

Lensmannsbladet

= POLITILEDEREN

NR.2 • 2012 • ÅRGANG 115



AV INNHOLDET

- Ledersamling s. 2
- Lensmenn uten mandat s. 7
- NID-hjelp i ID-arbeidet s.22
- Inger Anita Øvregård, lensmann i Alta s.26

= NORGES POLITILEDERLAG

INVITASJON TIL LEDERSAMLING

torsdag 14. – fredag 15. juni 2012

på Scandic Oslo Airport, Gardermoen

Tema: **Lederskap og beredskap!**

Følgende innledere og foredragsholdere vil bidra:

Torsdag 14. juni kl. 14 – 18:



Pål Lønseth
Statssekretær
Aktuelle politiske saker.



Asne Havnelid
Generalsekretær i Røde kors
*Ledererfaringer
fra Ski VM i Oslo 2011.*



Jan Martin Berge
Psykolog
(www.psykologberge.no)
"Arbeidsglede"

Fredag 15. juni kl. 09 – 13:



Tønnes Thomstad
CEO i Turnaround AS
(www.turnaround.no)
*Kamerat i dag – leder
i morgen!*



André Oktay Dahl
Stortings -
representant (H)
Hva er beredskap?



Øystein Blymke
Ekspedisjonssjef
Justis og
beredskapsdepartementet
Forts. hva er beredskap?.



Øystein Mæland
politidirektør
*Tanker om politi-
og
lensmannsetaten!*

Påmelding via epost til Karl Vidar Solberg (karl.vidar.solberg@politiet.no)
innen **15. mai 2012.**

Seminalet er gratis. Reisen må dekkes av deltagerne, eventuelt med støtte fra lokallagene.

Velkommen til en faglig og inspirerende samling!

Teknisk arrangør: Akershus og Østfold politilederlag



LEDEREN

Førstelinjeprosjektet

Regjeringen besluttet den 16. desember 2010 at politiets oppgaver i forbindelse med behandling av søknader i oppholds-, statsborger-, og EØS registreringsordningen (Førstelinjeprosjektet) skulle overtas av Utlendingsdirektoratet (UDI). Politiet skal beholde sine oppgaver tilknyttet utvisninger, bortvisninger, utlendingskontroll og oppgaver som krever tvangsmyndighet.

Utlendingsdirektoratet, justis- og beredskapsdepartementet, Politidirektoratet og personellorganisasjonene har jobbet sammen om overføringsprosjektet. Det er blant annet inngått omstillingsavtale for de arbeidstakerne som blir berørt av endringene. Arbeidsoppgavene har blitt «trimmet» i politi- og lensmannsetaten med en forbedring på blant annet flyten i saksbehandlingen, redusert antall årsverk som saksbehandler. De to første regionskontorene er opprettet, i Trondheim og i Oslo.

Justis- og beredskapsdepartementet besluttet høsten 2011 at det skulle foretas en kvalitetssikring av det økonomiske beslutningsgrunnlaget for Førstelinjeprosjektet i Utlendingsforvaltningen. Konsulent selskapet McKensey la frem sin rapport den 1.april. Rapporten viser atter en gang at politi- og lensmannsetaten drives kostnadseffektivt. Rapporten sier blant annet: «De løpende forvaltningsøkonomiske kostnadene vurderes å bli like høye etter at reformen er gjennomført ...» Legger vi til engangskostnadene ved overføringen, som er beregnet til 100–150 millioner kroner, så er det i dag vanskelig å forsvare overføringen av Førstelinjeprosjektet. For å få et balansert bilde så må jeg legge til at rapporten sier at «Modifisert reformalternativ kan gi ytterligere 10–15 % høyere produktivitet». Vedtakskompetansen og høyere produktiviteten kan en få ved å ha et fåtalls regionale kompetansesentre.

Norges Politilederlag vil berømme Justis- og beredskapsdepartementet for at de under prosessen foretok en vurdering av de økonomiske konsekvensene for Førstelinjeprosjektet. Rapporten viser at politi- og lensmannsetaten utfører oppgavene på en billig og god måte. Vi mener at Førstelinjeprosjektet må avvente og inkluderes i Resultatreformen. Vi vil da få en helhetlig vurdering av gjøremålene i etaten. Vi må også sikre riktig bruk av skattebetalenes penger, kr 150 millioner kroner er mye penger for politi- og lensmannsetaten og må forvaltes på en god måte!

Lønnsoppgjøret 2012

I år er det hovedtariffoppgjør og den 12. april ble kravene utvekslet mellom hovedsammenslutningene og staten. Den 26. april tok hovedsammenslutningene brudd og varslet Riksmeklingsmannen om det.

– Staten har ikke gitt noe reelt tilbud, de har ikke gått inn i forhandlinger. Derimot har staten signalisert angrep på opparbeidede rettigheter. Dette er ikke noe grunnlag å gå videre på. Det er tydelig at staten ikke vil ha noen løsning, sier de tre forhandlingslederne.

– Vi beklager likevel at vi ikke kom til noen forhandlingsløsning. Men når vi møter en motpart som ikke har fullmakter, er det ikke mulig å komme lenger, sier Rønoldtangen, Arnesen og Johannessen.

Meklingen skal være avsluttet natt til den 24. mai.

Jonny Nauste

REDAKTØRENS SPALTE

Endringer av narkotikapolitikken?

Er en rusavhengig syk eller kriminell? I dag er det vel få som protesterer på at vedkommende først og fremst er kriminell. Er det tegn i tiden som tyder på at man er i ferd med å tenke nytt?

Dette er et emne og en sak som er meget komplisert og som det selvfølgelig ikke er mulig å gjennomgå og drøfte på noen få linjer. Stoltenbergutvalgets rapport fra 2010 og den nedsatte arbeidsgruppens forslag fra 2011 konkluderte begge med at man burde innføre andre typer reaksjoner for mindre alvorlige narkotikalovbrudd enn bøter og fengsel. I stedet burde unge lovbytere tilbys et alternativ: Forebyggende motivasjonssamtaler, evt. konfliktråd og kommunale helsetilbud.

I aviser og media for øvrig blir det med bred penn hevdet at «politiet» er motstander av enhver form for liberalisering på dette området. Uten unntak blir det vist til Norsk Narkotikapolitiforening og andre representanter for personellorganisasjoner. Det får meg noen ganger til å tenke gjennom følgende: Hvem er norsk politi? Og er synet på narkotikapolitikken så entydig innad i politiet som det kommer frem i media? Det er klart at tjenestemenn i aktiv tjeneste på dette området på mange måter er svært kompetente til å ha meninger om narkotikapolitikken som sådan. De ser bl.a. hva misbruket ofte kan føre til. Men de må vel også ha sett at flere og flere hevder – at dagens politikk på mange måter er mislykket. Derfor kan det se ut som debatten kommer nå. Den må også politi- og lensmannsetaten ta del i – men kanskje med et åpnere sinn?



Kvalifikasjonsprinsippet – kvalitetsnorm i resignasjon?



Ansettelse i offentlig sektor – sysselsetting eller rekruttering?

Arne V. Hansen, administrasjonssjef
Hordaland politidistrikt

I et tjenesteytende kunnskapsbasert virksomhetsområde som politi- og lensmannsetaten vil det være avgjørende viktig å bringe sammen ulike verdi- og kompetansegrunnlag for å kunne skape et potent mangfold som fundament for god virksomhetsutøvelse. I en slik kontekst blir rekruttering av nye medarbeidere en særlig viktig investering – både som premis for måloppnåelse og organisasjonsutvikling, men også i forhold til politi- og lensmannsetat som en troverdig aktør og garantist for trygghet, lovlydighet og orden i et samfunns- perspektiv.

Som kjent er det Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) som har det overordnede ansvar for utforming av personalpolitikken i offentlig sektor. Politidirektoratets rolle i en slik kontekst vil være å forvalte det strategiske ansvar for etatens overordnede personalpolitikk – tuftet på etatens fellesverdier, utfordringer og behov, jf Overordnet personalpolitikk for politi- og lensmannsetaten 2008–2013. For ytre etat vil rekruttering i hovedsak være forankret i de sentrale føringer samt de ulike lokale prosesser og tiltak der det personalpolitiske initiativ skal bidra til at oppgaver løses på best mulig måte for folk flest.

Kvalifikasjonsprinsippet

Sentralt innen rekruttering i offentlig sektor står det såkalte «Kvalifikasjonsprinsippet» der ansettelsesorganet normalt skal foreta sin beslutning om ansettelse basert på en samlet vurdering av søkers formal – og realkompetanse i tillegg til en oppfatning av søkers sosialkompetanse. Prinsippet er ikke formalisert i lov, men er gitt lovs rang gjennom rettspraksis, forvaltningspraksis, ombudsmannspraksis og juridisk teori. Prinsippet kan bare fravikes med hjemmel i lov eller



Artikkelforfatter Arne V. Hansen.

forskrift. En konsekvens av dette er at den søker som samlet sett fremstår som den antatt best kvalifiserte, normalt skal tilbys stillingen.

Det kan nok være flere grunner til at kvalifikasjonsprinsippet holdes høyt. En tilnærming kan – som et konkret eksempel på nyanser – være ikledd bedriftsøkonomiske betraktninger. Et møte i et ansettelsesråd vil ofte kunne omfatte flere ansettelsesforhold, men om en for eksempel skyld utarbeider følgende oppsett; fem nye medarbeidere ansettes med en lønnskostnad utgjørende ca 720 000 kr (jf beregningsgrunnlag «Politiet mot 2020») pr stilling. Videre viser erfaringer at en rekke av medarbeiderne viderefører sitt ansettelsesforhold over mange år – 20 år er ikke uvanlig. Dermed kan følgende økonomiske ramme legges til grunn for kostnadspektivet ved rekruttering av fem nye medarbeidere; 720 000 kr pr årsverk x 5 årsverk x 20 år – utgjørende ca 72 millioner kroner i et yrkesmessig livsløpsperspektiv. Det er naturlig at politidistriktet da ønsker å rekruttere den presumptivt beste søker

NORGES POLITILEDERLAG

Lensmannsbladet / Politilederen

Ansv. redaktør: Generalsekretær Svein Stuberg

E-post: svein.stuberg@politilederen.no – Tlf. 934 31 637

Forbundsleder: Jonny Nauste. E-post: jonny.nauste@politilederen.no. Tlf. 977 35 460

Utgiver: Norges Politilederlag, Brugt. 19, Oslo. Postboks 9096 Grønland, 0133 Oslo

Telefon: 23 16 31 50 • Telefax: 23 16 31 55

E-post: post@politilederen.no • Hjemmeside: www.politilederen.no

Prod. og annonseansvarlig: Ekås Grafisk. Tlf. 67 07 99 42 • ekaas.grafisk@nokab.no

Forsidefoto: Altaposten.



for i eksempelets sammenheng å kunne forsvare og å oppnå avkastning på en slik betydelig økonomisk investering.

Flere elementer – og kanskje viktigere sådanne – vil være et perspektiv orientert mot den enkelte medarbeider på individnivå, eksempelvis trivsel, motivasjon og arbeidsglede som plattform for god tjenesteutøvelse. Videre samspiller organisasjonen og den nyansatte i et komplementært team der den enkelte medarbeiders behov for å utvikle seg faglig og personlig balanseres med organisasjonens behov. Rett rekruttering vil i slike sammenhenger være avgjørende for et godt arbeidsmiljø og god produksjon – både på individuelt og kollektivt nivå.

