

HK

STAT

SAMMEN
ER DU
STÆRKERE

POLITIET – og den overordnede anklagemyndighed



NYHEDSBREV

December 2014

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

I dette nyhedsbrev kan du læse om

- Året der gik
- Et par gode historier fra det virkelige liv
- Rigsadvokaten søger en teamleder - er det dig?
- HK STAT bladet
- Studierejser 2015
- Facebook
- Ny/ gammel tillidsrepræsentant
- Kommende aktiviteter

Året der gik

"Paskontrol- igen og igen, opgavefællesskaber, effektiviseringer, sygefravær, uddannelse - og mangel på samme".... er blot nogle af de overskrifter, som i december sidste år fyldte HK Politiets og den overordnede anklagemyndigheds nyhedsbrev.

Skal vi nu til at høre om det igen, kunne nogen måske spørge - og svaret er ja, det skal I, for det er stort set de samme overskrifter, der kommer til at udfylde dette års sidste nyhedsbrev.

Denne gang blot i en langt mere positiv kontekst, set med HK-øjne.

Uden at jeg skal begive mig ud i noget, der kan minde for meget om dronningens nytårstale, så er det alligevel relevant at lave et kort tilbageblik på nogle af de overskrifter, som har tegnet året, der nu snart er gået. Et tilbageblik, der i høj grad understøtter den oplevelse, vi i bestyrelsen har af at være blevet en stemme, der bliver lyttet til. På en arbejdsplads, der er i konstant forandring, men hvor samarbejdet (trods alt) er den højeste fællesnævner vi har med vores arbejdsgiver ud fra et fælles ønske om at være med til at skabe *en af Danmarks bedste arbejdspladser*.

Vi ser det som vores vigtigste opgave at være proaktive, konstruktive og samarbejdssøgende, når vi repræsenterer vores medlemmer i politiet og den overordnede anklagemyndighed, og det er den tilgang, vi nu mener begynder at belønne sig.

Nuvel, udstyret med et par negative briller kunne man nok med lethed finde et par områder eller to, hvor forbedringspotentialer stadig er tilstede. Her kunne i parentes fx. nævnes noget om kundgørelsen til tjenestefrihed og den medfølgende vejledning omkring tjenestefrihed til organisationsarbejde, der træder i kraft pr. 1. januar 2015.

Eller noget om, at der fortsat flere steder i organisationen kunne ønskes et større ledelsesmæssigt fokus på vores faggruppe. Lederreformen lod vist også noget tilbage at ønske for vores gruppe. Og centraliseringer og fyringer blev desværre også en del af dagsordenen i 2014.

Men hvorfor ikke bare nøjes med de positive briller for en stund. Om ikke andet så bare i denne søde juletid. Hvis vi bliver hvad vi spiser, hvem ved, om vi så også kan blive, som vi tænker?

Året, der gik, bød bl.a. på følgende:

"Paskontrol - igen og igen".

Trofaste læsere af nyhedsbrevene, vil kunne bekræfte at netop paskontrollen er et emne, der gentagne gange har været et tema. Vi har i en årrække peget på muligheden, relevansen og det fornuftige i at anvende HK'ere i paskontrollen for dermed bl.a. at frigøre politiuddannede ressourcer til opgaver af mere politifaglig karakter.



Vi har mødt opbakning til vores forslag fra ledelsen og fra politikerne. Vi har set gode erfaringer med denne opgaveløsning hos vores nordiske kollegaer. Og NU kan vi så endelig glæde os over, at der pr. 1. januar 2015 iværksættes et forsøg med i første omgang at sætte fem administrative kollegaer i gang med et uddannelsesforløb, der skal klæde dem på til at kontrollere pas i Københavns lufthavn i det nye år.

Vi vil i sagens natur følge forsøgsordningen ganske tæt og glæder os over, at Københavns politidirektør, Thorkild Foged, har meddelt, at hvis ordningen bliver en succes, er der mulighed for, at forsøget kan gøres til en permanent og udvidet løsning.

Du kan læse mere om nyheden her: [HKere skal tjekke pas i 2015](#)

Sygefraværsanalyse

Vi har gennem en længere periode med stærk bekymring fulgt de administrative medarbejderes sygefravær, når der kvartalsvis har været fremlagt aktuelle opgørelser over sygefraværet i det centrale personalepolitiske udvalg (PPU).

