

Rundskriv 2002/040

Til:	Politimestrene Sjefene for politiets særorganer	Dato:	27.11.2002
		Saknr.:	01/02136 231.3

KOMPETANSEKRITERIER FOR STILLINGER SOM POLITIBETJENT 2 OG POLITIBETJENT 3

I de sentrale justeringsforhandlingene pr. 1. august 2002 ble det opprettet nye stillinger under lønnsplan 08.305 Politistillinger. Av merknaden til lønnsplanen fremgår blant annet:

”Ved tilsetting som/omgjøring til Politibetjent 2, LR 42 eller Politibetjent 3, LR 43 er det en forutsetning at arbeidstakeren fyller de krav til kompetanse som kreves i stillingen, jf kompetansekriteriene.”

Etter drøftinger mellom Politidirektoratet og berørte tjenestemannsorganisasjoner er det enighet om kompetansekriterier for ansettelse i/omgjøring til stillinger som politibetjent 2 og politibetjent 3.

Ett eksemplar av kompetansekriteriene følger vedlagt.

Med hilsen

Ingunn Roe
avdelingsdirektør

Vera L. Vistad
seksjonssjef

Kompetansekriterier for stillinger som politibetjent 2 og politibetjent 3

I de sentrale justeringsforhandlingene pr 1. august 2002 ble det opprettet nye stillinger under lønnsplan (lpl) 08.305 POLITISTILLINGER:

Lpl St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivningsregler, fellesbest. § 5B
0284	Politibetjent	LR 40		2
1454	Politibetjent	LR 40		2
1457	Politibetjent 1	LR 41		2,6
1458	Politibetjent 1	LR 41		2,6
1459	Politibetjent 2	LR 42		2,6
1460	Politibetjent 2	LR 42		2,6
1461	Politibetjent 3	LR 43		2,6
1462	Politibetjent 3	LR 43		2,6
0285	Politiførstebetjent		38-50	
1455	Politiførstebetjent		38-50	
0287	Politioverbetjent		44-59	
1456	Politioverbetjent		44-59	

Merknad til lønnsplanen:

Ved tilsetning som /omgjøring til Politibetjent 2, LR42 eller til Politibetjent 3, LR43 er det en forutsetning at arbeidstakeren fyller de krav til kompetanse som kreves i stillingen, jf kompetansekriteriene.

Kodene 0284 Politibetjent, 1457 Politibetjent 1, 1459 Politibetjent 2, 1461 Politibetjent 3, 0285 Politiførstebetjent og 0287 Politioverbetjent har aldersgrense 60 år.

Kodene 1454 Politibetjent, 1458 Politibetjent 1, 1460 Politibetjent 2, 1462 Politibetjent 3, 1455 Politiførstebetjent og 1456 Politioverbetjent har aldersgrense 63 år.

Ansatte i stillingskode (SKO) 1210 politibetjent, SKO 1428 lensmannsbetjent, SKO 1391 politietterforsker samt SKO 1188/1265 spesialmedarbeider ble overført til stilling som politibetjent 1. Ansettelse som/omgjøring til politibetjent 2 og politibetjent 3 skal skje i h.t. merknaden, og forutsetter at det er fastsatt kompetansekriterier.

I forkant av forhandlingene hadde en partssammensatt arbeidsgruppe utarbeidet et forslag til kompetansekriterier knyttet til en ny stillingsstruktur, som de lokale partene var enige om på lpl 08.305. Arbeidsgruppen, som ble nedsatt av Politidirektoratet 20. februar 2002, avsluttet sitt arbeid 10. mai 2002.

Utgangspunkt

Kompetansekriteriene og stillingsstrukturen må sees i sammenheng med føringer som fremkommer i St.meld. nr. 22 (2000-2001) om Politireform 2000 og "Overordnet personalpolitikk for politi- og lensmannsetaten", samt hovedtariffavtalen i staten (HTA). I stortingsmeldingen legges det vekt på at politi- og lensmannsetaten i økende grad blir en kunnskapsbasert virksomhet. Kvaliteten på de tjenester som utføres vil være avhengig av den enkeltes kompetanse. Politiets oppgaver blir stadig mer komplekse, noe som øker behovet for kompetanse også hos polititjenestemenn i 1. linje. Det understrekes at generalister må få en mer sentral rolle i etaten for å styrke den publikumsrettede tjenesten. Jobbrotasjon fremheves som et viktig kompetansegivende tiltak for å sikre kunnskapsflyt i organisasjonen og for å bygge opp om generalistkompetansen.