En annen tilnærming vil kunne være knyttet opp mot den kompleksitet som kjennetegner politiets organisasjon og oppgaveløsning. Kriminalitetsutvikling speiler utviklingstrekk i samfunnet, og politirollen må forholde seg til endringer som skjer stadig oftere og som er av omfattende karakter. Utviklingstrekkene er grundig beskrevet og dokumentert i ulik litteratur – eksempelvis stortingsmelding nr 23 (1991–92) om bekjempelse av kriminalitet, stortingsmelding nr 22 (2000–01), Et tryggere samfunn samt stortingsmelding nr. 42 (2004–05) Politiets rolle og oppgaver. Dersom politiet skal videreutvikles i en sentral rolle som en viktig aktør i det å skape trygghet, lov og orden, forutsetter det bl. a. svært kompetente og motiverte medarbeidere rekruttert blant de beste.

I tillegg utfordres politiets som organisasjon av ulike reformer – eksempelvis reformkonseptet «New Public Management» der fokus rettes mot økt effektivitet i offentlig sektor. Et annet eksempel kan være Regjerings stortingsmelding om forvaltningspolitikken der ambisjonen er at Norge skal ha den beste offentlige sektor i verden. For begge eksempler kan en med en viss rimelighet anta at ambisjonsnivået må gjenspeiles i de ansattes kvalifikasjoner og ikke minst arbeidsgivers forventninger om forutsetninger i forhold til å kunne løse oppgavene – og der av klare preferanser til behov for å rekruttere den best kvalifiserte søker!

Uavhengig av det perspektiv en vil velge, stilles det tilsvarende eskalerende

krav til politiets kunnskaper, erfaringsgrunnlag, holdninger og ferdigheter. Intensjonen med å legge kvalifikasjonsprinsippet til grunn ved rekruttering fremtrer derved i et klarere lys. Så kan man imidlertid da undres på om prinsippet fortsatt står som en bauta i politiets rekrutteringslandskap, eller om de omgivelser som påvirker politiet som organisasjon har ført til at kvalifikasjonsprinsippet er i ferd med å resignere og i stedet bli et minnesmerke over gode den gode hensikt.

Før en kan ta stilling til en slik refleksjon, kan det være nyttig å se nærmere på noen av de prosesser som utfordrer prinsippet om at det er den best kvalifiserte søker som skal ansettes. Et eksempel vil en kunne finne forankret i regelverket om fortrinnsberettigete søkere til ledig stilling i offentlig sektor. Etter tjml. § 13 har tjenestemenn på visse vilkår fortrinnsrett til ny stilling og rett til ventelønn.

Slik fortrinnsrett kan etter forskriftenes § 7 nr. 2 bokstav c, ikke gjøres gjeldende av vikarer som har «mindre enn fire års sammenhengende tjeneste». Likevel forstås dette slik at tjenestetiden kan opptjenes i hele staten som ett tariffområde – eksempelvis ulike vikariat ved ulike politidistrikt som til sammen blir mer enn fire års sammenhengende tjenestetid. Arbeidsgiver som får inn en søknad fra en søker som hevder fortrinnsrett, må i utgangspunktet rett nok vurdere søkeren på samme måte som andre søkere med hensyn til de samlede kvalifikasjoner, men dersom vedkommende finnes kvalifisert – om enn ikke best kvalifisert – behøver man ikke å innstille flere søkere, i det vedkommende da har en rett til å bli ansatt.

Et annet eksempel som utfordrer kvalifikasjonsprinsippet kan være arbeidstakers rett til å følge arbeidsoppgavene ved omorganisering av statlig virksomhet. Arbeidstaker vil i utgangspunktet ha rett til «å følge arbeidsoppgavene» i ny organisasjonsstruktur. En slik rett må anses å bygge på den inngåtte arbeidsavtale, og følger også av lang forvaltningspraksis i staten. Det kan selvsagt tenkes at arbeidsgiver er vel tjent med å videreføre arbeids- og ansvarsområdet som det har vært, men det kan også tenkes at

endringsbehovet også initierer behov for annen kompetanse. Imidlertid er dette et valg som blir fratatt arbeidsgiver i det individuelle rettigheter tilsynelatende veier tyngre enn kollektive fordringer. Det i seg selv kan være uheldig for fellesskapet.

Videre har det – som kjent – vært et strategisk personalpolitisk mål å sikre at den statlige arbeidsstyrken speiler sammensetningen av den yrkesaktive del av befolkningen i Norge. Et virkemiddel i denne sammenheng, er bruk av ulike kvoteringsordninger der intensjonen er å ivareta mangfoldsperspektivet ved å gi mulighet for ansettelse av søkere som er kvalifisert, men ikke nødvendigvis best kvalifisert. Fra før av kjenner vi til ordningen med moderat kvotering av kvinner – særlig til lederstillinger i politisektor. Forordningen har virket over tid, og få vil vel nå bestride viktigheten av likeverdet mellom kvinne og mann – også i arbeidslivet! Imidlertid er det i mangfoldets perspektiv vokst frem også andre utfordringer av nyere tid – eksempelvis FAD sitt forsøksprosjekt fra 2008 med moderat kvotering av innvandrere ved ansettelser i tolv statlige virksomheter, bl.a. Politidirektoratet.

Som et av virkemidlene har Regjeringen pålagt statlige etater å innkalle minst en person med innvandrerbakgrunn til intervju for kunngjorte stillinger, under forutsetning at søkeren er kvalifisert for stillingen.

Videre vil det kunne tenkes at kvalifikasjonsprinsippet kan utfordres gjennom den adgang arbeidsgiver har til prinsippfravikelse dersom det er en funksjonshemmet/yrkeshemmet søker som er kvalifisert for stillingen. Tjml. forskrift § 9 regulerer arbeidsgivers plikt til å sikre at funksjonshemmede og yrkeshemmede blir innkalt til intervju forutsatt søkeren er kvalifisert til stillingen.

Bestemmelsen gir ikke funksjonshemmede/yrkeshemmede søkere et krav på å bli tilsatt i de stillinger de er kvalifisert for, men åpner for at arbeidsgiver kan ansette en kvalifisert funksjonshemmet/yrkeshemmet søker i stillingen, selv om det er andre, bedre kvalifiserte søkere til stillingen.

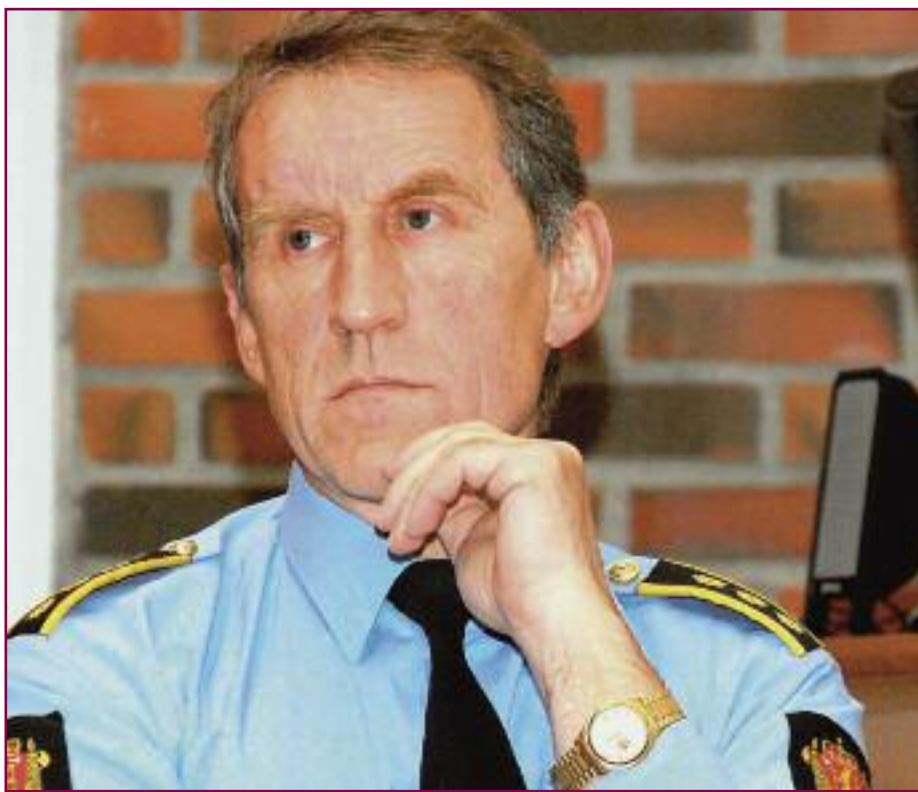
Så kan det nok – og kanskje med rette – anføres at det mangfold som denne delen av befolkningen representerer vil

Politiråd med lensmenn uten mandat

Av lensmann Asbjørn Sjølie,
Vest-Lofoten

Hva skjer med politirådene i en regionalisert modell der personalansvar, økonomiansvar og resultatansvar er samlet på et regionalt nivå, etter den såkalte totalansvarsmodellen? Vil politirådene fortsatt være det samme virkemidlet i politiets samarbeid og integrasjon med det lokalsamfunnet politiet er en del av?

Intensjonene med politirådene beskrives i St.prp. nr. 1 (2006–2007) der det sies at «Det skal opprettes lokale politiråd som samler politi og myndigheter til systematisk samarbeid og felles idédugnader. Dette gir en arena for å omsette kunnskap om lokale problemer til en samordnet innsats.». Videre fremheves det i denne teksten at politi- og lensmannsetatens over-



Artikkelforfatter Asbjørn Sjølie.

ordnede målsetting er å bidra til trygghet i samfunnet i samvirke med andre. Etaten skal bidra til økt trygghet gjennom redusert kriminalitet, økt tilgjengelighet og målrettet informasjon, men etaten kan ikke forebygge

og bekjempe kriminalitet alene. Samvirke er et sentralt emne i meldingen, med politi- og lensmannsetaten som den sentrale aktøren. For Regjeringen var politirådene et viktig virkemiddel i en videre

gjøre organisasjonen på sikt bedre tilpassningsdyktig og ressursrik på humankapital. Utfordringen blir kanskje da å få aksept for at tilpassningsprosessen kan kreve relativt mye av organisasjonen – både i forhold til raushet og forståelse, men også i forhold til penger og resultatoppnåelse – om enn i kortere tidsperspektiv.

Avslutningsvis gjenstår det imidlertid fortsatt et ubesvart spørsmål; Har kvalifikasjonsprinsippet fallert og blitt slått til jorden av forandringens vind? Ikke slik jeg ser det!

Forandringens vind har lært også offentlig sektor å bygge vindmøller, og kvalifikasjonsprinsippet er etter min mening kommet styrket ut. En side er at

også rekruttering i offentlig sektor må forholde seg til det regelverk som samfunnet ønsker å regulere slike prosesser med – eksempelvis diskrimineringsreglene i likestillingsloven, diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 13 der loven omfatter også alle sider ved arbeidsforholdet, det vil si «på alle samfunnsråder med unntak av familieliv og personlige forhold», jf. diskrimineringsloven § 3.

En annen side er det faktum at lovgivningen inneholder også noen unntak fra forbudet mot diskriminering. «Forskjellsbehandling som har et saklig formål og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse

av arbeid eller yrke», anses ikke som diskriminering etter arbeidsmiljøloven, jf. § 13-3 første ledd. Videre er den såkalte «positiv særbehandling», dvs. forskjellsbehandling som bidrar til å fremme likebehandling, ikke i strid med diskrimineringsforbudet, jf aml. § 13-6.

