



6.1 Samfunnsansvar

Politiets Fellesforbunds samfunnsrolle

Politiets Fellesforbund er en ansvarlig fagforening, som er opptatt av sine medlemmers lønns- og arbeidsvilkår på den ene siden, men også politirollen og dens utvikling på den andre. Politiets Fellesforbund har igjennom våre landsmøter fattet vedtak som har påvirkning på flere områder i samfunnet. Det er en nær sammenheng mellom gode lønns- og arbeidsvilkår, og et profesjonelt og kompetent lokalt forankret politi, som løser sine oppgaver til beste for samfunnet.

Politiets Fellesforbund er en sentral premissleverandør for regjeringen og de ulike politiske partienes justispolitikk. Politiets Fellesforbund bidrar til å sette dagsorden og engasjerer oss i viktige saker av samfunnsmessig betydning.

Politiets Fellesforbunds kriminalpolitiske standpunkt konkretiseres i vårt kriminalpolitiske handlingsprogram (2017-2019) og framtidige programpakker.

Politiets Fellesforbunds målbildet for fremtidens politi

Politiets samfunnsoppdrag står som en sentral og viktig bærebjelke i vår demokratiske velferdsstat. Gjennom et lokalt forankret nærpoliti med flerfoldig kompetanse, legges grunnlaget for at samfunnet får de polititjenester de har krav på- Et politi av høy kvalitet, som er i forkant, som etterforsker, oppklarer og irettefører kriminalitet, og leverer trygghet til samfunnet. Politirølemeldingens ti grunnprinsipper utgjør fortsatt en solid plattform for politiets samfunnsoppdrag, selv om politiet endres.

Politiet skal kjennetegnes gjennom at befolkningen i Norge har høy tillit til politiet. For å sikre dette skal innbyggerne oppleve av politiet er til for dem.

➤ **Publikum skal oppleve at politiet er lokalt forankret gjennom å være desentralisert og integrert i lokalsamfunn**

Politiet er en samfunnsinstitusjon som i samarbeid med andre skal sikre demokratiet, forebygge kriminalitet, og styrke befolkningens trygghet. Kvaliteten på politiproduktet, politiets omdømme og tillit skapes i det direkte møtet mellom politi og innbyggere, innbefattet alle grupper i samfunnet.

Det er de ansatte som hver dag møter befolkningen med sin kompetanse og adferd i ulike situasjoner som bidrar til å løse samfunnsoppdraget. Skal samfunnsoppdraget løses på en tilfredsstillende måte må politiet være lokalt forankret og ha en god hverdagsberedskap. Dette krever tilstedeværelse og tilgjengelighet der hvor befolkningen bor, og oppholder seg.

Det er ikke tilstrekkelig at politiet bare kommer eller tar kontakt, etter at noe har skjedd. Politiet må ha tid og tillit til, dialogbasert samhandling med befolkningen.

➤ **Publikum skal oppleve en god hverdagsberedskap som er tuftet på forebygging, etterforskning og operative tjenester**

God hverdagsberedskap handler i første rekke om politiets evne til å forebygge og skape trygghet i hverdagen. Dette krevet at politiet, i samarbeid med andre, har en økt og helhetlig satsing på, og tilnærming til kriminalitetsforebygging. Økt satsing på forebygging vil kunne gi mer tillit og er av stor samfunnsmessig verdi.

Et lokalt forankret nærpoliti har ressurser, kompetanse og slagkraft som trengs for å utøve samfunnsoppdraget. Hele politiet er en beredskapsorganisasjon. Det ordinære politiet utgjør den viktigste og fundamentale delen av politiets beredskap. Det er ofte den ordinære patruljen som kommer først til en hendelse og det er derfor viktig med et tilstrekkelig kompetansegrunnlag og øvingsmuligheter for å håndtere dette. Når kriser oppstår og rammer, har samfunnet behov for spydspissene, de nasjonale bistandsressursene og spesialistene.

Befolkningen skal oppleve et politi som har kapasitet og kompetanse til å etterforske både hverdagskriminalitet og kompliserte og tunge sakskomplekser på høyt faglig nivå. Hevet kvalitet og effektivitet i straffesaksarbeidet vil øke publikums rettsikkerhet.

En verden som kommer stadig nærmere endrer kriminalitetsbildet. Overgrep mot barn på nett, menneskehandel, narkotikakriminalitet og global terrorisme får stadig nye former. Politiansatte med både grunnleggende- og spesialistkompetanse på ulike fagfelt, må til for at politiet skal være slagkraftig. Politiet er derfor avhengig av trygge, kompetente og engasjerte medarbeidere.

➤ **Publikum skal oppleve et tilgjengelig og tilstedeværende politi**

Politiet skal ha kapasitet, kompetanse og ressurser til å være tilstede der befolkningen er, i lokalsamfunn og i det digitale rom. Dette krever at politiet utvikler seg i takt med samfunnsutviklingen.