Vores bekymring skyldes, at det administrative personale generelt har det højeste sygefravær blandt alle medarbejdergrupper i politiet. Et sygefravær, der flere steder ligger på et uacceptabelt højt niveau, ikke alene hvis man sammenligner os med andre faggrupper i politiet, men også hvis man sammenligner os med andre statslige arbejdspladser.

Det er selvfølgelig ikke positivt. Langt fra.

Men det er positivt at der er blevet lyttet til vores bekymring. Og det er positivt, at der nu er iværksat en analyse af sygefraværet hos det administrative personale i politiet. Vi har siddet med i følgegruppen og kan konstatere, at det ser lovende ud for fremtiden, idet analysen kommer med helt konkrete anbefalinger til, hvordan der lokalt kan arbejdes med at nedbringe sygefraværet i 2015. I øvrigt et målkrav, som nu også bliver indskrevet i resultatlønskontrakterne.

Serviceeftersyn af servicecentre

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at da vi blev inviteret til at deltage i følgegruppearbejdet under overskriften "serviceeftersyn af servicecentre" med økonomidirektør, Nikolaj Veje for bordenden, så herskede der en vis frygt for, at kursen var sat mod en ny centraliseringsmanøvre.

Vi har under processen givet udtryk for, at vi naturligvis meget gerne bidrager og hilser et serviceeftersyn af servicecentre velkommen. Så længe det handler om at forbedre og optimere for at gøre servicecentre og de ydelser, der leveres derfra, endnu bedre både for borgere og medarbejdere. At vi rigtigt gerne vil være med til at tale uddannelse, effektivitet, optimal ressourceudnyttelse og god borgerservice. Og at vi sagtens kan få øje på fornuften i at lave det såkaldte serviceeftersyn. Men at vi på ingen måde vil lægge skjul på, at vi i HK Politiet under ingen omstændigheder vil bakke op om endnu en centralisering af administrative opgaver. Ikke denne gang. Og ikke på dette område.



Som bekendt arbejdes der nu videre med at optimere inden for den eksisterende ramme og organisering. Det er vi selvfølgelig yderst tilfredse med og vi ser nu frem til at følge det videre arbejde i det nye år.

Kompetenceudviklingsprojekt

En gammel og velkendt travert er også kompetenceudviklings-kæphesten, som vi rider rundt på hver eneste gang vi kan slippe af sted med det ift. ledelsen og i forhold til jer, vores kollegaer.

Ikke at der ingen initiativer er taget på området, men lad os være ærlige og erkende, at det kun har været i det små. Ofte hører vi ledere, der siger, at vi ikke vil kompetenceudvikling, og ligeså ofte hører vi kolleger, der siger, at vi ikke kan eller må kompetenceudvikle os, og at ingen i øvrigt aner, hvilke former for udvikling der er relevant. I grove træk.

Koncern HR's efter-/videreuddannelsessektion har nu grebet den bold, vi så ofte har spillet, og i foråret blev der for alvor taget hul på emnet, da projekt "opkvalificering af de administrative medarbejdere" blev iværksat med nedsættelsen af en arbejdsgruppe, hvor vi blandt andre var indbudt til at deltage.

Målet var, at der skulle udarbejdes en analyserapport med anbefalinger til konkrete opkvalificeringsinitiativer for de administrative medarbejdere. Metoden var bl.a. afholdelse af en workshop med deltagelse af HR-partnere, nøglepersoner inden for området og tillidsfolk for de administrative medarbejdere. På workshoppen blev der drøftet kernefaglighed og udvikling samt organisatoriske og personlige rammer/barrierer.

Foreløbigt ligger det nu fast, at Koncern HR vil arbejde helt konkret videre med følgende områder, som anbefalet i rapporten:

- Forvaltningsskik
- Skærpelse af den faglige identitet
- Analyseuddannelse

Vi hilser initiativerne meget velkomne og glæder os over, at der er fremdrift at spore, ikke mindst i relation til at det er et prioriteret område i det nye år, hvor det ellers er beredskabsuddannelsen, der tegner kompetenceudviklingsstrategien for dansk politi.

