



for ledere på alle nivå og fagområder

*Ansvarlig
Åpen
Fremtidsrettet*

HANDLINGSPROGRAM

2019 - 2021

Vedtatt på representantskapsmøte 6. mars 2019

Innholdsfortegnelse

Organisasjon	3
Mål.....	3
Tiltak i perioden.....	3
Fokusområder	4
Lønns- og arbeidsvilkår for medlemmene	4
Endring og omstilling	4
Oppgaver i Politiet	5
Ressurssituasjonen i politi- og lensmannsetaten.....	5
Etatsstyring	5
Ledelse og lederutvikling	6
Kapasitet og kompetanse	6
Mangfold.....	7
Samarbeid og ledernetverk	7

Organisasjon

Norges Politilederlag (NPL) er en fagorganisasjon i Parat for ledere på alle nivå og fagområder i politi- og lensmannsetaten. Partsrettighetene etter Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen deles med medlemsgruppen Parat politiet under hovedsammenslutningen YS Stat.

NPL's formål er å arbeide for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, bidra til trygghet i lederrollen og personlig og faglig kompetanseutvikling. Videre skal vi arbeide for utvikling av faget ledelse, økt mangfold i ledergruppene og et reelt handlingsrom for ledelse.

Politi- og lensmannsetaten er i kontinuerlig endring. NPL skal være aktivt med i utviklingen, og være pådriver for åpenhet, involvering og medbestemmelse, både lokalt og sentralt. Samtidig skal vi gi trygghet for at våre medlemmer blir godt ivaretatt i omstillingsprosesser.

NPL's beslutningsorganer er landsmøte og landsstyret. Den daglige driften ivaretas av forbundslederen med støtte fra Parats administrasjon. Handlingsprogrammet avklarer politiske ståsteder og gir føringer for landsstyrets arbeid i perioden.

Mål

Slagord: «Du ivaretar trygghet lov og orden, vi ivaretar deg.»

NPL skal:

- være det naturlige valget for ledere i politi- og lensmannsetaten
- arbeide for at ledere i politi- og lensmannsetaten gis best mulige lønns- og arbeidsvilkår
- gi medlemmene trygghet i lederrollen gjennom gode lokale tillitsvalgte, hensiktsmessige medlemsfordeler og rask og god tilgang på juridisk støtte.
- være med på å sikre at endring skjer gjennom gode og inkluderende prosesser
- bidra til videreutvikling av ledelse som fagområde i politi- og lensmannsetaten
- bidra til utvikling av gode ledernetverk både i og utenfor egen etat
- bidra til at kvinner og menn skal ha like muligheter til å bli ledere på alle nivå og fagområder i politi- og lensmannsetaten

NPL fremmer medlemmenes interesser gjennom

- å være ansvarlig, åpen og fremtidsrettet
- å legge vekt på et respektfullt, ryddig og tillitsskapende samarbeid med partene i arbeidslivet
- å fremme samspill, involvering og medbestemmelse
- å arbeide for en åpen og mangfoldig ledelseskultur i politi- og lensmannsetaten
- politisk påvirkning bidra til økt økonomisk og reelt handlingsrom for utøvelse av ledelse i politi- og lensmannsetaten

Tiltak i perioden

- NPL skal være med der beslutninger tas og aktivt bruke media.
- Aktiviteten i lokallagene utgjør kjernevirksomheten i NPL og er avgjørende for å rekruttere og beholde medlemmene. Forbundsleder skal sammen med administrasjonen i Parat aktivt støtte lokallagene gjennom praktisk bistand og samarbeid om medlemsmøter og faglige ledersamlinger. Lokallagene oppfordres til å arrangere faglige lederseminarer/konferanser.
- Den årlige nasjonale Politilederkonferansen på Gardermoen skal videreutvikles i samarbeid med Parat.

- Gjennom samarbeid med Parat skal NPL videreutvikle årlige opplæringer av tillitsvalgte og i lov og avtaleverk, drøfting og forhandlinger.
- Ta initiativ til utvikling av et ledernetverk på tvers i YS, i samarbeid med Parat og de andre lederorganisasjonene i YS. Videreutvikle nettsidene og utvikle kommunikasjonen med medlemmene bl.a. gjennom ukentlige informasjonsbrev og publisering i sosiale medier.
- Aktiv verving av nye medlemmer bl.a. gjennom bruk av sosiale medier og nettsider

Fokusområder

Lønns- og arbeidsvilkår for medlemmene

NPL's viktigste formål er å arbeide for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Det må være attraktivt å være ledere i politi- og lensmannsetaten.

