



# POLITIET

POLITIDIREKTORATET

Politimestre og særorgansjefer

*Deres referanse*

*Vår referanse*  
201704361-3

*Dato*  
7.11.2017

## **KUNNGJØRING AV LEDIGE LEDERSTILLINGER I POLITI- OG LENSMANNSETATEN; KVALIFIKASJONSKRAV OG KODEBRUK**

Det vises til tidligere korrespondanse i saken, senest vårt brev av 12. oktober 2017, hvor politidistriktene ble bedt om å avvente gjennomføring av lederrekrutteringer hvor kvalifikasjonskrav og/eller bruk av stillingskode var omtvistet. Bakgrunnen for dette var Politijuristenes henvendelser til Statens Pensjonskasse (SPK) og Sivilombudsmannen (SOM), hvor det rettes innsigelser mot etatens anvendelse av kvalifikasjonsprinsippet og stillingskodebruk ved kunngjøring og ansettelse. For å håndtere problemstillingene på forsvarlig måte har det for Politidirektoratet vært nødvendig å innhente informasjon og få oversikt over praksis i hele etaten.

Hensikten med dette brevet er å gi etaten et grunnlag og klarsignal for å gjenoppta de rekrutteringsprosesser som eventuelt er satt på vent.

SOM har nå avvist klagen fra Politijuristene. Det nøyaktige grunnlaget for avvisningen kjenner vi ikke, men det bemerkes at SOM ikke har tatt stilling til Politijuristenes anførsler om brudd på kvalifikasjonsprinsippet og aldersgrenseloven. Det foreligger følgelig ikke en ekstern vurdering av praksisen som utøves i etaten.

Henvendelsen fra SPK vil bli besvart fra Politidirektoratet så snart vi har gjennomgått dokumentasjonen oversendt fra driftsenhetene.

Det tilligger den enkelte driftsenhet å gjennomføre rekrutteringsprosesser. Nærmeste leder har ansvaret for gjennomføring av den enkelte prosess, mens lokal HR har det faglige ansvaret for rekruttering i politiet. Ledere og HR bør samarbeide tett i rekrutteringsprosessene for å sikre at den best kvalifiserte søkeren settes. Politidirektoratet forutsetter at alle som jobber med rekruttering – enten som leder eller i en annen rolle – er godt kjent med etatens rekrutteringsveileder og øvrig relevant regelverk.

### **Politidirektoratet**

Post: Postboks 8051 Dep., 0031 Oslo  
Besøk: Fridtjof Nansensvei 14-16, 0369 Oslo  
Tlf: 23 36 41 00  
E-post: [politidirektoratet@politiet.no](mailto:politidirektoratet@politiet.no)

Org. nr.: 982 531 950 mva  
Bankgiro: 7694.05.02388

Det vises særlig til at det før rekrutteringsprosessen igangsettes skal utformes en jobbanalyse, hvor hensikten er å identifisere og definere stillingens mål, oppgaver og rammer, samt hvilken formell kompetanse og hvilke egenskaper som kreves for å fylle stillingen. I jobbanalysen må det skilles mellom nødvendige og ønskelige krav og kvalifikasjoner, og analysen er grunnlaget for kunngjøringsteksten.

Kunngjøringsteksten skal legge til rette for en rekruttering som gir mangfold i arbeidsstyrken, og kvalifikasjonskravene skal ikke utformes på en slik måte at bestemte grupper ekskluderes fra å søke. Ved vurdering av formalkrav, herunder utdanningskrav, skal avgrensninger være saklig begrunnet i de oppgaver og det ansvar som tilligger stillingen. Drøfting i forbindelse med utforming av kunngjøringstekster gjennomføres i henhold til Hovedavtalen og etatens personalreglement. Dersom partene er uenige i kunngjøringsteksten, herunder kvalifikasjonskravene, er det arbeidsgiver som treffer den endelige beslutningen innenfor rammen av gjeldende regler og føringer. Det vises da særlig til kvalifikasjonsprinsippet, og at dette ikke skal innsnevres ut fra usaklige hensyn.

Politidirektoratet er av den oppfatning at lederstillinger ikke omfattes av bestemmelsen i aldersgrenseloven § 2b. Der lederstillingen i vesentlig grad består av å delta i det operative politiarbeidet, kan stillingen likevel oppfylle vilkåret i loven. Hvorvidt en lederstilling skal kunngjøres i en stillingskode med særaldersgrense skal vurderes av arbeidsgiver, og jobbanalysen vil være et godt vurderingsgrunnlag. Det bemerkes at arbeidsgiver har ansvaret for en korrekt vurdering av aldersgrenseloven og bruken av stillingskoder. Som vi tidligere har presisert, er problemer med å rekruttere ikke et saklig argument for å plassere en stilling i kode med særaldersgrense. Det samme gjelder argumentet om at det ikke finnes annen relevant politikode for stillingen.

Samtidig som arbeidsgiver har ansvaret for til enhver tid å utøve riktig forvaltning av regelverket, er det SPK som ene og alene fatter vedtak vedrørende pensjon, herunder om vilkårene for særaldersgrense er oppfylt. Dette innebærer at SPK kan overprøve etatens fortolkning og praktisering av aldersgrenseloven.

Politidirektoratet mener ovennevnte og tidligere uttalelser om særaldersgrense og kvalifikasjonsprinsippet bør være et tilstrekkelig grunnlag for en forsvarlig forvaltning av gjeldende regelverk i etatens driftsenheter. Dersom driftsenheter i fremtiden blir innklaget til SOM for brudd på kvalifikasjonsprinsippet eller aldersgrenseloven, er den enkelte driftsenhet part i saken. Vi ber imidlertid om at Politidirektoratet blir underrettet om eventuelle klager så snart de skulle foreligge.

Politidirektoratet gir med dette klarsignal for å gjenoppta de rekrutteringsprosesser som eventuelt er satt på vent.

Med hilsen

Frode Aarum  
*Seksjonsjef*

Dokumentet er elektronisk godkjent uten signatur.