Vi vil selvfølgelig gøre os til garant for, at bolden ikke lægges død, og at indsatsen ikke stopper her. Men de udvalgte områder er et rigtigt godt sted at begynde. Og en indsats er nødvendig. En ny uddannelsesundersøgelse fra HK STAT, viser at justitsministeriets områder scorer absolut lavest blandt alle ministerieområder, når man sammenligner HK'ernes uddannelsesniveau. Det skal der selvfølgelig gøres noget ved.

Vi kan til gengæld glæde os over, at der i Koncern HR's handlingsplan for 2015 er indarbejdet et mål om, at der i det kommende år skal være et særligt ledelsesmæssigt fokus på kompetenceudvikling af administrative medarbejdere og ikke mindst på opfølgingsdelen.



Vi ser frem til at fortsætte det gode samarbejde med efter/ videreuddannelsessektionen i det nye år, hvor vi bl.a. allerede har aftalt, at det næste store emne, vi sammen skal kigge på, er vores uddannelse af elever.

Et par gode historier fra det virkelige liv

Vi fortsætter lidt i den positive ånd, da det efterhånden er blevet et fast indlæg i nyhedsbrevene at der bringes en succeshistorie fra kollegaer rundt omkring i landet. Historierne har bl.a. til formål at inspirere, motivere og synliggøre HK'erne på vores arbejdsplads. Gode historier kan fx. handle om kompetenceudvikling, jobudvikling, faglige succeser, eller som i denne udgave, hvor det bl.a. handler om noget så kliché-agtigt som at se muligheder frem for begrænsninger.

Har du også en god historie, du gerne vil dele med dine kolleger i resten af landet, så giv mig meget gerne et praj. Jeg ved, at der er masser af gode historier, der bare venter på at blive skrevet.

Herunder kan du læse om Vibeke og Rita, som begge har været tvunget til at træffe nogle store beslutninger med betydning for både deres arbejds- og privatliv i året, der snart er gået. Du kan også læse om, hvad der kom ud af det.

God fornøjelse:



Vibeke Belling er 62 år, og har været ansat i politiet siden 2001, hvor hun startede på motorkontoret i Nakskov. I forbindelse med politireformen fik hun ønskejobbet, da hun blev en del af den nye kørekort-og bevillingsafdeling hos Sydsjællands og Lolland Falsters Politi. Afdelingen er placeret i Nakskov, hvor Vibeke arbejdede, indtil hendes arbejdsområde i år blev centraliseret i to nye administrative opgave centre (ACØ og ACV).

Vibeke er dermed en af de mange kollegaer, der ufrivilligt har måtte tage sin karriere i dansk politi op til revision. Det er der kommet følgende ud af:

"Da vi fik at vide, at vores arbejdsopgaver skulle samles i ACØ og ACV, var spørgsmålene mange. Hvad skulle der nu ske med personalet, og hvordan kom vi videre? Ville vi fortsat have job? Vi havde mange og lange samtaler både med kollegaer, med ledelsen fra Næstved og med vores faglige organisationer.

For mig var overvejelserne mange. Skulle jeg søge med til ACØ for dermed fortsat at kunne gøre brug af de kompetencer, jeg gennem årene har udviklet på område? Skulle jeg håbe på en anden stilling i politikredsen og finde gejsten til at lære noget nyt? Risikerede jeg at blive fyret? Eller hvad skulle der ske?

Jeg gjorde hurtigt op med mig selv, at jeg var villig til at takke ja, uanset hvad og hvor jeg evt. blev tilbudt andre stillinger i politikredsen. Jeg var derfor ret spændt, da jeg blev indkaldt til en afklaringsamtale med kredsens HR partner og HK-tillidsrepræsentanten, for hvad kunne politikredsen mon tilbyde? Det blev til et tilbud om en stilling i politikredsens servicecenter, som er placeret i Næstved.

Jeg boede på det tidspunkt i en lejet bolig i Rødby og da jeg kun havde mig selv at tage hensyn til, var der ikke grund til mange betænkeligheder ved at takke ja til et jobskifte til Servicecentret i Næstved. Jeg har altid været glad for at være ansat i politiet og ville derfor gerne fortsætte med at arbejde i politikredsen.