Lokale lønnsforhandlinger er viktig for lønnsdannelsen for medlemmene. NPL vil derfor arbeide for at det avsettes midler til lokale lønnsforhandlinger i både hovedoppgjør og mellomoppgjør i staten.

NPL støtter arbeidet med nytt lønssystem i staten og et tariffsystem med normerings- og justeringsforhandlinger på virksomhetsnivå. Vi vil bidra aktivt i utviklingen av et lederlønnssystem som er tilpasset den nye organisasjonsstrukturen og mer i henhold til ansvar, lederspenn og oppgaver. Spesielt viktig er det å opprette hensiktsmessige stillingskoder for politifaglige ledere også uten særaldersgrense. Inntil lønnsnivået for ledere er på et akseptabelt nivå, må «Lederavtalen» i politi- og lensmannsetaten videreføres og forbedres.

NPL skal i samarbeid med Parat politiet støtte forhandlingsutvalgene for et best mulig resultat i de lokale lønnsforhandlingene og utviklingen av lønnspolitiske handlingsplaner.

Endring og omstilling

NPL's viktigste rolle i endring og omstilling er å ivareta medlemmenes rettigheter. Vi skal påse at ledere blir ivaretatt gjennom gode omstillingsavtaler og inkluderende endringsprosesser i det enkelte politidistrikt og særorgan.

NPL skal være aktiv i samarbeidet med Politidirektoratet, Justis- og beredskapsdepartementet og Stortinget i forbindelse med aktuelle program, meldinger, rapporter og høringer. Vi vil være en aktiv part i utviklingen av politi- og lensmannsetaten. Samfunnsutviklingen gjør at endringer i struktur og organisering er nødvendig for å sikre en effektiv og slagkraftig etat. Vi skal bidra til at det oppnås en god balanse mellom en effektiv og fleksibel utnyttelse av ressursene og en høy kvalitet på tjenestene.

NPL skal støtte medlemmer i omstilling med å gi kunnskap om lov og avtaleverk slik at de selv kan se egne muligheter i ny organisering. NPL skal ha fokus på enkeltmedlemmenes arbeidssituasjon og også tilby direkte bistand ved behov i samarbeid med juridisk avdeling i Parat

NPL har hovedfokus på lederrollen og det å ivareta medlemmenes arbeidsvilkår og rammer for utøvelse av tjenesten. Ved utvikling av struktur og jobbanalyser for ledere vil vi være opptatt av å sikre lederne handlingsrom gjennom god balanse mellom oppgaver, ansvar, myndighet og ressurser.

NPL vil arbeide for utvikling av politilederrollen i lokalsamfunnet og ha et høyt fokus på forebygging, bedre etterretning og økt beredskap. Dette innebærer tydelige ledere med fullmakt til å styre polititjenesten lokalt, styrking av politirådene som strategiske samarbeidsarenaer og utvikling av politikontaktollen i alle kommuner.

NPL støtter aktivt arbeidet med etterforskningsløftet og målsettingen om økt status for fagfeltet. Spesielt vil vi fokusere på etterforskningsledelse og god balanse mellom politifaglig og påtalefaglig ledelse av etterforskningen.

Oppgaver i Politiet

NPL vil arbeidet for en hensiktsmessig oppgaveportefølje i politi og lensmannsetaten.

Et viktig lederansvar er å balansere ressursbruken i politiet mellom politipatruljen, etterforskning, etterretning, forebygging, forvaltnings- og sivile rettspleieoppgaver. Målsettingen mener NPL må være at politiet responderer raskt, behandler sakene med god kvalitet og innen rimelig tid over hele landet.

NPL skal arbeide for økt bevisstgjøring av fagfeltet sivil rettspleie i politi- og lensmannsetaten. Vi skal være en pådriver for kompetansehevende tiltak og videreutvikling av fagområde og bidra til en hensiktsmessig organisering. NPL utvalg for sivil rettspleie vil ha et særskilt ansvar for å følge opp fagfeltet.

