



STAT
SAMMEN
ER DU
STÆRKERE

POLITIET – og den overordnede anklagemyndighed

NYHEDSBREV

Marts 2016

Til HK Politiets medlemmer, HK-afdelingerne og øvrige kontaktpersoner, samarbejdspartnere m.v.

I dette nyhedsbrev kan du læse om

- / Inspirationskatalog
- / Fokus på karriere og kompetenceudvikling
- / Nyt fra facebook
- / Kommende arrangementer

Inspirationskatalog

”Dansk politi befinder sig i en tid hvor efterspørgslen på de politifaglige ressourcer er større end organisationen kan honorere”, sådan står der i indledningen til det inspirationskatalog, som vi i forrige uge bl.a. sendte til repræsentanter fra politiets øverste ledelse i såvel politikredsene som i Rigspolitiet.

Kataloget er blevet til i et landsdækkende samarbejde mellem HK-tillidsrepræsentanter og bestyrelsen i HK Politiet og den overordnede anklagemyndighed og er i første omgang tænkt som et konstruktivt indspark til den lokale dialog omkring arbejdsområder, der kan varetages af andre faggrupper, som fx HK’ere.



OPGAVEGLIDNING

I efteråret 2015 blev der som bekendt indgået en politisk flerårssaftale for politi og anklagemyndighed. I aftalen er der taget udgangspunkt i de aktuelle udfordringer, som vores arbejdsplads står overfor, og der er bl.a. indgået aftale om at øge optaget af politielever på politiskolen for at imødekomme behovet for at tilføre organisationen flere politifaglige ressourcer.

I erkendelsen af at den beslutning først har en reel effekt om en årrække ude i fremtiden, er det ydermere blevet besluttet at afkorte politiuddannelsen, så beslutningen om at øge antallet af politiuddannede allerede kan effektueres om få år. Der er også taget højde for at øge uddannelseskapaaciteten ved at etablere et nyt uddannelsescenter i det vestlige Danmark. Løsningerne og hjælpen, som skal få vores organisation tilbage på rette kurs, er på vej.

EN DEL AF LØSNINGEN

Problemet er bare, at presset på dansk politi er en udfordring, vi står overfor her og nu. I dag. Dagligt hører vi historier om betjente, der må bukke under for arbejdspresset, om skilsmisser, der lurer lige om hjørnet og uniformerede kollegaer, der søger væk fra politiet, fordi her ikke længere er rart at være osv. osv. Triste historier om en arbejdsplads, der for det meste ellers er en rigtig god, rummelig, mangfoldig og spændende arbejdsplads, hvor mange ansatte vælger at tilbringe hele deres arbejdsliv.

Vi mener ikke, at der er tid til at vente på, at politistyrken udvides om nogle år. Situationen kalder ikke kun på de langsigtede løsninger, men også på løsninger, der kan give effekt på den korte bane. Her og nu. Det synes, som om politikerne bag flerårsaftalen er enige i dette synspunkt, idet et af aftalepunkterne omhandler såkaldt *opgaveglidning*. Det handler om at frigøre politifaglige personaleresressourcer ved at anvende andre faggrupper til at løse opgaver, som ikke nødvendigvis kræver en politifaglig uddannelsesbaggrund.

I flerårsaftalen er der bl.a. peget på arbejdsområder som alarmcentralerne (1-1-2), automatisk trafikkontrol (ATK) og på, at servicecentrene i højere grad bemannes af administrative medarbejdere.

POLITIFAGLIGT UDVIKLINGSPROGRAM

Rigspolitiet har besluttet, at udmøntningen af flerårsaftalen skal forankres i en central proces og har derfor etableret et politifagligt udviklingsprogram (PFU), hvor de faglige organisationer, traditionen tro, er inviteret til at følge arbejdet og udviklingen i en tilknyttet følgegruppe. Vi sidder naturligvis med ved bordet og har i sagens natur en særlig interesse i forhold til *opgaveglidning*, da vi mener at der på vores arbejdsplads findes flere opgaver, som vores faggruppe kan bistå med at udføre.

