

# Lensmannsbladet

## = POLITILEDEREN

NR. 1 • 2013 • ÅRGANG 116



### AV INNHOLDET

- Ledelse av mangfold i politiet s. 4
- Stabene skal øves oftere s. 10
- En moderne politileder s. 22

= NORGES POLITILEDERLAG



## LEDEREN

### Arbeidstidbestemmelser for politi- og lensmannsetaten

**F**ør jul ble ny avtale om arbeidstidbestemmelse for ansatte i politi- og lensmannsetaten inngått mellom Politidirektoratet og personellorganisasjonene. Avtalen har en varighet fra 1.4.13 til 31.12.15. Formålet med avtalen er beskrevet i § 1, nr 1: er å regulere arbeidstiden og derigjennom sikre fleksibilitet, tilgjengelighet, tilfredsstillende beredskap og en effektiv polititjeneste ... å sette vilkår for overtidstjeneste og tjeneste på ubekvem arbeidstid i politi- og lensmannsetaten og politiets sikkerhetstjeneste.

Formålet må sees i sammenheng med at partene har avtalt unntak fra arbeidsmiljøloven. ATB-avtalen er derfor nødvendig for at politiet skal oppfylle sitt samfunnsoppdrag, sørge for borgernes sikkerhet og nødvendig beredskap. Vi hadde som mål blant annet at alle politioverbetjenter og politiførstebetjenter skulle også inngå i avtalen, og det fikk vi til.

Norges Politilederlag er glad for at vi sent på kvelden den 18. desember 2012 fikk til en avtale. Jeg har fulgt forhandlingene fra de startet i april måned og til avtale ble inngått. Jeg skal ikke kommentere forhandlingene eller røpe noe fra det lukkede rom, det hører hjemme der.

Men jeg kan røpe at partene i perioder stod lang fra hverandre, men at vi hadde respekt for hverandres ståsted. Vi hadde friske diskusjoner både i forhandlingene og i møter som personellorganisasjonene hadde seg i mellom.

Opplæringen viser at Politidirektoratet og personellorganisasjonene står sammen om avtalen.

### Lederavtalen

Den 31.januar inngikk Norges Politilederlag og de andre personellorganisasjonene en ny særavtale med Politidirektoratet om uregulert arbeidstid for enkelte ledere i politi- og lensmannsetaten (lederavtalen). Avtalens formål er å sikre nødvendig fleksibilitet og kapasitet innenfor lederstillingenes arbeids- og ansvarsområde. Vi kan også legge til tilgjengelighet. Denne gangen ble virkeområdet utvidet til å gjelde også namsfogder og politioverbetjenter som driftsenhetsledere. Dette var viktig og riktig. Kompensasjonen ble økt til B-60, dvs kr 48 000,- per år. Avtalens intensjon er i tråd med Norges politilederlags politikk at ledere på dette nivået bør ha en fleksibel ordning. Det må være tilgjengelig og jobbe når det er naturlig at de jobber. Dersom en skal ha betalt overtid skal dette være pålagt / beordret av politimesteren.

Partene fikk blant annet ikke med administrasjonssjefene og avdelingsdirektører i særorgan på avtalen. Kanskje vi her kan få til lokale avtaler?

### 2013 står i endringens tegn!

- Stortingsmelding • Endringsprogram • Merverdiprogram
- Politianalysen • St.prop. nr 1 2013–2014

2013 står i endringens tegn. Det endringsarbeidet som foregår nå er mer omfattende enn det som ble gjort i begynnelsen av 2000 tallet. Statsråd Faremo vil i løpet av mars måned legge frem en stortingsmelding med utgangspunkt i Gjørsv- rapporten og samfunnsikkerhetsmeldingen. Stortingsmeldingen vil gi noen politiske signaler på retningen for norsk politi.

Politianalysen, som kommer i løpet av juni, vil legge grunnlaget for den videre politiske arbeidet. Fremtidens politi kommer til syne i St. prop nr 1 2013–2014. Prosessene og løpene som går når blir helt avgjørende for fremtidens politi! Strukturdebatten kommer, det blir endring på antall politidistrikt og antall driftsenheter. Hvilken portefølje

*Fortsettelse side 6*

## REDAKTØRENS SPALTE

### Nytt mellomoppgjør

Et nytt lønnsoppgjør står for døren – med forhandlingsoppstart rett etter påske. Følgende premisser for oppgjøret foreligger:

Beregnet overheng og glidning for statlig sektor inn i 2013 er på ca. 2 1/2 %. Statsbudsjettets anslag for lønnsvekst i 2013 er på ca. 4 %. SSB's prognose er på 4,2 % mens Norges Bank's prognose er 4 ¼ %

I 2. avtaleårsbestemmelsen for tariffperioden 2012 – 2014 er det anført:

«Den nominelle lønnsutviklingen for tilsatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.»

Videre er anført i forhandlingsprotokollen:

«Utsiktene for lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien for inneværende år er usikre. Partene er enige om å ha en gjennomgang av lønnsutviklingen i 2012 for de statsansatte sammenlignet med lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien (NHO bedrifter). Denne gjennomgangen foretas av statistikk- og beregningsutvalget i staten når rapporten «grunnlaget for inntektsoppgjøret 2013» fra Det tekniske beregningsutvalget foreligger. Gjennomgangen skal inngå i grunnlagsmaterialet for mellomoppgjøret i 2013 og reflekteres i de tillegg som skal gis fra 1. mai 2013.»

Det tekniske beregningsutvalgets foreløpige rapport ble lagt frem den 18. februar og viser at lønnsveksten for både industrien og staten var på om lag 4 % i 2012. Videre er overheng og glidning for staten bekreftet å ligge på ca. 2 ½ %. Handlingsrommet for de kommende forhandlinger vil derfor sannsynligvis ligge på 1,75 til 2%.

Norges Politilederlags landsstyre har vedtatt at man skal kreve at alle tre oppgjørsformer skal benyttes.



# Ledelse av mangfold i politiet

Av Brita Bjørkelo, Politiets høgskolen og Hege Høivik Bye, Universitetet i Bergen

Siden mangfoldsåret 2008 har politiet arbeidet med «Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten» (Politidirektoratet, 2008). Som den første sentrale strategiske plan i politiet som dekker hele mangfoldsbegrepet er hensikten å arbeide målrettet og systematisert. Strategien er å integrere mangfold som en naturlig del av den ordinære virksomheten. På vei inn i det siste året for mangfoldsplanens virketid vil vi i den artikkelen fokusere på kulturelt mangfold i politiet. For å gi noen innspill til ledelse av mangfold i politiet i praksis vil vi knytte en modell for akkulturasjon sammen med funn fra en undersøkelse av hvordan politistudenter med flerkulturell bakgrunn tilpasser seg studiemiljøet.

## Ledelse av mangfold

Mangfold i en organisasjon kan forstås som variasjon blant ansatte når det gjelder karakteristika som kjønn, alder, etnisitet/kulturell bakgrunn, evner (fysiske og psykiske) og seksuell orientering (Egge, 2008). Det kan også forstås i betydningen meningsmangfold, som igjen kan knyttes til det å si ifra om kritikkverdige handlinger på arbeidsplassen, ytringsklima og/eller varsling (se eksempelvis Bjørkelo, Matthiesen, & Einarsen, 2008 for en introduksjon til varsling og ytringsklima; Skivenes & Trygstad, 2012). I politiet beskrives ledelse av mangfold som det «å forholde seg til, kunne håndtere og bruke mangfoldet i samfunnet, blant brukerne og hos egne medarbeidere på en god måte. Dette innebærer å gå lenger enn å følge juridiske krav for å unngå diskriminering. Det betyr å anerkjenne forskjellene som finnes blant de ansatte og å ta disse i bruk» (Politidirektoratet, 2008, s. 4). Ledelse av kulturelt mangfold betyr altså at man gir rom for og drar veksler på variasjonen i kunnskap og perspektiver som ulikheter i kulturell bakgrunn kan føre med seg. En måte å se på ledelse av mangfold er gjennom måter



Brita Bjørkelo, Politiets høgskolen.

innvandrere og samfunnet de kommer til forholder seg til hverandre på, nærmere bestemt akkulturasjon.

## Fire hovedstrategier for akkulturasjon

Overordnet brukes akkulturasjon som begrep for å beskrive den gjensidige tilpasningsprosessen som individer og grupper går igjennom når ulike etniske/kulturelle grupper møtes og har utstrakt kontakt, som for eksempel ved innvandring. På individnivå brukes begrepet om de endringene en innvandrer gjennomgår nå han/hun bosetter seg i et nytt land (Berry, 1997; Sam, 2009). Man kan også snakke om akkulturasjon blant norskfødte barn av innvandrere. Dette kan man fordi denne gruppen både må forholde seg til den kulturelle ballasten fra foreldrene og den norske majoritetskulturen.

Som innvandrer og/eller etterkommer er det to sentrale spørsmål man må ta stilling til. Det ene dreier seg om i hvilken grad man ønsker å bevare tradisjoner, normer og verdier fra sin opprinnelseskultur og bevare sin opprinnelige kulturelle identitet. Det andre dreier seg om i hvor stor grad man ønsker å søke kontakt med majoritetsbefolkningen og ta opp i seg sentrale verdier og normer i vertslandet. Med utgangspunkt i hvordan en person



Hege Høivik Bye, Universitetet i Bergen.

stiller seg til disse to spørsmålene kan fire ulike strategier for akkulturasjon beskrives (Berry, 1997; Sam, 2009):

- **Assimilering:** Når innvandrere foretrekker å tilpasse seg vertslandets kulturelle verdier, tradisjoner og normer mest mulig, aktivt søker kontakt med personer i majoritetsbefolkningen, og samtidig gir slipp på verdier og praksiser fra sin opprinnelseskultur.
- **Integrering:** Når innvandrere både tar opp i seg vertslandets kultur, og samtidig søker å bevare sentrale aspekt ved sin opprinnelseskultur. Denne strategien innebærer at man søker sosial kontakt både med personer i majoritetsbefolkningen og personer fra ens opprinnelseskultur.
- **Separasjon:** Når innvandrere fastholder praksiser og verdier fra opprinnelseslandets kultur, og primært søker sosial kontakt med andre fra samme opprinnelsesland.
- **Marginalisering:** Når innvandrere havner i en situasjon hvor de opplever liten interesse eller mulighet for å bevare sin opprinnelige kulturelle identitet og liten kontakt med andre mennesker, både innen egen etnisk gruppe og i samfunnet for øvrig.

Sam (2009) presiserer at innvandreres akkulturasjonsstrategier ikke utelukkende reflekterer aktive, individuelle

valg og at disse strategiene også kan sees som en konsekvens av opplevelser og holdninger man har møtt. Dette kan eksempelvis være positive og negative erfaringer med medlemmer i den norske majoritetskulturen.

## Flerkulturelle politistudenters erfaringer

Flere undersøkelser har sett på hvordan utdanningen av politiet i Norge fungerer med hensyn til mangfold (Egge, 2008; Egge, Runhovde, & Ganapathy, 2008; Rundhovde, 2010). Én studie av hvordan politistudenter med flerkulturell bakgrunn opplever studiemiljøet viste at det hovedsakelig er de tre mestrings- og tilpasningsstrategiene usynliggjøring, proteksjonisme og innkapsling som benyttes (Egge & Ganapathy, 2010, s. 131–132):

- **Usynliggjøring:** Når studentene opplever at det er dem det er noe galt med og at det er de som ikke forstår og må tilpasse seg. Dette kan igjen bygge oppunder en følelse av tilkortkommenhet og underlegenhet som igjen reduserer troen på at en har noe å komme med. En slik mestrings- og tilpasningsstrategi kan igjen innsnevre muligheter for egenrefleksjon og bane vei for det forfatterne kaller en «ureflektert autoritetsunderkastelse».
- **Proteksjonisme:** Når studentene som et ledd i å beskytte sin posisjon «trekker opp stigen etter seg». Studenter som kjennetegnes av denne mestrings- og tilpasningsstrategien er opptatt av å fremheve at de kom inn på lik linje som alle andre. De kan vektlegge nærhet til majoriteten av studentpopulasjonen og ta avstand fra studenter med samme bakgrunn.
- **Innkapsling:** Når studentene trekker seg ut av fellesskapet alene eller sammen med andre fra samme etniske gruppe.

Strategiene beskrevet i Berrys (1997) modell for akkulturasjon og mestrings- og tilpasningsstrategiene beskrevet av Egge og Ganapathy (2010) har noen klare likhetstrekk. Strategien «usynliggjøring» kan sees som et uttrykk for både assimilering («jeg må bli likest mulig de andre») og marginalisering («jeg passer

ikke inn og min bakgrunn er ikke noe verdt»). Strategien «proteksjonisme» har til felles med assimilering vektleggingen av tilhørighet til majoriteten og avstand fra minoritetskulturen. Strategien «innkapsling» minner mest om separasjon («for å kunne ivareta min identitet er det nødvendig å begrense kontakten studenter fra den norske majoriteten»). Det som er påfallende i Egge og Ganapathys beskrivelser er fraværet av det Berry (1997) ville beskrevet som integrasjon; at man *både* ivaretar og vektlegger sin opprinnelseskultur, samtidig som man tar aktiv del i majoritetskulturen.

