



POLITIETS  
FELLESFORBUND

Landsmøte  
2022



~~~~~ SANDEFJORD ~~~~~



POLITIETS  
FELLESFORBUND

# SAKSPAPIRER

TIL PUBLISERING

POLITIETS FELLESFORBUNDS LANDSMØTE 2022



## 2. Konstituering

### Opprop

### Kontroll av delegatene til landsmøtet 2022

Lokallagene har meldt inn sine delegater, og i henhold til vedtektenes § 5-2 nr. 9 skal dette kontrolleres av kontrollnemnda.

Det vises til kontrollnemndas innstilling som legges fram for landsmøtet, jf. vedtektenes § 5-2 nr. 9.

#### Kontrollnemnda innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Landsmøtet godkjenner delegatene.

### Godkjenning av innkallingen

Det vises til innkallingen 20.6.2022 og rundskriv 6/2022. Innkallingen er sendt lokallagslederne, utvalgene og forbundsstyret som egen e-post og lagt på [www.pf.no](http://www.pf.no).

#### Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Landsmøtet godkjenner innkallingen.

### Godkjenning av sakslisten for landsmøtet 2022

#### Saksliste:

1. Åpning
2. Konstituering
3. Interne saker
  - 3.1 Årsmeldinger
  - 3.2 Regnskap
    - 3.2.1 Regnskap pr. 31.12.2021
    - 3.2.2 Regnskap pr. 31.08.2022
  - 3.3 Organisasjonsutvikling i Politiets Fellesforbund
    - 3.3.1 Ivaretagelse av medlemmer
    - 3.3.2 Utvalgsstruktur
  - 3.4 Vedtekter
    - 3.4.1 Forslag til vedtektsendring fra forbundsstyret
    - 3.4.2 Forslag til vedtektsendring fra Politiets Fellesforbund Sør-Øst
  - 3.5 Æresbevisninger
  - 3.6 Valg

- 3.6.1 Valgkomiteens forslag
- 3.6.2 Forbundsstyrets forslag til kandidater til valgkomite 2022 – 2024
- 3.7 Overordnet handlingsplan 2022 – 2024
- 3.8 Ramme- og langtidsbudsjett (behandles som siste sak under landsmøtet)
- 4. Lønn**
- 5. Arbeidsvilkår**
  - 5.1 Hovedavtalen og utøvelse av medbestemmelse
  - 5.2 Varslingsproblematikken før og nå
  - 5.3 Identitetsskjerming
  - 5.4 Arbeidsavtaler og forslag til landsmøtevedtak fra Politiets Fellesforbund Øst
  - 5.5 Forslag fra Oslo Politiforening: Arbeidstidsbestemmelsene (ATB) inn i studieløpet på Politihøgskolen
- 6. Samfunnsansvar**
  - 6.1 Fremtidens politi
  - 6.2 Grunnberedskapen i norsk politi
  - 6.3 Politimyndighet og påtalemyndighet
- 7. Avslutning**

**Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:**

1. Landsmøtet godkjenner sakslisten.

## Forretningsorden

### Generelt

Landsmøte i Politiets Fellesforbund avholdes 14. november til 17. november 2022 i henhold til innkallingen av 20. juni 2022.

Møtets forhandlinger er offentlige i den utstrekning landsmøtet selv bestemmer.

### Møteledelse/møtetid

Møtet ledes av valgte dirigenter.

#### Mandag 14. november

Kl. 12.30 – 14.00 Åpning  
Kl. 14.15 – 18.00 Landsmøteforhandlinger (pause etter behov)  
Kl. 19.00 – Middag

#### Tirsdag 15. november

Kl. 08.30 – 11.30 Landsmøteforhandlinger (pause etter behov)  
Kl. 11.30 – 12.30 Lunsj  
Kl. 12.30 – 17.30 Landsmøteforhandlinger (pause etter behov)  
Kl. 19.00 Middag

#### Onsdag 16. november

Kl. 08.30 – 11.30 Landsmøteforhandlinger (pause etter behov)  
Kl. 11.30 – 12.30 Lunsj  
Kl. 12.30 – 16.30 Landsmøteforhandlinger (pause etter behov)  
Kl. 19.00 Festmiddag

#### Torsdag 17. november

Kl. 08.30 – 13.00 Landsmøteforhandlinger og avslutning (pause etter behov)  
Kl. 13.00 – 14.00 Lunsj

### **Taletid, talerett og forslagsrett**

Forbundsleder og saksinnleder kan få ordet ubegrenset antall ganger. Øvrige med møte- og talerett kan få ordet inntil tre ganger i samme sak.

Med unntak av innledningsforedrag, er taletiden maksimalt tre minutter på alle innlegg.

Det legges opp til mulighet for å komme med replikk. Til hvert innlegg er det anledning til tre replikker, hver på maksimum ett minutt. I tillegg har taleren ett minutt til eventuell svarreplikk. Det er ikke anledning til duplikk (replikk til replikken).

Møteledelsen kan foreslå ytterligere begrensning i taletiden og strek med de inntegnede talerne.

I tillegg til landsmøtets delegater, og de som er nevnt i vedtektenes § 5-4, gis følgende rettigheter: Æresmedlemmer gis talerett.

Til forretningsorden gis den enkelte ordet en gang i ett minutt til hvert forhold. De som har innlegg eller replikk skal tale fra talerstol.

Alle delegater og andre med talerett benytter MyMeet for å melde seg på talerlisten for hhv. innlegg, replikk og til forretningsorden.

### **Fremlegging og behandling av forslag**

Forslag fremmes elektronisk i MyMeet. Forslag som på forespørsel fra møteledelsen ikke får støtte fra andre enn forslagsstilleren, bortfaller.

Nytt forslag kan ikke opptas, og framsatt forslag kan ikke trekkes, etter at det er besluttet satt strek med inntegnede talere. Forslag som ikke har forbindelse med de oppførte sakene på sakslisten, kan ikke behandles.

De innkomne forslagene er ført opp under de sakene det er naturlig å behandle dem.

### **Avstemningsregler**

Alle saker avgjøres med stemmeflertall hvor vedtektene ikke bestemmer annet.

MyMeet anvendes for avstemning, og elektronisk avstemning likestilles med skriftlig.

Kontrollnemnda kontrollerer resultatet.

Der det ikke foreligger andre forslag enn forbundsstyrets innstilling, vil det ikke bli avholdt avstemning.

Forbundsstyret har ikke stemmerett i saker som gjelder endelig godkjenning av regnskap, jf. vedtektenes § 5-3 nr. 2.

### **Protokoll**

Landsmøtet velger tre delegater til å underskrive protokollen. Signering foregår med elektronisk signatur. Protokollen sendes ut etter hver økt, til de tre valgte. I tillegg sendes den ut til hver av delegasjonene, utvalgene og kontrollnemnda. Rettelser til protokollen tas direkte med dirigent/protokollfører. Protokollen blir ikke opplest.

Endelig protokoll sendes alle lokallag snarest mulig etter landsmøtet.

**Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:**

1. Landsmøtet godkjenner forretningsorden.

**Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:**

**Som dirigenter velges:**

|                        |                         |
|------------------------|-------------------------|
| Bente Elisabeth Bugge  | forbundskontoret, leder |
| Ole Kristoffer Tveiten | PF Vest                 |
| Morten Hervang         | Oslo politiforening     |
| Finn Skårsmoen         | PF Trøndelag            |
| Finn Hilmarsen         | PF Innlandet            |

**Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:**

**Som protokollførere velges:**

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| Eivind Hellesund       | PF Vest            |
| Sigvart Oluf Sivertsen | PF Møre og Romsdal |
| Gro Kopperud           | PF Øst             |
| Stian Loeng            | PF Innlandet       |

**Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:**

Forslag til tre personer som skal underskrive protokollen fremmes av landsmøtet.

**Til å underskrive protokollen velges: (etter forslag fra landsmøtets delegater)**

- 1.
- 2.
- 3.

**Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:**

**Som redaksjonskomité velges:**

|                          |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| Vegar Monsvoll           | forbundsstyret             |
| Mette Degvold            | Oslo politiforening        |
| Runar Fagerlund          | PF Troms                   |
| Ninna Sollie             | PF Øst                     |
| Kristin Konglevoll Fjell | PF Vest                    |
| Espen Sjøggstad          | forbundskontoret, sekretær |



## 3.1. Årsmeldinger

### Årsmelding 2021

Se vedlegg eller lenke: <https://www.calameo.com/read/006652081a6975d89274a>

### Årsmelding 2022

Lenke: <https://pf2022.dev.bodoni.no/>

Brukernavn: bodoni

Passord: bodoni

### Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Årsmeldingen godkjennes (eventuelt med de merknader som har fremkommet).



POLITIETS  
FELLESFORBUND



# Årsmelding 2021



## Dette er Politiets Fellesforbund

Politiets Fellesforbund er den største fagforeningen i politiet med flere enn 17 000 medlemmer, og vi organiserer medlemmer fra de fleste yrkesgrupper i hele justissektoren.