Som et af de første led i processen er der fra projektet udsendt et spørgeskema til politikredsens stabschefer for at få identificeret arbejdsområder, som evt. kan varetages af andre faggrupper. Skæbnen ville, at vi samtidig havde lagt sidste hånd på inspirationskataloget, og vi besluttede derfor at sende kataloget ud til de lokale ledelser i håbet om, at kataloget kan indgå i de lokale overvejelser og drøftelser om opgaveglidning. Samtidig orienterede vi Rigspolitiets øverste ledelse og ledelsen af PFU-projektet.

Vi besluttede, at inspirationskataloget efterfølgende skulle udsendes sammen med det nyhedsbrev, som du sidder med nu. Nyhedsbrevene sendes ud til en bredere kreds af medlemmer og samarbejdspartnere m.v.

MODTAGELSEN

Kataloget er af mange blevet modtaget præcis i den ånd, det er blevet til i. Nemlig positivt og som et konstruktivt bidrag til arbejdet med opgaveglidning, og vi har fået flere positive kvitteringer for kataloget.

Fredag den 4. marts blev der afholdt møde i det centrale samarbejdsudvalg, og her stod det dog klart, at ikke alle er lige begejstrede for vores forslag. Til anledningen havde Politiforbundet udformet en tekst til fremlæggelse på mødet med ønske om at teksten vil blive vedlagt referatet af CSU-mødet.

Af teksten fremgår det bl.a.:

"Imidlertid må vi med beklagelse meddele, at Politiforbundet ikke i regi af følgegruppen i PFU ønsker at deltage i drøftelser, som specifikt vedrører opgaveglidning. Vi hverken kan eller vil acceptere det forløb,

som er blevet præsenteret for os i denne uge. Når HK alene af åbenbare organisationspolitiske hensyn underløber såvel proces som betydning fuldstændigt, så bliver det uden Politiforbundets medvirken. HK har med deres opførsel helt fjernet den tillid, som Politiforbundet havde til ordentligheden i den igangsatte proces omkring opgaveglidning.

Politiforbundet skal over for Rigspolitiet, herunder naturligvis særligt i forhold til Koncern HR beklage, at det nødvendigvis må være sådan. Vi indgår naturligvis gerne bilateralt i en fortsat tæt, konstruktiv dialog med Koncern HR om opgaveglidning med udgangspunkt i politifaglighed og inden for den opgaveportefølje, hvor Politiforbundet i dag overenskomstdækker medarbejderne.”

Forløbet, som Politiforbundet er blevet præsenteret for i den forgangne uge, og som der henvises til i teksten, må formodes at omhandle det faktum, at inspirationskataloget ikke i første omgang er sendt til Politiforbundet. Og det er ganske enkelt superærgeligt, at vores beslutning om at orientere Politiforbundet via nyhedsbrevet kan have så altafgørende en konsekvens for samarbejdet. Især fordi vi ikke tidligere har haft for vane at holde hinanden orienteret om vores arbejde.

AGGRESSIV MARKEDSFØRING, STRANDHUGST OG PROPAGANDAMATERIALE

Siden mødet i det centrale samarbejdsudvalg har flere af vores tillidsrepræsentanter orienteret om, at lokale politiforeningsformænd også har meddelt, at de ikke ønsker samarbejdet med os, inspirationskataloget bliver kaldt for propagandamateriale, vi bliver beskyldt for at gå på strandhugst, fiske i rørte vande og at anvende aggressive markedsføringsmetoder til at profilere os selv.

Når målet er at bidrage til at skabe en af Danmarks bedste arbejdspladser, så er det naturligvis ikke nogen ønskværdig situation, vi tilsyneladende har bragt os selv i. Yderligere intern uro er det sidste, vores arbejdsplads har brug for lige nu. Og derfor har vi naturligvis også drøftet inspirationskatalogets berettigelse i regi af tillidsrepræsentanterne og HK Politiets bestyrelse. Konklusionen er – trods reaktioner fra Politiforbundet – fortsat, at vi mener at det er yderst relevant og rigtigt, at vi gør opmærksom på de muligheder, vi ser for at afhjælpe den situation, vores arbejdsplads befinder sig i.