Etter min mening har kvalifikasjonsprinsippet i en slik kontekst vist evne til å ivareta skiftende verdisyn i et omskiftelig samfunn. Ved å formalisere adgangen til å integrere mangfoldet i samfunnet uten å gå på bekostning av kvalifikasjoner i nevneverdig grad, er kvalifikasjonsprinsippet fortsatt en plattform for en god og hensiktsmessig rekruttering – også i politi- og lensmannsetaten. ■



utvikling av politiets samarbeid med andre offentlige og private aktører.

Politidirektoratets rundskriv av 30. mars 2007 (2007/005) pålegger politidistriktene å ta initiativ til opprettelse av politiråd, og beskriver politirådet som et formalisert, systematisk samarbeid mellom kommunale myndigheter og politiet, der formålet er utveksling av informasjon og etablering av felles problemforståelse og kunnskap for strategisk prioritering og beslutning innenfor den enkelte sektor. Rådet skal være lokalt forankret og ledes av toppledelsen i kommunen, og politiet deltar med den lokale politiledelsen.

Erfaringene viser at politirådet er et glimrende møtested der politiet gjennom folkets representanter får kunnskap om utfordringer i lokalsamfunnet. Dersom rådet skal fungere og gjennomføre omforente tiltak, må beslutninger kunne tas uten for stort byråkrati. Kriminalitetsforebygging og kriminalitetsbekjempelse vil som regel forandre ressursmessige tiltak fra politiets side, og den som på vegne av politiet deltar i rådet må derfor ha beslutningsmyndighet knyttet til disponering av ressurser. Slik kan politirådet være et samarbeidsorgan som systematisk og målrettet bidrar til å forebygge og bekjempe kriminalitet.

Politirådet i en regionsmodell etter totalansvarsmodellen kan organiseres på 3 ulike måter. Dette er: 1) Kommunene innenfor en region kan samles i ett regionalt politiråd, og der møte regionlederen. 2) Regionleder kan møte alle de lokale politirådene innenfor den regionen han har ansvaret for. 3) Den lokale lensmannen kan møte rådet, høre og diskutere, men utsette beslutninger om tiltak inntil forslagene er diskutert med regionleder. Ingen av modellene er slik politiske myndigheter har forutsatt.

Politiet skal være en integrert del av lokalsamfunnet og skal spille på de relasjonene som allerede finnes i samfunnet det er en del av. Dette beskrives godt i St.meld.nr. 42 (2004–2005) «Politiets rolle og oppgaver». Mellom politiet og lokalsamfunnet eksisterer både formelle og uformelle bånd, som til sammen utgjør det som kalles integrasjon. Integrasjon er, like-

som desentralisering og sivilt preg, med på å skape grunnlaget for samspill mellom politi og publikum. Politirådet er en formalisering av denne integrasjonen. Barnevernstjenesten kan for eksempel gjennom politirådet løfte frem systemutfordringer som de ser som grunnleggende for barns oppvekstvilkår i lokalsamfunnet. Det er i de nære relasjonene mellom den enkelte kommune og den lokale politiledelsen de gode løsningene vil finnes, og diskusjonene må gjøres med det politiet som er nærmest «symptomene» på disse dårlige oppvekstvilkårene. Det er det lokale politiet som «har skoen på» og som ser barn og ungdom som ikke har det bra. Ikke representanter fra nabolokalt som ikke er til stede i lokalmiljøet når barna hentes ut av uheldige situasjoner. For slik vil regionlederen oppfattes i et politiråd der regionlederen er politiets representant. Dette rådet vil forbli byråkratisk og mer et alibi for samarbeid enn et reelt løsningsorientert samarbeidsorgan.

Stortingets intensjon med politiråd var å styrke nærpolitidealet, og politidirektoratets rundskriv poengterer også at politiet skal representeres av den lokale politiledelsen. Med ordet «lokal» må det antas at det menes det laveste nivået i politiet, altså det nivået som har et direkte kontaktpunkt med publikum, og ikke regionledelsen. Dersom politiet representeres av regionleder vil det i prinsippet bety at det er innført et nytt nivå mellom politimesteren og den lokale politiledelsen, også direkte i samarbeidet/kontakten med lokalsamfunnet. Ved endringen av politidistriktsgrensene ble det den gang vist til at «Bibehold av nærpolitets funksjon og virkeområde er et viktig utgangspunkt for endringsforslagene» (Politireform 2000). Ved denne organiseringen av politirådene fratras nærpolitiet sin funksjon, og på sett og vis kan vi pånytt se konturene av de gamle politikamrene.

Omorganisering til regioner etter en totalansvarsmodell kan føre til at politirådene mister sin funksjon. Lensmennene, som for folket i kommunene representerer den lokale politiledelse, blir i rådet sittende uten mandat. Når lensmannen møter i rådet, men uten beslut-

ningsmyndighet knyttet til anvendelse av lokale ressurser, vil det vanskeliggjøre strategisk planlegging. Politirådet vil slik fungere som «et byråkratisk påfunn» og ikke lengre være det utmerkede virkemidlet det var tenkt i politiets samarbeid med lokalsamfunnet. Dette blir en grell kontrast til Barne- og likestillingsdepartementets NOU 2009: 22 som tok for seg samordningen av tjenester for utsatte barn og unge, og som gjennom utredningen forutsetter at politirådene skal styrke det samarbeidet som allerede er etablert og fungere som en arena hvor det er en gjensidig mulighet til å kunne påvirke de respektive instansenes virksomhetsplaner og satsingsområder. Det blir også en motsetning til St.meld. nr. 42 (2004–2005) som fremhever politiets kriminalitetsforebyggende innsats gjennom informasjon om utsatthet og tiltak for å forebygge kriminalitet.

Videre fremheves det i stortingsmeldingen at *Et godt integrert politi er en viktig forutsetning for et forpliktende og målrettet samspill lokalt. Skal samordningsmodellen få den forebyggende effekt den er tiltenkt, så kreves det aktiv deltakelse fra politidistriktene, og politiet bør være representert med lokal politileder.* Stortingsmeldingen pålegger altså politiet å videreutvikle dette arbeidet lokalt, mens regionaliseringen medfører stikk motsatt resultat.

Organiseringen i regioner betinger tydelighet og ryddighet i organisasjonsstrukturene. I forhold til politirådene som er tema for dette innlegget, kan regionalisering, og særlig etter «totalansvarsmodellen» utydeliggjøre ansvarsforholdene lokalt, med det resultat at politirådene forblir byråkratiske og vil ikke fungere slik som forutsatt.

Totalansvarsmodellen innebærer altså en risiko for å mislykkes i politiets viktige integrasjon med lokalsamfunnet og det forebyggende arbeidet. Totalansvarsmodellen innbyr til at det enkelte politidistrikt «forenkler» styringsordningssystemene internt, uten at betydningen av politiets relasjon til lokalsamfunnet blir ivaretatt. Det er nå på tide å stoppe opp og stille spørsmål ved om disse styringssystemene tjener publikum og politiets operative virksomhet! ■



Manglende mulighet til å etablere mer bærekraftige lensmannsdistrikt er en stor utfordring for politidistriktene

Av Johan Brekke,
politimester i Sogn og Fjordane

Innledning:

Innholdet i artikkelen baserer seg i stor grad på situasjonen slik den er i Sogn og Fjordane politidistrikt, men vil nok være gyldig for mange andre politidistrikt. Selv om Sogn og Fjordane pd. leverer gode resultater og har mange flinke tilsatte, har politidistriktet for mange lensmannsdistrikt som er for små/ikke bærekraftige.

Som vedlegg til artikkelen, ligger lederen i Firda Avis fra den 18.4.2012. Lederen gir meg støtte for mitt syn. Denne kom i etterkant av en presentasjon jeg hadde for fylkestinget 16.4.2012.

Hvordan er situasjonen i dag?

Mange politidistrikt er i den situasjonen at de ønsker å slå sammen lensmannsdistrikt for å få større og mer bærekraftige enheter for å få mer og bedre polititjeneste. I dag er dette svært vanskelig å få dette til i praksis. Bare ved enighet med involverte kommuner og fagforeninger, vil Kongen i Statsråd gi samtykke til sammenslåinger. Selv ved full enighet er dette tilsynelatende ikke kurant og Sogn og Fjordane pd. har hatt en sak liggende i departementet siden aug. 2010.

De sentrale styresmaktene krever at vi til enhver tid skal levere så mye og så bra polititjeneste som mulig i forhold til de ressursene vi har. Mange hensyn taler for



Artikkelforfatter Johan Brekke.

at det lurt å styrke lensmannsdistriktene gjennom sammenslåinger, men lokalpolitikkerne setter foten ned. De vil sikkert ha mer og bedre polititjeneste for de bevilgningene politiet får, men aller helst innenfor den lensmannsdistriktsstrukturen som er i dag. Dette er ikke mulig, og heller ikke ønskelig.

Sogn og Fjordane pd. har i dag totalt 23 lensmannsdistrikt, hvor av 11 av distriktene har fra 1 til 3 polititjenestemenn/kvinner. Distriktet har ca. 190 tilsatte, 109 000 innbyggere, er preget av griskrendt bosetting, krevende geografi med lange avstander og mange fergestrekninger.

Politidistriktet innførte fra 1.1.2011 regionsordningen med tre geografiske regioner. Erfaringene fra denne ordningen skal gjennomgås både internt og eksternt i løpet av året. Slik jeg ser det har dette gitt politidistriktet en bedre ressursutnyttelse, men ressursene kan utnyttes vesentlig bedre med færre og større lensmannsdistrikt. Førstestatsadvokat Jan Hoel ved Møre og Romsdal, Sogn og Fjordane statsadvokatembeter støtter meg i dette synet.

Politidistriktet vil i løpet av høsten sette i gang ett prosjekt hvor målet er å få færre, men mer bærekraftige lensmannsdistrikt.

Hva er ett bærekraftig lensmannsdistrikt?

Dette har vært behandlet i flere proposisjoner til Stortinget.

Fra Prop. 1S. (2009–2010) s. 104 siteres følgende:

«Dagens tjenestestruktur med mange og til dels små enheter påvirker etatens ressursutnyttelse, bemanningsbehov og kompetanse. Ved å slå sammen lensmannsdistriktene kan mange årsverk omdisponeres fra administrasjon til publikumsrettet arbeid. Felles lokalisering av lensmannskontorene gir økonomiske rammer for å leie tidsriktige lokaler tilpasset fremtidsrettet politiarbeid. Lensmannsdistriktene bør også ha en størrelse som sikrer tilstrekkelig oppgavetilfang og mulighet for å rekruttere og beholde kompetanse. De sivilrettslige og forvaltningsmessige oppgavene vil kunne organiseres på en mer rasjonell måte og gevinsten omsettes til bedre publikumsservice samt økt effektivitet og kompetanse i saksbehandlingen. Vedtak om sammenslåing eller nedleggelse av politistasjons- og lensmannsdistrikter fattes av Kongen i Statsråd, jf. Politilovens § 16.

Rekruttering til små enheter med reservetjeneste, og/eller begrenset tilfang av oppgaver, er en utfordring. For å øke rekrutteringen bør det fortsatt legges til rette for strukturelle og organisatoriske endringer som sikrer tilstrekkelig fagmiljø. Det må videre rekrutteres aktivt til oppgaver som ikke krever politiutdanning. Det vil både kunne sikre bedre utnyttelse av politiressursene og føre til at etaten tilegner seg ny og nødvendig kunnskap.»