Politiets Fellesforbund er først og fremst en fagforening, og arbeidet for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår står i en særstilling blant våre oppgaver. Vi vil bidra til å finne de gode løsningene i tråd med den norske modellens tradisjoner, og alltid jobbe for etterlevelse av våre medlemmers rettigheter. Forbundet er også en ansvarlig fagforening som er opptatt av politirollen og dens utvikling på den ene siden, og våre medlemmers lønns- og arbeidsvilkår på den andre siden. Vår oppfatning er at det er en nær sammenheng mellom disse, og det er derfor nødvendig at vi jobber både med å skape best mulig resultater for medlemmene, og for politiet som en viktig samfunnsaktør.

Politiets Fellesforbund har et svært godt utbygd tillitsvalgt-nettverk med godt skolerte tillitsvalgte på arbeidsplassene til hvert enkelt medlem, og vi bruker mye ressurser på kurs av våre tillitsvalgte.

Vårt sterke fellesskap gir trygghet for de ansatte, som igjen får bedre forutsetninger for å trygge befolkningen. Politiets Fellesforbund jobber i alle ledd for medlemmenes beste. Vi vil ivareta helheten for hvordan fremtidens politi skal være, både til det beste for hver eneste ansatt og for at Norges befolkning kan oppleve trygghet, lov og orden i samfunnet.





## Lønn

### Lønnsarbeidet i perioden

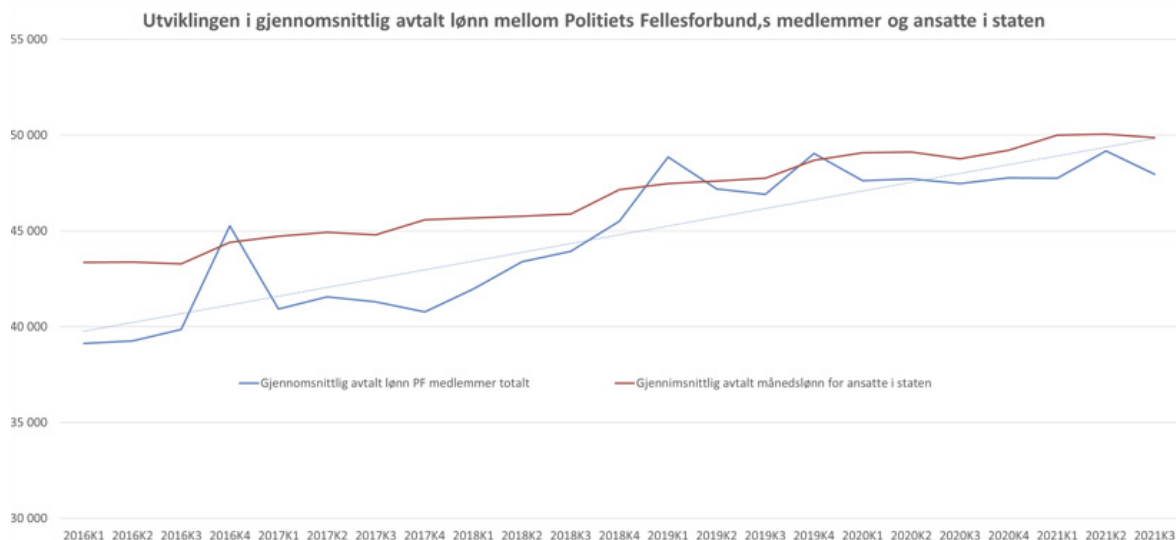
Lønn er Politiets Fellesforbunds viktigste sak. Forbundet har i 2021 jobbet tett opp mot sentrale parter, deriblant vår egen hovedsammenslutning Unio, for å skape et bedre grunnlag for lønnsutvikling for utdanningsgruppene i staten generelt og Politiets Fellesforbunds medlemmer spesielt. Mellomoppgjøret i 2021 ga en total ramme på i overkant av 2,7 prosent lønnsvekst, der glidningen ble beregnet til 0,3 prosent. Halvparten ble gitt som et sentralt tillegg, og halvparten ble fordelt lokalt. Lønnsveksten ble gitt som en blanding av kronetillegg og prosentvise tillegg. Deler av tilleggene hadde en lavtlønns- og likelønnsprofil.

Selve profilen var hverken innertier eller katastrofe for Politiets Fellesforbunds medlemsgrupper, men det var ikke et oppgjør som tilgodeså utdanningsgruppene i staten.

Lønnsarbeidet i 2021 har i hovedsak foregått langs to akser. For det første har Politiets Fellesforbund sentralt

jobbet med oppfølgingen av etterforskningsløftet, der 83 millioner friske lønnsmidler ble forhandlet for å styrke etterforskningsfeltet. I tillegg har oppfølging av den såkalte kompdag saken generert lønnsmidler både til etterbetaling og til bedre rammevilkår i fremtiden. For det andre har våre lokallag arbeidet med fokus på å generere lønns- og likning fortløpende gjennom året. Vi måler lønnsutviklingen vår ut fra hvordan vi ligger an i forhold til staten for øvrig. Tallene fra 4. kvartal 2021 foreligger ikke før i mars, og har ikke tatt opp i seg effekten av etterforskningsløftet og lokalt oppgjør. Grafen viser likevel en positiv utvikling – spesielt i et lengre perspektiv.

Per desember 2021 sonderer vi sammen med Unio stat inn mot Hovedtariffoppgjøret 2022. Sonderingene er knyttet til en diskusjon om hvilken tariffavtale tilhørighet som tjener våre medlemsgrupper best, og dette arbeidet vil fortsette inn i 2022.





## Etterforskningsløftets fase 2

10. september 2020 – noe forsinket på grunn av koronasituasjonen – var det oppstart for fase 2 av etterforskningsløftet. En arbeidsgruppe med representanter fra arbeidsgiversiden, hovedsammenslutningene og verne-tjenesten ble nedsatt. Hensikten med arbeidet i arbeidsgruppen var å vurdere og fremme forslag til bruk av økonomiske incitament, for blant å imøtekomme etatens behov for etterforskningskompetanse, og de ansattes behov for konkurransedyktig avlønning og et internt karrieresystem som verdsetter kompetanse og erfaring.

Politiets Fellesforbund var representert med de samme fire deltagerne som i fase 1. Arbeidet var tenkt sluttført innen utgangen av 2020. Politiets Fellesforbund leverte to skriftlige innspill i henhold til fremdriftsplan og agenda. Deretter kom utsettelse fra Politidirektoratet. Politiets Fellesforbund etterlyste framdrift fra Politidirektoratet helt frem til sommeren 2021 uten at vi opplevde tilstrekkelig respons. Politiets Fellesforbund ba derfor om et hastemøte med justisminister Monica Mæland med bakgrunn i manglende fremdrift og resultatoppnåelse fra Politidirektoratets side.

8. juli 2021 møtte ledelsen i Politiets Fellesforbund og arbeidsgruppen justisministeren. Vi redegjorde for status i saken og våre klare forventninger om at de 83 millionene som var bevilget til etterforskningsløftet over statsbudsjett 2020, måtte brukes til lønn.

17. august – under Politiets Fellesforbunds debatt i Arendalsuka – kom nyheten om at Politidirektoratet om-disponerte 83 millioner til etterforskerlønn. 8. september behandlet den partssammensatte arbeidsgruppen forslaget om lønnsjustering innenfor etterforskningsfeltet i politidistriktene, Kripos og Økokrim. Hovedmålet var å styrke og beholde viktig kompetanse i kritiske funksjoner med følgende kriterier for hvilke ansatte som skulle justeres:

- Etterforskningsledere
- Andre sentrale roller innen etterforskning, dette inkluderer sivile med etterforskningsoppgaver (men ikke sivil straffesaksstøtte/annen støtte til etterforskningsfeltet)
- Påtalejurister som anses kritisk å beholde innen etterforskningsfeltet

Midlene ble gitt med virkningstidspunkt 1.11.21 og fikk med det en årsvirkning i 2021 på 13,8 mill. For 2022 ble helårsvirkningen 83 millioner.

Omdisponering av midler for 2021 ble tatt fra Politi-direktorates tekniske reserve.



### **Kompdag-saken**

Den såkalte kompdag-saken startet våren 2016. Etter lang kamp og kort tid unna behandling i Arbeidsretten, inngikk Politiets Fellesforbund og arbeidsgiver forlik som fra 01.06.20 innebar at ansatte ville få kompdager også for blankdager som faller på helg- og høytidsdag. Forliket fjernet bestemmelsen i ATB til fordel for bestemmelsen i Hovedtariffavtalen, og vi fikk gjennom dette også presisert at eventuelle uenigheter heretter måtte avklares med Kommunal- og moderniseringsdepartementet og i tråd med praksis ellers i staten.