Det er interessant og viktig å reflektere over hva dette betyr. Er det ikke er rom for å passe inn og å være forskjellig i studietilsettingen? Er det slik at politistudenter med flerkulturell bakgrunn gjennom studieløpet lærer at forskjeller må tones ned og ikke er noe verdt? Er det slik at politistudenter med flerkulturell bakgrunn erfarer at de *enten* må bli likest mulig majoritetskulturen *eller* holde seg til «sin egen kultur»?

Vi kan med andre ord forstå flerkulturelle politistudenters tilpasning til studiemiljøet i lys av et akkulturasjonsperspektiv. Det er en utfordring for ledere i politiet å gjennomføre mangfoldsplans mål om å integrere mangfold som en naturlig del av den ordinære virksomheten når flerkulturelle politistudenter opplever liten grad av integrasjon, i form av at det både er plass til å ivareta egen opprinnelseskultur og å ta del i majoritetskulturen. For at ledere skal kunne ta «forskjellene mellom ansatte i bruk» må jo disse ha plass til å komme til syne. For å løse sitt samfunnsoppdrag trenger politiet kompetanse som ikke er statisk, men som til enhver tid er best egnet. Kanskje derfor har Politihøgskolens i forbindelse med rekruttering av nye studenter benyttet slagordet: «Vi søker deg som tenker annerledes når andres tanker har låst seg» (Egge & Ganapathy, 2010, s. 138).

Studiene vi har vist til her beskriver at flerkulturelle politistudenter kan oppleve liten grad av reell integrasjon. For å ivareta den kompetansen som kommer inn i politiutdanningen og etaten er det derfor et konkret råd at det skapes rom for dette. Videre er det viktig å evaluere effekten av

arbeidet med mangfoldsplannen når det avsluttes i 2013 fordi en slik evaluering kan si noe om hva som er oppnådd og peke retning for veien videre. Like viktig som å evaluere vil det være å fortsette å arbeide systematisk med utdanning og ledelse av mangfold i politiet. Til sammen kan dette føre til at etaten i større grad kan benytte seg av det mangfold av kompetanse den besitter og benytte mangfold strategisk for å løse sitt til enhver tid sentrale samfunnsoppdrag.

## Referanser

- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5-68.
- Bjørkelo, B., Matthesen, S. B., & Einarsen, S. (2008). Varslingens mange ansikter: En oppsummering av forskning og litteratur om varsling i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 25(1), 3-19.
- Egge, M. (2008). *Mangfold i politiet*. Oslo: Politihøgskolen. Hentet 19. oktober 2012 fra: [http://brage.bibsys.no/politihs/bitstream/URN:NBN:no-bibsys\\_brage\\_8434/1/Mangfold.pdf](http://brage.bibsys.no/politihs/bitstream/URN:NBN:no-bibsys_brage_8434/1/Mangfold.pdf).
- Egge, M., & Ganapathy, J. (2010). Kan man rekruttere uten tillitt? I S. Rundhovde (Red.), *Tillitt til politiet* (s. 123-139). Oslo: Politihøgskolen.
- Egge, M., Runhovde, S., & Ganapathy, J. (2008). Hvitt eller bredt?: *Rekruttering av minoritetsstudenter til Politihøgskolen*. Oslo: Politihøgskolen. Hentet 19. oktober 2012 fra: [http://brage.bibsys.no/politihs/bitstream/URN:NBN:nobibsys\\_brage\\_8481/1/hvitt%20eller%20bredt.pdf](http://brage.bibsys.no/politihs/bitstream/URN:NBN:nobibsys_brage_8481/1/hvitt%20eller%20bredt.pdf).
- Politidirektoratet. (2008). *Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten*. [Oslo]: Politidirektoratet. Hentet 19. oktober 2012 fra: [https://www.politi.no/vedlegg/rapport/Vedlegg\\_562.pdf](https://www.politi.no/vedlegg/rapport/Vedlegg_562.pdf).
- Rundhovde, S. (2010). *Tillitt til politiet* (Vol. 4). Oslo: Politihøgskolen. Hentet 19. oktober 2012 fra: [http://brage.bibsys.no/politihs/bitstream/URN:NBN:no-bibsys\\_brage\\_14958/1/Tillit%20til%20politiet.pdf](http://brage.bibsys.no/politihs/bitstream/URN:NBN:no-bibsys_brage_14958/1/Tillit%20til%20politiet.pdf).
- Sam, D. L. (2009). Akkulturasjon i flerkulturelle arbeidsmiljøer. I G. M. Sandal (Red.), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen. Utfordringer og virkemidler*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Skivenes, M., & Trygstad, S. (2012). *Åpenhet, ytring og varsling*: Gyldendal Akademisk.



# Kampen mot den grova organiserade brottsligheten går vidare i Sverige

Sven Kihlgren, Verksamhetsledare

**Den grova organiserade brottsligheten känner ingen begränsning i arbetstid, myndighetsuppdrag, regionala eller nationella gränser. Den är snabb på att utnyttja den tröghet som kan finnas hos och mellan oss myndigheter. För att bekämpa den effektivt krävs att samhällets resurser gör gemensam sak och att institutonen länkar samman sina uppdrag till en helhet. Slagkraften från samhället kan då bli enormt stark och göra stor skillnad.**

**S**edan ett par år tillbaka finns det ett väl utvecklat samarbete mellan en rad myndigheter för att bekämpa den grova organiserade brottsligheten varhelst den dyker upp i Sverige. Traditionellt har det handlat om att få kriminella dömda till fängelse och därmed förhoppningsvis minska deras aktivitet under tiden de sitter i fängelse. Numera har flertalet insett att ta brottsvinsterna ger minst lika god effekt. Brottsvinsten är oftast «investeringskapital» för att begå nya brott.

Kronofogden är en viktig del i samarbetet, men har till skillnad från de flesta andra myndigheterna ingen brottsbekämpande uppgift. Vad vi däremot ska göra är att driva in och verkställa de fordringar som inte har betalats. I Sverige hanterar vi såväl statliga som privata fordringar samlat. Så snart den betalningsskyldige – i detta fall den kriminelle – har en skuld som inte reglerats kan vi agera och utmäta egendom.

Genom Skatteverkets revisioner och betalningssäkringar, Försäkringskassans återkrav av felaktigt utbetalda bidrag, åklagarens yrkanden om kvarstad uppstår fordringar som vi kan agera utifrån. Genom ett gott samarbete och välplanerade insatser kan stora belopp säkras och utmätas relativt snabbt.

Kronofogden har även öppnat en kanal in till myndigheten dygnet runt alla dagar om året för de samverkande myndigheterna. Kanalen, eller telefonnumret, uppskattas mycket av poliser som uttömt sina egna möjligheter att ta omhand egendom som påträffas. Genom ett samtal till oss kan omgående ett beslut fattas och egendomen tas ifrån den betalningsskyldige. Att den kriminelle blir av med sin guld kedja eller sina kontanter känns oftast värre än en tid i fängelse.

Samarbetet mellan myndigheter skapar såväl goda nätverk som en ökad insikt



Artikkelforfatter Sven Kihlgren.

om varandras uppdrag. Med ökad kunskap om vad andra myndigheter kan göra uppstår fortlöpande nya angreppssätt för vår samverkan.

Det är även viktigt att våga ta steg tillsammans för att åstadkomma ett bättre samhälle.

Kampen går vidare! ■

## Lederen

Fortsettelse fra side 3

skal politiet ha, mer spissing mot de primære politioppavene eller en større oppgave portefølje med forvaltnings- og sivilegjøremål. Kultur og lederskap blir også et viktig tema. Utvelgelse og utdanning av ledere er et viktig element for å kunne skape n bedre kultur i etaten.

Vi er glade for at Politidirektoratet tildelte NPL et betalt årsverk for at vi bedre kan bidra i endringsarbeidet. For Norges Politilederslag er det viktig at vi sentralt, lokalt og hvert enkelt medlem engasjerer seg i de prosessene som foregår.

Den som engasjerer seg kan påvirke. Den som ikke engasjerer seg må ta til takke med det en får.

Jonny Nauste

## NORGES POLITILEDERLAG

### Lensmannsbladet / Politilederen

Ansv. redaktør: Generalsekretær Svein Stuberg

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

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

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

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

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

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

For sidefoto: Lene Bovim.



# En gang politi, alltid politi?

Av Geir Krogh

**Anita Borrmann Skoglund og Gisle Skoglund har skrevet en mastergradavhandling ved Høgskolen i Hedmark. Det er en kvalitativ studie av de bakenforliggende årsaker til turnover hos politigeneralisten.**

**E**n av konklusjonene i studiet er at politigeneralisten slutter i politiet på grunn av manglende utviklingsmuligheter, verdikonflikt med styringsdiskursen og manglende lederstøtte. I oppgaven kommer det også klart frem at politiet i stor grad praktiserer en kontrollorientert HR-tilnærming mens politigeneralisten i stor grad virker å identifisere seg med verdiene i en forpliktelsesbasert HR. Det er derfor liten tvil i at politiet er tjent med å endre sin HR tilnærming.

Anita er utdannet Sivilmarkedsfører fra NMH og har stort sett jobbet i det private, men startet i 2009 i Ullensaker kommune som markedssjef for kulturetaten. Gisle sin utdannelse består av en Can. Mag-grad inneholdende faglærer i økonomi og administrasjon og Bachelorgrad fra Politihøgskolen. Gisle har stort sett vært ansatt i politiet. Han har en 5-årig variert generalistbakgrunn, men har de 8 siste årene vært tilknyttet Seksjon for livvaktjeneste og sitter i dag som politioverbetjent med ansvar for planlegging av oppdrag.

## Her er klipp fra sammen- draget i Masteroppgaven:

I denne avhandlingen rettes lyset mot frivillig, ekstern turnover blant politiansatte generalister, en ansattgruppe som ifølge Politidirektoratet må ansees som en knapp ressurs. Mye av den generelle forskningen som finnes på turnover omhandler statistikk, og sier kun noe om en liten del av det totale årsaksbildet. Vi savner et bredere blikk og muligheten til å belyse de bakenforliggende årsakene



Anita Borrmann Skoglund og Gisle Skoglund.

som gjør at politiutdannede generalister velger å forlate yrket sitt til fordel for andre arbeidsgivere.

Formålet med studiet er å se om variabler som organisasjonsforpliktelse, lederstøtte og psykologisk myndiggjøring er viktig hos ansatte, da dette er variabler forskning viser har en negativ sammenheng med turnover. Det betyr at jo sterkere indre motivasjon, jo sterkere organisasjonstilørighet og lavere turnover-intensjon. Hovedproblemstillingen er derfor som følger: «Hva er de bakenforliggende årsakene til turnover blant generalister i politiet», mens de underliggende spørsmålene som er med på å besvare dette er «Er det noen sammenheng mellom organisasjonsforpliktelse og turnover blant generalistene i politiet?», «Er det noen sammenheng mellom lederstøtte og turnover blant generalistene i politiet?» og «Er det noen sammenheng mellom psykologisk myndiggjøring og turnover blant generalistene i politiet?».

For å besvare forskningsspørsmålene er det valgt et hypotetisk, deduktivt design bygget på tre semi-strukturerte intervjuer tilpasset de tre informantgruppene 1) generalister, 2) førstelinjeledere og 3) tidligere ansatte generalister. Det er totalt benyttet 14 informanter i studien. For å bedre forstå motivasjonen hos

generalistene for å bli eller forlate politiet som arbeidsgiver, er det hensiktsmessig å se på hvordan organisasjonen håndterer sine menneskelige ressurser. I diskusjonen rundt funnene ser man derfor på HR-begrepet i form av kontrollorientert- og forpliktelsesbasert HR. Funnene i denne avhandlingen viser at generalistenes personlige motivasjon i jobbsammenheng helt klart kan tilknyttes organisasjonsforpliktelse, lederstøtte og psykologisk myndiggjøring. Samtidig viser det seg at dette i liten grad imøtekommes gjennom organisasjonens menneskesyn og ledelse av de menneskelige ressurser.

I tillegg er det fremkommet andre bakenforliggende årsaker som i mer eller mindre grad påvirker generalistens organisasjonstilørighet og turnover-intensjon. Noen av disse nye årsakene vil politiet vanskelig kunne imøtekomme eller styre, f.eks negativ medieomtale eller påvirkning fra kolleger, mens andre lettere kan settes fokus på gjennom nye tanker rundt ledelse og organisering, f.eks bedre ressurstillgang og fokus på (rett) ledelse.