Fra Prop. 1S (2011–2012) s. 117 siteres følgende:

«Erfaringene fra Politireform 2000 indikerer at politi- og lensmannsdistriktene bør ha en viss størrelse for å kunne fylle sin rolle og utføre de oppgaver som forventes. Tjenestestedene bør ha en størrelse som sikrer tilstrekkelig oppgavetilfang, mulighet for å rekruttere og beholde kompetanse og evne til å gi mer synlig og tilgjengelig politi.»

Disse formuleringene gir noen indikasjoner på hva som anses som ett bærekraftig lensmannsdistrikt, men gir ingen avklaringer.

Fra Prop. 1S (2011–2012) s. 120 siteres følgende:

«Arbeidet med resultatreformen, vil omfatte spørsmål om styring og ledelse, oppgaver, teknologi og metode, kompetanse og læring. Også distriktsstrukturen i etaten sentralt og lokalt vil bli gjennomgått med særlig vekt på politiets førstelinjetjeneste og forholdet til lokalsamfunn og publikum»

Fra Inn. 6 S (2011–2012) s. 23 «Innstilling til Stortinget fra Justiskomiteen» siteres følgende:

«Komiteen viser til at stortingsmeldingen om Resultatreformen som vil bli lagt frem for Stortinget før sommeren. Meldingen vil drøfte distriktsorganiseringen av politiet, samt drøfte hvilke hensyn som skal ivaretas gjennom tjenestestedsstrukturen.»

Her fremkommer det at premissene for strukturen på lokalt nivå skal drøftes i stortingsmeldingen om resultatreformen.

I resultatreformen fase 1 – utredning – distriktsstruktur i politi- og lensmannsetaten pkt. 6.2. s. 19 og 20 er det satt opp fornuftige kriterier og premisser som må være på plass for at en tjenesteenhet skal kunne fremstå som bærekraftig, men noen avklaring er det ikke da dette spørsmålet skal behandles i forestående Stortingsmelding.

Etter min oppfatning må lensmannsdistriktene ha en viss størrelse for å være bærekraftig. Oppgaveportofølgen i politiet, kompleksiteten i oppgavene, kravene til kvalitet og behovene for spesialisering etc. gjør at mange av lensmannsdistriktene i Sogn og Fjordane pd. ikke er selvberende i dag. Distrikt med 1 til 3 tjenestemenn/kvinner klarer ikke å få til et godt nok fagmiljø, god nok kompetanse på alle felt og arbeidsmiljøet blir for

FIRDA

Grunnlagt 1917. Partipolitisk og økonomisk uavhengig avis.

Til alle tider på alle stader?

POLITIMEISTER Johan Brekke tok eit oppgjør med den rådande smått er godt-filosofien då han orienterte fylkestinget om situasjonen for politietaten i Sogn og Fjordane. Skal vi få fleire politifolk til å slå seg ned her i fylket, må lensmannskontora bli større og færre, sa Brekke, som trur fylket kan klare seg bra med vesentleg færre lensmannskontor enn i dag. Det trur vi Brekke har rett i.

LEIAR



Det er ikkje talet på lensmannskontor som er det viktigaste

UTSPELET frå Brekke vil heilt sikkert vekke reaksjonar, men det politimeisteren seier, er det same som vi også har høyrte frå andre hald, til dømes når det gjeld legedekning, barnevern eller andre fagfolk. Skal ein konkurrere om arbeidskrafta, må ein kunne tilby robuste fagmiljø.

EI FORNUFTIG organisering handlar i første rekke om å få mest mogeleg ut for pengane. Det er vanskeleg å få til når miljøa er små og spreidde utover. Rett nok dekkjer politidistriktet eit stort område, men ressursane er avgrensa så uansett kor mange lensmannskontor vi måtte ha, er det derfor ikkje realistisk å tru at politiet kan vere overalt til alle tider. Og jo tyngre det blir å rekruttere folk, jo større blir avstanden mellom dei krava vi stiller til politiet, og dei tenestene dei faktisk og praktisk kan yte. Vi trur derfor beredskapen i heile fylket blir betre dersom ein lokaliserer ressursane i større miljø på færre stader, der behovet er størst.

DET VIKTIGASTE for innbyggjarane er ikkje talet på lensmannskontor, men at vi har eit politi som kan skape tryggleik og rykke ut når behovet er der. Då må politiet sjølv få høve til å organisere seg på den måten som gir størst effekt og mest mogleg ut for pengane. Politimeister Brekke meiner dei mange småkontora som politiet har i dag, ikkje er ei bærekraftig organisering i lengda, og varslar no ei kraftig omlegging. Det er ei politifagleg vurdering som vi ikkje ser grunn til å trekke i tvil, sjølv om den heilt sikkert vil vekke reaksjonar i eit fylke der vi likar å spreie ressursane tynt utover alle stader.

lite. Det er også en stor utfordring å klare å få til stabil rekruttering til disse distriktene. Dette får betydning for kvaliteten på politiproduktet. I tillegg er oppgavetilfanget for lite. Arbeidsbelastningen er normalt langt høyere på større enheter og det tar tid å flytte på ressurser. ➤



Driftsmodellen med mange enheter er dyr i den forstand at politidistriktet bruker 13.7 % av tildelt budsjett på EBA-utgifter, anbefalt nivå fra POD er ikke over 10%.

Grisgrendt bosettingsmønster, store avstander og vanskelig geografi vil også måtte få betydning for antall kontor.

Fordelene med større og mer bærekraftige enheter:

- Mer politikraft samlet på ett sted gjør at det er lettere å få brukt ressursene i en krisesituasjon. Responstiden vil i mange tilfeller bli kortere.
- Det vil gjøre det enklere å få til bedre/mer robuste vaktordninger.
- Det er større muligheter til å få til ett godt arbeidsmiljø når flere personer deltar. Dette medfører normalt sett også til bedre trivsel.
- Større miljø, flere politifolk, gjør det også mulig å utøve ledelse, styre ressursene.
- Gjør det lettere å utvikle gode fagmiljø som gjør at kvaliteten på politiproduktet blir bedre. Man gjør hverandre gode.
- Enklere å jobbe kunnskapsbasert, bla. ved bruk av strategisk analyse.
- Gir muligheter til nødvendig kompetanseutvikling/spesialisering som gjør at kvaliteten på politiarbeidet øker.
- Er helt avgjørende i forhold til rekruttering. Nyutdanna, men også andre forventer utviklende fagmiljø, mulighet for spesialisering, nok og interessante arbeidsoppgaver.
- Det skjer mer, en får mer trening som gjør at kompetansen utvikler seg videre.
- Dette gjør det enklere å få til en mer «lik/rettferdig» arbeidsfordeling i politidistriktet.
- Innsparte EBA-utgifter kan bli brukt til mer politikraft.

Mulige ulemper med større og mer bærekraftige enheter

- **Nærpolitimodellen** har løst mange saker i Sogn og Fjordane. Vil man miste denne effekten ved å sentralisere? På lenger sikt vil man kanskje merke dette. Det er likevel ikke uvanlig i dag at politifolk bor ett sted

Også dengang ...

Regulering av distrikt

For staten var det viktig å spare utgifter, og for lensmenn var det ønskeleg å få større distrikt som kasta meir av seg.

Lensmenn meinte stort sett at det var for mange små og urasjonelle distrikt. Privatbilen var tatt i bruk, kommunikasjonar og vegnett betre, og alt talte for større distrikt.

I den dårlegaste tida rundt 1933 var talet på topp med 478 distrikt. Folke-talet i mange distrikt var under 2.000, og ikkje få under 1.000. Lønna var lita, og i 1935 dokumenterte ein lensmann i Finnmark direkte underskott etter at utgiftene i stillinga var trekte frå.

Fra boken: Lensmenn i 800 år av Olav Nordstoga.

og jobber et annet. Allikevel har de god oversikt over utfordringer i sitt nærmiljø. Politidistriktet har en utfordring innenfor rekruttering og arbeider aktivt med å rekruttere inn til Politihøgskolen fra fylket, noe vi tror er avgjørende for sikre stabil og varig rekruttering til pd.

- **Forebygging av kriminalitet.** Dette har vært brukt som et argument mot opprettholdelse av lensmannsdistriktsstrukturen i Sogn og Fjordane. Forebygging skjer ikke inne på et lensmannskontor, men gjennom synlig politi på patrulje, bruk av politiråd, besøk på skoler etc. Dette kan uten problem skje uten ett lensmannskontor lokalt i hver kommune. I sitt rundskriv om politiråd har POD anbefalt bruk av interkommunale politiråd. Dette burde i større grad blitt tatt i bruk da mindre kommuner med lite kriminalitet, har for liten aktivitet i sine politiråd. De kriminelle er også mobile.
- **Responstid.** Mange blant publikum tror at responstiden blir kort hvis man har ett lensmannskontor i en kommune. Det er ikke slik. ATB, større vaktområder med sammensatte patruljer og for dårlig politidekning gjør at det faktisk vil være bedre med større enheter som i de fleste tilfeller vil gi kortere responstid.

Oppsummering:

- Lensmannsdistrikt som har fra 1–3 polititilsatte er ikke bærekraftige.
- Det er ikke behov for et lensmannsdistrikt i hver kommune til det er oppgavetilfanget for lite.
- Det bør fra sentralt hold avklares hva som er et bærekraftig lensmannsdistrikt. Dette må ses i forhold til politidistriktenes størrelse, bosettingsmønster, kommunikasjoner etc.
- Det må bli enklere å få til strukturelle endringer i lensmannsdistriktsstrukturen i norsk politi. Dette er helt nødvendig for å få en bedre kvalitet og mer polititjeneste innenfor de bevilgede rammer.
- Politiet er en statlig oppgave og det bør være opp til politimesteren som sitter med ansvaret, å organisere polititjenesten best mulig sett i forhold til samfunnsutvikling, kriminalitetsutvikling innenfor de tildelte rammer. Alternativt bør Politidirektoratet ha beslutningsmyndigheten i forhold til organisering av lensmannsdistriktsstrukturen i politidistriktene etter anbefaling fra



KRÅD

Det kriminalitetsforebyggende råd

Politimester Bastian som rollemodell?

Av direktør Erik Nadheim, KRÅD

Politimester Bastian fremholdes ofte som idealet på den perfekte politileder; synlig, jovial og velvillig. Bastian har til og med laget sin egen lov som skal være styrende for livet i Torbjørn Egners fantasiverden Kardemomme by: «Man skal ikke plage andre, man skal være grei og snill, og for øvrig kan man gjøre som man vil». Loven er tankevekkende i all sin enkelhet. Men Bastian, er han noen god rollemodell?

Jeg mener at Bastian er en ansvarsvegrer. I virkelighetens verden burde han vært stilt til ansvar for tjenesteforsømmelser. For hva skjer når faren truer, når røverne skal på tokt? Det er barberer Sørensen, kjøpmann Berg og bakeren som må pågripe de tre og nærmest presse dem på en svært motvillig politimester. Og hvem er det som gjør gangs folk av Kasper og Jesper og Jonathan. Jo, det er tante Sofie!

I all sin naive enkelthet rommer denne historien KRÅDs tanker om kriminalitetsforebygging i et nøtteskall. Skal vi lykkes i å forebygge kriminaliteten, kan

ikke oppgaven overlates til politiet alene. Skal vi lykkes, er samarbeid på tvers av organer, etater og profesjoner helt nødvendig. Og den politileder som ikke er enig i det – og som ikke legger innsats i å få til et samarbeid – bør finne seg annet å gjøre.