Forvaltningsoppgavene i politiet bør videreutvikles og moderniseres. Oppgavene kan ha en klart forebyggende effekt og forhindre straffbare handlinger eller krenkelser av den offentlige orden og sikkerhet.

Ressurssituasjonen i politi- og lensmannsetaten

NPL skal arbeide for økte driftsbudsjetter i politi- og lensmannsetaten. Det må sikres frie driftsmidler for å gi nødvendig økonomisk handlingsrom for ledelse.

Politiets ressursanalyse 2017 viser et redusert økonomisk handlingsrom i politiet, og spesielt i politidistriktene. Men tildelte midler står ved inngangen til perioden for handlingsprogrammet ikke i forhold til de oppgavene som skal ivaretas og de forventningene befolkningen har til politi- og lensmannsetatens tjenester. Det er fortsatt store etterslep på materiell og IKT investeringer. Politibudsjettene har økt de siste årene, men øremerkingen av midler til bestemte formål har økt mer.

NPL støtter målet om minst to politiansatte per 1000 innbyggere og et opptak på politihøgskolen som sikrer dette. Kompleksiteten spesielt innen etterforskning har økt markant de siste årene og politiet bruker forholdsmessig flere ressurser på grunn av dette. Det er blant annet besluttet iverksatt 20 tiltak i etterforskningsløftet. Disse må fullfinansieres. Det er i den forbindelse også behov for å rekruttere innenfor annen type kompetanse i politiet.

NPL vil derfor jobbe for at budsjett-tildelingen økes i årene fremover for å kunne ivareta dette.

Etatsstyring

NPL vil arbeidet for økt lokalt reelt handlingsrom i politiet. Dette betinger en endring til mer styringen av etaten etter overordnede langsiktige mål og en reduksjon av øremerking og politiske detaljstyring.

Vi støtter utviklingen av flerårige virksomhetsplaner. Dette gir en bedre sammenheng mellom ambisjoner og tildelte midler. Ressursfordeling innad i politiet må baseres på en modell forankret i overordnede målsettinger med et langsiktig perspektiv. Videre må ressursfordelingsmodellen være kunnskapsbasert og transparent. Det er nødvendig med forutsigbare bemanningsmål og investeringsbehov.

Ledelse og lederutvikling

NPL er en fagorganisasjon med fokus på ledelse og lederutvikling for ledere på alle nivå og fagområder. Vi er opptatt av å sette standarder for god ledelse, som fremmer mangfold og balanserer fokuset mellom resultater og personalforvaltning.

Parat vil bidra aktivt med opplæring av egne ledermedlemmer i lov og avtaleverk og utvikling av ledernetverk på tvers av organisasjonene.

God hverdagsledelse er vesentlig for utvikling av et godt og helsefremmende arbeidsliv. Vi vil jobbe for en åpenhetskultur hvor det skal være trygt å si fra om kritikkverdige forhold, og hvor konflikter håndteres på lavest mulig nivå. Samtidig må arbeidsplassene ha varslingsrutiner som sikrer god ivaretagelse av både varsleren og den det varsles på.

NPL skal arbeide for å bedre lederes mulighet til å utøve ledelse, både sentralt og lokalt. Lederutfordringer bør gis økt oppmerksomhet i toppledergruppene. NPL støtter derfor tiltak for lederutvikling i politidistrikter og særorgan.

NPL stiller seg bak medarbeiderplattformen. Vi har spesielt fokus på lederverdiene: «Sette retning og drive endring, motivere og utvikle medarbeidere og skape resultatet i samhandling med andre.» Som ledere skal vi være pådrivere i utviklingen av god ledelse i politi- og lensmannsetaten, tuftet på medarbeiderplattformen.

Kapasitet og kompetanse

Politiets oppgaver er i endring og den tradisjonelle politifaglige kompetansen med utgangspunkt i Politihøgskolens grunnutdanning er ikke nok for å hamle opp morgendagens kriminalitet. Fremtidens kompetansebehov må gjenspeiles i ledergruppene i politiet.