Etter forliket opplevde vi likevel at arbeidsgivere unnlot å kompensere en del av fridagene, nemlig dersom disse fridagene bestod av kombinasjoner av delvis ukedefri (UF) og delvis blankdag. Dette mente vi var feil og i strid med bestemmelsens intensjon. Forbundskontoret og lokallag påpekte standhaftig feilen for lokale arbeidsgivere, og vi vant til slutt fram gjennom at Politidirektoratet, etter dialog med Kommunal- og moderniseringsdepartementet og øvrige virksomheter i staten – endret arbeidsgivers forståelse i brev til etaten den 28. oktober 2021.

I brevet erkjente Politidirektoratet at praksis i staten er som vi hadde ment, og arbeidsgiver aksepterte dermed også tilbakebetaling i form av overtid for alle slike kompdager som altså ikke var gitt etter 01.06.2020. Samtidig ble også påpekt at denne turnusfridagsdefinisjonen betyr at ansatte som jobber på turnusfridager skal ha forhøyet overtidssats, også for de timene som ikke er merket med F/UF. Disse to elementene utgjør til sammen betydelige beløp for våre medlemmer og illustrerer viktigheten av landsmøtets etterlevelsvedtak og gevinstpotensialet i å påse at regelverket følges.

### **Stillingskodesaken**

Den såkalte stillingskodesaken har vært et tema siden 2017, og handler om at arbeidsgiver, for å unngå særaldersgrense, tilsetter politifolk i sivile stillingskoder og deretter tildeler dem politigrad. Dette er en praksis som Politiets Fellesforbund hele tiden har påpekt at ikke bare er dårlig praksis, men også ulovlig.

Det har fra arbeidsgiver blitt lansert flere «kreative løsninger» i saken, som ikke har vært akseptable. Nåværende situasjon, med utstrakt bruk av stillingskoden «lensmann» fra 1. juli i 2021, har heller ikke vært en god løsning, og har bare bidratt til rot, avsporinger og et sammensurium uten like.

Politiets Fellesforbund har lenge vært svært tydelig i denne saken, og har også foreslått løsninger. Det vi har vært opptatt av hele veien er at man må forholde seg til lov- og avtaleverk. Mot slutten av 2021 opplevde vi bevegelse i saken, og at Politidirektoratet også var enig i at lov- og avtaleverk må ligge til grunn.

Politiets Fellesforbund er opptatt av at man revurderer gradssystemet i politiet, og at disse skal tydeliggjøre ledernivå og innhold. Politiets Fellesforbund går inn for et skille mellom myndighetsområdene politi og påtale. Det vil vi ta med inn i denne gjennomgangen. Vi skal bidra konstruktivt i arbeidet, og alltid kjempe for å sikre våre medlemmers rettigheter i arbeidslivet. Arbeidet er ventet ferdig i løpet av 2022.

Politiets Fellesforbund har også gjennom året gitt juridisk bistand til enkeltmedlemmer som har fått endret sin stillingskode.



## Pensjon

Pensjonsforhandlingene går sin gang, og Politiets Fellesforbund har i 2021 hatt fokus på den forrige regjeringens arbeid med å endre loven om plikten til å gå av. Politiets Fellesforbund mener dette burde være en del av de pågående pensjonsforhandlingene mellom partene. Vi sendte inn våre innspill til Unio sitt hørings svar, hvor vi og Unio var svært kritiske til forslaget, og vi hadde flere møter med både regjeringsparti og opposisjonen for å stoppe en lovendring. Lovforslaget ble vedtatt juni 2021, og Politiets Fellesforbund har vært svært tydelig på at regjeringen med dette hoppet bukk over de planlagte forhandlingene på sær alder. Forbundet har jobbet mye politisk opp mot påtroppende regjering, og i Hurdalsplattformen «forpliktet» regjeringen seg til å reversere lovendringen.

I tillegg til politisk påvirkning for å sette Politiets Fellesforbund og Unio i en best mulig forhandlingsposisjon, har vi hatt flere møter i den interne pensjonsgruppen vår. Den gruppen er bredt sammensatt

av nåværende og tidligere tillitsvalgte, ekstern ekspertise og kommunikasjon. Gruppen diskuterer, kommer med innspill og vurderinger på hvordan Politiets Fellesforbund best kan jobbe strategisk med pensjonssaken.

Mange enkeltmedlemmer tar kontakt med forbundet for spørsmål av ulike karakter angående pensjon, men felles for dem alle er usikkerheten angående fremtidig utbetaling av pensjon og hvor stor reduksjonen blir. Forbundskontoret svarer opp så godt som mulig, men mange av spørsmålene er det Statens pensjonskasse som må svare på.

Fremtidig pensjon og pensjonssystem er en svært viktig og prioritert sak for Politiets Fellesforbund, og en del av våre medlemmers livslønn. Vi vil holde medlemmene orientert om progresjonen med de kommende forhandlingene.



## Arbeidsvilkår

### Arbeidstidsbestemmelser – nye ATB-forhandlinger

Arbeidstidsbestemmelsene for politiet (ATB) skulle etter planen reforhandles i 2021. Imidlertid ble alle parter enig om å forlenge avtalen med ett år som følge av den pågående koronapandemien. Nåværende avtale utløper derfor ved utgangen av året 2022.

Politiets Fellesforbund identifiserte etterlevelse av bestemmelsene i ATB som kritisk i den neste avtaleperioden. Dette ble svært tydelig på landsmøtet, og flere vedtak gjenspeiler dette.

- Politiets Fellesforbund skal på alle nivå arbeide for etterlevelse av lov- og avtaleverket. I tilfeller der arbeidsvilkårene utfordres skal det vurderes tiltak, i ytterste konsekvens rettslige skritt.
- Politiets Fellesforbund skal kreve at tjenestepanlegging fjernes som et av effektiviseringstiltakene.
- Politiets Fellesforbund skal arbeide for at ansatte i politiet skal sikres forutsigbare kollektive arbeidsplaner.

Referansegruppa og forhandlingsutvalget har hatt to møter og startet arbeidet med forberedelser til forhandlinger i 2022.

ATB-forum ble besluttet opprettet på lokallagsledersamling i juni og har siden hatt møter en gang i måneden. Hensikten med dette fora er å dele erfaringer og problemstillinger, og beslutte tolkningen og oppfølgingen av disse. Deltakerne møter med mandat fra sitt lokallag til å ta disse beslutningene.

Flere ATB-utvalgsmøter er avholdt, stort sett etter initiativ fra Politiets Fellesforbund.

Det er besluttet og iverksatt en kommunikasjonsstrategi for arbeidet med i 2021/2022 ATB, og det er også besluttet og iverksatt innledende arbeid med en rettslig forfølging av ATB §3-7. Arbeidet ledes av forbundssekretær Marius Bækkevar, og det brukes både interne og eksterne ressurser. Et samarbeid med Parat i denne saken er under oppstart.

Det er gjennomført opplæring i et stort flertall av lokallagene, både med og uten bistand fra Forbundskontoret. Det har vært en stor utvikling på opplæring og kompetanse vedrørende arbeidstid i lokallagene. Forbundskontoret har tatt initiativ til en oppfølging av pilot tjenestepanlegging for å være spesielt tett på en prosess som kan få stor betydning for våre medlemmer.

Forbundskontoret jobber tett med hovedverneombudet i alle saker vedrørende ATB, selv om dette ikke er formalisert på noen måte. Forbundets generelle tilnærming er å jobbe tett også med de andre organisasjonene. Erfaringen viser at vi stort sett har felles interesse i disse sakene.

### Identitetsskjerming

Gjennom den politiske programpakken ble identitetsskjerming en av seks prioriterte saker frem mot stortingsvalget 2021. Fra februar 2020 og ut året gjennomførte forbunds-kontoret og lokallagene en rekke møter med politikere lokalt og sentralt for å fremme vårt syn i denne saken.

I januar 2021 ble prosjekt identitetsskjerming etablert. Prosjektet utarbeidet en rapport med god bistand fra eksternt rådgiver professor Thor Geir Myhrer.



I februar, da Stortinget behandlet «Politimeldingen», ble det politisk flertall (SV, Ap, Sp, FrP) for å sikre en bedre identitetsskjerming for politiansatte (anmodningsvedtak):

### «Stortinget ber regjeringen i forbindelse med forslag til ny straffeprosesslov sikre full identitetsskjerming for politiansatte.»

I juni behandlet forbundsstyret prosjektrapporten og strategien utarbeidet av prosjektet. Saken er kompleks og krever systematisk og koordinert styring gjennom prosjektgruppen. Selv om anmodningsvedtaket gikk til regjeringen hadde vi liten forventning om at saken ville bli prioritert av daværende justisminister og regjering før stortingsvalget. Prosjektet bestemte derfor å utsette møte med justisminister til etter stortingsvalget i september.

23. september inviterte Politiets Fellesforbund til et samarbeid med Politidirektoratet. Vi ba om en prioritering av Politidirektoratets HMS-arbeid for å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler om vold mot etatens arbeidstakere samt sikre en bedre identitetsskjerming for politiansatte. 25. september mottok vi svar hvor Politidirektoratet takket for Politiets Fellesforbund sin invitasjon til et samarbeid om vold og trusler mot etatens arbeidstakere. Politidirektoratet deler forbundet sin bekymring om økende antall anmeldelser og ønsker å prioritere dette innenfor det systematiske HMS-arbeidet.