Der var ikke langt fra tanke til handling. Lejligheden i Rødby blev sagt op, og jagten på en ny lejlighed i Næstved gik ind. Efter en del søgen lykkedes det at få en dejlig lejlighed ca. 1½ km. fra politistationen.

Den 1. oktober 2014 startede jeg i min nye afdeling. Flytningen var overstået, og jeg havde lige tre arbejdsdage, før jeg holdte en uges ferie til at komme på plads i mit nye hjem og lære min nye hjemby at kende.

Nu har jeg så været i gang i et par måneder. Selvom der er mange nye ting at forholde sig til, nye arbejdsmetoder, der skal indlæres, nye kollegaer, som jeg skal lære at kende, så trives jeg rigtigt godt med alt det nye, og jeg er super glad for den beslutning, jeg tog.

Jeg håber, at jeg med denne historie kan være med til at inspirere andre kollegaer til at turde prøve noget nyt og til at se, at der ikke behøver komme noget dårligt ud af det, selvom vi ikke altid selv helt vælger."



Rita Skov har været ansat i mere end 20 år i samme politikreds - i forholdsvis kort afstand fra hjemmet, i trygge rammer med velkendte arbejdsopgaver, senest indenfor ATK-området (automatisk trafikkontrol), og sammen med kolleger, hun kendte rigtig godt. Et job og en arbejdsplads, hun var glad for og ikke drømte om at skifte ud. Men det blev der imidlertid ændret ved, da opgavefællesskaberne blev en realitet.

Rita fortæller:

"Da det pludselig stod klart, at automatisk trafikkontrol, som de sidste 10 år har været mit primære arbejdsområde, skulle overgå til de administrative centre, tænkte jeg bare "hvad så med mig?"

Beslutningen var taget, og det var ikke noget, jeg havde mulighed for at få indflydelse på, så jeg besluttede mig hurtigt for at jeg måtte forsøge at få det bedst mulige ud af situationen.

Primo 2014 blev alle berørte medarbejdere i min politikreds indkaldt til en afklaringsamtale med personalechefen og tillidsmanden. Under samtalen fik jeg mulighed for at komme med mit ønske om fremtidig arbejdssted og arbejdsopgave.

Jeg fortalte til samtalen, at jeg var yderst fleksibel og at jeg var parat til at prøve nye udfordringer, herunder at arbejdsstedet i kredsens for mig var underordnet – dog gjorde jeg opmærksom på, at jeg af helbredsmæssige årsager ikke har mulighed for at deltage i nattjeneste.

Efter samtalen var jeg optimistisk og glad og tænkte ved mig selv, at min høje grad af fleksibilitet nok skulle sikre mig fortsat ansættelse i politikredsen.

14 dage senere blev jeg kaldt ind til min daglige leder, der kunne oplyse mig om, at jeg blev tilbudt en stilling i servicecenteret. Der væltede min verden. Af helbredsmæssige årsager, som gør at jeg ikke kan have nattjeneste, var servicecenteret det eneste, jeg ikke ønskede mig. Hvis jeg takkede nej, ville det være ensbetydende med, at jeg ikke havde noget job i politiet fremadrettet.

Flere samtaler med min leder, med tillidsrepræsentanten og med HR-partneren ændrede ikke ved tilbuddet.

Det var Servicecenteret eller ingenting.

Foråret bankede på og en dag så jeg en indbydelse til et åbent-hus-arrangement hos Københavns Vestegns Politi, i de lokaler, der skulle danne rammen for administrativt center øst (ACØ). Jeg besluttede at tage af sted til arrangementet for at se, om det kunne være en mulighed for min fortsatte ansættelse i politiet, trods den lange transportvej.

Jeg må nok sige, at jeg blev positivt overrasket under besøget. For det første kunne jeg konstatere, at ACØ var beliggende blot 3 min. gang fra togstationen, hvilket er meget bekvemt. For det andet kom jeg ind i nogle lyse, venlige lokaler der var indrettet med helt nye møbler og med god plads omkring hver enkelt arbejdsplads. I en langt højere standard end det jeg hidtil havde mødt indenfor dørene i mit "politiliv".