Politiroblemeldingen fra 2005 (St.meld. nr. 42 (2004–2005) Politiets rolle og oppgaver) drøftet blant annet innretningen på et lokalt forankret politi. Det ble i meldingen pekt på det selvsagte at all kriminalitet har en lokal forankring, og politiets forebygging, etterforskning, påtale og irettføring skjer i all hovedsak lokalt. Dette har vært et viktig utgangspunkt for Politireform 2000.

Politiroblemeldingen 2005 vektla politiets samspill med publikum og pekte på som viktig at politiet utvikler strategier og rutiner som ivaretar samspillet og sikrer tilgjengelighet til publikum. Politiets oppgaver berører ofte andre offentlige etaters virke og ansvarsområde, og disse har ofte en felles interesse med politiet i å hindre negativ utvikling på individ- og samfunnsnivå. Politiloven § 2 nr. 6 pålegger politiet å samarbeide med andre etater for å hindre utvikling av kriminalitet. Politiiinstruksen § 15-1 utdyper dette behovet for samarbeid, og angir barnevern, skole og sosialetat som særlig viktige samarbeidspartnere for politiet.

Det er nødvendig å etablere arenaer og gode samspillsrutiner, slik at politiet og andre kommunale etater i fellesskap kan øke både den reelle og opplevde tryggheten i lokalsamfunnet. I mange tilfeller er det kommunen som har virkemidlene til å løse problemene, ikke politiet.



Artikkelforfatter Erik Nadheim.

Mange kommuner har et godt samarbeid med politiet, men kvaliteten på samarbeidet varierer. Med unntak for felles innsats knyttet til SLT-modellen (Samordning av Lokale kriminalitetsforebyggende Tiltak), som bygger på en kombinasjon av politiets kunnskaper om kriminalitet og andre etaters virkemidler i forebyggingen av kriminalitet, er samarbeidet i liten grad regulert. Her ligger klare muligheter for forbedringer i form av faste, formaliserte og strukturerte møtepunkter mellom politiet og kommunen.

I Danmark har man lenge hatt en modell for koordinering av tverrsektorielt samarbeid, kalt SSP (Skole, Socialvæsen, Politiet). Modellen ble introdusert i Norge av KRÅD tidlig på 1990-tallet. Hos oss blir arbeidsformen kalt SLT og er grundig utprøvd i omlag 200 norske kommuner. Målgruppen er barn og unge, først og fremst opp til 18 år, men noen kommuner har utvidet dette opptil 20 år, og i visse tilfeller opp til 23 år.

Justis- og beredskapsdepartementet har gjennom flere år bevilget 5 millioner kroner årlig i såkalte stimuleringsmidler til oppstart og drift av SLT-arbeidet i kommunene. KRÅD forestår saksbehandling. I 2010 startet et samarbeid med Helse- og omsorgsdepartementet om å samle tilskudd til rus- og kriminalitetsforebyggende arbeid. Dette samarbeidet er videreført i 2011 og 2012, da samlet stimuleringsstilskudd har vært 13 millioner kroner.

SLT-modellen ble evaluert av Politihøgskolen i «Modell for forebygging av kriminalitet» (Politihøgskolen 2008:4). Rapporten karakteriserer koordineringsmodellen for en «gullstandard», men det pekes også på enkelte punkter for forbedring. Blant annet at den kriminalitetsforebyggende profilen bør rendyrkes, og ikke bare det generelle forebyggende arbeidet i kommunene. Videre anbefales det at Nav trekkes nærmere i samarbeidet.

Nettopp fordi SLT-arbeidet hadde vist seg effektivt i kriminalitetsforebyggingen, inneholdt den Rødgrønne regjeringens Soria Moria-plattform fra 2005 et løfte om å «videreutvikle samarbeidet mellom ulike etater om kriminalitetsforebyggende tiltak (SLT) og vurdere innføring av politiråd i kommunene». I budsjettproposisjonen for 2007 foreslo regjeringen å starte opp pilotprosjekt med politiråd (St.prp. nr. 1 Justis- og politidepartementet, s 99). De første politirådene ble startet opp i 2007. I Politidirektoratets rundskriv fra 30. mars 2007 (2007/05) ble retningslinjene for det formaliserte samarbeidet mellom kommunale myndigheter og politiet i politiråd for første gang trukket opp.

Politirådet bygger på SLT-modellens prinsipper for koordinering av samarbeid, men uten noen aldersmessig begrensning; den omfatter alle fra 0 til 100 år. I 2012 er politirådssamarbeid etablert i nærmere 400 kommuner. Politidirektoratet har gjennomført en evaluering av politiets erfaringer med politirådsarbeidet, som ferdigstilles i skrivende stund. Hva kommunene synes, er det dessverre ikke spurt om.

Justis- og beredskapsdepartementet kan gjennom styringsstrukturen pålegge politiet lokalt å samarbeide med kommunene om kriminalitetsforebygging. Men



Det viktigste noen kan arve, er en mulighet.

Mange vet ikke at de kan bidra til at Pablo og andre barn får mulighet til utdanning og et bedre liv. Husk å opplyse om testamentariske gaver til mennesker som ønsker å tilgodese en hjertesak i sitt testamente.

Kontakt oss for mer informasjon på telefon 22 99 09 00.



Redd Barna

www.reddbarna.no

det ligger i prinsippene for det kommunale selvstyret at regjeringen ikke kan pålegge kommunene å delta i et slikt samarbeid. Dette prinsippet er det ikke aktuelt å endre på. Viktig er det derfor at Landsstyret i Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon KS i 2008 vedtok å gjøre «trygge lokalsamfunn» til et arbeidsmål. Dette skjedde ut i fra erkjennelsen om at kommunale organer og etater har et selvstendig ansvar for kriminalitetsbekjempelsen, i nært samarbeid med politiet. KS har i ettertid samarbeidet tett med Justis- og beredskapsdepartementet og KRÅD om ulike kriminalitetsforebyggende tiltak, herunder oppfølging av departementets handlingsplan Gode krefter 200–2012.

I dag ser vi at samarbeidet etter SLT-modellen, men særlig som politiråd, fungerer svært forskjellig. Noen steder er det effektivt og målrettet kriminalitetsforebyggende og trygghetsskapende arbeid,

mens andre steder møtes lensmann og ordfører en gang i året, i sitt «politiråd». Det siste gir liten mening.

KRÅD, som ivrig forkjemper for det tverrfaglige samarbeidet, kom like før nyttår med en veileder for SLT-samarbeidet, «En praktisk håndbok om SLT». Den inneholder også et eget kapittel om politiråd. Vi ga samtidig ut to andre hefter: «Kriminalitet i tall og tekst» med kriminalstatistikk nasjonalt, regionalt og for samtlige av landets kommuner. Samtidig ga vi ut en oppskrift på hvordan politi og kommune kan bruke tilgjengelig data for å lage en lokal trygghetsanalyse, kalt «Sterke, sikre sunne lokalsamfunn». Alt kan du bestilles her: www.krad.no.

Bare du bestemmer om du vil være en ansvarsvegrer, eller om du vil følge Politidirektoratets pålegg om å formalisere samarbeidet med din kommune. Lykke til. ■

«Dårlige» nyheter selger best

Av Baard Sig. Bratsberg, KrediNor AS

Med jevne mellomrom slår norske media fast at inkassostormen fortsetter i Norge tross rimelig brukbare økonomiske rammevilkår og fremtidsutsikter.

Like sikkert blir det store oppslag når det meldes at antall betalingsanmerkninger i kredittopplysningsbyråenes opplysningsbaser er i ferd med å passere 1 million anmerkninger. Og politikerne kommer på banen når de får vite at 28 000 mellom 18–26 år har betalingsanmerkninger for nær 1,1 mrd. kr.

Tallene som presenteres er i utgangspunktet riktig, nominelt sett – tolkningen av tallene er imidlertid historieløs.

Faktum er at det har vært svært liten økning i antall inkassosaker i Norge de senere årene, og antall betalingsanmerkninger burde vært mangedoblet hvis de skulle gjenspeile det faktiske forholdet og i tillegg være et tilfredsstillende grunnlag for en pålagt kredittvurdering.

Svært liten økning i antall inkassosaker i 2011

Av Finanstilsynets statistikk for 2011 fremgår at inkassoforetakene mottok 5 616 132 inkassosaker til behandling i løpet av 2011. I utgangspunktet er dette en ikke ubetydelig økning på 8,6% fra 2010, men den reelle veksten er vesentlig mindre.

Årsaken til dette er at inkassobyråene har utviklet produkter og tjenester som medfører at byråene i tillegg til behandling av rene inkassosaker også bistår oppdragsgiverne med gjennomføring av selve purreløpet og oppfølging etter forfall. Svært mange av de kravene som kommer inn blir imidlertid oppgjort på purrestadiet og for å finne den reelle veksten i det som går til inkasso må disse sakene trekkes fra. 32 % av innrapporterte saker ble betalt og avsluttet på purrestadiet. Dette utgjør 1 795 000 saker, hvilket medfører at inkassobyråene mottok 3 821 132 saker til ordinær inkasso. Dette er en økning på 0,5 % fra foregående år.

De senere år har altså den reelle økningen vært vesentlig lavere enn det man umiddelbart kan se av inkassostatistikken, et forhold som fort kan gi omverdenen en oppfatning om at betalingsforholdene, herunder betalingsmoralen og adferden, er vesentlig forverret. Jeg kan

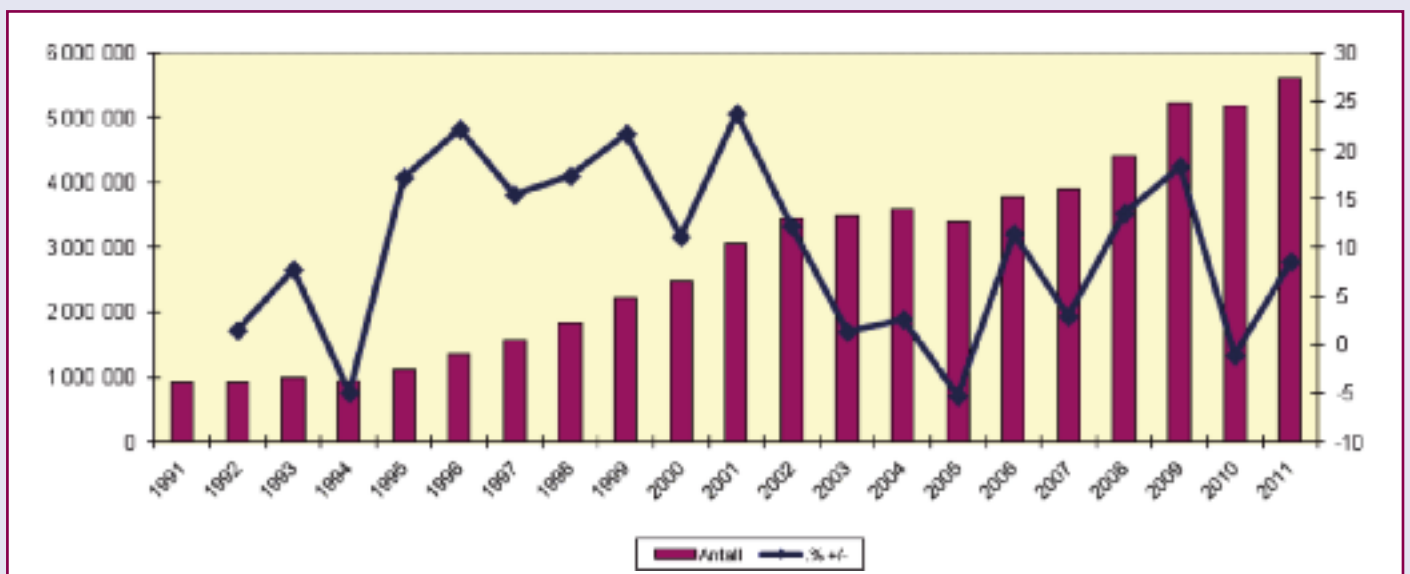


Artikkelforfatter Baard Sig. Bratsberg.

ikke se at dette er riktig. Betalingsadferden og herunder betalingsmoralen har ligget på et stabilt nivå de senere år.