Befolkningen skal oppleve et kompetent politi som kommuniserer godt og utfører oppgavene med god kvalitet, enten dette gjelder kriminalitets- eller sivile og forvaltningsmessige gjøremål.

Tilstrekkelig bemanning er nødvendig for å skape tillit. Politiets bemanning må stå i forhold til forventninger og krav om et lokalt forankret nærpoliti, som sikrer lik polititjeneste i hele landet. Det betyr også at politihøgskolestudenter skal ha tillit til at de sikres arbeidsplasser etter endt utdanning. Det er mange nyutdannede som ikke har fått jobb i politiet. At de nyutdannede ikke får jobb, gjør det også vanskelig å gi samfunnet det politiet som er lovet gjennom reformen.

➤ **Publikum skal oppleve at politiet utvikler seg i takt med samfunnsutviklingen**

Endringer i befolkningsmengde- og sammensetning, teknologiutvikling, kriminalitets- og trusselutvikling, kriminalpolitisk utvikling, klima- og miljøutvikling påvirker vårt samfunn. Det gjør at befolkningen endrer sin atferd. Politiet må være i stand til å følge utviklingen.

Utvikling og bruk av nye metoder er avgjørende for at politiet skal evne å henge med i samfunnsutviklingen. Dette betyr at ansatte i politiet skal oppleve et høyt fokus på metodeutvikling og kvalitet. Ansatte skal oppleve at politiet er en lærende organisasjon som er god til å skape, tilegne seg og overføre kunnskap.

➤ ***De ansatte skal oppleve en åpen og ærlig kultur hvor det er reell medbestemmelse og et godt yringsklima***

Ansatte skal oppleve en arbeidsplass hvor de behandles som etatens viktigste ressurs. Det betyr at ledelse i endringsprosesser, så vel som i det daglige, gjenspeiler en tillitsbasert ledelse, hvor ledere har kompetanse og personlige egenskaper til å motivere og ivareta medarbeidere. Ivaretagelsen skal blant annet innebære vern i forhold til skader i tjeneste og skjerming av ansattes identitet. Ansatte skal oppleve en ledelseskultur som setter læring og videreutvikling i fokus. Det betyr også at ansatte skal kunne ytre seg, uten frykt for represalier, i kulturer med rom for åpenhet og ærlighet.

Ansatte og tillitsvalgte skal involveres og ha en reell medbestemmelse. Medbestemmelse er av stor verdi for det norske samfunn, som gjennom den norske modellen har sikret vår velstand, gjennom tillit og samhold. Svekkelse av medbestemmelsen, truer grunnleggende samfunnsverdier. I endringsprosesser er det avgjørende å sikre tilstrekkelig tid til reell medbestemmelse.

➤ ***Publikum og de ansatte skal oppleve mangfold og likestilling***

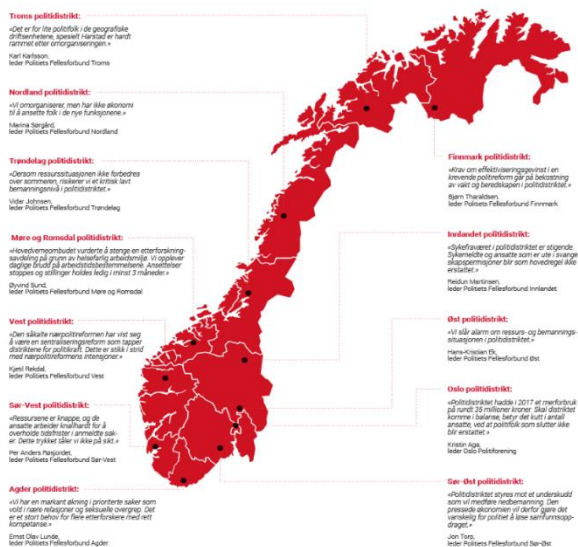
Et større mangfold er nødvendig for at politiet skal være en attraktiv arbeidsplass, som evner å tiltrekke seg, benytte seg av, utvikle og beholde viktig kompetanse i fremtiden. Mangfoldet i samfunnet skal gjenspeiles i politiet, som et viktig bidrag til å levere på politiets samfunnsoppdrag.

Fremtidens politi skal kjennetegnes av å være en mangfoldig etat, med ulikhet i kjønn, alderssammensetning, etnisk bakgrunn, religion, seksuell orientering (kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk), ulik funksjonsevne, utdannings bakgrunn og med god kjønnsbalanse i lederstillinger.

Virkelighetsbeskrivelser i reform

Befolkningen, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte i politi- og lensmannsetaten har gjennom de senere årene opplevd en politietat i endring. Reformens politiske målsetning er *et politi som er operativt, synlig, tilgjengelig og som har kapasitet og kompetanse til å forebygge, etterforske og påtale kriminelle handlinger og sikre innbyggernes trygghet* (Prop. 61 LS (2014-2015) Endringer i politiloven mv. (trygghet i hverdagen – Nærpolitireformen)

Politiets Fellesforbund støttet det politiske utgangspunktet for endringsarbeidet, men er bekymret for utviklingen i reformprosessene. Erfaringer så langt viser at det er svært krevende tider.