Vi er ikke ude på at stjæle stillinger fra politifolk, som af forskellige årsager ikke længere – eller midlertidigt – ikke kan være i operativ tjeneste, og vi anerkender, at politistyrken er nødt til at have en vis volumen, sådan at vi er gearet til at kunne håndtere større hændelser, der kalder på politifagligheden, ligesom vi er fuldt bevidst om, at der er nogle faglige grænser i forholdet mellem de faglige organisationer, som er repræsenteret på vores arbejdsplads.

Men vi forstår ikke, hvorfor det tilsyneladende er så farligt at tale om opgaveglidning, når vores arbejdsplads har så hårdt brug for at få frigjort politifaglige ressourcer.

Opgaveglidning behøver jo ikke alene handle om, at frigøre politiuddannede medarbejdere direkte fra *skrivebordsarbejde til patruljebilen*. Det kan vel også handle om at frigøre politiuddannet personale til andre opgaver i den *blødere ende* af det arbejde der skal udføres af medarbejdere med en politifaglig uddannelsesbaggrund, for ad den vej at frigøre politipersonale til operativ tjeneste.

En såkaldt *flertrinsraket* om man vil.

FORSKELLEN PÅ AT TAGE ANSVAR OG TRÆFFE BESLUTNINGER

Som faglig organisation på vores arbejdsplads har vi ikke retten til at træffe beslutninger. Det ligger i sagens natur, at det alene er ledelsens opgave. Men af § 3 i tillidsrepræsentantaftalen fremgår det bl.a., at *det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at*

fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold, og det mener vi bl.a., at vi gør bedst ved at komme med konstruktive forslag til løsninger på de udfordringer, vores arbejdsplads står overfor.

Det gjorde vi eksempelvis også, da vi i 2011 af økonomiske årsager stod overfor masseafskedigelses primært af HK'ere. Her deltog vi i processen ved at komme med forslag og input til, hvordan vi bedst muligt kunne tilrettelægge afskedigelsesprocessen under størst mulig hensynstagen til kollegaerne. Vi bød også ind og tog medansvar, da det i 2013 blev besluttet at etablere opgavefællesskaber på en række administrative områder. Også selv om det betød meget store forandringer for mange af vores kollegaer, og for nogen betød det, at de måtte tage helt afsked med deres arbejdsplads.

Vi byder også ind i forhold til de udfordringer, vi står overfor i dag. Og vi vil gøre det igen i forhold til de udfordringer, vi kommer til at stå overfor i morgen. Og i fremtiden. Det er vores måde at udvise konstruktiv ansvarlighed på. Både i forhold til vores kollegaer og i forhold til vores arbejdsplads.

Jeg sender inspirationskataloget ud sammen med dette nyhedsbrev. Det er ikke ligefrem breaking news. Opgaverne, der peges på, er primært en opstilling af opgaver, som på *nogle* af politiets arbejdspladser allerede udføres af HK'ere, og tanken var, at det måske kan inspirere *andre* af politiets arbejdspladser til samme ressourceudnyttelse. En slags benchmarking, kunne man kalde det.

Formålet er at inspirere. Ledelsens opgave er at beslutte.

Fokus på karriere og kompetenceudvikling



DINE KOMPETENCER – DIN FREMTID
I hele april rejser HK Stat rundt til 60 arbejdspladser og alle HK-afdelinger.

MELD DIG TIL INSPIRATIONSMØDE NU!

I løbet af april sætter HK STAT særligt fokus på karriere- og kompetenceudvikling med en landsdækkende karrierekampagne, som byder på diverse aktiviteter på udvalgte arbejdspladser og i alle landets HK-afdelinger. Du kan læse meget mere om kampagnen og om, hvordan du kan deltage, [her](#).