**Last ned hele oppgaven her:**

[http://brage.bibsys.no/hhe/bitstream/URN:NBN:no-bibsys\\_brage\\_36079/1/SkoglundSkoglund.pdf](http://brage.bibsys.no/hhe/bitstream/URN:NBN:no-bibsys_brage_36079/1/SkoglundSkoglund.pdf)



# Stabene skal øves oftere

Tekst og foto: Lene Bovim

**Sunnmøre politidistrikt er de første som får bistand fra PHS i å øve stab etter ny modell – hjemme i eget politidistrikt. Stabkursene trappes opp og blir todelt: Årlige øvelser, vekselvis i Stavern og hjemme. God timing for Sunnmøre med sin helt nye stab.**

I 2008 ble det første stabskurset i Stavern utviklet etter dagens modell. Sunnmøre politidistrikt var først ute. Fram til og med 2011 ble det avholdt stabskurs for fire politidistrikt i året. I 2012 ble seks politidistrikt kurset, og i inneværende år skal de resterende åtte på stabskurs. Det har med andre ord tatt fem år å få alle distriktene gjennom mølla.

I Gjørv-rapporten pekes det på at politiet ikke er gode nok på beredskapsarbeid. Politidirektoratet lover stort fokus i eta



«Team PHS». Fra venstre leder for PHS-delegasjonen og fagansvarlig for sivil krisehåndtering ved Avdeling for Etter- og videreutdanning ved PHS, politioverbetjent Eirik Rosø (foran), politioverbetjent Morten Løv Hansen ved Etterforskningsseksjonen i Avdeling for etter- og videreutdanning ved PHS, kommunikasjonsrådgiver og P5 Anders Jølstad ved Telemark politidistrikt, stabssjef ved Sogn og Fjordane politidistrikt, politiinspektør Harald Vårdal og politioverbetjent Marit Ekvoll ved Operativ seksjon i Avdeling for etter- og videreutdanning ved PHS.

ten på dette området, og har ønsket velkommen forslaget fra Politihøgskolen om ny tilnærming til kursing av politidistriktenes og særorganenes krisestaber.

## Behov for jevnlig øvelser

– Det er ikke tilfredsstillende å gjennomgå stabskurs kun hvert fjerde til femte år. For å være godt rustet til å håndtere en

Første kursdag ble brukt til foredrag med blant annet gjennomgang og diskusjoner rundt stabsfunksjonene. Det ble også interessante drøftinger om blant annet rolleforståelse og beredskaps- og ansvarsprinsipper.



krise, er det er behov for å øve langt oftere, sier politioverbetjent Eirik Rosø, leder for teamet på fem personer fra PHS som dro til Ålesund for å kurse den nye staben. Rosø er fagansvarlig for sivil krisehåndtering ved Avdeling for etter- og videreutdanning ved Politihøgskolen og han er høgskolens assisterende stabssjef. Rosø har dessuten evalueringsansvar for Øvelse Tyr og Øvelse Gemini.

Det er spesielt tre svakheter som går igjen i evalueringsrapportene etter de store beredskapsøvelsene. – En av de største utfordringene, er den store turnover. Folk slutter og nye personer kommer inn i stab. Og med det oppstår det andre problemet – erfaringsoverføringen fungerer ikke. Kompetansen forsvinner med de som slutter, forklarer Rosø.

Den siste problemstillingen er, som tidligere nevnt, at det er behov for å øve oftere. Ikke kun av hensyn til nye stabmedlemmer. Mye er glemt i løpet av få år – selv for de erfarne.

### Fortsatt på test-stadiet

Det jobbes fortsatt med å utvikle og kvalitetssikre den nye måten å utøve stabstrening på, og kursopplegget PHS-teamet hadde med seg til Ålesund er foreløpig en prøvemodell. Grunnen til at de allerede nå er i gang med ny modell, er at det blir for lenge å vente før politidistriktene som var først på stabskurs i Stavern, får oppdatert sin kompetanse. For Sunnmøre sin del er det fem år siden kurset i Stavern. I tillegg har de en helt ny stab som ble etablert i desember 2012.

### Først foredrag – så øvelse

Første kursdag besto i foredrag med gode dialoger og drøftinger underveis. Temaene som ble belyst, var blant annet stabs oppgaver og organisering, et ekstra blikk på P2-funksjonen, politiets kommunikasjon i krise samt sentral krisehåndtering.

Dag to var øvelsesdag, og den nyetablerte staben fikk bryne seg på to ulike scenarier. Det ene var en redningsøvelse med krisehåndtering av snøskred i urbant område. Den andre øvelsen var scenariet knyttet til en væpnet operasjon og krisehåndtering i forhold til det.



Loggverktøyet PO er krevende å bruke hvis du ikke er godt trent. Poliitiinspektør Vårdal (i midten bak) diskuterer loggverktøyet sine funksjoner med stabssjef Fardal og assisterende stabssjef Flo (til høyre). Politimester Hasseldal følger oppmerksomt med.

Et godt råd på veien fra veileder og politiinspektør Harald Vårdal, som til daglig er stabssjef ved Sogn og Fjordane politidistrikt, var å sørge for korte stabsmøter og stram møteregi. – Arbeidet gjøres mellom stabsmøtene, fremholdt han.

### Fikk ros for innsatsen

Politimester Jon Steven Hasseldal var fornøyd med kursingen. – Vi har byttet ut mange og hadde behov for å bygge kompetanse. Det var en bra øvelse. Etter en litt

Rollespill: Stabssjef Fardal (til venstre) får orientering fra operasjonsleder og politioverbetjent Johan Arnt Overøye. Assisterende stabssjef John Kåre Flo (bak) logger i PO. I bakgrunnen sitter FOEs ene av to beredskapsplanleggere, politibetjent Tone Nørvg.







Staben ved Sunnmøre politidistrikt fikk testet sin beredskapskompetanse og evne til samhandling gjennom to praktiske øvelser i løpet av andre dag av det intensive stabskurset.

Politimester Jon Steven Hasseldal og assisterende stabssjef John Kåre Flo i konsentrert arbeid under øvelsen.



treg start skrudde vi tempoet opp. Vi fikk trent godt og har lært mye, sier han.

Ledelsen ved Sunnmøre politidistrikt har vært ydmyke i forhold til behovet for læring. Politiinspektør Vårdal synes de mestret utfordringene svært godt. – Ut ifra egen definisjon av kunnskap om kri-  
sehåndtering, er jeg rett og slett imponert over prestasjonen til staben her på Sunnmøre, roser han.

### Stram møteregi viktig

Nyansatt stabssjef og FOE-leder, politiinspektør Ingmar Farstad hadde merket seg politiinspektør Vårdals anmodning om stramme og korte stabsmøter, og ledet effektivt an i øvelsene til alles tilfredsstillelse. Selv var han opptatt av å skryte av sin flotte stab, som han fikk lov til å håndplukke da han i desember tiltrådte stillingen.

– Jeg kjente på gleden over at folk kan arbeidsfeltene sine. Kreftene og kompetansen var der. Dette var nyttig, sier Farstad, og gir samtidig PHS-teamet de beste skussmål. – Nå vet vi hvor svakhetene våre er. Vi må bli bedre i bruken av PO. Og etter hvert som vi blir mer vant til å jobbe sammen, vil vi også bli bedre på samhandling, sier han fornøyd. ■



# Inndragning

# «Utbytte av en straffbar handling skal inndras» (strl § 34)

Av politiinspektør Reidar Bruusgaard og politirevisor Glenn P. Kristiansen, begge Kripos

Etter deltagelse på et nordisk seminar i Stockholm høsten 2012 (se artikkel i forrige blad (faksimile under)), hvor vi holdt et praktisk rettet foredrag om Kripos sine erfaringer med inndragning, ble vi utfordret av Jonny Nauste til å skrive en artikkel om tematikken. Vi kalte foredraget «følg pengene», og vår tilnærming var å vise utviklingen fra 90-tallet, hvor politiet gjerne

nøyde seg med å destruere innbruddsverktøy, via forbruksanalyser og fokus på overforbruk tidlig på 2000-tallet, til i dag hvor vi ser at norsk politi faktisk bidrar til inndragning av hus, biler og kontanter i utlandet. Særlig dette siste, utfordringer og muligheter knyttet til inndragning i utlandet, var hovedfokus i foredraget.

Et viktig utviklingstrekk i kriminalitetsbildet i Norge de siste 10–15 årene er inntoget av den mobile, kyniske og profittsøkende kriminaliteten, gjerne omtalt som «den organiserte kriminaliteten». Utviklingen på dette området har gått svært raskt, og vi skal ikke lenger tilbake

enn midt på 90-tallet hvor vi blant tunge samfunnsaktører og i offentlige dokumenter finner en klar skepsis ift om fenomenet er en realitet eller snarere en konstruksjon i kongeriket. Få år senere synes denne skepsisen langt på vei å ha fordultet, og eksempelvis skriver Politidirektoratet i Disponeringskrivet sitt for 2006 følgende: «...innsatsen mot organisert kriminalitet skal styrkes, fordi denne formen for kriminalitet kan true viktige samfunnsstrukturer, samfunnsøkonomi og demokratiske prinsipper». På bare et lite tiår er situasjonen altså endret til at organisert kriminalitet anerkjennes som en trussel mot vårt demokrati.

**POLITIFAG**

Stockholm den 28. og 29. november 2012:

## Nordiska seminarium om grovt organiserad brottslighet

Av Jonny Nauste

Nordiska seminarium om alvorlig organisert brottslighet ble arrangert i Stockholm den 28. og 29. november 2012. Det var Kripolegjen og politirevisor Glenn P. Kristiansen, som stod for arrangementet.

Stockholm 28. og 29. november 2012. Politirevisor Glenn P. Kristiansen og politiinspektør Reidar Bruusgaard deltar på Nordiska seminarium om grovt organiserad brottslighet. Bildet viser politirevisor Glenn P. Kristiansen og politiinspektør Reidar Bruusgaard sammen med andre deltakere på seminaret.

Etter deltagelse på et nordisk seminar i Stockholm høsten 2012 (se artikkel i forrige blad (faksimile under)), hvor vi holdt et praktisk rettet foredrag om Kripos sine erfaringer med inndragning, ble vi utfordret av Jonny Nauste til å skrive en artikkel om tematikken. Vi kalte foredraget «følg pengene», og vår tilnærming var å vise utviklingen fra 90-tallet, hvor politiet gjerne nøyde seg med å destruere innbruddsverktøy, via forbruksanalyser og fokus på overforbruk tidlig på 2000-tallet, til i dag hvor vi ser at norsk politi faktisk bidrar til inndragning av hus, biler og kontanter i utlandet. Særlig dette siste, utfordringer og muligheter knyttet til inndragning i utlandet, var hovedfokus i foredraget.

Et viktig utviklingstrekk i kriminalitetsbildet i Norge de siste 10–15 årene er inntoget av den mobile, kyniske og profittsøkende kriminaliteten, gjerne omtalt som «den organiserte kriminaliteten». Utviklingen på dette området har gått svært raskt, og vi skal ikke lenger tilbake enn midt på 90-tallet hvor vi blant tunge samfunnsaktører og i offentlige dokumenter finner en klar skepsis ift om fenomenet er en realitet eller snarere en konstruksjon i kongeriket. Få år senere synes denne skepsisen langt på vei å ha fordultet, og eksempelvis skriver Politidirektoratet i Disponeringskrivet sitt for 2006 følgende: «...innsatsen mot organisert kriminalitet skal styrkes, fordi denne formen for kriminalitet kan true viktige samfunnsstrukturer, samfunnsøkonomi og demokratiske prinsipper». På bare et lite tiår er situasjonen altså endret til at organisert kriminalitet anerkjennes som en trussel mot vårt demokrati.





14 Lensmannsbladet / Politilederen nr. 1/2013



Huset som hovedmannen hadde bygget i Lagos (Nigeria).

Det faktum at mye av kriminaliteten i sin natur er profittmotivert, er en viktig forklaring på hvorfor inndragning (økonomisk vinning, gjenstander som er benyttet til kriminalitet) er et område som den norske rettsstaten vier stor og økende oppmerksomhet. Per 2013 er inndragning et sentralt kriminalpolitisk mål, og en viktig del av den totale kriminalitetsbekjempelsen. Fokuset på inndragning dekker viktige og anerkjente strafferettslige hensyn, og bunner i et klart uttrykt mål fra samfunnet om at **«kriminalitet ikke skal lønne seg»**.