Utover høsten gjennomførte prosjektgruppen og ledelsen møter med Oslo politidistrikt enhet Øst ved enhetsleder John Roger Lund med flere, for å få mer kunnskap om Vestli-hendelsen. Til stede var også sjef for spesialenheten Terje Nybøe, Politidirektoratet ved HMS seksjonssjef, Rune Pedersen og Carsten Busch og politibetjent Ole Kristoffer Tveiten fra Vest politidistrikt.

Prosjektgruppen utarbeidet også en risikovurdering, interessentanalyse, arbeidspakker (WBS), en tids- og aktivitetsplan og milepæler.

### Yrkesskadesaken

I 2017 vedtok landsmøtet at Politiets Fellesforbund skal arbeide for en bedre yrkesskadedekning for politiansatte. Januar 2018 ble det nedsatt en arbeidsgruppe i Politiets Fellesforbund som fikk mandat fra forbundsstyret til å gjennomføre og koordinere en rekke tiltak for å sikre måloppnåelse. Vi var klar over at saken var kompleks og krevde styring og koordinering over tid for å oppnå resultater. Gjennom en rekke aktiviteter klarte vi å påvirke politikere på Stortinget og deltagere i regjeringen. I oktober 2019 fikk vi signaler fra daværende justisminister Jøran Kallmyr om at arbeid skulle settes i gang. Imidlertid krevde det stor innsats både i 2020 og utover i 2021 for å komme i mål.

9. april 2021 ble Prop. 152 L (2020-2021) Endringer i politi-loven (erstatning for skader som skyldes pålagt trening med videre) behandlet i statsråd. 9. juni fikk yrkesskadesaken måloppnåelse da Stortinget vedtok ny lov som gir erstatning for skader som oppstår under politioperativ trening (Prop. 152 L (2020-2021)).

Her følger et sitat fra en stortingsrepresentant da saken ble behandlet i Stortinget: «Politiets Fellesforbund har kjempa for denne saka. Innsatsen deira har vore viktig for at Stortinget i dag kan korrigere det som har vore ei urettferdig ordning for politifolk i altfor lang tid».

En forskrift er under utarbeidelse og skal ut på høring. Vi forventer at arbeidet ferdigstilles før sommeren 2022. Først da vil loven tre i kraft og sanksjoneres av Kongen i statsråd.



## Varsling

Politiets Fellesforbund er fornøyd med å ha bidratt til å sette varslingstematikken på dagsorden, men er samtidig ikke tilfreds før vi vet at det er trygt å varsle. Da trenger vi at tilstrekkelige systemer og rutiner er på plass for behandling og oppfølging, slik at vi kan anbefale våre medlemmer å varsle.

Politiets Fellesforbund har igjennom perioden jobbet iherdig politisk og inn mot Politidirektoratet for å få på plass evalueringer, både av varslingspraksisen og i saker. Politiets Fellesforbund har igjennom perioden satt søkelyset på behovet for opplæring, spesielt for undersøkelsesgrupper og foreslått løsninger for å dele kompetanse, ved at man for eksempel nedsetter nasjonale undersøkelsesgrupper. Forbundet mener det gjenstår mye for å sikre tilstrekkelig opplæring som sikrer en trygg og god håndtering av saker i etaten. Politiets Fellesforbund er opptatt av helhetlig oppfølging og venter spent på hva som skjer med varslingstematikken med ny regjering.

Politiets Fellesforbund mener det haster å få på plass et uavhengig varslersombud. Vår erfaring er at hovedutfordringen med håndtering og ivaretagelse i varslingssaker er at de som skal behandle sakene ikke er objektive, og det er manglende tillit til troverdig behandling av varselet. Ofte legges fokuset på person og involverte parter framfor selve varselet. Varslerne og omvarslede blir i manglende grad ivare tatt.

Politiets Fellesforbund erfarer til stadighet at et varsel om kritikkverdig forhold vurderes ut ifra om det er straffbart eller ei. Dette handler i stor grad om manglende kunnskap og kompetanse, men det handler også om kultur og ledelse.

Slik Politiet Fellesforbund ser det vil et ombud være det beste alternativet for å sikre en objektiv og habil behandling av varslingssakene. Et varslingsombud vil også kunne spare samfunnet for betydelige kostnader. Når feil begås gjentatte ganger og man ikke tar lærdom av det, så vil

det også i ytterste konsekvens tilsi at fundamentale rettsstatsprinsipper og verdier settes til side.

Politiets Fellesforbund er opptatt av at varslingssaker skal løses på lavest mulig nivå. Erfaring viser at ikke alle har forutsetninger for å håndtere saker innad i egen virksomhet, da fordrer det at samfunnet har mekanismer som kan sikre dette. En ekstern behandling av varsler kan både bidra til å skape tillit til behandling, og det kan bidra til å skape ro i virksomheten. Ekstern behandling kan også bidra til å gi varslere tro på at det å varsle om kritikkverdige forhold tas på alvor. Politiets Fellesforbund mener at et varslingsombud vil kunne sikre dette, og vil fortsette å jobbe for å at dette kommer på plass.

## Nok et krevende Korona-år

Det norske samfunnet og hver enkelt av oss har også i 2021 opplevd et krevende år med korona. Politiets Fellesforbund er ikke definert som en samfunnskritisk funksjon, men vi har mange tusen medlemmer som er nettopp det.

Fra første stund ble Politiets Fellesforbunds målsettinger og rolle i pandemien stadfestet:

- Politiets Fellesforbund er først og fremst en fagforening for alle politiansatte, som skal ivareta sine medlemmers lønns- og arbeidsvilkår. Herunder trygge og sikre egne tillitsvalgte og ansatte.
- Politiets Fellesforbund skal være tilgjengelig og tilstede for sine medlemmer i en krevende tid.
- Politiets Fellesforbund skal bidra til å forebygge smittespredning, og hindre en svekket beredskap i norsk politi.



Forbundet fikk tidlig på plass plan for krisekommunikasjon, budskapsplattform og beredskapsplanverk. Ekstra faste og digitale møtepunkter, loggføring av aktiviteter, risikovurderinger, rutiner og retningslinjer for å forebygge og hindre smittespredning har vært faste tiltak gjennom de siste to årene.

Tillitsvalgte og verneombud har deltatt i råd og jevnlige møter og har vært tett på de ansatte, både i distrikt og særorgan, og i organisasjonen. Politiet og fagforeningen har ikke opplevd nevneverdig ressursvikt i perioden.

Politiets Fellesforbunds plassering- og disposisjonsråd gjennomførte hyppige møter, blant annet for å vurdere situasjonen og endringer i forbundets økonomi i perioden. Politiets Fellesforbund har solid økonomi.

På kurs- og opplærings siden har året i stort vært gjennomført digitalt, med unntak av noen gode fysiske gjennomføringer i høst.

Politiets Fellesforbund har vært til stede i media og vært en aktiv bidragsyter på ulike arenaer i Unio, i møter med de politiske partiene, departementer og Politidirektoratet for å nevne noen. Forbundet har bidratt til å få på plass en rekke tiltak som treffer samfunnet og etaten positivt, herunder krisepakker og suppleringsbrev med flere stillinger og styrking av de geografiske driftsenhetene.

## Politimyndighet

Politiets Fellesforbund satt i 2021 ned en prosjektgruppe ledet av forbundsstyremedlem Håkon Moan som skal se nærmere på politimyndighetsspørsmålet. PF har et landsmøtevedtak som krever bestått politiskole/politihøgskole for å bli tildelt full politimyndighet.

Politimyndighet tildeles i kraft av stilling som politi og krever at vedkommende fyller de krav som settes til stillingen. Handlingsplikten som følger av politimyndighet stiller store krav til skikkethet, kompetanse, ferdigheter og menneskelige kvalifikasjoner. Dette handler om politiets totale beredskapskapasitet og det å kunne benytte makt på samfunnets vegne og/eller håndtere alvorlige hendelser. Politimyndighet er et stort og viktig tema med mange aktuelle elementer og avhengigheter som sammen må vurderes nøye. Betydningen av politimyndighet og forståelsen for hva den innebærer synes å være for lav blant mange viktige aktører, både internt i politiet og ellers i samfunnet. Særlig fremtredende er mangelen på forståelse for at det å inneha en politigrad også medfører ansvar for inngripen også på fritiden, 24 timer i døgnet og hele året, om nødvendig med makt. Nettopp dette ansvaret er en viktig del av grunnlaget for de særskilte betingelsene som følger med politistillinger.



# Fremtidens politi

Trygghet og rettssikkerhet for deg  
– et anstendig arbeidsliv for våre

Strand Café tirsdag 17.august kl. 13.00-14.00



## Fremtidens politi

Fremtidens politi var en del av Politiets Fellesforbund sin politiske programpakke frem mot stortingsvalget 2021.

