindre godt mottatt av tjenestemennene. Grunnen er nok uvitenhet og noen er redd for arbeidsoppgavene sine.

Dataansatte er typisk en funksjon hvor en bør ansatte sivile. De har riktig grunnopplæring og kan data på en mer utviklet måte enn selvlærte politifolks som også skal gjøre flere andre ting.

Generelt:

Slik jeg kjenner mitt politidistrikt har vi en del å gå når det gjelder sivilt ansatte. Vi kan helt klart frigjør en del politiutdannede som sitter med sivile gjøremål og erstatte dem med sivilt ansatte.