*Individualpreventivt* argumenteres det gjerne med at inndragning kan ha en dempende effekt ved at det ikke lenger er slik at man risikofritt kan ta en kalkulert risiko og (evt) utholde et par år i fengsel, for deretter å sitte tilbake med store verdier. Inndragning av utbytte har også en *allmenpreventiv side*. En utvikling hvor samfunnet passivt hadde iaktatt at lovbrutere kunne beholdt pengene de tjente på straffbar virksomhet, kunne bidratt til å undergrave borgernes respekt for loven. Kall det gjerne «rettsferdighetsbetraktninger».

Ved forbrytelser begått som ledd i næringsvirksomhet, er vinningsmotivet kanskje enda mer fremtredende. Dersom utbytte fra slike lovbrudd ikke inndras på systematisk vis, vil de kriminelle lett kunne skaffe seg konkurransefortrinn vis



å vis de lovlydige, og faren er da en fremvekst av kulturer hvor slike lovbrudd aksepteres.

### Inndragning i utlandet

Norsk politi har de senere årene erfart at stadig flere lovbrutere utfører kriminelle handlinger i Norge, for deretter å frakte utbyttet ut av Norge, hvor det så investeres i fast eiendom, virksomheter, benyttes til å fasilitere nye kriminelle handlinger etc. Dette gjelder både norske og utenlandske statsborgere, og bakmenn så vel som «løpegutter». Av samme grunn har begrepet **«å følge pengesporet ut av Norge»** fått stadig større aktualitet.

Utenlandsetterforskning av denne typen er ofte både ressurskrevende og tidkrevende, men vår erfaring er at mulighetene faktisk er større enn hva man ofte skulle tro. Vi opplever at politi- og justisvesen i andre land velvillig stiller opp hvis Norge ber om det. I stor grad ligger derfor begrensningene hos oss selv, og vårt budskap er derfor at vi må bli flinkere til å fokusere på mulighetene snarere enn begrensningene.

Norsk politi (herunder Kripas) har de senere årene hatt flere saker hvor det å avdekke verdier i utlandet og inndra disse, har vært en prioritert oppgave i hele etterforskningsprosessen. Det eksempelet vi trakk frem på konferansen i Stock-

holm stammer fra en etterforskning som Kripas gjennomførte i perioden mai 2010 til juni 2012, og som rettet seg mot et stort nigeriansk narkotikanettverk i Oslo. Etterforskningen avdekket blant annet at hovedmannen i Oslo hadde bygget seg et stort hus i Lagos (Nigeria), se bilder over. Store pengebeløp var overført fra Norge til Nigeria, penger som retten fant stammet fra narkotikaomsetningen til hovedmannen i Oslo. Hovedmannen hadde oppholdt seg i Norge (ulovlig) siden høsten 2007, og hadde i samme tidsrom ikke hatt lovlige inntekter.

Kripas innledet et samarbeid med Det nigerianske narkotikapolitiet (NDLEA), og disse bisto oss i hele prosessen. All den tid Nigeria ikke har et sentralt register for fast eiendom, var første utfordring å lokalisere huset, hvilket raskt ble gjort. Huset var under oppføring, og holdt meget god standard – selv etter norske forhold (les; ca. 220 m<sup>2</sup>, fem soverom og fire bad). Lokal takstmann verdsatte huset til ca. NOK 500.000 (før ferdigstillelse), noe som er meget høyt sett hen til inntektsnivået i Nigeria.

Av den rettskraftige dommen fra Borgarting lagmannsrett fremgår at inndragning (verdiinndragning) av huset i Nigeria skjønnsmessig ble satt til NOK 400.000 av eiendommens verdi, et resultat vi var godt fornøyde med. ■

# § Fra RETTEN §

## Kjennelse av Borgarting lagmannsrett 30.01.2013

### Saken gjelder

**Tvangsfullbyrdelsesloven § 7 – 2 og Foreldelsesloven §§ 14 og 20.**

### Sammen drag:

*Utlegg ble besluttet for et krav som hadde sitt utspring i gjeldsbrev. I motsetning til tingretten fant lagmannsretten at kravet etter gjeldsbrevet ikke var foreldet. Foreldelsesfristen avbrytes ved erkjennelse., jf. foreldelsesloven § 14, og lovens § 20 må forstås slik at ved erkjennelse etter § 14 løper en ny frist av samme lengde som den avbrutte frist, dvs. 10 i dette tilfellet. Etter en konkret vurdering fant lagmannsretten at en delbetaling fra skyldneren måtte anses som er erkjennelse. Tingrettens avgjørelse ble derfor opphevet.*

### Sakens fakta:

Namsmannen i Røyken og Hurum mottok 18. oktober 2011 begjæring fra Ak Nordic AB om utlegg mot A for et krav på 140999,40 inklusive renter og omkostninger. Tvangsgrunnlag var opplyst å være gjeldsbrev av 21. september 1998.

Utleggsforretning ble avholdt 4. april 2012, hvor det ble besluttet lønnstrekk samt utlegg i 2 motorvogner. Utlegget ble påklaget av saksøkte, under henvisning til at lønnstrekket var satt for høyt samt at det ble bestridt at gjeldsbrevet var undertegnet. Namsmannen fastholdt sin beslutning om utlegg og saken ble oversendt Drammen tingrett til behandling.

Tingretten avsa 22. august 2012 kjennelse hvor utlegget ble opphevet med begrunnelse at kravet etter gjeldsbrevet var foreldet.

Saksøker påanket kjennelsen til Borgarting lagmannsrett, som i sine bemerkninger bl.a. anfører:

«Det følger av foreldelsesloven § 5 at foreldelsesfristen er 10 år når det er utstedt gjeldsbrev for et krav. Foreldelsesfristen kan avbrytes på forskjellige måter, bl.a. ved begjæring om utlegg (§ 17) og ved at skyldneren erkjenner kravet (§ 14).

Av sakens opplysninger fremgår at foreldelsesfristen i første omgang ble avbrutt ved at det i 1996 ble begjært utlegg. Da utleggsforretningen ble avsluttet med at det var «intet til utlegg» løp det en ny 10-årsfrist frem til 20. juni 2006, jf. foreldelsesloven § 21 nr. 3. På denne bakgrunn la tingretten til grunn at kravet var foreldet da ny utleggsbegjæring ble fremmet i 2007.

Tingretten fant at det ikke er nødvendig å ta stilling til om A's delbetaling 4. februar 1999 måtte anses som en erkjennelse av forpliktelsen etter foreldelsesloven § 14. Under henvisning til foreldelsesloven § 20 mente tingretten at det løper en ny foreldelsesfrist på bare 3 år ved en erkjennelse etter § 14. Lagmannsretten er enig med den ankende part i at tingrettens lovforståelse på dette punkt er uriktig.»

### Videre anfører lagmannsretten:

«Det følger av foreldelsesloven § 20 at det løper en ny foreldelsesfrist etter reglene i denne lov når foreldelse avbrytes ved erkjennelse. Av lovforarbeidene fremgår at § 20 skal forstås slik at når en foreldelsesfrist er avbrutt etter § 14 tar en ny foreldelsesfrist til å løpe av samme lengde som den brutte. Hvor kravet – som her – utspringer av et gjeldsbrev, vil den nye fristen etter en eventuell erkjennelse etter foreldelsesloven § 14 således være 10 år.»

A hevdet at delinnbetalingen hun foretok 4. februar 1999 ikke innebærer noen erkjennelse av kravet. I følge A var

delinnbetalingen helt tilfeldig og ikke med den hensikt å opprettholde et krav Ak Nordic AB faktisk hadde unnlatt å følge opp. Denne påstand mener lagmannsretten ikke er en dekkende beskrivelse av bakgrunnen for delinnbetalingen, og henviser til at A i 1997 fikk innvilget søknad om gjeldsforhandling og at gjeldsbrevlånet som foreliggende sak gjelder var blant de krav som ble meldt i den forbindelse.

Av fremlagt rettsbok fra 1997 og A's forslag til gjeldsordning, undertegnet av A 14. januar 1998 fremgår at kravet etter dividendeplanen skulle innbetales med et årlig beløp på kr. 3015 de to første år.

Lagmannsretten anfører videre at gjeldsordningen ble opphevet ved Drammen tingretts kjennelse 13. februar 2003 og legger til grunn at den delinnbetaling på kr. 1507,50 som A foretok 4. februar 1999 refererer seg til første dividendeinnbetaling til daværende kreditor etter det gjeldsbrev hvor Ak Nordic AB i dag er fordringshaver.

Retten konstaterer deretter at A i 1999, da delinnbetalingen fant sted fremdeles deltok i gjeldsforholdets avvikling og at delinnbetalingen da må anses som en erkjennelse og er fristavbrytende etter foreldelsesloven § 14.

### Lagmannsretten anfører til slutt følgende:

«Som påpekt foran løp en ny 10-års foreldelsesfrist fra delinnbetalingen, dvs. til 4. februar 2009. Før denne fristens utløp – i 2007 – ble det fremmet utleggsbegjæring, som medførte ny foreldelsesfrist på 10 år, dvs frem til 2017. Kravet i saken kan etter dette ikke anses foreldet.»

Lagmannsretten avsa dette enstemmig kjennelse om opphevelse av tingrettens kjennelse. ■

# Retten og namsmannens adgang til å anvende foreldelsesreglene når debitor er passiv

**I siste nummer av det juridiske tidsskriftet Lov og Rett (nr. 2/2013) har seniorrådgiver Morten Holmboe og høgskolelektor Nora Eek-Nielsen skrevet en meget interessant artikkel om dette temaet.**

## Hovedkonklusjonen i artikkelen er følgende:

*Ved fraværdom har det vært omdiskutert om retten skal avsi dom i saksøkerens favør også når dennes egen fremstilling gir grunn til å anse kravet som foreldet.*

*I nyere litteratur synes de fleste forfattere å mene at retten skal avsi slik dom i samsvar med saksøkerens påstand.*

*Tvangsfullbyrdelse etter direkte krav har derimot en annen løsning: Her legges det til grunn at namsmannen skal prøve om fremsatte krav er foreldet, selv om den saksøkte ikke har tatt til motmæle. Forfatterne argumenterer for at den samme regelen bør gjelde ved fraværdom. Hvis en saksøker selv fremstiller saken slik at kravet synes foreldet, bør retten ikke gi fraværdom for kravet.*

Når det særlig gjelder fraværdomssaker i forliksrådet, slås det først fast at reglene i utgangspunktet er de samme i forliksrådet som i de alminnelig domstoler, bortsett fra at det ikke kan begjæres oppfriskning mot en fraværdom i forliksrådet. Videre at forliksrådet kan avsi fraværdom dersom den saksøkte ikke inngir tilsvar eller møter til forliksrådsmøtet. Ca 60 % av sakene i forliksrådet blir avgjort ved fraværdom.

Hva skal så forliksrådet/retten gjøre når saksøkeren krever dom og saksøkerens grunnlag må tolkes slik at fordringen er foreldet?

To muligheter blir skissert: Enten kan man se det slik at den saksøkte som ikke gir tilsvar eller møter ikke kan stilles bedre enn den saksøkte som møter og ikke påberoper seg foreldelse. I så fall kan kreditor fremlegge et så gammelt krav som helst uten at retten man nekte å avsi fraværdom. Eller man kan se det slik at det er opp til kreditor å godtgjøre at han (fortsatt) har et krav. Legger kreditor frem et krav som etter sitt innhold er foreldet, må han altså dokumentere at fristen er avbrutt eller forlenget slik at kravet (likevel) ikke er foreldet.

Ved den gjennomgang forfatterne foretar av juridisk teori fremgår det at det i eldre teori ble antatt at retten ikke kunne avsi uteblivelsesdom (fraværdom) for et krav dersom det fremgikk av kravgrunnlaget at kravet var foreldet. Høyesterett har imidlertid i en kjennelse så sent som i 1989 holdt spørsmålet åpent. I nyere teori omkring tvisteloven av 1915 kan det se ut som om man mener at rettsfakta, herunder foreldelse, må være påberopt av den saksøkte for å kunne legges til grunn til fordel for ham og at det kan avsies uteblivelsesdom (fraværdom) selv om kravet fremstår som foreldet.

Forfatterne mener det kan tyde på at det hensett til det uavklarte rettsgrunnlaget er ulik praksis på dette området i de forskjellige forliksråd. Det vises i den forbindelse spesielt til at det i det juridiske standardverket om forliksrådene (Knut Rønning; Forliksrådene) ikke er foretatt noen drøfting av dette spørsmå-

let mens det i «Håndbok for forliksrådene» kun er foretatt en behandling av foreldelse av rentekrav og ikke er sagt noe om hovedstolen.