Fremtidens politi er et omfattende tema, som har blitt viet stor justispolitisk oppmerksomhet de senere årene. Lystad-rapporten, og stortingsmeldingen Meld. St. 29: Politimeldingen – et politi for fremtiden utfordrer samfunnets konsept om hva og hvem politiet bør være. Politiets Fellesforbund har utformet flere målbilder på hva vi mener bør kjennetegne norsk politi:

Disse målbildene er noe vi vier stor oppmerksomhet, for å sikre at fremtidens politi blir i stand til å tjene samfunnets forventninger og behov. I den kommende evalueringen av politireformen vil det være naturlig for oss å vurdere konklusjonen av evalueringen opp mot våre målbilder for å se om reformen har klart å leve opp til sine intensjoner.

- Innbyggerne skal oppleve at politiet er lokalt forankret gjennom å være desentralisert og integrert i lokalsamfunnet
- Innbyggerne skal oppleve en god hverdagsberedskap som er tuftet på forebygging, etterforskning og operative tjenester
- Innbyggerne skal oppleve et tilgjengelig og tilstedeværende politi
- Innbyggerne skal oppleve at politiet utvikler seg i takt med samfunnsutviklingen
- Politiansatte skal oppleve en åpen og ærlig kultur
- hvor det er reell medbestemmelse og et godt ytringsklima
- Politiansatte skal oppleve et høyt fokus på metodeutvikling og kvalitet
- Innbyggerne og politiansatte skal oppleve mangfold og likestilling
- Politiets Fellesforbund krever at det stilles krav til fullført og bestått politiskole/politihøyskole for tildeling av full politimyndighet. Det er behov for opprydding og klargjøring av myndighetsområdene, politimyndighet og påtalemyndighet



### Bevæpning

Det er snart ti år siden Politiets Fellesforbund fattet vedtak om å arbeide for innføring av generell bevæpning av norsk politi. Dette vedtaket kom i kjølvannet av 22. juli, økende grad i bruk av terrorisme som virkemiddel i Vest-Europa og for å sikre tryggheten til de politioperative mannskapene i landet. I dag er Norge blant et fåtall av land i verden som ikke har generell bevæpning, og i Europa er det kun Norge, Storbritannia, Island og Irland som ikke har generelt bevæpnet politi. De siste årene har vært preget av flere lengre midlertidige bevæpningstillatelser som følge av økt trusselnivå; terrorhendelse ved Al-Noor moskeen, Kongsberg-tragedien, skytehendelsen på Bislet i 2021 for å nevne noen. Disse hendelsene sett i sammenheng krever at samfunnet på nytt tar stilling til behovet for generell bevæpning.

Politiets Fellesforbund har satt ned en prosjektgruppe ledet av politisk rådgiver Morten Mossin. Arbeidsgruppen er nedsatt, og prosjektet ruller for fullt i gang i 2022. Bevæpningsprosjektet skal jobbe for å skape økt oppmerksomhet i samfunnet, hos politikerne, og internt i etaten knyttet til behovet for å få på plass generell bevæpning. Det er ikke kun for tryggheten og sikkerheten til samfunnet ved akutte hendelser, men likeså handler dette om å skape en tryggere arbeidshverdag for de ansatte som hver dag opplever krevende og potensielt livstruende situasjoner.

Generell bevæpning var en del av Politiets Fellesforbund sin politiske programpakke frem mot stortingsvalget 2021.

### Medbestemmelsesbarometeret

Medbestemmelsesbarometeret 2020 satte søkelys på faglig skjønn og tematiserte hvordan sterkere styring av politiet gjennom operasjonssentralene og flåtestyring påvirker oppgaveprioriteringen og den enkeltes opplevelse av kvalitet og integritet i arbeidet. I barometeret fra 2020 fremkom det at økt styring for patruljene kom inn gjennom standardisering, spesialisering og fragmentering av patruljenes generalistrolle, blant annet fordi grensene mellom forebygging, etterforskning og orden brytes ned.

I Medbestemmelsesbarometeret for 2021 har Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) satt søkelys på arbeidstid, arbeidstidsordninger og arbeidsbelastning i relasjon til kontroll og overvåking. Dette er tema hvor spenningene mellom arbeidsgivers styringsrett og medbestemmelse settes i spill. Mer konkret handler dette om hvordan endringer i arbeidsmiljøloven legger føringer for politiets arbeidstidsbestemmelser og rommet for tolkning, som igjen kan påvirke praktisering av bestemmelsen, ansattes medbestemmelse og samarbeidsklimaet mellom partene. Lanseringen av Medbestemmelsesbarometeret for 2021 finner sted på OsloMet den 15. februar 2022.



### **Sikkerhetsrutinene for sivilt ansatte**

For de sivilt ansatte i politiet er det et overordnet mål å føle trygghet på arbeidsplassen. Politidistriktene skal tilrettelegge og drive sin virksomhet slik at det ikke oppstår skade på personell. Det slo den nye sikkerhetsrutinen for medarbeidere i sivile funksjoner fast da den ble sendt ut til politidistriktene og særorgan fra Politidirektoratet i begynnelsen av 2021. Kort tid senere sendte Politidirektoratet et nytt skriv som påpekte at disse rutinene kun er anbefalinger og opp til hver enkelt politimester å innføre. Politiets Fellesforbund har jobbet med denne saken over lang tid og vil fortsette med å følge opp distriktene der innføringen av lokal sikkerhetsrutine har stoppet litt opp. Det er viktig at de ansatte har et sikkert og forsvarlig arbeidsmiljø. Økonomi og stor arbeidsbelastning på HR-seksjonene kan ikke sette en stopper for dette ufravikelige kravet.

### **Fremtidens innkreving**

Forprosjektet «Fremtidens innkreving» ble avsluttet desember 2021 etter ett år. Vegar Monsvoll var Politiets Fellesforbunds representant i styringsgruppen i for prosjektet, mens Øyunn Myklestul-Jensen satt som vara. I «Fremtidens innkreving» skal flere etater samarbeide om å skape bedre løsninger for brukere og det offentlige. Målet er å gjøre det enklere for brukerne å holde oversikt over egen økonomi, og dermed bidra til å forebygge gjeldskrav. Det skal også bli enklere for det offentlige å kreve inn. Hvis Stortinget vedtar å satse på utviklingsprosjektet, vil hovedprosjekt fase 1 starte fra januar 2022 til 2024.

### **Hovedlønsprosessen**

Denne saken gjelder i stor grad for våre medlemmer knyttet til lønn og ledelse. På sentral IDF 18. juni 2021 nådde Politiets Fellesforbund sitt mål om å få stanset prosessen - for å sikre involvering og en ordentlig prosess i prosjektet. Det har vært en rekke reaksjoner fra ansatte som har følt seg ført bak lyset. Beslutninger er tatt uten involvering og medbestemmelse for å nevne noe som Politiets Fellesforbund og de andre organisasjonene er samstemte om, og arbeidsgiver ga sin tilslutning. Underveis skal arbeidet diskuteres og behandles i styringsgruppen - hvor Politiets Fellesforbund har representasjon - for deretter et stykke ut i prosessen å komme tilbake til de formelle medbestemmelsesarenaene lokalt og sentralt.

### **Områdegjennomgangen**

Regjeringen besluttet å gjennomføre en områdegjennomgang av Politi- og lensmannsetaten. Områdegjennomgangen er utført av Boston Consulting Group (BCG) på oppdrag fra Finansdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet.

**”Områdegjennomganger er et av regjeringens verktøy for å utrede og forberede strukturelle endringer i offentlig sektor, som kan gi fremtidig handlingsrom i budsjettene.”**

BCG startet sitt arbeid med rapporten i april 2020. Politiets Fellesforbund ble ikke involvert eller informert før november 2020.



Områdegjennomgangen har vært tema på lokallagsledersamlinger, forbundsstyremøter, utvalgsmøter og fagmøter. Lokallagene har fått gode muligheter til å komme med sine innspill. Politiets Fellesforbund leverte sitt endelige innspill 23. februar 2021. Politiets Fellesforbund har jobbet med en rapport med forbundet sine synspunkter, som er med til politisk ledelse. Politiets Fellesforbund har også hatt møter med statsråden og statssekretæren, hvor forbundet har kommet med sine synspunkter og innspill.

Videre driver Politiets Fellesforbund sentralt med lobbyvirksomhet overfor politikere og andre sammenslutninger. Det blir spennende å se hvordan regjeringen velger å forholde seg til Politiets Fellesforbund sine innspill i den videre prosessen. Justisministeren lovet i møte 9. februar at organisasjonene skulle bli involvert i oppfølgingen av rapporten.



## Året på forbundskontoret

Det har vært nok et annerledes år også for oss på forbundskontoret i Nydalen. Vi har stort sett vært på hjemmekontor gjennom hele året, med noen uker på forsommeren og tidlig høst med mer normal drift. Dette har naturligvis vært utfordrende, og forhåpentligvis blir 2022 et år hvor vi kan jobbe mer sammen i lokalene våre i Nydalen.