Virkelighetsbeskrivelsene fra landets politidistrikt gir et alvorlig realitetsbilde. Lav bemanning, store restanser på alvorlig kriminalitet, høyt arbeidspress og et politi som mister den nære kontakten med lokalsamfunnet. Politiets Fellesforbund mener at dette svekker rettsikkerheten og tryggheten til befolkningen.

PF mener at dagens budsjett vil redusere bemanningen og svekke gjennomføringsevnen til reformen. Politi- og lensmannsetaten har gjennom de senere årene fått større økonomiske bevilgninger, mens det i realiteten har blitt et svekket handlingsrom i politidistriktene. Det økonomiske bildet er blant annet preget av store etterslep og landets politimestre har en vanskelig jobb foran seg. I ytterste konsekvens er det de ansatte som må ta belastningen. Dette kan ikke Politiets Fellesforbund akseptere.

Politiets Fellesforbund opplever også en negativ utvikling når det gjelder medbestemmelse og er sterkt kritiske til at spilleregler gjennom lov- og avtaleverk ikke følges i tilstrekkelig grad.

Økt kvalitet og kompetanse i etterforskningen

Etterforskningsløftet er en sentral hovedaktivitet, som er en del av kvalitetsløftet i reformen. Blant annet innebærer løftet etablering av enhetlig og styrt videreutvikling av etterforskningsfaget, årlig obligatorisk opplæring og øvelser, styrking av etterforskningsledelsen i distriktene, tydeligere roller og ansvar. Prosjektet skal bidra til å gi økt kvalitet og effektivitet i etterforskningen.

Politiets Fellesforbund har vært positive til de iverksatte tiltakene, og samtidig uttrykt bekymring for manglende karriereutvikling og utilfredsstillende lønnsnivå for landets dyktige etterforskere. Riksadvokaten, politiets egen ledelse og de ansatte har lenge varslet at det er en stor mangel på etterforskningskapasitet, et svært høyt arbeidspress og en uholdbar restansesituasjon, selv på de prioriterte områdene.

Mangel på etterforskningskapasitet svekker rettssikkerheten og tryggheten til befolkningen, og vil på sikt gå på tilliten løs for norsk politi. De ansatte strekker seg langt for å gjøre en god jobb. Etterforskningsfaget må styrkes for å ivareta rettssikkerheten til innbyggerne ved å rekruttere, beholde og etterutdanne nok etterforskere som gis en anstendig lønn.

Politi og påtale

Politiets Fellesforbund har over år arbeidet for at det skal gjennomføres en politistudie som utreder det tosporede system. Tiden er også inne for å få en full objektiv gjennomgang av de elementer som eventuelt taler for- og imot dagens ordning med integrert påtale i politiet. Den senere tiden har flere fagforeninger engasjert seg i dette spørsmålet.

Den nye straffeprosessloven er til behandling i departementet, før den skal fremmes videre for komitébehandling og behandling i Stortinget. Politiets Fellesforbund var i vårt høringssvar tydelige på hvordan ansvarsfordelingen for, og styringen av etterforskningen bør være. Totalansvaret for etterforskning ivaretas av både påtalemyndighet og politiutdannede, og balansen mellom ulike profesjoner utgjør styrken ved integrert påtale. Sentralt i samarbeidet står fokuset på å sikre etterforskningens objektivitet. Politiets Fellesforbund mener at det politifaglige ansvaret må tydeliggjøres og forventer at dette forsterkes i videre arbeid med lovforslag.

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Politiets Fellesforbund skal arbeide for at fremtidens politi er rustet til å møte framtidens utfordringer med sin kompetanse og slagkraft.
2. Politiets Fellesforbund skal arbeide for at det gjennomføres en politistudie som utreder det tosporede system. Politiets Fellesforbund forutsetter at utredningen skal gjennomføres av en partssammensatt gruppe som kan ivareta mangfoldet i politi- og påtalemyndighet, med et objektivt og fremtidsrettet perspektiv.
 - Politiets Fellesforbund skal arbeide for at det gjennomføres en utredning av den integrerte påtaleordningen i politiet.
3. Politiets Fellesforbund skal arbeide for, og bidra til at nyutdannede fra Politihøgskolen kommer i jobb etter endt utdanning.
4. Disse vedtakene erstatter tidligere vedtak i sak 5 *Endring og omstilling* fra 2014 og 2015, vedtak i sak 8.2 *Organisering av politi og lensmannsetaten* nr. 3 fra 2000, vedtak i sak 5.1 *Politi og samfunn* nr. 5 fra 2004 og vedtak i sak 7.1 *Fremtidig politirole* nr. 7 fra 2005. Vedtak i sak 5 *Endring og omstilling* fra 2016. Samt vedtak i sak 6.1, *Samfunnsansvar* fra 2017.