Jeg kom hjem og var tanket op af positive indtryk. Derfor var det heller ikke svært at beslutte at søge med mine arbejdsopgaver ind til ACØ. Da stillingsopslagene til ACØ blev lagt på POLNET, satte jeg mig for første gang i mere end 20 år ned og skrev ansøgninger – dels en ansøgning som sagsbehandler og dels en ansøgning som fagkoordinator.

Jeg ventede i spænding og pludselig lå der en mail i min indbakke. Jeg var indkaldt til samtale som fagkoordinator! Tårerne løb ned af kinderne af bare glæde – jeg var så stolt over, at min ansøgning havde givet pote, for den første betingelse for at komme i betragtning til en stilling er jo i alt fald, at man kommer til en samtale.

Jeg tog glad og rystende nervøs af sted til samtale. Samtalen forløb godt syntes jeg selv, dog havde jeg en frygt for, at min nervøsitet havde trukket ned på helhedsindtrykket. Der gik nogle dage, før jeg telefonisk blev kontaktet af sektionslederen fra automatisk trafikkontrol i ACØ – den ene stilling som fagkoordinator var min, hvis jeg stadig var interesseret. Behøver jeg sige, at det var jeg?

Jeg startede i min nye stilling den 21. juli 2014, 9 dage før sagsbehandlerne skulle starte.

Vi er nu i almindelig daglig drift, og her hersker en arbejdsmoral, en positiv stemning og omsorg for hinandens ve og vel, som jeg aldrig har set nogen andre steder.

For mit eget vedkommende er dette jobskifte noget af det mest positive, der er sket i mit liv. Prisen har været ca. to timers daglig mertransport, men da jeg bruger togturen på at læse en god bog eller sove lidt, så kan det indimellem føles som en ren luksus.

Til gengæld har jeg fået kolleger, der ligesom jeg brænder for opgaven. Vi er her alle sammen, fordi det er det arbejdsområde, vi gerne vil være beskæftiget med - og stortrives med. Det betyder, at jeg hver morgen bliver mødt med smil. Jeg har fået et langt større ansvarsområde og en masse nye og spændende udfordringer.

Selvom der skulle lidt af en rutsjetur til, før jeg landede her, så vil jeg for enhver pris ikke være denne oplevelse foruden. Jeg kan varmt anbefale andre at kaste sig ud i noget nyt. Jeg tror, vi kan komme til at vælge en masse spændende opgaver og oplevelser fra ved at vælge trygheden til!"

Teamleder hos Rigsadvokaten - er det dig?

Hos Rigsadvokaten, som er en del af anklagemyndigheden søger de en teamleder. Der er tale om en nyoprettet stilling i det nyligt sammenlagte administrative team.

Kunne du tænke dig at koordinere og lede arbejdet i et administrativt team, som understøtter Rigsadvokatens opgave med at lede anklagemyndigheden strafferetligt, administrativt og udviklingsmæssigt? Og trives du med en arbejdsdag præget af en vis uforudsigelighed, der stiller store krav til at kunne prioritere og løse både konkrete sagsbehandlingsopgaver og koordinere og lede opgaverne i teamet og tværgående opgaver i hele rigsadvokaturen?

Så er det måske dig de leder efter hos rigsadvokaten.

Stillingen er til besættelse snarest muligt. Ansøgningsfristen er den 12. januar 2015. Og du kan læse mere om stillingen [her](#).

HK STAT Bladet



Har du læst den nyeste udgave af HK STAT Bladet? Her kan du blandt mange andre gode artikler, læse om Brian fra Fyns Politi.

Brian er HK'er ansat som specialkonsulent og beskæftiget med HR-opgaver. På CV'et står der bl.a. to masteruddannelser og en diplomuddannelse.

I artiklen kan du bl.a. læse om, hvad der motiverer Brian til at videreudanne sig, om hvordan han bruger sine uddannelser i dagligdagen og om, hvordan han har fået finansieret sine uddannelser.

Hvis ikke du modtager bladet, kan du læse artiklen [her](#).