«Kredittvurdering uten nødvendig forankring»

Overskriften er hentet fra Forbrukerrådets prosjektrapport av juli 2011. I denne rapporten kritiseres næringslivet for ikke å gjennomføre en tilfredsstillende kredittvurdering før kreditt ytes, særlig i relasjon til forbrukere. Kritikken er spesielt rettet mot økningen i forbrukslån. I følge kredittopplysningsbyrået Soliditet ble det i 2011 innrapportert i overkant av 433.000 betalingsanmerkninger i forbindelse med inkassosaker. Måler man



Bemyndigelse av underordnede til å utføre sivile rettspleiegjøremål

Som kjent blir ansvaret for den sivile rettspleien på grunnplanet samlet i politi- og lensmannsetaten i hele landet fra 1. januar 2006, jf lov 25. juni 2004 nr. 53 om endringer i rettergangslovgivningen m.m. (organiseringen av den sivile rettspleie på grunnplanet) og kongelig resolusjon 19. august 2005. Politiloven § 29 annet ledd vil fra 1. januar 2006 lyde:

«Departementet gir nærmere regler om i hvilken utstrekning lensmenn, namsfogder og politistasjonssjefer kan overlate oppgaver som i lov er lagt til lensmannen, namsfogden eller politistasjonssjef med sivile rettspleieoppgaver, til sine underordnede.»

Samtidig bortfaller Kongens adgang etter tvangsfullbyrdelsesloven § 2-9 til å gi nærmere bestemmelser om namsmennenes adgang til å bemyndige funksjonærer, jf kongelig resolusjon 16. desember 2006 der forskriften til tvangsfullbyrdelsesloven § 2-9 ble endret slik at den fra 1. januar 2006 ikke lenger gir bestemmelser om det.

Som en videreføring av forskriften etter tvangsfullbyrdelsesloven § 2-9 der en også tar hensyn til andre sivile rettspleiegjøremålene på grunnplanet som ligger til politi- og lensmannsetaten eller som fra 1. januar 2006 vil gjøre det, fastsetter departementet herved med virkning fra 1. januar 2006 følgende bestemmelser om tjenesteenhetslederens adgang til å overlate sivile rettspleiegjøremål til sine underordnede:

Lensmenn, namsfogder og politistasjonssjefer kan overlate oppgaver som i lov er lagt til lensmannen, namsfogden eller politistasjonssjef med sivile rettspleieoppgaver, til underordnede som har den kunnskap og erfaring som oppgaven krever.

Følgende oppgaver kan bare overlates til særlig erfarne medarbeidere:

- holde auksjon over realregistrerte formuesgoder eller adkomstdokumenter til leierett til bolig
- holde forretning for fravikelse av fast eiendom
- holde forretning for tilbakelevering av løsøre etter tvangsfullbyrdelsesloven kapittel 9 – styre skjønn og takster.

Kyrre Stenbro, avd. direktør

Gunnar Johnsen, underdirektør

(Skriv fra Justisdepartementet til Politidirektoratet av 20.12. 2005.)

dette mot antall inkassosaker, det vil si saker fratrukket purreinkasso, er det bare 1 av 12 inkassosaker som resulterer i en betalingsanmerkning. Dette er en følge av de konsesjonsvilkår Datatilsynet har vedtatt for registrering av betalingsanmerkninger.

Med en slik restriktiv praksis, hvor bare hver 12 inkassosaker blir en betalingsanmerkning, vil enhver kredittvurdering

med basis i dette være dårlig forankret. Dette skyldes ikke næringslivets manglende interesse i å gjennomføre en god kredittvurdering, men de begrensninger i bruk av denne informasjonen det offentlige har skapt.

«Kredittvurdering uten nødvendig forankring» er altså en naturlig følge av de begrensninger det offentlige har satt og ikke en følge av manglende vurde-

ringsevne eller vilje. Man burde ha tillatt registrering av minst 10 ganger så mange betalingsanmerkninger hvis det offentliges hensikt er å hindre at kreditt ytes til de som ikke bør ha det.

Informasjonen om at 28 000 unge voksne har betalingsanmerkninger for 1,1 mrd kr er for undertegnede ingen sensasjon. Antakelig er både antallet unge og beløpet mange ganger større hvis underliggende informasjon hadde blitt synliggjort. Tallet tilsier at de unge som er ute «på kjøret» økonomisk sett skylder i snitt kr 40.000. Det jeg vet er at 99 % av disse får ordnet opp i dette på en tilfredsstillende måte i dialog med det angjeldende inkassobyrå.

For enkelte kan dette være en røff form for læring – men slik er det når erfaring vanskelig kan overføres direkte. ■

År	2008	2009	2010	2011
Antall purreinkassosaker	1 200 000	1 485 000	1 365 000	1 795 000
Antall mottatte saker	4 416 326	5 224 917	5 172 610	5 616 132
Antall saker til inkasso	3 216 326	3 739 917	3 807 610	3 821 132
Ant bet anm. fra inkasso / år	320 000	418 641	401 266	433 269
Bet anm av mottatte saker i %	7,25	8,01	7,76	7,71
Bet anm av saker til inkasso i %	9,95	11,19	10,54	11,34

**Til Representantskapet
Landsstyrets vararepresentanter**

Oslo, den 26. april 2012

INNKALLING TIL REPRESENTANTSKAPSMØTE – LEDERSEMINAR

Vi innkaller med dette Norges Politilederlag sitt Representantskap (lokallagsledere og Landsstyret) til ordinært representantskapsmøte på Scandic Oslo Airport, Gardermoen,

torsdag den 14. juni 2012 kl.1000.

Representantskapsmøtet beregnes å være avsluttet kl. 1300

Norges Politilederlag Akershus og Østfold arrangerer lederseminar

torsdag den 14. juni 2012 kl.1400 – 1800 og fredag den 15.juni kl 0900 – 1300

på samme sted. Det forutsettes at Representantskapets medlemmer deltar på seminaret.

Inntasjon og omtale av seminaret er inntatt et annet sted i bladet.

Det blir middag på hotellet samme kveld.

Vi har bestilt overnatting på hotellet.

Etter vedtektene skal denne innkalling sendes minst 1 måned før møtet. Saksunderlag blir utsendt senest den 01.06.12. Forfall eller at varamedlemmer møter må meldes innen 01.06.12.

SAKLISTE

Nr	Sak	Merknad
1	Åpning av representantskapsmøte	Leder
2	Navneopprop	
3	Godkjenning av innkalling og sakliste	
4	Valg av referent	
5	Valg av dirigent	
6	Godkjenning av forretningsorden	Dirigent
7	Beretning 2011-2012	Leder
8	Fastsetting av kontingent	Leder
9	Regnskap for Norges Politilederlag 2011	Generalsekretær
10	Budsjett for Norges Politilederlag for 2012	”
11	Valg av revisor	Leder
12	Valg av valgkomité	Leder

Med hilsen

Jonny Nauste/sign

Ny litteratur

– boken «Utleggforretninger»

Boken omfatter de aller fleste tema innenfor utleggforretninger. Samtidig er den bygget opp etter den saksgang som foreligger ved utleggforretninger. Boken starter med organiseringen av namsmenn og regler for parter og prosessfullmektiger, går over til kravene til begjæringen og går så gjennom alle

saksbehandlingskrittene.

Samtidig søker boken å gi oversikt over de aller fleste særskilte spørsmål som dukker opp for de som jobber med utleggforretninger. Sånn sett er det forfatterens intensjon at den både skal fungere som innføringslitteratur for nybegynnere, samt være et oppslagsverk for de mer erfarne. Dette for at boken skal kunne bli et verktøy som leseren bruker i sitt arbeid med utleggforretninger.

Forfatterne har lang erfaring innenfor namsmannsvirket og er benyttet som foredragsholdere av namsmannsetaten, SFN og Politihøgskolen.

Boken er laget i samarbeid med SFN.

Boken kan kun kjøpes gjennom

www.tvangsfullbyrdelse.no





NID Senter for ID-kunnskap

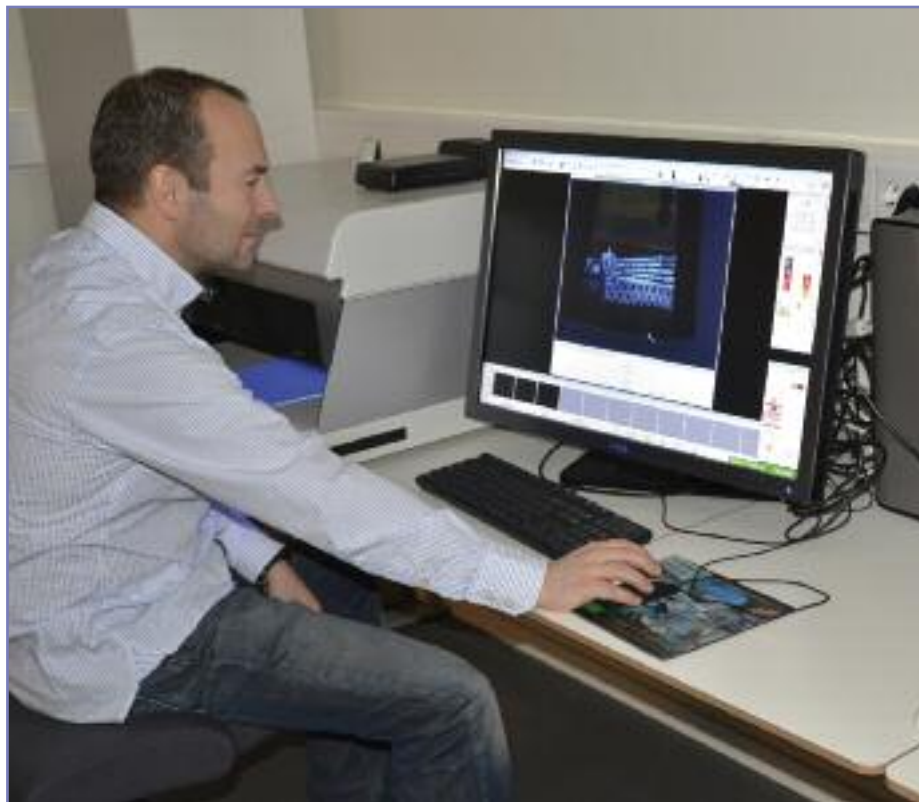
– skal hjelpe deg i ID-arbeidet

Av Marie Pernille Ødegård, kommunikasjonsrådgiver

Det er en rekke utfordringer med ID-arbeidet i politiet og utlendingsforvaltningen. Det har lenge vært behov for et organ som kan løfte dette arbeidet. Derfor besluttet regjeringen å opprette et nasjonalt identitets- og dokumentasjonscenter – NID.