## Drøftelsen konkludere med følgende:

*«Uansett hvilken løsning man velger, kan det få uheldige konsekvenser. Dersom retten skal forkaste begjæringen om fraværdom hvis kravet fremtrer som foreldet, kan det føre til at en kreditor – der kravet likevel er i behold – får unødige kostnader ved å måtte begjære ny fraværdom. Dersom retten skal avsi dom uten å ta hensyn om kravet fremtrer som foreldet, kan det bli avsagt materielt uriktige dommer.*

*Hvis kreditor er en privatperson, kan det være unnskyldelig at han ikke har vært oppmerksom på foreldelsesreglene. I praksis er imidlertid mange fraværdommer avsagt etter en begjæring fra en profesjonell kreditor. Det å få en fraværdom er enkelt og billig måte å få et tvangsgrunnlag på. Det er neppe for mye forlangt at kreditor skal gi retten nødvendige opplysninger om at en foreldelsesfrist er avbrutt.*

*Slik vi ser det taler hensynet til materielt riktige dommer for å tolke tvisteloven slik at det ikke kan avsies fraværdom for et krav som etter sitt innhold fremtrer som foreldet. I teorien ellers er ikke reglene sammenlignet med reglene om tvangsfullbyrdelse av direkte krav. Også løsningen etter tvangsfullbyrdesloven taler for den løsningen vi har angitt her.»*

I drøftingen av foreldelse ved tvangsfullbyrdelse konkluderer man med at det i både eldre og nyere teori synes å være en klar oppfatning av at namsmannen skal prøve om et fremlagt krav er foreldet. Det blir bl.a. fremholdt at namsmann-

# NY VERGEMÅLSLOV

**1. juli 2013 trer en ny vergemålslov i kraft. Da legges de omtrent 420 kommunale overformynderiene ned og ansvaret og oppgavene overføres til landets 18 fylkesmannsembeter.**

Den nye loven erstatter dagens vergemålsordning, som bygger på lover fra 1898 og 1927. Tidligere har som kjent fylkesmennene vært klage- og tilsynsmyndighet i forhold til Overformynderiene.

Nå blir det i stedet fylkesmennene som skal fatte vedtak og oppnevne verger i første instans. En ny sentral klage- og tilsynsmyndighet etableres på Hamar, som en avdeling under Statens sivilrettsforvaltning.

I dag er det anslått at rundt 50 000 personer er underlagt verge i Norge. Beløpet som forvaltes er anslått til mellom 10 og 20 milliarder kroner. Midlene skal nå plasseres på individuelle bankkonti. Med tilnærmet like nasjonale vilkår. Hensikten med dette er å sikre lik avkastning og sikkerhet.

Den nye vergemålsloven åpner også for at man kan utforme en fremtidsfullmakt, som sier hvem som skal ivareta ens interesser hvis man selv mister evnen. Fremtidsfullmakten kan også si noe om hva man ønsker skal skje dersom man ikke lenger kan bo hjemme hos seg selv.

Justisminister Grethe Faremo sier i en kommentar til den nye ordningen at den gamle vergemålsordningen kom til i en helt annen tid og hvor det handlet om å bli satt under

formynderi og dermed fratatt muligheten til å ta viktige beslutninger. Med den nye ordningen får man et moderne lovverk som bl.a. sikrer større likhet uansett hvor man bor og hvor den enkelte selv i større grad kan påvirke hvem som skal være ens verge og hvor vergene får mulighet til faglig påfyll.

Statsråden understreker også at med den nye loven følger muligheter til gjennom fremtidsfullmakt å bestemme hvem og hvordan ens egne midler skal disponeres dersom man skulle miste evnen til å ivareta sine egne interesser. Hun understreker at det ikke skulle være behov for at alle oppnevner sin egen verge.

Rent praktisk vil dagens verger, som er underlagt Overformynderiet bli overført til fylkesmennene og fortsetter som før.

nens undersøkelsesplikt omfatter om et krav er tvangskraftig, og at en av de viktigste virkningene av foreldelse er at adgangen til å kreve dekning ved tvang bortfaller. Et foreldet krav kan m.a.o. ikke være tvangskraftig!

I forlengelsen av denne drøftelse tar forfatterne opp det særlige spørsmålet knyttet til direkte inndrivelse av uimotsagte krav, jf. tvangsfullbyrdelsesloven § 7 – 2 og fremholder at kreditor som har et krav hjemlet i § 7 – 2 bokstav f kan velge hvilket spor en inndrivelsesprosess skal starte i.

Dersom kreditor ønsker det er det således ingen hindringer for at saken følger det «gamle» sporet og starter i forlikrådet og at man deretter begjærer utlegg gjennom namsmannen. På bakgrunn av

dette stilles spørsmålet om kreditors valg av spor skal få konsekvenser for om et foreldet krav skal kunne inndrives.

## **Forfatterens problemstilling er følgende:**

Hvis kreditor har et særlig tvangsgrunnlag for sitt krav, f.eks. et eksigibelt gjeldsbrev eller kopi av et skriftlig påkrav han har sendt debitor, kan et foreldet krav ikke gjøres gjeldende ved å gå direkte til namsmannen. Men dersom kreditor går veien om forlikrådet med det samme kravet og oppnår fraværdom, får han et alminnelig tvangsgrunnlag, som den saksøkte – etter at dommen er rettskraftig – ikke kan reise innsigelser mot. For en profesjonell kreditor med en ukyndig motpart er det dermed mulig å vekke til live et foreldet krav.

## **Konklusjonen er følgende:**

«Hensynet til materielt riktige avgjørelser og sammenhengen med reglene om tvangsfullbyrdelse taler mot at en saksøker skal kunne få fraværdom for et krav som etter sitt innhold fremtrer som foreldet. Slik vi ser det, bør det etter gjeldende rett legges til grunn at en saksøker ikke kan få fraværdom for et krav som etter sitt innhold fremtrer som foreldet. Løsningen er imidlertid ikke opplagt, og vi er på et område der det er behov for klare regler. Tvisteloven er under revisjon, og det vil etter vårt syn være naturlig om dette spørsmålet tas med i revisjonsarbeidet. Et såpass viktig spørsmål for både debitorer og kreditorer bør ikke overlates til forlikrådenes tolking av en uklar rettsstilstand».

Hele artikkelen er lagt ut på: [www.iduun.no/ts/lor](http://www.iduun.no/ts/lor), inntil 15. mars. ■

## INKASSOSAKER:

# Er de gode tidene over?

**Det er vesentlig færre nye inkssosaker blant norske privatpersoner i 2012. Tilgangen av saker og hovedstol er 10 prosent lavere enn hva tilfellet var året før. Fjerde kvartal viser imidlertid en økning på 6,5 prosent i forhold til forrige kvartal, noe som kan tyde på at de gode tidene kan være på vei til å snu.**

**A**ntall personer med nye inkassosaker har gått ned med 4 prosent sammenlignet med fjoråret. Samtidig er det en nedgang i nye saker på 9,8 prosent. Antall personer med løpende inkassosaker øker derimot med 5,6 prosent det siste året, og antall løpende inkassosaker stiger med tre prosent.

### Økning i siste kvartal

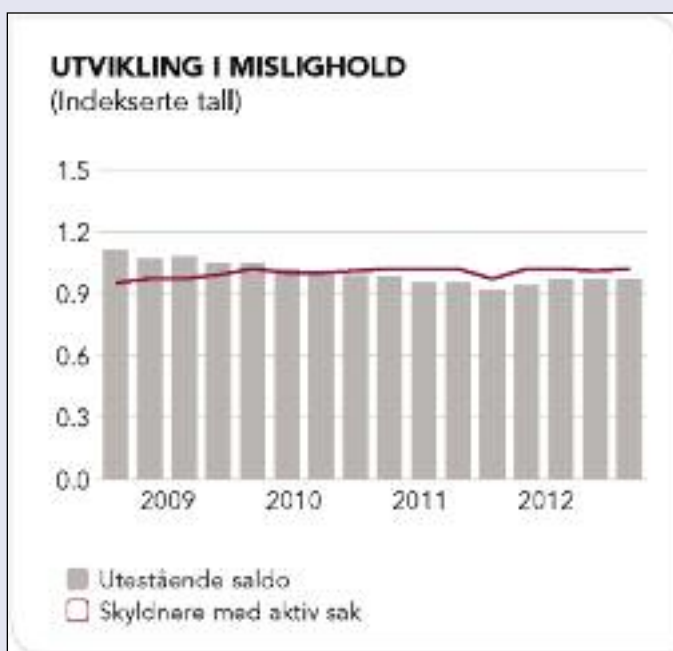
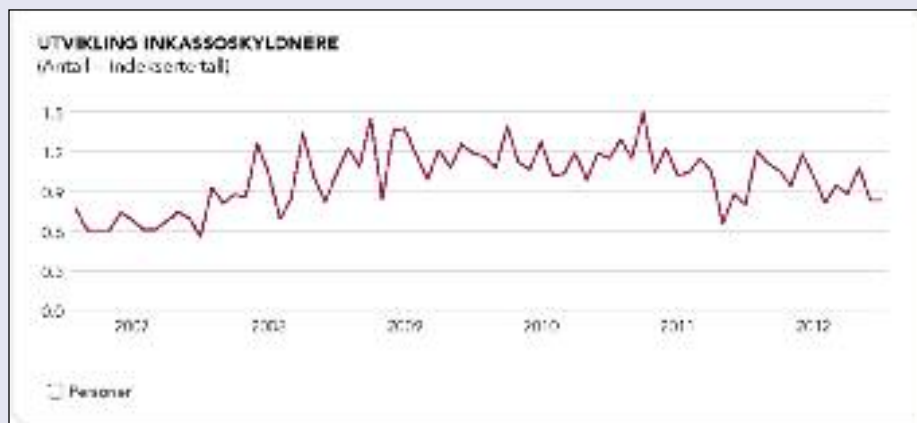
Selv om hovedbildet for 2012 er positivt, viser siste kvartal en økning i antall personer med nye inkassosaker på 5,4 prosent sammenlignet med forrige kvartal. Totalt antall nye saker har i samme periode økt med 6,5 prosent, mens antall personer med løpende inkassosaker kun har en svak oppgang.

Ved utgangen av kvartalet har 195 000 nordmenn en løpende inkassosak.

### De eldre øker mest

Tallene viser en klar tendens til at de eldre, primært de over 60 år, har den største økningen. De yngre blir stadig bedre betalere, og personer med lav inntekt viser den mest positive trenden.

Norske privatpersoner har ved utgangen av 2012 betalingsanmerkninger for nesten 35 milliarder, en økning på 2,1 prosent fra i fjor. Aldersgruppen under 30 år har redusert sine anmerkninger med 6,3 prosent, mens aldersgruppen 60–70 øker sin gjeld med 8,2 prosent. ■



Kilde: Lindorf



# En moderne politileder

Tekst og foto: Lene Bovim

**– Politiets gylne tider er nå!  
Tiden vi er inne i passer min  
personlighet helt perfekt. Det  
er nå vi kan gjøre en for-  
andring, sier en entusiastisk  
og nytilsatt stabssjef og FOE-  
leder Ingmar Farstad ved  
Sunnmøre politidistrikt.**

**H**an liker seg best når det skjer noe rundt ham. Han elsker endringer. At ting er i bevegelse. Politiinspektør Ingmar Farstad er en iverksetter. Den rastløse typen. Skjer det ikke et eller annet nytt på en stund, har han en tendens til å gå lei. Da søker han nye utfordringer. Det kan godt være han setter i gang noe – for så å overlate til andre å slutføre. Selv kan han allerede være på vei over i neste prosjekt...

## Politi-idealist

– Jeg har aldri trivdes så godt i jobben min som jeg gjør nå. Politiet er inne i en veldig spennende tid. Politiet står overfor de største mulighetene noensinne, sier Ingmar Farstad engasjert.

Omveltningen etaten står overfor, har han et brennende ønske om å være med på. – Det er nå vi har muligheten til å bygge et nytt politi i Norge! Dette vil jeg få med meg mine folk på. Det som gjelder nå, er å være i takt med den tida vi lever i – både teknologisk og i forhold til politiledelse, mener Farstad.

Åpenhet og gjennomsiktighet forventes fra samfunn og innbyggere i dag. – Ingen kan forvente å få jobbe med sitt i fred lenger. Publikum har krav på å få vite hvorfor vi gjør som vi gjør. Personlig er jeg veldig komfortabel med dette, sier han.



Nytilsatt stabssjef og leder for FOE ved Sunnmøre politidistrikt, politiinspektør Ingmar Farstad, har store ambisjoner for både FOE og den nye staben.

Farstad har stor forståelse for at det er rettet kritikk mot politiet etter hendelsen 22. juli 2011. Flere alvorlige mangler i forhold til beredskaps- og stabsarbeid er avdekket. Dette blir nå tatt tak i. Men Farstad er opptatt av også å ha fokus på alt som fungerer godt i etaten. – Vi må få med

oss det gode fra fortiden, det flotte politiet har stått for, sier han.