Studierejser 2015

Opmærksomheden henledes på at du, på POLNET nu kan læse om politiets studierejsefond og om muligheden for at komme på studietur til fx. Belgien, Finland, Polen eller Portugal. I 2015 er der udvalgt følgende emner som formål for rejserne :

- Beredskabets parathed
- Efterforskning af komplicerede sager
- Cybercrime
- Omrejsende kriminelle grupper
- Administrativ støtte til de politifaglige hovedområder

Alle har mulighed for at søge om deltagelse og det vil vi derfor også gerne opfordre vores kollegaer til at gøre. Ansøgningsfristen for deltagelse i studierejserne 2015, er den 15. februar.

Facebook

Husk, at du kan "synes godt om os på facebook" - der er der allerede godt 340 venner af HK Politiet, der har gjort, men der er masser af plads til flere venner.



På facebook deler vi f.eks. forskellige nyheder, begivenheder og synspunkter.

Senest har man kunne læse om hvordan vores kollegaer hos SKAT heller ikke længere må holde fri juleaften, nytårsaften og grundlovsdag, medmindre de selv betaler for det.

Den debat kender vi jo i høj grad fra vores arbejdsplads i politiet, den har nemlig eksisteret siden vores aftale om kutymefridagene blev opsagt for år tilbage. Du er velkommen til at deltage i debatten på facebook. Blot du bevarer en god, konstruktiv tone. Det kan vi så godt lide.

Find os her: <http://www.facebook.com/HKpolitiet>.



Ny/gammel tillidsrepræsentant

På efterårets generalforsamling hos HK-klubben v/ Midt og Vestsjællands Politi, blev der valgt "ny" tillidsrepræsentant. Man fristes til at kalde det for en slags genbrug, idet den "nye, gamle" tillidsrepræsentant Pia de Lasson tidligere har været fællestillidsrepræsentant i kredsen.

Pia valgte at sætte TR-karrieren på standby i en periode for at prøve kræfter med en lederstilling. Men nu er hun altså vendt stærkt tilbage på posten. Vi glæder os til at genoptage samarbejdet med Pia, som vi kender som en engageret, fagligt nysgerrig og ligetil pige, som ikke er bange for at give sine meninger til kende og som værner om det gode samarbejde.

Der har gennem den seneste tid været lidt udskiftning på posten, som først blev varetaget af Laila Bøgh Werth. Laila valgte imidlertid at stoppe som tillidsrepræsentant, da hun fik muligheden for nye arbejdsmæssige udfordringer, som hun fandt uforenelige med tillidshvervet. Frem til generalforsamlingen

her i efteråret har suppleant, Lise Bille Hostrup varetaget hvervet, men ønskede altså ikke at opstille som tillidsrepræsentant.

Gennem netværket af tillidsrepræsentanter opbygges der gennem tiden ikke alene en faglig relation, men også personlige relationer til deltagerne i netværket, og det er derfor altid med vemod, når der sker udskiftninger og skal tages afsked.

Laila og Lise skal begge have tak for samarbejdet gennem årene og de ønskes god vind fremover. Tilbage er at glæde sig over at "nye" kræfter står klar til at tage over, hvor andre slap.

Foreløbige aktiviteter i 2015

Der er foreløbigt aftalt følgende mødedatoer i 2015. Tillidsrepræsentanter bedes skrive datoerne i kalenderen. Nærmere omkring tid og sted følger. Dette gælder også for den årlige lederkonference, hvor datoen vil blive udmeldt i starten af det nye år.

25.-26. februar 2015	Bestyrelsesmøde - medlemsmøde (Københavns Vestegns Politi)
26. marts 2015	Netværksmøde for tillidsrepræsentanter
20.-22. maj 2015	Nordisk konference (Færøerne)
27.-28. maj 2015	Bestyrelsesmøde + medlemsmøde
3.-4. juni 2015	To-dages netværksmøde for tillidsrepræsentanter
10.-11. september 2015	Bestyrelsesmøde + medlemsmøde
30. september 2015	Netværksmøde for tillidsrepræsentanter
25.-26. november 2015	Bestyrelsesmøde + medlemsmøde
10. december 2015	Netværksmøde for tillidsrepræsentanter

Glædelig jul og godt nytår

Vi slutter dette nyhedsbrev med at ønske alle læsere af nyhedsbrevet en rigtig glædelig jul og et godt nytår, hvor vi er klar til at videreføre arbejdet med at præge vores arbejdsplads i en positiv retning.



På bestyrelsens vegne

Heidi Juhl Pedersen
Formand