Vi har i 2021 fortsatt omorganiseringsprosessen i Politiets Fellesforbundsentralt. Gjennom medlemsundersøkelsen som ble gjennomført i 2018 og intervjuene av medlemmene i 2020 har vi fått mange tilbakemeldinger om hvordan medlemmene oppfatter sitt medlemskap i Politiets Fellesforbund. Formålet med omorganisering på kontoret er todelt;

1. «å komme tettere på lokallagene og medlemmene for å oppnå bedre måloppnåelse for Politiets Fellesforbund»
2. «avklare roller og tydeliggjøre ansvarsfordelingen og samhandlingen ved forbundskontoret for å sikre bedre arbeidsprosesser i organisasjonen»

Vi har fått på plass nye avdelinger med hver sin fagleder. Faglederne er en del av den utvidede ledergruppa og har ukentlige fellesmøter med generalsekretæren. Vi har også startet flere prosjektgrupper hvor kompetanse fra ulike fagavdelinger deltar. Dette vil bidra til bedre samhandling og ansvarsfordeling, og vi mener også dette vil gi bedre måloppnåelse. Arbeidet med omorganiseringen vil fortsette også i 2022.

I oktober gjennomførte vi et internseminar på Norefjell. Her var også omorganiseringen og ikke minst sosialt fremmende tiltak, etter over ett år uten å kunne møtes så mye, på agendaen. Det er ingen tvil om at hjemmekontorordningen er utfordrende for fellesskapsfølelsen og samholdet, og det var viktig å kunne samles og være i et felleskap igjen. Det gode arbeidet på internseminaret tas med inn i den videre omorganiseringsprosessen.

I november fikk vi endelig gjennomført Landsmøte 2020. Det var ikke bare enkelt å få til. Planen var at dette skulle arrangeres på The Edge i Tromsø, og etter å ha vært utsatt tre ganger på grunn av koronasituasjonen var vi sikre på at vi skulle kunne gjennomføre i november. Bare ett par uker før vi skulle nordover begynte smittetallene å stige kraftig nordpå, og etter hvert ble det innført tiltak som gjorde at vi ikke ville kunne samle alle delegatene om vi skulle gjennomføre landsmøte her. En imponerende innsats fra forbundskontoret, med kurs- og opplæringsansvarlig i spissen, fikk kastet om på planene, fant et hotell som kunne ta imot 200 personer på kort varsel, booket om alle delegatene og skapte et flott arrangement på få dager. Dette viser at Politiets Fellesforbund er en handlekraftig organisasjon som får ting til å skje.

I løpet av det siste året har vi fått på plass nye ansatte i flere av stillingene som har stått ledig i påvente av å komme lenger i den overnevnte omorganiseringsprosessen. Forbundssekretærene Mari Hauknes og Finn-Tore Pettersen, IT-medarbeider Tina Bisgaard og kurs- og møtekoordinator med resepsjonsansvar, Trude Marthinussen og regnskapsansvarlig Helena Andersen startet alle i 2021. Erlend Skeie Langeland sluttet dette året.



### **Juridisk bistand**

Politiets Fellesforbund har i 2021 innført et nytt system for å registrere de sakene som går under våre retningslinjer for juridisk bistand og som gjelder enkeltmedlemmer. Systemet ble innført i august og vi jobber fortsatt med å få overvært alle sakene. Det er i år derfor ikke mulig å gi en statistikk over antall saker Politiets Fellesforbund har hatt på juridisk bistand i 2021, men dette vil være på plass til neste årsberetning. I det nye systemet for å registrere saker vil sakene blant annet registreres på sakstype og distrikt. Dette vil kunne gi oss en bedre oversikt over hvilken juridisk bistand vi gir og med mål om å få en bedre struktur på økonomien.

### **Kurs- og opplæring 2021**

2021 startet med strenge koronatiltak for å opprettholde det gode kurstilbudet sentralt var kursene digitale fram til høsten 2021. Med digitale kurs ble det rom for flere deltagere per kurs, som medførte at totalt 255 tillitsvalgte fullførte første modul i grunnopplæringen i 2021. Det vil si nesten 20 prosent av organisasjonens tillitsvalgte. Grunnopplæringen for tillitsvalgte består av totalt fire moduler og tar for seg grunnleggende tillitsvalgts-opplæring og generell kunnskap om vår fagforening. Totalt 50 tillitsvalgte fullførte hele grunnopplæringen.

Tillitsvalgte med mer erfaring og som har fullført grunnopplæringen har i 2021 kunnet delta på spesialiseringskurs innen blant annet arbeidstidsbestemmelser (ATB), strategisk lønnsarbeid og forhandlingsledelse. Videre har Politiets Fellesforbund avholdt flere fagdager med dagsaktuelle temaer som for eksempel nedbemanning, trakassering og lokale lønnsforhandlinger.

Erfaringen og tilbakemeldingene på digitale kurs er positive, men gleden var likevel stor da det ble lettelsers

i koronarestriksjonene og det på høsten ble mulig å arrangere fysiske kurs igjen. Med avstandsregler ble årets første fysiske lokallagsledersamling arrangert i Oslo i september med hovedtemaet «Fokus fremover sammen» og arbeidsprosesser. I tillegg ble det arrangert motivasjonskurs for kvinnelige tillitsvalgte på høsten. Det var ekstra gledelig å arrangere dette fysisk, siden det ble avlyst i fjor som følge av pandemien. Kurset er et positivt likestilling- og mangfoldstiltak som har som formål å motivere kvinnelige tillitsvalgte til høyere verv eller lederroller. Kurset ble stødig ledet av nyvalgt kurs- og opplæringsansvarlig og forbundssekretær, Finn Tore Pettersen.

Politiets Fellesforbunds opplæringsvirksomhet har som hovedmål å til enhver tid ha tillitsvalgte med rett kompetanse som ivaretar oppgavene til medlemmenes beste. Den røde tråden i opplæringsvirksomheten er medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Det arrangeres faglige sterke kurs både sentralt fra hovedkontoret, og lokalt i regi av lokallagene. Hvert lokallag får et eget budsjett med opplæring- og utviklingsmidler (OU-midler) som de forvalter selv i henhold til retningslinjer for bruk av disse midlene. Dette gir lokallagene lokal autonomi, og ordningen er godt mottatt i lokallagene.

Til tross for at også dette året har vært preget av pandemien, har Politiets Fellesforbund opprettholdt et godt opplæringstilbud til organisasjonens tillitsvalgte, men den har også medført noen endringer fra opprinnelig plan. Siden landsmøtet 2020 ble utsatt til høsten 2021, ble det besluttet at PF-Kongressen 2021 ble avlyst.



### Rekruttering av nye medlemmer

Situasjonen med Covid 19 har gjort det krevende å rekruttere nye medlemmer inn til Politiets Fellesforbund. Likevel har Politiets Fellesforbund oppnådd en økning på **595 nye medlemmer i 2021** mot 550 nye medlemmer i 2020.

Vi har benyttet sosiale medier, som Snapchat, for rekruttering av politistudenter i Bodø, Oslo og Stavern som har gitt gode resultater. Rekrutteringsmodellen vi bruker opp mot studentene har vi også kjørt som en testpilot ut til politietaten via sosiale medier – med fokus på forsikringer – for å teste respons og interesse fra arbeidstakere og for å nå potensielle nye medlemmer i politietaten.

### Kommunikasjon

Politiets Fellesforbund har gjennom hele koronapandemien vært opptatt av å være tilgjengelige, synlige og tett på medlemmene våre via media, **www.pf.no**, podkast, nyhetsbrev og sosiale medier.

Vi bruker media helt bevisst for å få gjennomslag for våre viktigste politiske saker. Pressedekningen er stor, og i løpet av 2021 har Politiets Fellesforbund og forbundsleder Sigve Bolstad vært omtalt 1 655 ganger i media. 1056 var nettsaker, 499 i papiraviser og 100 av sakene i TV/radio.

Nettsiden vår er under kontinuerlig utvikling. I 2021 hadde pf.no 524 928 unike sidevisninger, det er en økning på 18 prosent sammenlignet med året før. Vi har valgt å likestille nettsiden vår med Facebook som kommunikasjonskanal. Antall følgere på Facebook øker sakte, men sikkert år for år. Til sammen har vi 12.426 følgere. I begynnelsen av året opprettet Politiets Fellesforbund også en egen profil på Instagram.

Politiets Fellesforbund benytter Snapchat til rekruttering av studenter, i tillegg til at vi har et eget geofilter. Våre lokallag har også fått testet ut geofilter i en periode på de største enhetene, med gode resultater. Dette gir en kostnadseffektiv profilering av Politiets Fellesforbund både sentralt og lokalt. Politiets Fellesforbund er også til stede på Twitter og LinkedIn, samtidig som vi fortløpende vurderer andre sosiale medier som kan være aktuelle.