Det legges videre vekt på at tilrettelegging for en positiv karriereutvikling vil være et viktig virkemiddel for å trekke til seg og beholde ønsket arbeidskraft i etaten.

Ovennevnte føringer gjenspeiles i etatens overordnede personalpolitiske retningslinjer. Kompetansekriteriene ivaretar hensyn til hovedområdene "strategisk kompetansestyring" og "karriereveier, lønn og belønninger".

Under området "strategisk kompetansestyring" legges det generelt vekt på at kompetanseplaner må ta utgangspunkt i virksomhetens behov for kompetanse på kortere og lengre sikt. Samtidig skal det tilrettelegges for faglig og personlig utvikling for den enkelte medarbeider. Under området "karriereveier, lønn og belønninger" er det et viktig prinsipp at kompetanseutvikling blir stimulert av et karrieresystem som legger hovedvekten på de ansattes ferdigheter og kunnskaper når avgjørelser om avansement eller lønnsopprykk blir tatt. Dette prinsippet peker direkte på behovet for kriterier for hva som skal kvalifisere for avansement.

Følgende prinsipper er lagt til grunn for kompetansekriteriene:

- Kompetansekriteriene må legge føringer for hvilke typer av tiltak som skal betraktes som kompetansegivende.
- Kompetansekriteriene skal ikke representere innholdsmessige føringer for hvilken kompetanse som skal verdsettes. I tråd med intensjonen om strategisk kompetansestyring i etaten skal relevansvurderinger av kompetanse foretas av det enkelte politidistrikt/særorgan. Slike vurderinger må foretas opp i mot distriktets/særorganets kompetanseplan.
- Kompetansekriteriene skal stimulere til utvikling av generalistkompetanse og spesialistkompetanse.
- Ansatte som viser initiativ til å utvikle egen kompetanse skal belønnes for dette ved å oppnå raskere opprykk enn medarbeidere som ikke viser slikt initiativ.
- Kompetanse som er opparbeidet fra tidligere utdanning og ansettelsesforhold skal tas i betraktning ved opprykk.
- Lang erfaring i politiyrket er kompetansegivende.
- Kompetanse innen et tjenesteområde godkjennes etter minst 5 måneders planmessig tjeneste. Når det gjelder omsorgspermisjon for barn godkjennes ett år som 3 måneders tjeneste.

Kompetansekriterier for politibetjent 2

Bestått grunnutdanning fra Politihøgskolen/Politiskolen og minst ett godkjent OP-kurs samt oppfyllelse av kravene i I eller II

I

Minimum 3 års tjenestetid i stilling med politimyndighet etter bestått grunnutdanning med følgende kompetanse:

- a) Planmessig tjenestegjøring i henhold til godkjent kompetanseplan for politidistriktet/særorganet. Tjenesten skal gi dokumentert kompetanse innen minst 2 tjenesteområder¹
 - eller
 - b) formalkompetanse med minst 10 vekttall utover grunnutdanning
 - eller
 - c) relevant yrkesutdanning tilsvarende 1 studieår
 - eller
 - d) relevant etter- og videreutdanning eller kurs forankret i politidistriktets/ særorganets kompetanseutviklingsplan med en varighet av til sammen minst 6 uker eller 30 dager². Kurs eller annen opplæring som forutsettes gjennomført for utførelse av ordinær tjeneste skal ikke medregnes³.
- eller kombinasjoner av punktene b) og d).

II

7 års tjenestetid i stilling med politimyndighet

¹ For eksempel ordenstjeneste, trafikkjeneste, etterforskning, forebyggende tjeneste, sivile gjøremål, innbeordring til særorgan, internasjonalt arbeid, tillitsvern og organisasjonsarbeid i arbeidslivet og omsorgspermisjon for barn.