VIND EN KARRIERESAMTALE

Kunne du godt tænke dig at få sparring og coaching om din karriere og uddannelse? Savner du inspiration til, hvordan du kommer videre? Så har du i forbindelse med kampagnen også mulighed for at vinde en karrieresamtale med en af HK STATs dygtige karrierecoaches fra Karrieretelefonen. Samtalen varer 45 minutter, og der er dig, der bestemmer, hvad der skal tales om. Karrieresamtalerne vil blive afholdt rundt omkring i HK-afdelingerne i forbindelse med karrierekampagnen. Du kan læse mere om konkurrencen på HK STATs hjemmeside.

Hvis ikke du bliver en af de heldige vindere, så har du hver mandag mellem kl. 14.00-17.00 mulighed for at ringe til HK's karrieretelefon. Her har du mulighed for at få en snak med en af HK's konsulenter, hvis du overvejer, om det med at gøre karriere er noget for dig, eller er godt undervejs med din uddannelse, men savner inspiration til, hvordan du kommer videre. Det kan også være, du er leder med mange års erfaring og går og grubler over dit næste skridt, så kan karrieretelefonen hjælpe dig med sparring, så du kan komme et skridt videre. Hvad enten det handler om videreuddannelse, efteruddannelse, personlig udvikling eller hjælp til at finde ind til det, som du gerne vil opnå, så er du velkommen til at ringe.



DU KAN RINGE PÅ
KARRIERETELEFONEN
33 30 44 60
MANDAG 14-17

Nyt fra facebook

Ved du at du kan følge os på facebook og derigennem få mange flere nyheder fra os?




Du finder os under *HK Politiet og den overordnende anklagemyndighed*.

Senest har du kunnet læse et besøg hos Katja og Majbrit, to dygtige kollegaer, som begge er uddannet laboranter, HK'ere og ansat i Nationalt Kriminalteknisk Center, hvor de arbejder med opklaring af forbrydelser.

Alle er meget velkomne til at komme med input til små historier, vi kan bringe på siden. Ligesom man meget gerne må sende billeder fra hverdagen rundt omkring på jeres arbejdspladser. Pt. er der 636 der følger med på siden.

Kommende arrangementer

På torsdag, den 17. marts afholdes der netværksmøde for vores tillidsrepræsentanter. Vi sætter bl.a. fokus på eleverne og på talentuddannelsen, når vi får et indlæg fra en af deltagerne fra politiet, som vil fortælle om *projekt arbejdsglæde*. Derudover er trivsel, opgaveglidning og lønforhandlinger bl.a. på programmet.

Vi vil også her slå et særligt slag for **HK STATS GÅ HJEM-MØDE FOR LEDERE**, som afholdes den 31. maj på Det Kongelige Bibliotek i København. Det er gratis at deltage, og alle HK Stats ledermedlemmer er velkomne.

EMNET FOR GÅ HJEM-MØDET ER: I ET KRYDSPRES

Som leder i staten står du i et krydspres mellem borgere, politikere og medarbejdere. Du skal både leve op til de krav, der stilles fra politisk hold, tage vare på medarbejdernes trivsel og i højere og højere grad håndtere en organisation, der er i konstant udvikling, og hvor udvikling i stigende grad betragtes som et mål i sig selv. Det stiller den moderne leder i en række dilemmaer, som skal håndteres dagligt.

HK STAT har fået fat i nogle af tidens mest efterspurgte oplægsholdere til at give deres bud på, hvordan du som leder kan håndtere dette krydspres. [SE INVITATIONEN OG PRAKTISKE INFORMATIONER HER](#)

KOMMENDE ARRANGEMENTER

Foreløbigt er der øvrige kommende arrangementer på programmet:

25. maj	Netværksmøde for tillidsrepræsentanter, afholdes i Vejle
2.-3. juni	Bestyrelsesmøde
7.-8. juni	HK STATs kongres i Kolding
25. august	Netværksmøde for tillidsrepræsentanter
26. august	Bestyrelsesmøde
31. august – 2. september	Nordisk konference, Norge
5. oktober	Bestyrelsesmøde
16.-17. november	Bestyrelsesmøde
17.-18. november	Delegeretmøde, Christiansminde
30. november-1. december	Bestyrelsesmøde

På bestyrelsens vegne
Heidi Juhl Pedersen
Formand