– Jeg er stolt av jobben min. Og veldig stolt av norsk politi. Det samfunnsoppdraget vi har, er så edelt og godt å være en del av, sier mannen som betegner seg selv som politi-idealist.



## En ny dimensjon i livet

For Ingmar Farstad er jobben en livsstil. Han liker godt å jobbe. Det blir ofte lange dager, og det er kona som får mye av belastningen hjemme. Slik har det vært siden han ble politistasjonssjef i 2010. Farstad er ydmyk i forhold til det.

– Det kreves mye av en politileder i dag, vedgår han. Da er det godt at kona også er politi, og forstår hva jobben går ut på.

Han er pappa til fire, fordelt på to kull. Aldersspennet er fra 27 til 10 år. Minsteventa Lea, som han har med sin kone nummer to, har Downs Syndrom. – Da vi oppdaget at Lea hadde Downs, tenkte jeg med det samme at nå er lykken borte. Men så er det tvert om. Det kan ikke beskrives! Vi får så mye kjærlighet fra den jenta, sier Farstad og smiler varmt ved tanken på den yngste solstrålen. Ei flott og velfungerende jente og en skikkelig gledesspreder.

Å være pappa til Lea har gitt ham et bedre innblikk i hvordan de svake i samfunnet har det. – Erfaringen har hjulpet meg til å bli flinkere til å se nyansene i ting, hevder han.

## Jacuzzi i havgapet

Så ofte de kan, trekker han og familien ut til havgapet. Til Lepsøy, hans barnedoms øy. 40 minutters båtreise fra Ålesund. Her senker skuldrene seg, her kopler den travle politiinspektøren av.

– Jeg var heldig og fikk kjøpt et hus på tomta til faren min som kom for salg. Det er enormt god avslapning å reise dit ut, forteller Farstad.

Yndlingsgeskjeften er å dra ut i båt for å fiske sammen med sin gamle far. Eller å sitte i «jacuzzi» – boblebadet – på verandaen med havgapet som kulisse. – Lykke, beskriver Farstad.

## På rett hylle i livet

Det var ikke helt opplagt at det var politimann han skulle bli. Det sto mellom Politihøgskolen og Krigsskolen. Han var befalsutdannet og søkte begge steder. Kom inn på begge og valgte politiet.



*Med blanke ark og foreløpig ganske tomme vegger er politiinspektør Ingmar Farstad klar for nye, spennende utfordringer som stabssjef og leder for FOE. I bakgrunnen står bildet av datteren Lea og ett med ham selv poserende på politimotorsykket, klare for glass og ramme.*

«Du vet ikke hvilken tabbe du gjør» sa en profilert person i forsvaret da han fikk høre om Farstads veivalg. «Vil du stå nede på Grønland og lempe fyll, så vær så god.» – Jeg har ikke angret en dag. Dette var rett for meg, fastslår han.

Han har vært veldig glad i å jobbe operativt. Har en fortid som leder for UEH-mannskapene, har hatt egen narkotikahund, og han har kjørt politimotorsykket. Basen har alltid vært Sunnmøre politidistrikt, helt fra uteksamineringen fra Politihøgskolen i 1984.

To perioder har han vært ute i FN-tjeneste. Først et halvt år i Hebron som Liaison for observatørkorpset. To år senere dro han ut igjen, denne gangen som drapsetterforsker i Pristina i Kosovo. Der var han i ett år.

Eventyrlysten har dessuten ført ham til Afrika i flere runder – for å lære opp politimannskaper og for å gi opplæring i menneskerettigheter.

## 1996 – da «alt skjedde»

Ett år skiller seg ut fra de andre i Farstads karriere. 1996 var et dramatisk politiår for Ålesund, og Farstad hadde til slutt følelsen av å være en ulykkesfugl – stygge hendelser seilte inn på løpende bånd. Som UEH-leder sto Farstad midt oppi det hele.

Episoden som har satt størst spor hos Farstad, var en hendelse som utviklet seg dramatisk. En far hadde hentet barnet sitt hos barnets mor – mot hennes vilje. Det hele endte med at laget som Farstad var leder for, måtte skyte mannen for å kunne pågripe ham. Mannen overlevde. Men det går ikke en uke uten at tankene sveiper innom hendelsen.

– Den eneste gangen jeg har tatt opp politiyrket til vurdering, var i denne krevende perioden. Det ble mye dramatik på kort tid, og det fikk meg til å reflektere. Jeg var småbarnsfar på den tiden, avslører Farstad.



Stabssjef og politiinspektør Ingmar Farstad ønsker å ha spesielt fokus på å få trent sin nye stab godt i tiden fremover. – Jeg ønsker også at vi møtes jevnlig. Vi må bli godt kjent med hverandre for å kunne samhandle bra, sier han.

– De sterke opplevelsene du er vitne til som politibetjent, drar du med deg videre i livet – på godt og vondt. Det er slik det er, fastslår Farstad.

## Farvel til PF

Et annet markant veiskille i Farstads karriere, var da han valgte å løsrive seg fra PF etter et langt og trofast «forhold». Han trodde det skulle føles vondt. Men da avgjørelsen endelig var tatt, og han stiftet bekjentskap med sin nye «partner» PL, følte han seg raskt hjemme.

– Det var under denne politiaksjonen som ikke var noen aksjon. Etter hvert som ting utviklet seg, syntes jeg metodene og virkemidlene som ble tatt i bruk, stred mer og mer imot det jeg kunne identifisere meg med. Det ble ukomfortabelt å være med på medlemsmøtene. Som leder for Ordensseksjonen, var jeg i stor grad representant for ledelsen. Jeg følte at jeg befant meg midt i en kryssild. Mitt politihjerte led, gjenforteller Farstad.

I dag har han et godt forhold til PF-ledere både lokalt og sentralt. Og han er opptatt av å løfte frem PF som en fagforening som har gjort et godt og viktig arbeid for norsk politi. – For meg er PF feil organisasjon. Jeg tror det er enklere for ledere i politiet å tilhøre PL, sier Farstad.

## Fikk spillerom av politimesteren

Da han i høst var på jobbintervju i forbindelse med stillingen som stabssjef og leder av FOE, presenterte Farstad en ganske detaljert plan for hvordan han ville omorganisere stab og FOE. Politimesteren likte det han hørte, og Farstad fikk jobben og fullmakt til å bytte ut hele staben.

– Før jeg takket ja, hadde vi et to timers forhandlingsmøte hvor politimesteren og jeg så hverandre dypt inn i øynene. Det var ikke først og fremst lønn det sto på, men hvilke rammer jeg kunne få. Nå settes ideene ut i livet, sier Farstad fornøyd.

Han tiltrådte 1. desember i fjor. Fire dager senere var ny stab på plass. Medlemmene er valgt ut ifra følgende kriterier: Spisskompetanse innenfor eget fagfelt, tilgjengelighet (de bor nær Politihuset), mot og evne til å diskutere, gode samarbeidsevner og motivasjon.

## Kompetanse på ledelse er viktig

Farstad har i mange år holdt på med lederutdannelse. Han har lederutdannelse fra Distriktshøgskolen i Volda, og han har LOU 2 fra PHS. Nå tar han Topplederkandidatprogrammet der.

– Lederopplæringen jeg har hatt via PHS har gitt meg mye. Den har hjulpet meg til å utføre bedre ledelse. Jeg ville vært en dårligere leder uten, påstår han.

– Så langt har topplederprogrammet vært utrolig lærerikt. Ikke minst i forhold til å bli bedre kjent med seg selv og til å utvikle egen personlighet.

## Kanskje litt streng

– Om jeg er en streng leder? Tja, jeg er vel på en måte det. Jeg setter ganske store krav til folkene mine, forventer at de følger opp. Nå har jeg ikke opplevd at noen ikke har fulgt opp, heller. Jeg er så heldig å være leder for så mange gode folk, skryter Farstad.

Han tror selv han er en god motivator. – Det er viktig å gi sine medarbeidere spillerom. Jeg har vanskelig for å engasjere meg i detaljer. Min jobb er å ha overblikket, tenke strategisk. Og la det blomstre og gro under meg, forklarer Farstad.

– Virkelig og ekte glede føler jeg når noen jeg er leder for, gjør det godt, sier han oppriktig. – Jeg har sjelden fått til noe helt alene!



## Politistudien og endringsprogram på lokalledersamling

Av Geir Krogh

**Onsdag 20. februar var lokal-lagslederne samlet på Gardermoen. Tema for møtet var bl.a. dialog med representanter fra politistudien og endringsprogrammet. Vi opplevde spennende orienteringer og gode dialoger om disse viktige prosessene som vil påvirke oss alle i fremtiden.**

### Politistudien

U tvalgsmedlem i politistudien, Frede Hermansen, gav oss et friskt og spisset innblikk i arbeidet så langt. Kort sagt er mandatet for politistudien følgende: Hvordan kan politiet løse sine kjerneoppgaver, effektivt og med tilstrekkelig kvalitet, innenfor dagens ressursramme?

Arbeidet skal munne ut i en langtidsplan med eierskap både i de politiske miljøene og i etaten. Kjernen i studien er å finne balansen mellom oppgaver, ressurser og

Frede Hermansen.



Torodd Veiding.

struktur og organisering. Ambisjonen er å legge grunnlaget for å bygge et nytt politi for fremtiden.

Et av temaene de har brukt mye tid på er politiets oppgaver. De arbeider da etter fire modeller:

1. **Rendyrket** – oppgaver i henhold til politilovens paragraf 2

- 2. **Fokusert** + utvalgte oppgaver som understøtter kjerneoppgaver
- 3. **Generalist** + oppgaver som det er naturlig at politiet ivaretar gitt sin kompetanse
- 4. **Universal** + alle oppgaver de kan gjøre i kraft av lokal tilstedeværelse som statlig myndighet

– Jo mer utvikling mot universal modell, jo vanskeligere blir det å organisere utøvelsen av kjerneoppgaver, mente Hermansen.

Et annet tema studien ser på er hvilke fullmakter politiet har for å kunne organisere sin virksomhet, herunder struktur- og endringer. – Det bør ikke være slik at en enkel ordfører skal bestemme hvordan politiet skal organiseres, var Hermansens kommentar.

Studien ser også på hvordan politiet systematisk jobber med teknologi. Så langt har de sett at strategi, styring og gjennomføring er svak, samtidig som det finnes mange lokale teknologiske løsninger i etaten.

Et annet klart funn så langt i studien er, i følge Hermansen, et behov for å skille

mellom politikk og fag og gi Politidirektoratet og politimestrene klarere handlingsrom. Samtidig stilte han spørsmål om politiet klarer å levere et tilstrekkelig faglig grunnlag for utvikling av politipolitikken? I dag er det ubalanse mellom innspill fra velgere og fra fagetaten.

Hermansens hevdet videre at politiet har hatt en forutsigbar ressurstilgang siste 8 år. 60–65 % av budsjettøkningen har gått til EBA og IKT og ca 30 % til stillinger, men mesteparten av stillingen har havnet innenfor ring 3 (Oslo).

Et annet viktig moment studien ser på er en manglende sammenheng mellom dialog om ressurser og resultater i politiet. Hermansen lovte at politistudien ville bli levert i løpet av juni 2013.

## Endringsprogrammet

Programdirektør Torodd Veiding møtte og orienterte om endringsprogrammet. Målet med programmet er å gjøre det enklere og lettere og løse operative oppgaver på en bedre måte enn tidligere. I tillegg til ham selv er nå assisterende direktør, Helge Stave (Hordaland) og kommunikasjonsrådgiver Christina Ek (Follo) på plass. I tillegg er det opprettet en kontaktperson i alle politidistrikter.

Programmets fem innsatsområder er organisert med politimestere som prosjektledere:

- styring, ledelse, kultur og holdninger (Hans Vik)

*Dialog med Torodd.*



*Engasjerte lokallagsledere.*

- kommunikasjon og samhandling (Kirsten Lindberg)
- kompetanse, trening, øving, læring (Arne Hammersmark)
- teknologi (Ole Sæverud)
- kapasitet, bemanning og ressurser (Geir Gudmundsen)

Veiding pekte på at endringsprogrammet skal være en hjelpemotor for endringene i politiet og koordinere og samordne endringsarbeidet. Styring, ledelse og kultur skal prioriteres først!

Av kortsiktige tiltak har de bl.a. kommet langt med mobilitet, stabskurs for alle politidistrikter og nasjonal varsling (oppstart 3. april). Videre har programmet

tatt initiativ til ny våpeninstruks med bl.a. enhetlig fremskutt lagring (også UP og ved reservetjeneste) og magasin og ammunisjon i belte for operative mannskaper. Neste skritt er å se på hvem som beslutter bevæpning (operasjonsleder?).

Av nye vedtatte prosjekter nevnte Veiding responstid og responskvalitet og kompetanse for IP-personell og ansatte ved operasjonssentralen.