NID er et faglig selvstendig forvaltningsorgan underlagt Politidirektoratet. Organisasjonen som har 35 kompetente og ivrige medarbeidere, skal styrke utlendingsforvaltningens og politiets arbeid med å avklare identiteten til utlendinger som søker seg til, kommer til eller oppholder seg i Norge.

Arne Isak Tveitan, leder i NID.



NID har etablert et dokumentteknisk laoratorium på et høyt internasjonalt tredjelinjenivå, her ved seksjonsleder Per Haddal.

– Vi har satt oss som mål å bli et senter for ID-kunnskap, – et ekspertorgan, sier leder i NID, Arne Isak Tveitan. – Fra flere hold merker vi en økende interesse for kompetansen vår. Vi har fokus på utlendingsforvaltningen, men bidrar også i andre fagmiljøer og organisasjoner som har ønske om samarbeid. Innhente, utvikle, bearbeide og distribuere kompetanse og bygge faglige nettverk innenfor ID- og dokumentarbeid er våre kjerneoppgaver. Vi skal lære av hverandre og gjøre alle bedre.

– Mye utviklingsarbeid innenfor våre fagområder skjer også internasjonalt, sier Tveitan. – Derfor har vi inngått samarbeidsavtaler med organisasjoner i utlandet, har representasjon i fagmiljøer og nettverk og deltar på relevante møter, kongresser og samlinger over hele verden.

Vi har etablert et Brukerforum som består av aktørene utlendingsforvaltningen og politiet, som også er våre brukere. Brukerforum er både rådgivende og oppdragsgivende for NID.

ID-papirer

I takt med at reise- og identitetsdokumenter blir sikrere, blir de som forfalsker stadig mer kompetente og ressurssterke. Dette stiller store og kontinuerlige krav til den som skal kontrollere.

Dokumentgranskerne i NID skal gjennom metodeutvikling, koordinering, veiledning og utdanning bidra til å løfte den samlede innsatsen mot dokumentmisbruk.

NID har etablert et dokumentteknisk laboratorium på et høyt internasjonalt

Audun Buseth nytt hovedverneombud for politi- og lensmannsetaten

Audun Buseth (45) er gift, tre barn og bosatt i Asker. Politiutdannet ved Politiskolen 1990. Variert tjeneste i etaten, på lensmannskontor i Bodø og Nesodden, i Asker og Bærum politidistrikt siden 1994. Har erfaring som etterforsker, hundefører, kjøreinstruktør, UP, og tillitsvalgt i flere år. Har vært verneombud på Bærum politistasjon og i UP, samt leder/ medlem (annet hvert år) av AMU i Asker og Bærum i 6 år.

Jeg er glad for å ha blitt utpekt til nytt hovedverneombud, og er svært motivert for oppgaven.

Jeg ønsker å være et hovedverneombud som er konstruktiv, ryddig og krevende.
– Det blir viktig å samarbeide med

vernetjenesten i hele etaten for å utnytte samlet kompetanse, erfaring og påvirkningskraft. Jeg er opptatt av åpen dialog mellom vernetjenesten og ledere på alle nivå. Den valgte vernetjenesten må involveres i alle prosesser som angår arbeidsmiljøet.

Hovedutfordringen til politiet er å løse en samfunnsoppgave med betydelig risiko og belastning, samtidig som de ansatte skal ha samme vern som alle andre arbeidstagere i yrkeslivet. Dette stiller spesielt store krav til HMS-fokus og fungerende vernetjeneste.

HMS må være en integrert og naturlig del av ledelse, prioritering og drift.

– For meg er HMS sunn fornuft satt i system.

Jeg ønsker å være et synlig hovedverneombud som representerer alle arbeidstakere i etaten.

Hovedverneombudet er administrativt tilknyttet Politidirektoratet.

Audun Buseth har kontor i Møllergata 39, Oslo.



Kontaktinfo:

Audun Buseth
Hovedverneombud for politi- og lensmannsetaten
Møllergata 39, 0179 Oslo
E-post: hvo-pl@online.no
Tlf. +47 23 16 31 61
M.tlf. +47 90 28 34 40

Fortsetter fra forrige side

nalt tredjelinjenivå og er tilgjengelig også for dokumentgranskere innen utlendingsforvaltningen og politiet. NID arrangerer jevnlig kurs og seminarer og ønsker å være en naturlig faglig møteplass.

Dokumentlaboratoriet foretar ekthetsvurderinger av alle typer reise- identitets og underliggende dokumenter, etter avtale med de ulike samarbeidspartnerne. Fra desember 2011 er det blant annet innledet et samarbeid med Politiets utlendingsenhet om dette.

Biometri

Det knyttes forhåpninger til at økt bruk av biometri vil styrke identitetsarbeidet. Temaet utfordrer imidlertid norsk lovverk og stiller krav til nye elektroniske

– Vi vet at det er et stort behov for avklaringer rundt de mange fagbegrepene som brukes i utlendingsforvaltningen, og spesielt innenfor identitets- og dokumentasjonsfeltet. Vi så også at det var et ønske om å synliggjøre hvem som gjør hva i utlendingsforvaltningen

og politiet. Derfor har vi kartlagt ulike aktørers oppgaver innenfor metoder og sakstyper. På denne måten kan kolleger innen utlendingsforvaltningen raskt finne frem til virksomhetenes oppgaver og ansvar innen identitetsfastsettelse, avslutter Tveitan.

Veien videre

NID har i sin første levetid hatt en rekke etableringsoppgaver, men vil i tiden som kommer bli langt mer synlig på den faglige arena.



Multikulturell lensmann

Tekst: Lene Bovim

Foto: Altaposten

Inger Anita Øvregård er lensmann i Alta, et av de største lensmannskontorene i landet. Med sin samiske bakgrunn er den tidligere lederen for Reinpolitiet en viktig ressurs for norsk politi i forhold forståelsen av den samiske kulturen.

For halvannet år siden tok Inger Anita Øvregård (45) over jobben som lensmann i Alta i Vest-Finnmark politidistrikt, og som regionlensmann for Alta, Loppa og Kautokeino. Med sine 33 ansatte er ikke Alta noe lite lensmannskontor i norsk målestokk. Alta by har om lag 19.000 innbyggere. Finnmarks største by er fortsatt i sterk vekst.

Utfordringene i Alta er stort sett de samme som ved andre norske byer. Og lensmannskontorets første kvinnelige leder får brynt seg på de velkjente politifordringene som ressursmangel og et stort saksomfang genererer.

Flerkulturell ballast

Kjennskapen til den samiske tradisjonen og tenkesettet er mangelfull i politietaten. Norsk politi har for få personer med samisk bakgrunn. Inger Anita er et gledelig unntak.

Få personer i norsk politi kan måle seg med hennes uvurderlige kunnskap om det samiske folket og utfordringene som er knyttet opp mot reindriftnæringen. Denne spisskompetansen skyldes to forhold. Det er først og fremst hennes bakgrunn; med samisk far og finsk mor. Og oppveksten i den samiske bygda Karasjok.

Så er det ikke minst hennes forrige jobb som leder for Reinpolitiet. En flott



Lensmann Inger Anita Øvregård i Alta er en av få i politiet som har inngående kjennskap til den samiske tradisjonen.

arbeidsinnsats gjennom seks år som hun får svært gode skussmål for. Og det under en periode hvor konfliktnivået mellom reindriftsnæringen og bøndene var spesielt høyt.

”Jeg prøver å sette et klart skille mellom jobben og privatlivet”

Innføringen av Finnmarksloven og Reindriftsloven i 2007, som skulle gi urbefolkningen økte rettigheter over sine egne beiteområder, samtidig som de fikk større forpliktelser i forhold til å drive reindrift på en bærekraftig måte, har generert masse støy.

Dialog bedre enn maktutøvelse

– Min målsetning som leder for Reinpolitiet, var å beskytte de som drev med lovlig næring. Og ta de som ikke respekterte de tradisjonelle beitegrensene. Dette har til tider vært ganske krevende, innrømmer Inger Anita.

Hun ønsket ikke uten videre å godta at det er den sterkeste rett som gjelder. Det har vært noen tilspissede hendelser knyttet opp mot reindriftsnæringen. – Det kreves ganske mye ressurser av politiet hvis vi aktivt skal gå inn og bruke makt når ting utarter. Det aller beste er å kunne løse opp i konfliktene i minnelighet, sier Inger Anita. Hun sverger til dialogen som sitt fremste arbeidsverktøy.

– Det er viktig at de personene vi i politiet er i kontakt med, opplever at de blir sett og hørt. ➤



– Jeg er redd for at vi er i ferd med å miste nærpolitiet vårt i Norge. Den tette relasjonen mellom politi og innbyggere har betydning for vår evne til å bekjempe kriminalitet, mener Inger Anita Øvregård.

Grunnleggende respekt for alle mennesker

Inger Anita ser at norsk politi med fordel kunne hatt flere ansatte med kjennskap til det samiske språket og kulturen. Denne «mangelen» er allikevel ikke til hinder for å kunne bistå det samiske folket på en god måte.

– Du lærer på Politihøgskolen at du skal vise den samme respekten overfor alle mennesker du møter. Det gjelder i møte med ulike folkeslag og mennesketyper i Oslo sentrum, like mye som det gjelder møter med ulike folk her oppe hos oss i Finnmark. Alle krever å bli respektert og bli lyttet til, sier hun. – Du kommer langt hvis du evner å utvise tålmodighet, legger hun til.

Det at hun var kvinne som var leder for Reinpolitiet, og at hun er den første kvinnelige lensmannen i Alta, ilegger

hun selv ikke mye vekt på. – Mer viktig er det hva slags personlighet jeg har, mener hun. – Det som jeg mener har

”Du kommer langt hvis du evner å utvise tålmodighet”

betydd noe, er at de jeg møter opplever at de blir tatt på alvor, og at de får lov til å snakke seg ferdig.

Tradisjon for å beskytte sine egne

En viktig del av samenes kultur, er de sterke slektsbåndene. Ikke bare slektsleddene i nedadgående linje, men også de som går på tvers, ofte helt ut til seksmenningsleddet, har en sterk betydning

i den samiske tradisjonen. Dette er en utfordring Inger Anita, med sin samiske bakgrunn, av og til har fått føle på kroppen.

– Blant samer er det ennå en del som mener at lojaliteten til slekta er sterkere enn norsk lov. Som politi har jeg av og til blitt utfordret på dette. At en forseelse eller forbrytelse er en sak for slekta og ikke politiet. Her har jeg vært veldig bevisst i forhold til mitt yrkesvalg. Jeg er faktisk ansatt som politi. Opplever jeg at enkelte mener jeg i gitte situasjoner kan komme til å «angi» en person jeg er i slekt med, vil jeg svare: «Du respekterer ikke meg hvis du ikke godtar at jeg gjør jobben min.»

«Den samiske halvtimen»

En annen særegenhet det samiske folket er kjent for, er forholdet til klokka. Livet

på vidda styres ikke etter minutter i avtaleboka. Det er lange avstander og dårlig mobildekning mange steder. Dagene kan preges gjerne av uforutsette hendelser.

– Mine kolleger har av og til vært oppgitte over at det er en utfordring å avtale møter med samer som driver reindrift. «De respekterer meg ikke» har de klaget når en person ikke har dukket opp til avtalt tidspunkt. «Jo da, det er klart at de respekterer deg,» har jeg svart. Poenget er at mange møter opp, om ikke akkurat på det tidspunktet du vil.

