

FRÅGOR RÖRANDE TILLSÄTTNINGSFÖRFARANDET VID GRUPPCHEFS TILLSÄTTNINGEN!

Initialt vill vi påtala att vi är för en enkel men rättvist förfaringsätt vid gruppchefstillsättningarna i Polisregion Stockholm. Vi ser fördelar med att använda oss av den kunskap vi redan har om de gruppchefer, yttrebefäl m fl. som hade funktion i den gamla myndigheten. Detta skulle vid tillsättning få tillstånd en snabb process. Tyvärr har det uppstått komplikationer då inte polisassistenter är behöriga i den del som kräver polisexamen. Vi har ett antal polisassistenter som idag har svaromål och vissa som är tf gruppchefer i dessa funktioner men inte har rätt att söka.

I den andra delen som är öppen för både civila och poliser finner vi det ytterst märkligt att om en polisassistent skulle få funktionen erhålls inte inspektörstitulatur. Vi har svårt att se någon klokhet i detta och vi kommer fortsätta att verka för att våra titulaturer behålls och används.

Frågor:

Varför har arbetsgivaren valt att inte rekrytera efter krav på skicklighet och förtjänst?

Att bemanna hela polismyndighetens verksamhet med ordinarie chefer är en stor utmaning för organisationen eftersom både verksamheten och organisationen utvecklas samtidigt. Det är ett historiskt stort bemanningsarbete i år och för att gå i land med bemanningarna behöver vi arbeta tillsammans inom hela organisationen. Det kräver att vi arbetar effektivt och hushåller med våra gemensamma resurser.

Under de kommande månaderna ska över 2000 gruppchefsuppdrag bemannas på polisregioner och avdelningar. Det är mer än fem gånger så många fler än de tillsättningar som arbetats intensivt med under hela 2014 och större delen av 2015. Bemanningen har genomförts i olika faser bl.a. av skälet att respektive chefsnivå ska ges möjlighet att själva tillsätta sina underställda chefer.

Genomförandekommittén för nya Polismyndigheten och Polismyndigheten valde att bemanna de strategiska och indirekta chefsnivåerna genom rekrytering samt genom en enhetlig, transparent och kvalitetssäkrad process som lagt stor vikt vid att man bl.a. ska ha varit prövad på den nivå uppdraget ligger på samt att man bedöms ha en god förmåga att leda andra. Ledarskapsförmågan är fortsatt viktig i det fortsatta bemanningsarbetet, principen prövad på nivån har dock mjukats upp i syfte att kunna bredda för fler att vara aktuella för ett gruppchefsuppdrag.

I de avvägningar som föregått beslutet om att bemanna gruppchefsnivån ska göras genom arbetsledningsbeslut har bl.a. följande parametrar påverkat ställningstagandet:

1. Ordinarie chefer behöver komma på plats så snart som möjligt i syfte att skapa stabilitet och arbetsro framåt.
2. Nationella strategiska ledningsgruppen har konstaterat att kapaciteten att bemanna genom rekrytering i förhållande till det stora utvecklingsarbete som pågår i övrigt inte är försvarbar i nuläget. Att bemanna genom rekrytering är resurs- och tidskrävande, framförallt för bemannande chefer. Anledningen till det är bl.a. för att det ställs särskilda krav på en prövning av de sökande utifrån förtjänst och skicklighet, vilket regleras av Regeringsformen.
3. Det finns ett omställningsbehov i organisationen som arbetsgivaren har ansvar för att hantera så att verksamheten har förutsättningar att fungera. Genom att bemanna med arbetsledningsbeslut kan det ansvaret säkrare omhändertas.

Nationella strategiska ledningsgruppen är enig i vikten av att också kunna omhänderta erfarna Polisassistenters kompetenser i chefbemanningsarbetet. För att möjliggöra för PA att komma ifråga för ett gruppchefsuppdrag som kräver polisexamen kommer därför vissa funktioner att utlysas och tillsättas genom ett rekryteringsförfarande. I region Stockholm kommer det att göras en analys av sökandeunderlaget till respektive gruppchefsfunktion. Detta kommer att omhändertas via en "halvhalt". I de fall bemannande chef bedömer att det t.ex. finns behov av ett bredare urval kommer specifika gruppchefsfunktioner att utlysas igen men då genom ett rekryteringsförfarande. Vid bemanning genom rekrytering fattas ett nytt anställningsbeslut. För funktioner som kräver polisexamen innebär detta att erfarna polisassistenter får möjlighet att komma ifråga för dessa chefsuppdrag.