² Hver utdanningsdel/hvert kurs skal ha en varighet på minst 3 dager.

³ For eksempel OP-kurs og kurs i IT-programmer og -verktøy som er nødvendig i ordinær tjeneste.

Kompetansekriterier for politibetjent 3.

Bestått grunnutdanning fra Politihøgskolen/Politiskolen samt oppfyllelse av kravene i I eller II.

I

Minimum 6 års tjenestetid i stilling med politimyndighet etter bestått grunnutdanning med følgende kompetanse:

Planmessig tjenestegjøring i henhold til godkjent kompetanseplan for politidistriktet/ særorganet. Tjenesten skal gi dokumentert kompetanse innen minst 3 tjenesteområder⁴ eller spisskompetanse med bred innsikt innenfor en sentral prioritert politioppgave med minst 3 års erfaring fra fagfeltet.

og

- a) formalkompetanse med minst 20 vekttall utover grunnutdanning
- eller
- b) relevant etter- og videreutdanning eller kurs⁵ forankret i politidistriktets/ særorganets kompetanseutviklingsplan med en varighet av til sammen minst 10 uker eller 50 dager⁶. Kurs eller annen opplæring som forutsettes gjennomført for utførelse av ordinær tjeneste skal ikke medregnes.⁷

eller kombinasjoner av punktene a) og b).

II

Ansatte som pr. 31. juli 2002 var ansatt som spesialmedarbeidere, tidligere stillingskoder 1188/1265, kan få sin stilling oppnormert/omgjort til stilling som politibetjent 3, stillingskoder 1461/1462, i de lokale 2.3.3-forhandlingene pr. 1. september 2002.

⁴ For eksempel ordenstjeneste, trafikkjeneste, etterforskning, forebyggende tjeneste, internasjonalt arbeid, sivile gjøremål, innbeordning til særorgan, tillitsverv og organisasjonsarbeid i arbeidslivet og omsorgspermisjon for barn.

⁵ Tjenestemann som tjenestegjør innenfor et fagfelt som krever spesialkompetanse, men der det ikke gis opplæring/undervisning på kurs (f.eks. fingeravtrykk) må ha tilstrekkelig spesialkompetanse på fagfeltet, dokumentert ved en opplæring som tilsvarer kurs med en varighet av til sammen minst 10 uker eller 50 dager.

⁶ Dager/uker som er lagt til grunn ved ansettelse som/omgjøring til politibetjent 2 kan ikke medregnes. Hver utdanningsdel/hvert kurs skal ha en varighet på minst. 3 dager.

⁷ For eksempel OP-kurs og kurs i IT-programmer og -verktøy som er nødvendig i ordinær tjeneste.

Planmessig tjenestegjøring

”Planmessig tjenestegjøring” fremheves som et viktig kompetansefremmende tiltak for å utvikle og for å stimulere til rutiner som sikrer læring i forbindelse med daglig tjenesteutøvelse. Med planmessig tjenestegjøring menes systematisk og planlagt tjeneste under veiledning for å stimulere kompetanseutvikling innen flere tjenesteområder.

Kompetanse som opparbeides gjennom planmessig tjenestegjøring skal dokumenteres og være forankret i politidistriktets/særorganets kompetanseutviklingsplan.

For at planmessig tjenestegjøring skal godkjennes som kompetansegivende tiltak, må følgende foreligge:

1. En overordnet kompetanseplan hvor det enkelte politidistrikts/særorgans behov for kompetanse er tydelig koblet til distriktets/særorganets overordnede mål.
2. En kompetansebeskrivelse som definerer hva den enkelte polititjenestemann skal kunne innen det aktuelle tjenesteområdet/de aktuelle tjenesteområdene.
3. En personlig tiltaksplan som er forankret i distriktets kompetanseplan og som viser hvordan kompetansen skal opparbeides.
4. Politidistriktets/særorganets godkjenning i henhold til kompetanseplan og oppfyllelse av kompetansekriterier.