Podkasten «I varetekt – om politi og politikk» har vært en stor suksess siden oppstarten høsten 2020. Det er en samfunnspolitisk podkast om politiets samfunnsoppdrag, politikken rundt etaten, problemstillinger knyttet til politiets oppgaver og ikke minst de gode politihistoriene. Ved utgangen av 2021 hadde podkastepisodene blitt lastet ned over 280.000 ganger. Over halvparten bruker Apple podkast når de lytter til episodene, og gjennom 2021 var «I varetekt» flere ganger anbefalt av iTunes og Spotify. På grunn av full nedstenging av samfunnet før jul måtte vi sette podkasten på pause ut året og inntil videre.

Vi har også fått en rekke gode tilbakemeldinger på nyhetsbrevet som vi sender ut en gang i måneden. Det inneholder aktuelle saker fra **www.pf.no** og hadde i 2021 i snitt en åpningsrate på 54,6 prosent.



### **Politiforum**

Politiforum er Politiets Fellesforbunds fagblad. Bladet eies av fagforeningen, men drives fritt og uavhengig gjennom redaktørplakaten. Politiforum har et kontrollert opplag på 20.209. Sist leserundersøkelse viser at 70 prosent av leserne opplever høy nytteverdi av magasinet og 81 prosent er meget eller ganske fornøyd med bladet. I 2021 hadde bladet 531 sitatsaker i andre medier. Antall besøkende på Politiforum.no har økt med over 50 prosent fra 2017 til 2021, og i 2021 hadde nettsiden for første gang over 1 million brukere. Lesetiden på papir er stabil, på rundt 30 minutter per utgave.

I 2021 vant Politiforum den prestisjetunge prisen for Årets magasincover under Medieprisutdelingen. Prisen ble tildelt for bladets «skrapeloddforside», til en artikkel om en større varslings sak på Hamar. Dette er andre gang Politiforum vinner denne prisen. Fagforeningen og redaksjonen er veldig stolt over å nå opp i kamp med magasiner fra en samlet norsk mediebransje. Bladet fikk hederlig omtale i Fagpressens forsidepris for samme forside.

Redaksjonen har tre faste stillinger: Journalist og nettredeaktør Karianne Grindem, journalist og utgavesjef Oda Aarseth og ansvarlig redaktør Erik Inderhaug. Heidi Bjørkedal er markeds konsulent i en 40 prosent stilling. I 2021 ble det regnskapsført et annonsesalg på 1 130 696 kroner, en økning fra 845 867 kroner i 2020. Bladstyret har igangsatt et større strategiarbeid for Politiforum, som blant annet skal undersøke alternative finansieringsløsninger og økt satsing på nettjournalistikk. Dette skal utredes våren 2022.





### 3.3.1. Ivaretagelse av medlemmer

Arbeidsgruppen er en fortsettelse av organisasjonsutviklingsarbeidet OU-gruppa fremla for landsmøtet i 2018. Forbundsstyret fikk oppdraget med å følge opp rapporten og opprettet en arbeidsgruppe våren 2019 med Pål Klethagen (Oslo), Guro Volden (Nordland), Heidi Gjelten (PST), Stein Rune Halleraker (Vest), Stine Meland (Sør-Øst), Paal Balchen (sekretær/forbundskontoret) og Lars Reiersen (leder/forbundsstyret).

Følgende mandat ble gitt:

*Utrede hvordan Politiets Fellesforbund best mulig kan ivareta alle medlemsgrupper i Politiets Fellesforbund nå og fremover, herunder evaluere og endre dagens utvalgsstruktur.*

Arbeidsgruppa fikk frist frem til juni 2020 med å ferdigstille arbeidet. I løpet av desember – mars ble det gjennomført 130 kvalitative intervjuer med medlemmer som et ledd i en kvalitativ undersøkelse. Undersøkelsen ble lagt opp etter forskningsmessig mal, se metodekapittel i underlaget.

#### **Hovedfunnene fra rapporten**

- 1. Trygghet/sikkerhet i arbeidslivet er den viktigste årsaken til medlemskap.**  
Hjelpen de forventer er i situasjoner i arbeidslivet hvor de er i konflikt med arbeidsgiver, og trenger råd, veiledning og bistand.
- 2. Den viktigste *personlige* ivaretagelsen for medlemmene samsvarer med punkt 1, og er at de får hjelp/bistand *når de trenger det.***  
Dette ligger som en klar forventning fra medlemmene som karakteriserer dette som avgjørende for medlemskapet.
- 3. De fleste medlemmer opplever at det er *nærmeste tillitsvalgte* som ivaretar dem som medlem.**  
Dette er den personen de henvender seg til, som de har en relasjon til, og som kjenner deres situasjon.
- 4. Medlemmene gir varierende tilbakemeldinger på ivaretagelsen av deres faggruppe/profesjon.**  
I sum er ikke medlemmene fornøyd med den faglige ivaretagelsen i dag. Det ligger en klar forventning om at Politiets Fellesforbund også ivaretar den faglige siden på en bedre måte i fremtiden.
- 5. Konkret og målrettet informasjon fra både forbundskontoret og lokallag til medlemmene er viktig for å skape forutsigbarhet, redusere usikkerhet og gi kunnskap til medlemmene om virksomheten til Politiets Fellesforbund.**
- 6. Politiets Fellesforbund sitt arbeid med lønn fremstår i undersøkelsen som en forutsetning for medlemskapet, og et brudd på forutsetningen vil kunne være en utløsende årsak til utmelding.**

## **Arbeidsgruppens anbefalinger**

Arbeidsgruppen mener, med bakgrunn i resultatene fra intervjuene og som drøftes i denne rapporten, at det kan gjøres endringer som vil kunne utgjøre en forskjell og styrke medlemmenes tilfredshet med Politiets Fellesforbund.

1. Politiets Fellesforbund må ha fokus på å identifisere og tilby bistand til de medlemmene som trenger det. Dette fokuset må være til stede i hele organisasjonen, fra forbundsleder til nærmeste tillitsvalgte i lokallagene.
2. I mange tilfeller vil den nærmeste tillitsvalgte være den som har størst forutsetning for å oppdage medlemmer som trenger Politiets Fellesforbunds bistand. Dette må det fokuseres på, og befestes strukturelt gjennom for eksempel instruks og oppslagsverk for tillitsvalgte. I tillegg må det være klart hvordan slike saker skal håndteres, jamfør kompetanse og eventuelt videre oppfølging i organisasjonen. Medlemmer som opplever uheldige situasjoner i arbeidslivet, skal vite hvem de skal kontakte og være trygge på at de tas på alvor av kompetente tillitsvalgte. Det må være tydelig hvilke saker som hører hjemme hos vernetjenesten og hvilke som skal håndteres av Politiets Fellesforbund.
3. Medlemmene ønsker tilstedeværende og tilgjengelige tillitsvalgte der hvor de arbeider. Det skal være lett å komme i kontakt med tillitsvalgte med god kompetanse og kunnskap om det enkeltes medlems arbeidssituasjon og fag. Nærmeste tillitsvalgte er en veldig sentral og viktig ressurs i denne sammenheng. Politiets Fellesforbund må sørge for at tillitsvalgte til enhver tid har god og nødvendig kompetanse til å ivareta oppgavene til det beste for medlemmene. Lokallagene må vurdere om deres tillitsvalgtstruktur og kompetansen til egne tillitsvalgte er nok til å ivareta disse behovene.
4. Politiets Fellesforbund må i større grad ivareta medlemmenes profesjon/fag. Selv om dette ikke er hovedoppgaven til Politiets Fellesforbund, ligger det en forventning om at vi i større grad ivaretar også dette. Arbeidsgruppen anbefaler at Politiets Fellesforbund oppretter faggrupper på sentralt nivå. Faggruppene vil i større grad kunne både bistå og oppdatere organisasjonen på det som er viktig for fagmiljøene våre medlemmer jobber i. Det anbefales at opprettelsen av sentrale faggrupper skjer som følge av gode drøftinger internt, og sammen med medlemmene. Se for øvrig rapport om ivaretagelse av medlemmer, punkt 8.2.
5. Politiets Fellesforbund må gjennomgå sine rutiner for informasjon til medlemmer. For at informasjonen skal være interessant for våre medlemmer må den inneholde informasjon tilpasset den enkelte enhet/ansatt – «hva betyr dette for meg?» Det innebærer at informasjon må «oversettes» og tilpasses medlemmene i ytterste ledd gjennom vårt tillitsvalgtapparat.
6. Politiets Fellesforbund jobb for å styrke medlemmenes lønnsvilkår må fortsette med uforminsket styrke. Dette ligger som en forventning og forutsetning for medlemskapet fra medlemmene.

Rapporten «Ivaretagelse av medlemmer i Politiets Fellesforbund» ble lagt frem for forbundsstyret i juni 2020. Forbundsstyret besluttet bred involvering før behandling i styret. Rapportene ble lagt frem for lokallagsledersamlingen i juni. Lokallagene behandlet deretter rapportene i eget styre. Leder for arbeidsgruppen har vært invitert til en rekke lokallag for gjennomgang og spørsmål rundt rapportene. Deretter ble saken tatt opp på lokallagsledersamlingen i september, før rapportene ble behandlet i forbundsstyret høsten

2020. Prosessen medførte en rekke innspill, og forslag til vedtak har blitt endret i tråd med de innspill som har kommet, og de drøftinger forbundsstyret gjorde i saken.