«Du må bare lære deg å være tydelig. Har du ikke anledning til å gi personen litt slingringsmonn den dagen, så må du gi klar beskjed: Dette er *det* tidspunktet hvor jeg kan. Resten av dagen er jeg opp-tatt,» illustrerer Inger Anita.

Lensmann og svømmetrener

Det er en «moderne» kvinne som har inntatt sjefsstolen på lensmannskontoret i Alta. Hun lever i en storfamilie sammen med sin samboer, hvor ungeflokket på seks utgjør dine, mine og vårt barn. To av «bonusbarna» er aktive idrettstenåringer, og mange av helgene til familien blir tilbrakt i en idrettshall eller på sidelinja på en eller annen fotballbane.

Eller ved bassengkanten til Altas nye Badeland. Hun er trener for yngstejentas (9) svømmelag. Inger Anita har selv vært aktiv svømmer, og ønsket at datteren skulle få anledning til å drive med denne idretten. Det manglet imidlertid en svømmetrener, og dermed falt loddet på lensmannen.

– Jeg har tidligere vært trener for et volleyballag, men jeg hadde ikke vært trener for barn før. Jeg har måttet legge om trenerstilen min en del, jeg kan jo ikke være like streng overfor niåringene, sier hun muntert.

Det er ikke fritt for at ungene synes det er litt stas å ha lensmannen som svømmetrener. – Det hender de ser meg på TV, og det syns de er moro. Men jeg prøver å være bare Inger Anita utenfor jobben, sier hun.



– Alta er Finnmarks største by med om lag 19.000 innbyggere. Jeg har behov for flere ressurser! Det vi trenger er flere politifolk slik at vi kan gi tilfredsstillende service til innbyggerne i hele Sørregionen (Alta, Loppa og Kautokeino), sier lensmann Inger Anita Øvregård.

Skiller mellom jobb og privatliv

Når lensmannen i Alta ikke er på jobb, forsøker hun å legge den «offentlige» delen av seg selv igjen på kontoret. – Jeg prøver å sette et klart skille mellom jobben og privatlivet. Helt privat vil jeg jo aldri være, jeg er jo en offentlig person. Men jeg ønsker også å bli respektert for den personen jeg er, uavhengig av lensmannsrollen, påpeker Inger Anita.

”Blant samer er det ennå en del som mener at lojaliteten til slekta er sterkere enn norsk lov”

Det typiske scenariet uspiller seg gjerne når hun av og til er ute på byen sammen med venner. Da kommer det gjerne noen folk bort for å «snakke med lensmannen». – Kom heller innom kontoret på mandag, så tar vi det da,

pleier jeg å avvise dem med. Jeg har valgt å legge meg på den linja. Det er fort gjort å bli «oppspist» i denne jobben, forklarer Inger Anita.

Elsker å plukke multer

Som vel de fleste Finnmarkinger, er også Inger Anita et ivrig friluftsmenneske. Årets høydepunkt og store begivenhet er høstsesongen med multeplukking. Dette er lensmannens mest verdsette avkopling i livet.

– Sammen med foreldrene mine er det fast tradisjon å ha multeplukkehelger hver høst. Men før det skjer, har jeg på forhånd vært ute på mine private «mulftefelt», avslører hun.

Men når multene er kommet i hus, overlater Inger Anita til andre å spise dem. Hun liker ikke multer...

Munter og utadvendt

Hva slags ledertype hun er? Inger Anita tipper at hennes undersåtter ville sagt hun var en omsorgsfull leder. – Så ville de mene at jeg er litt distré til tider. Men veldig engasjert! ➤



På vegne av de ansatte, gir nestkommanderende ved lensmannskontoret, ordenssjef Svein Tore Nilsen, sjefen sin svært gode skussmål. – Hun er en uformell og god leder, munter og utadvendt. Hun gir stor frihet for oss ledere til å gjøre jobben vår, samtidig som hun er tydelig. Og hun har den gode egenskapen at hun takler å få tilbakemeldinger, skryter han.

Det har vært mange utfordringer å takle for lensmannen, som leder for et lensmannskontor som har vært gjennom store organisatoriske og personalmessige endringer. Det har vært krevende å møte en hurtigvoksende by og et samfunn i raske endringer, sine behov til enhver tid. Det har vært tøffe tak, men lensmannskontorets ordenssjef hevder hans unge kvinnelige leder takler utfordringene svært godt.

Drømte om å bli lærer

Aller helst ønsket Inger Anita å bli lærer. Eller fysioterapeut. Sistnevnte studium søkte hun på, men fikk avslag. Lærerskolen kom hun inn på. Men det visste hun ikke da hun takket ja til plassen ved Politiskolen.

Hadde det ikke vært for at det ble kluss med utsendelsen av svarene på hvem som ble tatt opp på lærerstudiet dette året, ville hun aldri blitt politi. Inger Anita, som den gang var i Forsvaret, søkte først og fremst på Lærershøgskolen.

Søknaden til politistudiene ble sendt inn som en impulshandling og var ment som en «backup-løsning». Men så skjedde altså det at hun fikk positivt svar fra Politiskolen og takket ja til å begynne der – før svaret fra Lærerskolen kom...

Levere til publikum

Inger Anitas fremste fokus i jobben som lensmann, er å kunne levere på en tilfredsstillende måte til publikum. – Vår hovedoppgave er å yte service og levere trygghet til befolkningen. Kvalitet er viktig for meg, men dessverre klarer vi ikke alltid å levere beste kvalitet, slik vi burde. Det har med den økonomiske



situasjonen vår å gjøre, og mangelen på ressurser, beklager lensmannen.

38 prosent av alle forbrytelser i Vest-Finnmark skjer i Alta. Naturlig nok, som den største byen i Finnmark.

– Å ha tilstrekkelige politiresurser nettopp i Alta, mener jeg vil få stor betydning for kriminalitetsbekjempelsen i hele Finnmark. – Mye av kriminaliteten genereres herfra, som typisk er for de store byene, sier hun.

Det er ingen hemmelighet at hun ikke er fornøyd med sine 1,3 politiansatte per 1000 innbygger.

Hvor effektive er det mulig å bli?

– Ved Alta lensmannskontor har vi et svært lavt sykefravær. Mine dyktige ansatte har høy arbeidsmoral og jobber svært effektivt og godt. Men enda hører vi fra sentralt hold at politiet må bli enda mer effektive. Hvor mye mer effektive kan vi klare å bli uten at det går utover helsen, spør hun engasjert.

Et annet moment i utregningsmodellen for antall politiansatte per innbygger, er på hvilken måte det skal tas hensyn til geografiske avstander. Dette er en diskusjon lensmann Inger Anita i Alta ønsker mer fokus på! ■



Medlemsfordeler

Arbeidsvilkårer | Inntektspolitikk | Miljø | Utdanning | Likestilling | IA | Samfunnsansvar | Innemerkning | Solidaritetsfondet | Om YS

GJENSIDIGE FORSIKRING



GJENSIDIGE BANK



MEDLEMSKORT



Siste nytt

Gjensidige Bank
20.02.20. Nyhetsbrev. [Les mer](#)

Gjensidige Bank billigst i landet
20.02.20. [Les mer](#)

Esso mastercard
20.02.20. 25% rabatt hos XXL & Lmng og 5% rabatt på Dagligvarer. [Les mer](#)

Nyhetsbrev fra Gjensidige
20.02.20. [Les mer](#)

AVIS



NORDIC CHOICE HOTELS



ESSO



YS Sikkerhetsbutikk

[Gå til sikkerhetsbutikken](#)

GUDBRANDSDALEN ENERGI



THON HOTELL



TELENOR



Medlemsbrosjyre

[Last ned YS Medlemsbrosjyre](#)

AMERICAN EXPRESS

Spesialtilbud for deg som YS medlem. Oppgi EuroBonuspoeng raskere! [Les mer](#) og søk om kortet [her](#)

Kontaktperson

Navn: Heidi Briskodden
Mobil: 92888339
[Send E-post](#)



Sektorer i YS:

YS Stat
YS Privat
YS Kommune
YS Finans
YS Spekter
YS-forbundene

Språkveier

YS Ung
Kontakt YS
Presse
English

Kontakt

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
Brugata 16, Oslo
Tlf: 21 01 36 00
E-post: post@ys.no
Webredaktør: [Liv Hilde Hansen](#)



Invitasjon og info. om IPES sin politikonferanse i New York i august



**21ST ANNUAL MEETING OF THE
INTERNATIONAL POLICE EXECUTIVE SYMPOSIUM
NEW YORK, NY - AUGUST 5-10, 2012**
IN COOPERATION WITH UNITED NATIONS DEPT. OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS NGO BRANCH
"Economic Development, Armed Violence and Public Safety"



Program Chair: Dr. Garth den Heyer
New Zealand Police, Wellington
And
Police Foundation, Washington DC
garth.den.heyer@police.govt.nz

Suggested Sub-Themes for Panels, Roundtables, and Papers:
(for detailed Sub-Theme Topics please visit our website at www.ipes.info)

- Policing, public safety and the role of civil society
- Sustainable security in developed and developing nations
- Police and NGOs: a practical research relationship
- Social conditions and crime
- Addressing gender and youth violence in society

A WORD FROM IPES PRESIDENT, DR. DILIP K. DAS

The International Police Executive Symposium (IPES) brings police researchers and practitioners together to facilitate cross-cultural, international and interdisciplinary exchanges for the enrichment of the policing profession. You are cordially invited to attend and participate in the next IPES meeting.

For more information, please visit www.ipes.info or contact Dr. Dilip K. Das, President IPES, and Editor-in-Chief, PPR, at dilipkd@aol.com.

Also, contact Mirtle Das, IPES Public Relations, for meeting details at pesinfo@yahoo.com

International Police Executive Symposium, IPES, enjoys Special Consultative Status to the United Nations.

Accommodations, meals, sightseeing, and cultural entertainment will be provided **gratis** to all registered/paid participants and registered/paid guests.



CALL FOR PAPERS

Manuscripts are solicited for Police Practice & Research: An International Journal (PPR) www.tandf.co.uk/journals or www.ipes.info. PPR is a peer-reviewed, international journal that presents current and innovative academic police research as well as operational and administrative police practices from around the world. Manuscripts are sought from practitioners, researchers, and others interested in developments in policing, analysis of public order, and the state of safety as it affects the quality of life everywhere. The journal seeks to bridge the gap in knowledge that exists regarding who the police are, what they do, and how they maintain order, administer laws, and serve their communities in the world.

Submission of Manuscripts: Manuscripts should be electronically submitted to Associate Managing Editor Samantha White at swhite@ipesinfo@gmail.com. Manuscripts should normally be no more than 25 typed pages (WORD, Times New Roman, 12 Font, Double-Spaced) in English. Manuscripts should be accompanied by an abstract of no more than 100 words, up to six key words, and a brief biographical sketch. For a complete "Notes for Contributors", one should refer to www.tandf.co.uk/journals or visit www.ipes.info.

Police Practice and Research: An International Journal is published by Routledge / Taylor and Francis (UK) six times a year.



NORGES POLITILEDERLAG



GJENSIDIGE



Hvordan har du forsikret familien din?

Det finnes mange måter å forsikre familien på, men ikke alle er like gode. Som YS-medlem kan du få en **familieulykkesforsikring for bare 91 kroner i måneden**. Slik kan du sørge for at familien er forsikret hvis noen i din husstand rammes av en ulykke som fører til medisinsk invaliditet. Ring Gjensidige på 03100 eller les mer på gjensidige.no/ys.