I forbindelse med planmessig tjenestegjøring er det naturlig å gjøre bruk av tiltak som eksempelvis hospitering og/eller jobbrotasjon. Veiledning av erfaren person vil kunne være et viktig supplerende tiltak til slike ordninger for å sikre læring fra egen praksis. Veiledning kan stimulere til økt refleksjon knyttet til praksis og på den måten øke læringseffekten av praksisperioder. Flere distrikter har i dag erfarne veiledere. For distrikter/særorgan som mangler veiledningskompetanse anbefales at det arrangeres veiledningskurs.

Prosessbeskrivelse

I arbeide med å utvikle kompetanseplaner blir samarbeidet mellom den enkelte polititjenestemann og nærmeste linjeleder sentralt. Medarbeidersamtalen bør benyttes for å tilpasse distriktets/særorganets behov med den enkeltes ønsker for egen karriere. Når kompetanseutvikling åpner muligheter for lønnsutvikling er det sannsynlig at motivasjonen for å gjennomføre gode medarbeidersamtaler øker.

For det enkelte politidistrikt/særorgan vil følgende prosess-steg være naturlige i en systematisk og målrettet kompetanseutvikling.

1. Definere distriktets/særorganets behov for kompetanse knyttet til oppnåelse av overordnede/strategiske mål. Utarbeidelse av kompetanseplan.
2. Avdelinger, seksjoner etc. utleder konsekvenser for egen virksomhet og utarbeider lokale kompetanseplaner.
3. Medarbeidersamtale mellom polititjenestemann og nærmeste linjeleder. Tjenestemannens karriereønsker og politidistriktets/særorganets behov søkes integrert. Om mulig utarbeides kompetanseutviklingsplan i h.t. kompetansekriteriene.
4. Kompetansegivende tiltak gjennomføres.
5. Oppfølging, evaluering og eventuell justering av planer foretas i påfølgende medarbeidersamtaler.
6. Den enkelte tjenestemann kan søke om omgjøring til høyere stilling, tjenestevei til politidistriktets/særorganets ledelse, når kompetansekriteriene er oppfylt.

Gjennomføring

Ved ansettelse som/omgjøring til Politibetjent 2 eller Politibetjent 3 er det en forutsetning at arbeidstakeren fyller de krav til kompetanse som kreves i stillingen (kompetansekriteriene).

Ledige stillinger kan utlyses alternativt som politibetjent 1, 2 eller 3, og ansettelse skjer i forhold til kompetanse.

De lokale partene kan føre forhandlinger om oppnormering/omgjøring til høyere stilling etter hovedtariffavtalens punkt 2.3.3 når en tjenestemann fyller vilkårene i kompetansekriteriene.

Det kan foretas oppnormering/omgjøring av en stilling når vilkårene etter hovedtariffavtalens punkt 2.3.4 litra a er oppfylt.

Vedlegg:

1. Forslag til retningslinjer for kompetansegivende tillitsvalgtarbeid

Vedlegg 1

Forslag til retningslinjer for kompetansegivende tillitsvalgtarbeid

Hovedavtalens §1 sier at utførelsen av vervet som tillitsvalgt skal likestilles med vanlig arbeid. Følgende tillitsverv kan betraktes som kompetansegivende i forhold til opprykk. Nummereringen er ikke en rangering.

LOKALE VERV

1. Lokallagsleder
2. Heltidsengasjerte på fagforeningskontorer
3. Hovedtillitsvalgt
4. Hovedverneombud
5. Likestillingskontakt (nytt punkt)

SENTRALE VERV

6. Forbundsstyremedlem
7. Heltids tillitsvalgte ved forbundskontor
8. Hovedverneombud

Deltidsverv og heltidsverv kan ikke likestilles hva angår vervets varighet. For at alternativ 1, 2, 6, 7 og 8 skal betraktes som kompetansegivende i forhold til opprykkskriteriene må søker om opprykk ha innehatt vervet i minst 1 år. For alternativ 3, 4 og 5 skal vervet ha vart minst 2 år.

-