Varför ska samtliga krav under rubriken-Allmänt kring rekrytering blir gällande vid ett normalt rekryteringsförfarande?

Är det en rekrytering så följs fastslagen nationell chefsrekryteringsprocess och regeringsformens krav på förtjänst och skicklighet blir gällande.

Båda bemanningsprocesserna (arbetsledningsbesluts- och rekryteringsprocessen) syftar till att säkerställa transparenta och kvalitetssäkrade arbetssätt. För statliga arbetsgivare gäller kravet i 1 kap. 9 § Regeringsformen (RF) om att i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet, den s.k. objektivitetsprincipen, och inte ta ovidkommande hänsyn vid t.ex. arbetsledningsbeslut.

Om anledning i ovan fråga är att söka förmågan, varför är det då inte aktuellt vid arbetsledningsbeslut?

Uppdragsbeskrivningarna för gruppchefsfunktionen utgår från kravprofilerna för den direkta nivån. Ledarskapsförmågorna är fortsatt viktiga i bemanningsarbetet, vilket också framgår av uppdragsbeskrivningarna.

Vad är anledning till att arbetsgivaren vill frånga ett väl beprövat titulatsystem inom polisen?

Generellt gäller nomenklaturbeslutet vid bemanning inom polismyndigheten. När det gäller möjligheten att anmäla intresse och komma ifråga för ett gruppchefsuppdrag på funktioner som inte ställer krav på polisexamen är det inte möjligt att fullt ut tillämpa nomenklaturbeslutet i det stora bemanningsarbete som nu pågår. Skälet till det är att det finns ett sådant stort antal tjänstetitlar som ärvts in från tidigare myndigheter att det inte går att tillämpa den princip om en s.k. lägsta nivå motsvarande den på de "polisiära funktionerna". Därför har inga begränsningar satts avseende vilken anställning man måste inneha för att kunna anmäla intresse för dessa gruppchefsuppdrag. Alltjämt gäller dock att man måste uppfylla de kvalifikationskrav som framgår av det utlysta uppdraget för att komma ifråga.

En vägvalsfråga har varit hur detta påverkar polisassistenters möjligheter att kunna komma ifråga för ett chefsuppdrag som inte kräver polisexamen. För att inte bygga in ett glastak för erfarna polisassistenter, med intresse för dessa funktioner, att kunna arbetsledas till dessa chefsuppdrag har beslutats att samma principer ska gälla alla medarbetare för dessa uppdrag. Det innebär i klartext att även polisassistenter som uppfyller uppdragets kvalifikationskrav kan arbetsledas till dessa uppdrag. Gemensamt för alla gäller dock att man kvarstår i sin nuvarande anställning. En omplacering föregås

ka 

också alltid av en individuell bedömning för att avgöra om den nya funktionen ligger inom ramen för individens arbetsskyldighet.

I de fall arbetsgivaren har öppnat upp för civila gruppchefer har arbetsgivaren beaktat om det vid vissa tillfällen kan bli aktuellt att gruppchefen kommer att delta i yttretjänst? Vi tänker på husrannsakingar, hämtning till förhör mm? Om så är fallet vem svarar för säkerheten?

Arbetsgivaren svarar för säkerheten och det görs löpande bedömningar kring eventuella risker. Vid husrannsakingar och hämtningar ska medarbetaren bära vapen.

Om inte hur ska gruppchefen kunna följa det arbete som medarbetaren utför och sedermera hålla utvecklingssamtal och lönesamtal? Det krävs väl att man kan följa arbetet om det ska vara trovärdigt?