Lederne trenger ny kompetanse for å settes i stand til å rekruttere og utvikle medarbeidere med annen utdanning som, teknologi eksperter, samfunnsvitere og økonomi eksperter i tillegg til politibetjenter med grunnutdanning fra Politihøgskolen. Derfor er det nødvendig med komplementære ledergrupper sammensatt av ledere med ulik bakgrunn, erfaringer og kompetanse. Norges Politilederlag mener det nå haster med et kompetanseløft for ledere, spesielt innenfor digitale kompetanseområder og foreslår derfor flere tiltak.

Det må utvikles og legges til rette for videreutdanning, mentorings- og hospiteringsordninger for dagens ledere. Kapasiteten på PHS's ledelsesstudier må utvides både for fag- og personalledelse. I tillegg må det utvikles korte kurs og seminarer for generell kompetansheving av alle politiledere. Vi foreslår også en mer målrettet rekruttering av mellomledere med annen relevant kompetansebakgrunn samt talentspeiding og lederutviklingsprogram for nyansatte politibetjenter med annen relevant utdanning i tillegg til Politihøgskolen.

Det er behov for et kompetanseløft også for politiledere. NPL vil arbeide for at disse tiltakene og andre relevante tiltak innarbeides i politiets strategiske kompetanseplan. NPL skal være en pådriver for en mer helhetlig utvikling av kompetanshevedende tiltak for ledere, herunder også for studier utenfor egen etat. Vi støtter Politihøgskolens nye utdanninger for politiledere og imøteser erfaringene fra en nordisk mastergrad i politiledelse.

Det må legges til rette for studiepermisjoner og hensiktsmessige økonomiske ordninger som stimulerer ledere til videreutdanning. NPL vil i samarbeid med Parat tilrettelegge for generelle og individuelt tilpassede støtteordninger for videreutdanning av i ledermedlemmene.

Mangfold

NPL skal fremme medlemmenes interesser gjennom utvikling av en åpen og mangfoldig ledelseskultur i politi- og lensmannsetaten. Alle ansatte skal ha like muligheter til å bli ledere på alle fagområder og ledernivå i politi- og lensmannsetaten, uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn. NPL skal være bidragsytere til at flere kvinner generelt, og politiutdannede kvinner spesielt rekrutteres til lederstillinger.

Vi vil arbeide for at det rekrutteres ledere også utenfra politi- og lensmannsetaten der det er hensiktsmessig.

NPL vil bidra aktivt til holdningsendringer og større aksept for å være leder i ulike livsfaser, herunder utvikling av en fleksibel livsfasepolitikk for ledere.

Videre vil vi arbeide for en organisering av rekrutteringsprosessene for ledere i politi- og lensmannsetaten, som sikrer bedre kvalitet og enhetlighet. Det er nødvendig å øke kompetansen om blant annet kvalifikasjonsprinsippet og likestillingstiltak i ansettelsesråd og hos ledere generelt.

Vi skal bidra aktivt til økt mangfold i ledelseskulturen i politi- og lensmannsetaten, herunder større aksept for ulike ledertyper og rollemodeller. Dette innebærer blant annet innføring av lederutviklingsprogram for alle nye ledere i politi- og lensmannsetaten, herunder ulike mentorordninger. Samtidig er det viktig at politiledere på ulike nivå identifiserer og aktiv motiverer mulige ledertalenter gjennom aktivt bruk av lokale kompetanseplaner og motivering for videreutdanning innen ledelse.

Samarbeid og ledernetverk

NPL er en fagorganisasjon i Parat for ledere på alle nivå og fagområder. Vi skal fortsatt søke samarbeid med andre fagforeninger, både i politi- og lensmannsetaten og i Parat og YS i saker der dette er naturlig.

Vi ser mange utviklingsmuligheter gjennom samarbeidet med Parat, som vi de neste årene må bruke tid på å utvikle. Særlig gjelder dette utvikling av ledernetverk på tvers.

NPL skal vise vilje til, og være tydelige på, at vi støtter hensiktsmessig endringer av etatens struktur, organisering og oppgaver.

NPL har relativt få medlemmer, men et stort potensiale i politi- og lensmannsetaten. I programperioden vil en av våre viktigste oppgaver være å rekruttere nye medlemmer, utvikle gode møteplasser og ivareta enkeltmedlemmer i endring, omstilling og konfliktsituasjoner..