Orientering ble tatt vel imot med mange kommentarer, spørsmål og innspill til de ulike prosjektene. Veiding gav uttrykk for at det var en svært nyttig dialog med sentrale politiledere fra hele landet.





# Årsberetning for Hovedverneombudet for politi- og lensmannsetaten – 2012

## Innledning

2012 har vært et aktivt år for politiet, og for hovedverneombudet i politi og lensmannsetaten (HVO p/l). Bjørn Egeli sluttet som HVO p/l etter drøye 8 år i vervet. Med virkning fra 1.4. tom 31.12.13 er undertegnede utpekt som HVO p/l. Det ble en kort overlapping med Egeli, men i all hovedsak har det vært å starte med blanke ark og friskt mot. Olaug Bjørnsen er utpekt som vara HVO p/l for samme periode. Hun fortsetter dermed sitt verv fra forrige toårsperiode. Hun er ansatt ved operasjonssentralen i Rogaland politidistrikt.

HVO p/l sine arbeidsoppgaver følger av Arbeidsmiljøloven. Rollen er også beskrevet i Politiets HMS-håndbok, i pkt. 5.0 Verneorganisasjon. «Formålet med denne funksjonen er å koordinere og samordne den valgte vernetjenesten i etaten.»

HVO p/l er administrativt tilknyttet HMS-seksjonen i Politidirektoratet (POD). Lønn og budsjett dekkes av POD. Det leies kontorlokaler til HVO p/l hos Politiets Fellesforbund (PF) i Møllergata 39, Oslo.

## Hovedfokus i 2012

Politiet har i hele perioden vært påvirket av aktiviteter etter 22.7.11, både med intern evaluering, og 22. juli-kommisjonens rapport som ble fremlagt 13.8.12. En konsekvens av dette var skifte av politidirektør. I løpet av høsten trakk Mæland seg fra stillingen og ble raskt erstattet av Humlegård.

Politiets arbeidstidsbestemmelse (ATB) er evaluert og fulgt opp av arbeidsgiver, organisasjonene og vernetjenesten. Det ble enighet om ny ATB etter lange forhandlinger fra september til desember 2012.

HVO p/l har en stor kontaktflate og kan delta på mange arenaer. Det har vært viktig å bli kjent med samarbeidsaktører i hele etaten, arbeidsgivere på forskjellige nivå, POD, HMS funksjoner, Politiets data og materielltjeneste (PDMT), fagforeninger og enkeltpersoner.

Vernetjenesten i hvert enkelt politidistrikt og særorgan er svært viktige aktører. Min kontakt med vernetjenesten er i hovedsak med hovedverneombudene.

### Hovedfokus for HVO p/l i 2012:

- Oppfølging av 22.7. – og senere Endringsprogrammet
- ATB evaluering og forhandlinger
- Samhandling med HVO i politidistrikt og særorgan
- Bli kjent i organisasjonen –
  - o Etablere kontakt med viktige samarbeidsparter
  - o øke kunnskapen om HVO-rollen og HMS i politiet.

Jeg er opptatt av å være et hovedverneombud som er konstruktiv, ryddig og krevende.

For å lykkes i tilsyns- og kontrollfunksjonen er det viktig å være involvert og ha god dialog med ledere, tillitsvalgte og vernetjeneste på alle nivå i organisasjonen. Utgangspunktet er samarbeid og dialog, uten at det går utover den frie og uavhengige tilsynsrollen, og evnen til å stille spørsmål ved etablerte sannheter og kultur. Det er viktig å utfordre oppfatningene av «slik gjør vi det hos oss».

Vernetjenesten skal «se til» alle forhold knyttet til helse, miljø og sikkerhet, uavhengig av den enkelte medarbeiders faglige bakgrunn, fagforeningstilhørighet, stillingskode eller funksjon. En aktiv vernetjeneste fritar ikke arbeidsgiver fra sitt ansvar, men er et nødvendig bidrag til et positivt og trygt arbeidsmiljø.

## Gjennomførte aktiviteter i 2012

### Aktiviteter i etaten:

- HVO i politidistriktene og særorgan
- 3 nasjonale samlinger
    - o Mars – Alta – (Bjørn)
    - o Juni – Gardermoen
    - o Nov – Gardermoen
  - Informasjon og dialog pr mail, telefon og møter

- Deltatt på noen samlinger for verneombud i distriktene

### Formelle møter med arbeidsgiver:

- HAMU
- IDF
- Materiellforum – MAFO
- Politifaglig råd
- Forhandlinger om ny arbeidstidsbestemmelse – ATB
- Konsekvensvurdering av ny ATB

### Styringsgrupper, referansegrupper mv.:

- Endringsprogrammet
- Ny innkjøpsstrategi
- Ny IT-infrastruktur
- Implementering av ny innkjøpsstrategi
- Merverdiprogrammet
- Sampol

### Andre møter / samlinger:

- Justisministeren i forbindelse med 22.7.-rapporten
- Justisdepartementet
- Politisjefsmøte i august og oktober
- HMS-rådgiversamling i september
- HMS-grunnkurs x 2
- Oppfølging av ATB-evaluering (4 milepælsmøter)

### Uformelle møter / arbeidsmøter:

- Politidirektøren
- POD
- HMS-seksjonen i POD
- PDMT

## Fagforeningene

- PF – tiltrer styremøter, landsmøte og samlinger
- PJ – deltatt på et styremøte
- NPL – møte med lederen
- Parat – deltatt på årsmøtet

### Aktiviteter utenfor etaten:

- Team Staten (HVO i andre statlige etater)
- Arbeidsmiljøsenderet
  - o Arbeidsmiljøkongress
- Arbeidstilsynet
  - o Orienteringsmøte





## Saker – fokusområder

I løpet av året har hovedverneombudet deltatt i flere prosesser og saker. Noen av de viktigste sakene beskrives her.

22. juli-kommisjonen hadde stort fokus på politiets håndtering av 22.7.11.

### I sin rapport av 13.8.12 etterlyser de:

- økt risikoerkjennelse
- Sikkerhetskultur
- Læring
- Ledelse

### Stort behov for «si ifra» – Det etterlyses handling

Kommisjonens vurderinger og beskrivelser har vært en belastning for mange i etaten. Oppfølging og støtte til den enkelte har derfor vært viktig. Min opplevelse er at dette i all hovedsak er prioritert og har blitt godt ivarettatt i hvert enkelt politidistrikt og særorgan.

Rapporten understreker behov for bedre sammenheng mellom plan og utførelse. Mange kjenner seg igjen i beskrivelsen av forbedringspunktene, og har store forventninger til endringer som bør / må gjennomføres. Mange svar på kommisjonens kritikk ligger i økt satsing på et helhetlig og integrert HMS-arbeid i politietaten.

Det er viktig å ha en samlet tilnærming til sikkerhetsarbeid som omfatter både safety (tilfeldige hendelser) og security (bevisste handlinger). Politiet må håndtere begge deler i sitt arbeid. Samlede kompetanse innenfor HMS og beredskap må utnyttes bedre.

Jusprofessor Jakhelln understreker i sitt notat til kommisjonen at kravet om fullt forsvarlig arbeidsmiljø gjelder for innsatspersonell. Det må være en rimelig balanse mellom de oppgaver som skal løses, den enkelte medarbeiders utdanning og hvordan arbeidet er organisert. Både forvaltnings- og politisk plan har et ansvar for å sikre balanse mellom samfunnsoppgaven og kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det betinger at etaten beskriver reelt behov for faglig forsvarlig nivå.

For HVO p/l er det svært viktig at etaten har en bevisst holdning til kravet om fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Politiet må løse til dels svært krevende og farlige oppgaver. Derfor er kravet til et helhetlig

og systematisk HMS-arbeid helt nødvendig for å sikre en effektiv og profesjonell etat. Det bidrar til å sikre sammenheng mellom plan og utførelse, og er en god plattform for kontinuerlig forbedringsarbeid. HMS-arbeidet i etaten står ikke i motsetning til politiets handlingsplikt, men er nøkkelen til å løse samfunnsoppgavet på en forsvarlig måte. Endringsprogrammet skal utvikle økt beredskap og innsatsevne. Det må også omfatte politiets HMS-arbeid.

ATB for politiet ble i løpet av 2011 evaluert i et samarbeid mellom arbeidsgiver, fagforeningene og vernetjenesten. Arbeidet viste at det var omfattende bruk av unntak og manglende rutiner for dokumentasjon og oppfølging. Første halvår 2012 gjennomførte POD et prosjekt med oppfølgings tiltak. Foreløpig siste samling var i mai. Prosjektet har ført til større fokus på praktisering og oppfølging av ATB i politidistrikt og særorgan. De positive tendensene må videreføres, og erfaringene brukes aktivt ved innføring av ny ATB.

HVO p/l har fulgt ATB-forhandlingene mellom POD og fagforeningene i hele høst. Det var vanskelige forhandlinger, men heldigvis lyktes det partene å komme frem til en omforent avtale like før jul. HAMU skal uttale seg om avtalen før den blir behandlet av FAD og hovedsammenslutningene, forventet gjennomført i løpet av januar. Avtalen fremstår som en forenkling og er tilpasset Arbeidsmiljølovens (aml) oppbygning. Den gir omfattende unntak fra vernereglene i aml som krever god planlegging, risikovurdering, dokumentasjon og oppfølging, slik at tjenesten gjennomføres fullt forsvarlig. Det påligger arbeidsgiver et stort ansvar å praktisere regelverket slik at dette blir ivarettatt. Fagforeningene og vernetjenesten må bidra aktivt til det samme.

Frykt- og ukultur i politiet ble mye omtalt i 2012. Grunnlaget og kildene for dette er forskjellig. HVO p/l har vært direkte involvert, eller rådført, i håndteringen av noen konfliktsaker som kan knyttes til dette. Kultur og holdninger er vanskelig å konkretisere, og krever langvarig arbeid å endre. Første skritt på veien er åpenhet og dialog om forhold som kan være utslag av kultur og holdninger. Det krever vilje til selvransakelse

og endring. Rolleavklaring og gode rutiner for håndtering av konflikter, kritikkverdige forhold og varsling er nødvendige virkemidler. Hovedverneombudet og vernetjenesten blir ofte involvert når det ikke fungerer tilfredsstillende. Både politidirektøren, POD og HVO p/l har uttalt behovet for evaluering og kontinuerlig forbedring i håndteringen av slike forhold. Endringsprogrammet har også stort fokus på ledelse, kultur og holdninger.

## Hovedfokus 2013

2013 blir et spennende år for politiet. Endringsprogrammet er etablert og arbeidet påbegynt. Det kommer en Stortingsmelding om oppfølgingen av 22. juli-kommisjonen, og det skal gjennomføres en Politistudie innen sommeren. Vi må derfor være forberedt på en lengre periode med endringer og omstilling. Mange har store forventninger til dette. Samtidig blir det viktig å være oppmerksom på utfordringene og usikkerhet som ofte følger med endringsprosesser. HVO p/l skal bidra til positiv utvikling, god ivaretagelse av medarbeiderne og et fortsatt forsvarlig arbeidsmiljø.

### Hovedfokus for HVO p/l i 2013:

- Koordinering og samhandling med vernetjenesten i politidistrikt og særorgan
- Endringsprogrammet
- ATB – opplæring, praktisering og oppfølging

## Avslutning

Et robust og effektivt politi er avhengig av god balanse mellom samfunnsoppgavet og rammene for gjennomføring av arbeidet. Kompetanse og kapasitet må være på et faglig forsvarlig nivå. Hensynet til ansattes helse, miljø og sikkerhet skal prioriteres og være fullt forsvarlig.

God ivaretagelse av HMS er kanskje en selvfølge for mange, men blir for sjelden uttalt. Viktige budskap som ikke uttrykkes, blir ikke oppfattet av andre. Selvfølgeligheter som ikke nevnes, blir glemt ...

Jeg ser frem til godt samarbeid med stort fokus på HMS i 2013.

Med beste hilsen  
Audun Buseth



# YS Stat konferansen 2013

Av Ruth-Eva Føll Løkken

**Den årlige YS stat konferansen ble avholdt 22. – 23. januar i år på Soria Moria Hotell i Oslo. Administrasjonssjefene Ellen H. Wullum fra Namsfogden i Oslo og Ruth-Eva Føll Løkken fra Vestoppland politidistrikt var med som deltakere sammen med leder for NPL Jonny Nauste.**



Til venstre artikkelforfatteren. Ved siden; departementsråd Ingelin Killengreen og Ellen H. Wullum.

**T**emaene for YS konferansen var – «Ledelse og medbestemmelse, stat og styring og vårt nye lønssystem». Departementsråd i FAD – Ingelin Killengreen, og professor ved NHH Victor Norman holdt foredrag om nevnte tema. På programmet sto også en paneldebatt mellom partilederne om hvor effektiv de mener den norske staten egentlig er.