Arbetsgivaren har flera gruppchefsfunktioner redan där chefen har som huvudfokus att leda verksamheten. En chef behöver inte vara specialist på alla de frågor som medarbetarna hanterar, dock kan de följa arbetet ändå och inhämta kunskap.

Oavsett rekryteringsförfarande undrar vi på vilket sätt har arbetsgivaren i Polisregion Stockholm tänkt inkludera ATO i processen?

I bilaga beskrivs hur arbetstagarorganisationerna har inkluderats hittills. Formerna för det fortsatta samarbetet kommer att klargöras när arbetsprocessen lagts fast. En nationell enhetlighet är eftersträvarsvärd men vi kommer att vara lyhörda för att uppnå en god samarbetsform.

Förbundsstyrelsen önskar skriftliga svar på frågorna i förhandlingsprotokollet.

Vi yrkar på att arbetsgivaren i Polisregion Stockholm använder sig av en normal rekrytering av hela ärendet om inte samsyn kan nås.

Stefan Eklund

Kjell Ahlin

Ordförande

2:e vice ordförande

Polisförbundet Förbundsregion Stockholm

rt HB

Arbetsgrupp – framtagande av uppdragsbeskrivningar med regionala ATO

7/9 – 10.00 – Regionens bemanningsprocess presenterades vid regionens MBL-forum. Efter mötet skickades samtliga nationella metodstöd/mallar förutom samtals- och referenstagningsmallen till samtliga ATO.

10/9 – 14.30-16.00 – Uppstartsmöte gällande upplägg, bemanningsprocess, genomgång av mallar och uppdragsbeskrivningar etcetera. Under mötet presenterades upplägget med att ta fram uppdragsbeskrivningarna och hur de såg ut när de skickades till respektive bemannande chef (för utformning).

22/9 – 12.30-16.00 – Till mötet var samtliga uppdragsbeskrivningar inkomna. I mötet gick gruppen igenom samtliga uppdragsbeskrivningar efter att tillsättande chefer formulerat sina kvalifikationer och vad som ansågs vara meriterande. Arbetsgruppen tittade även på dessa utifrån en regional enhetlighet eftersom att många funktioner hade motsvarigheter på andra polisområden/enheter. ATO fick lämna synpunkter på respektive uppdragsbeskrivning som sedan skickades till berörda chefer.

Innan nästa möte skickades det ut unika mail till varje berörd chef innehållande de frågor som ATO/regionala arbetsgruppen haft i mötet. De bemannande cheferna fick en vecka på sig att samverka med varandra och inkomma med motiveringar på ATO:s synpunkter.

29/9 – 13.00-15.00 – Under mötet fick ATO svar och en motivering från de bemannande cheferna efterhand som varje uppdragsbeskrivning där ATO haft synpunkter presenterades. Utsikten medförde att cheferna antingen behöll sina krav med en motivering eller så ändrade de sina krav/kvalifikationer utifrån gruppens eller ATO:s synpunkter. Dessa ändringar presenterades under mötet till samtliga ATO.

21/10 – 13.00-15.00 – Slutmöte där uppdragsbeskrivningarna presenterades. Ambitionen med arbetsgruppens möte var att få ATO:s eventuella synpunkter inför regionens publicering. ATO fick möjlighet att ytterligare ställa specifika frågor och lyfta vissa funktioner/uppdragsbeskrivningar till diskussion. Mötet medförde att polisförbundet framförallt ville framföra att de var kritiska till att bemannande chef öppnade för både civila och poliser till funktionen som gruppchef LOKUS. Detta medförde att vi ställde ytterligare en fråga till berörd chef men där chefen behöll sina krav på civil/polis då det inte finns några formella hinder.

Polisförbundet regionalt ställde sig frågande till att lokala ATO inte fått uppdragsbeskrivningarna skickade till sig eller att arbetsgruppen inte uppmanat bemannande chefer att involvera dem. Vi svarade att syftet med en regional arbetsgrupp var att bevaka den regionala enhetligheten och att det inte skulle spreta i krav för samma funktioner mellan exempelvis regionens polisområden. Vilken kommunikation regionala ATO har med sina lokala representanter har den regionala arbetsgruppen inga synpunkter på.

[Handwritten signature]