Leder for YS stat Pål N. Arnesen åpnet konferansen og mente at det er for mye detaljstyring og rapportering i statlig sektor. Han kritiserte markedsstyring og New Public Management som ikke har mye tillit igjen i samfunnet. – *Jeg foreslår*

*at vi finner en passende anledning og tar et endelig farvel, sa Arnesen.*

YS Arbeidslivsbarometer viser at færre enn tidligere av de ansatte i staten å ta på seg verv som tillitsvalgt. Det er et varsku om at den norske modellen er satt under press. Pål N. Arnesen la vekt på at de tillitsvalgte er en ressurs, og ikke en bremsekloss for effektivisering og utvikling.

Departementsråd i FAD Ingelin Killengreen snakket om egne ledererfaringer fra politiet og hvilke utviklingstrekk som følger av 22. juli. Gjørvt-kommisjonen påpekte forhold som har skapt utfordringer for både ledere, tillitsvalgte og

ansatte i staten, mente hun. Dette gjelder offentlig forvaltning og lederskap, risikostyring og gjennomføringsevne. – *Rask gjennomføringsevne og raske beslutninger kan ende uklokt dersom prosessene med tillitsvalgte ikke har vært gode nok.*

Killengreen mente at ledere må styre mer enn de må lede. Konsensusledelse er en modell som står under press. Det som også er viktig er om lederen forstår den organisasjonen han/hun er satt til å lede. Nye ledere rekrutteres i altfor stor grad internt. Ledelseskriteriene bør være basert på ekstern rekruttering på tvers av statlige etater, for å få inn separate kulturer og nytenkning.





Professor ved NHH Victor Norman.

Mål- og resultatstyring er en modell som står under press. *Den gjør noe med ledere og ansatte i den formen den er i dag, men ser ikke hva vi kan erstatte den med, sa Killengreen.* Prinsippet har utviklet seg til altfor mange mål, og målene er en blanding av tiltaksmål og aktivitetsmål. – *Vi må forholde oss til endringer, men omorganiseringer løser ikke alle problemer. Vi må se på arbeidsprosesser og samhandling.* Staten ønsker offentlige helhetlige og enhetlige tjenester, og dette krever samhandling på tvers av departementer og underliggende nivåer i statsforvaltningen. FAD vil ha felles løsninger for lederutvikling og IKT fornyingsprogrammet. Utøvelse av ledelse i offentlige virksomheter er begrenset fordi myndighet ikke følger med ansvaret. I kjølvannet av 22. juli skal FAD aktivt inn å se på forvaltningspolitikken, slik at departementene rendyrkes, og myndighet delegeres i større grad ut til etatene.

Deretter fulgte Forbundslederne for NPL (Norsk politilederlag), BFO (Befalets fellesorganisasjon) og NT (Norsk Tollerforbund) korte innlegg om lederstrategi, lederutvikling og lederplattform i de respektive etater. Forbundsleder i Norsk politilederlag, Jonny Nauste, sa at de beste resultatene vises i de distriktene som har de beste prosessene, og at åpenhet i ledergruppene er viktig. Det er viktig å utvikle gode ledere og gode lederplattformer i etaten.

Leder for Befalets Fellesorganisasjon, Eyvind Solberg, hevdet at det er enklere å identifisere den dårlige ledelsen enn den gode. I Forsvaret starter lederutdanningen umiddelbart gjennom personlig lederutvikling og erfaring.

Leder i Norsk Tollforbund, Fredrik Støtvig, mente det var en blanding av ansvar

og roller, både i og mellom departementer, direktorater og virksomheter.

Ledelse i politiet og forsvaret har en tosidig rolle. I tillegg til ledelse på strategisk nivå har begge en operativ rolle ved utførelse av oppdrag. Dette krever at lederne har god kompetanse, men de opplever ikke å ha myndighet til å utføre tilstrekkelig ledelse på grunn av kortsiktige politiske mål og prioriteringer.

Innlegget til Victor Norman var basert på overordnede mekanismer og sammenligning mellom offentlig og privat sektor. Han mente at modeller i privat sektor kan overføres til staten med mye bedre resultat.

Hva kan staten gjøre for å bli mer effektiv? Norman mener det må mer ressurser inn i offentlig sektor fremover for å kunne opprettholde det servicenivået som befolkningen forventer. Det handler også om bedre effektivitet og ressursbruk i staten. Norman mente at mange av problemene i staten skyldes intern styring og at styring handler vel som mangel på sådan i den enkelte virksomhet. I følge Norman driver staten med tretti prosent forvaltning og myndighetsutøvelse og sytti prosent tjenesteutøvelse. Norman mente at det finnes ingen standard styringsmodell som favner alle, da de tre områdene krever ulike løsninger.

Det er mer enn dobbelt så mange med høy utdanning i offentlig sektor enn i privat sektor. For å utnytte kompetansen i staten best mulig, må det delegeres mer ansvar og myndighet, og mindre detaljstyring. Det nytter ikke å delegerer og samtidig detalj-







Departementsråd i FAD – Ingelin Killengreen.

styre ovenfra. Innovasjonskraften i byråkratiet må utnyttes bedre.

Normans løsning er at virksomheter må fristilles. Det som ikke kan fristilles må delegeres, og målstyr det som ikke kan delegeres. Skal ansvar og myndighet delegeres, må manglende resultater få konsekvenser.

Professoren mener at hovedproblemene med New Public Management er at modellen er implementert med halvveis løsninger (helseforetakene) og hybridformer (NAV). Halvveis løsninger gir det dårligste resultatet. Noen ganger kan det være verre å gå små skritt enn å ikke gå i hele tatt. Det blir som Darwin uten utvelgelse.

Tildelingsbrevene fra departementene beskriver han som tildelingsromaner og målvilniss, samtidig som de inneholder halvhjertet delegering med helgardering. Norsk offentlig forvaltning delegerer ansvar uten konsekvenser, og makter ikke å nedlegge det som ikke fungerer.

I paneldebatten stilte seks av sju partiledere for de største partiene og statsråd Rigmor Aaserud.

Alle partilederne ga uttrykk for sine synspunkter i hvordan offentlig sektor bør styres på en bedre og mer effektiv måte.

Konklusjonen til Siv Jensen var å prioritere bedre IKT-løsninger. Mindre konsensusledelse og mer styring. Det er for lange planprosesser med for mange

høringsuttalelser og mange omkamper. Audun Lysbakken vil prioritere redusert markedsstyring, mål- og resultatstyring og mer medbestemmelse. Knut Hareide konkluderte med IKT-satsning og medbestemmelse og mer privatisering av offentlige tjenester. Liv Signe Navarsete ville avskaffe NPM i offentlig sektor, mens Erna Solberg repliserte at NPM aldri har blitt innført i offentlig sektor. Hun ville prioritere IKT-satsning og mer ressurser i offentlig sektor (politi og helsevesen). Statråd i FAD Rigmor Aaserud vil ha mindre rapportering og kontrollsystem, satse på felles IKT-løsninger og medbestemmelse i staten.

YS leder Tore Eugen Kvalheim orienterte om hva YS ville foreta seg fram mot stortingsvalget. Han fremhevet som viktig å drøfte med politikerne om hvilken arbeidslivs- og velferdspolitik de ønsker å føre etter valget.

Debatten om offentlig pensjon står ved lag som ved forhandlingene i 2009. Han kom inn på inntektspolitikken i Norge knyttet til frontfaget, og hva utvalget skal beskjefte seg med i tiden framover.

Forsker Bård Jorfald fra FAFO hadde innlegg om det statlige tariffsystemet, tilblivelse, prinsipper og utvikling. Det sentrale måle for enhver Regjering er å ikke kjøre landet i et økonomisk uføre.

Han redegjorde for det statlige tariffsystemet med fire likelydende hovedtariffavtaler og hovedsammenslutninger. Frontfaget har gått fra å være «tak til gulv». Staten skal ligge mellom industriarbeiderlønn og lønn for industrifunksjonærene, og fungerer som den skal. Når lønnsoppgjøret i staten går i stå, har dette konsekvenser for de som kommer etter.

Deretter fulgte sektoransvarlig i YS, Dag Bjørnar Jonsrud, med erfaringer fra KS og Spekter.

Han innledet med å si at det skjedde store endringer i lønnsystemet i 2002, da KS gikk fra felles offentlig lønnstabell til to-/tredelt lønnsystem. Kommunalt ansatte gikk over fra lønnstrinn til kronebeløp, samtidig som antall stillingskoder ble redusert fra 600 til ca 80. KS har 38 forbund med likelydende overenskomster, og alle forbundene har selvstendig streikerett.

Spekter praktiserer i liten grad sentral lønnsdannelse. Lønnsdannelsen skjer på virksomhetsnivå, mens generelt tillegg forhandles sentralt.


Marie-Therese Gyllhede fra ST Sverige hadde innlegg om «Den svenske staten – fra forhandlinger til lønnsfastsettende samtal».

Det er knyttet både positive og negative erfaringer med den svenske modellen. Faktorer som innvirker på en lønnsfastsettende samtale er medlemmenes forventninger, rekruttering, ansvar og arbeidsoppgaver, og frustrasjon når samtalen ikke fungerer. I forkant av samtalen går det informasjon ut til ansatte om hvilke kriterier som gjelder, hvilke grupper som vil bli prioritert, pott osv. Lønnsfastsettende samtale som hovedmodell forutsetter gode prosesser mellom partene for hvordan samtalen skal fungere. Det jobbes kontinuerlig med hvilke lønnskriterier og prosesser som skal ligge til grunn både før og etter samtalen.

YS Stats tariffaglige utvalg påpekte utfordringer innenfor dagens tariffsystem med innspill til FAD. De mener at sentrale justeringsforhandlinger er et godt verktøy for å løfte grupper. Men det kan være en tanke å legge de sentrale justeringene inn som en del av hovedoppgjøret for å sikre ansattes medbestemmelsesrett. Det er ulik lønnsvekst på gjennomgående stillinger.

Ass. Personaldirektør i staten, Per Kristian Knutsen, uttalte at det er usikkert hva som vil skje med forhandlingssystemet i staten i framtiden. Usikkerhetsmomentene er basert på usikre prognoser innen utviklingen av norsk inntektspolitikk. Det er Regjeringen som setter rammen om hva som er viktig.

I de sentrale forhandlingene har kvinneprofil, likelønn og lavt lønnede en samfunnsmessig betydning. Hovedtariffavtalen sikrer alle en lønnsutvikling. Utfordringen med dagens hovedtariffavtale er at justering av lønnsrammene har konsekvenser for alle virksomheter. Den justeres ikke etter hvilke utfordringer den enkelte virksomhet har, og klarer ikke å nyansere forskjellene. Når justeringsforhandlingene skaper problemer, må skjevheter løses gjennom lokale forhandlinger. ■



**DELTA**  
DELTA SYSTEM AS

**Trygghet på byggeplassen**

**Delta stillassystemer**

- ▶ Tak over tak/værbeskyttelse
- ▶ Rullestillas
- ▶ Fasadestillas
- ▶ Murerstillas
- ▶ Industristillas (aluminium/stål)
- ▶ Telt og haller

Stovboen 75, 5310 Klæppeske  
Tel: +47 55 70 70 54, Fax: +47 56 15 02 01  
tom@pc@deltasystem.no  
www.deltasystem.no

Åvål Østlandet  
Heksevingen 40, 1900 Fetsund  
Tel: +47 66 69 50 00, Fax: +47 56 15 01 02  
e-post: p@deltasystem.no

**170 METER  
MED LUKSUS Å  
GLEDE SEG TIL**



**Moderne og miljøvennlige konferanselokaler!**

Enten du skal på kurs, seminar eller styremøte skaper vi den perfekte rammen om bord på våre nye LNG-drevne cruiseferger. Fra 19. august kan du kombinere effektive arbeidsmøter og moderne fasiliteter med vakker krystnatur, nydelig mat og gode tilbud i taxfree-butikken.

Les mer på [fjordline.com](http://fjordline.com)

**fjordline.com**



**SECURINET**

Securinet AS  
Kirkegata 45  
2626 Lillehammer  
Telefon: 61 28 70 00  
Telefaks: 61 28 70 01  
[www.securinet.no](http://www.securinet.no)



**OVERVÅKET ALARMOVERFØRING**



**Ivan Ulsund AS**  
Rederikontor

Dalseth gt. 44 - 7800 Rørvik  
Tlf: 74 39 06 55  
Faks: 74 39 11 45  
E-post: post@ivansund



MS "Trendelenburg" NT-300V  
søroverdrift



MS "Trendelenburg" NT-300V  
ringdrift

MS Trendelenburg Midd: 41 48 96 81 SAT: 21 54 26 27	MS Trendelenburg Midd: 48 00 56 58 SAT: 0069 1621 1412624
---	---