Landsmøtet i 2020/2021 vedtok å utsette behandlingen av saken grunnet usikkerhet rundt utvalgsstrukturen.

Saken ble gjenstand for ny prosess i Politiets Fellesforbund i 2022 ved at saken ble tatt opp på lokallagsledersamling, og lokallagene gjennomførte prosess i eget styre med mulighet for innspill til forbundsstyret. Forbundsstyret behandlet saken høsten 2022.

**Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:**

1. Rapporten tas til etterretning.
2. Forbundsstyret får ansvaret for å sikre at Politiets Fellesforbund utvikles i tråd med anbefalingene i rapporten.
3. Generalsekretær får det praktiske oppfølgingsansvaret.
4. Rapport som beskriver tiltak og resultater fra arbeidet legges frem for landsmøtet i 2024.



**POLITIETS  
FELLESFORBUND**

# **IVARETAKELSE AV MEDLEMMER I POLITIETS FELLESFORBUND**

**RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE, SEPTEMBER 2020**

# Innhold

|                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Innledning</b> .....                                         | <b>4</b>  |
| <b>2. Mandat</b> .....                                             | <b>5</b>  |
| <b>3. Arbeidsgruppen og arbeidsform</b> .....                      | <b>6</b>  |
| <b>4. Metode og utvalg</b> .....                                   | <b>7</b>  |
| 4.1. Valg av metode.....                                           | 7         |
| 4.2. Utvalg av respondenter .....                                  | 7         |
| 4.3. Representativitet i utvalget.....                             | 8         |
| 4.4. Intervjuguide .....                                           | 10        |
| 4.5. Gjennomføring av intervjuer.....                              | 11        |
| 4.6. Bearbeiding av intervjuene .....                              | 12        |
| 4.7. Intervju .....                                                | 12        |
| <b>5. Resultater fra intervjuene</b> .....                         | <b>14</b> |
| 5.1. Årsak til medlemskap.....                                     | 14        |
| 5.2. Personlig ivaretagelse .....                                  | 15        |
| 5.3. Ivaretagelse og forbedringer .....                            | 15        |
| 5.4. Ivaretagelse av profesjon.....                                | 16        |
| 5.5. Fremtidig ivaretagelse av profesjon .....                     | 16        |
| 5.6. Fremtidsfokus .....                                           | 17        |
| 5.7. Medlemsfordeler .....                                         | 18        |
| <b>6. Drøftingsdel</b> .....                                       | <b>19</b> |
| 6.1. Trygghet og sikkerhet i arbeidslivet.....                     | 19        |
| 6.2. Ivaretagelse skjer gjennom nærmeste tillitsvalgte .....       | 20        |
| 6.3. Lønns- og arbeidsvilkår .....                                 | 21        |
| 6.4. Ivaretagelse av profesjon.....                                | 22        |
| <b>7. Arbeidsgruppens konklusjoner</b> .....                       | <b>25</b> |
| <b>8. Arbeidsgruppens anbefalinger</b> .....                       | <b>28</b> |
| 8.1. Sikre trygghet og ivaretagelse av det enkelte medlem .....    | 28        |
| 8.2. Ivaretagelse av faggrupper.....                               | 29        |
| 8.2.1. Forbundskontorets ansvar for oppfølging av faggrupper ..... | 30        |
| 8.3. Utvalgsstrukturen i Politiets Fellesforbund .....             | 31        |
| 8.4. Informasjon til medlemmene .....                              | 31        |
| <b>9. Avslutning</b> .....                                         | <b>33</b> |

|                                                     |           |
|-----------------------------------------------------|-----------|
| <b>10. Forslag til vedtak</b> .....                 | <b>34</b> |
| <b>Vedlegg 1: Intervjuguide for medlemmer</b> ..... | <b>35</b> |
| <b>Vedlegg 2: Forslag til faggrupper</b> .....      | <b>37</b> |
| Politioperativt .....                               | 37        |
| Etterforskning.....                                 | 37        |
| Ledelse.....                                        | 37        |
| Forebygging og etterretning/analyse .....           | 38        |
| Støttefunksjoner (ønsker et bedre navn) .....       | 38        |
| Utlendingsforvaltning.....                          | 38        |
| Namsfunksjonen .....                                | 38        |
| Stabsfunksjoner.....                                | 38        |
| Uniformert sivile.....                              | 38        |
| Opplæring.....                                      | 38        |

# 1. Innledning

Arbeidsgruppens etablering og tilhørende mandat er en oppfølging av anbefalinger i rapporten fra Organisasjonsutviklingen (OU) som ble vedtatt på landsmøtet i 2018 og medlemsundersøkelsen utsendt til alle medlemmer høsten samme år.

I denne undersøkelsen graver vi enda dypere ved å ha samtaler med et stort utvalg medlemmer. På denne måten har vi fått informasjon fra medlemmene som ikke kom tydelig frem i den kvantitative undersøkelsen i 2018.

Rapporten består derfor i stor grad av **medlemmenes meninger**.

Arbeidsgruppens oppgave har vært å organisere og samordne disse meningene slik at vi kan gi gode råd/anbefalinger til Politiets Fellesforbund om hvordan medlemmene best mulig kan ivaretas i dag, og i tiden fremover.

## 2. Mandat

I forbundsstyrets møte 1.4.2019 ble følgende mandat vedtatt for arbeidet i arbeidsgruppen:

- Utrede hvordan Politiets Fellesforbund best mulig kan ivareta alle medlemsgrupper i Politiets Fellesforbund nå og fremover, herunder evaluere og endre dagens utvalgsstruktur.
- Arbeidsgruppen skal levere en rapport til forbundsstyret/styringsgruppen innen 1. juni 2020.

Mandatet arbeidsgruppen skulle besvare omhandler hvordan Politiets Fellesforbund best mulig skal ivareta alle medlemsgrupper nå og i fremtiden.

Arbeidsgruppen benyttet i oppstarten mye tid på å avklare hvordan vi skulle jobbe for å svare opp mandatet gitt fra forbundsstyret. Vi måtte finne ut av, oppklare og dokumentere – altså ikke synse om både nåtid og fremtid. Det var viktig at arbeidsgruppen hadde et åpent blikk på hva som gjøres i dag og finne frem til hva som kan gjøres bedre i fremtiden.

Ivaretagelse er et vidt og omfattende begrep med utallige synonymer. I mandatet benyttes begrepet medlemsgrupper. Arbeidsgruppen mente at et fokus på kun medlemsgrupper ville bli for overordnet og ikke gi oss god nok informasjon. Vi ville fokusere på enkeltmedlemmet og finne ut av deres subjektive opplevelse av ivaretagelse. For å undersøke dette på en grundig og god måte valgte vi å benytte intervjuer. Se kap.4.

Gjennom mandatet ble arbeidsgruppen også gitt i oppdrag å evaluere og se på endringer i utvalgsstrukturen slik den fungerer i dag. Det omfattende arbeidet OU-gruppen allerede hadde gjort, samt den kvantitative medlemsundersøkelsen som ble gjennomført i 2018 la et svært godt fundament for vårt arbeid. Evalueringen av utvalgsstrukturen redegjøres for i egen rapport.



### **3. Arbeidsgruppen og arbeidsform**

1. april 2019 utpekte forbundsstyret Lars Reiersen som leder av gruppen og Paal Christian Balchen som sekretær.

Lokallagene fikk deretter mulighet til å spille inn forslag på deltakere til arbeidsgruppen. Deltakerne skulle ikke være heltidsstillitsvalgte.

Etter innspill valgte leder ut deltakere på bakgrunn av erfaring og kompetanse. I tillegg var det viktig å sikre representativitet og mangfold innad i arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen har i tillegg til leder og sekretær bestått av: Guro Volden (PF Nordland), Heidi Gjelten (PFPST), Pål Klethagen (Oslo politiforening), Stein Rune Halleraker (PF Vest) og Stine Mæland Bergan (PF Sør-Øst).

Arbeidsformen i gruppen har vært at alle problemstillinger løftes og drøftes i plenum. Drøftingene har vært retningsgivende for den videre fremdrift og progresjon i arbeidet.

Forbundsstyret har kun vært orientert om progresjon underveis i prosjektet.

## 4. Metode og utvalg

### 4.1. Valg av metode

Basert på funnene fra medlemsundersøkelsen og rapporten til OU-gruppen, ble det bestemt at arbeidsgruppens utredning krevde en kvalitativ tilnærming i form av intervjuer. En kvalitativ tilnærming gir tilgang på mer detaljert kunnskap og dypere innsikt i medlemmenes erfaring med Politiets Fellesforbund.

### 4.2. Utvalg av respondenter

Utgangspunktet i en kvalitativ metode er respondenter som besitter informasjon som er relevant for rapportens problemstilling. Når temaet er ivaretagelse av Politiets Fellesforbunds medlemmer, betyr det at vi har et relevant utvalg i hele medlemsmassen.

Det var viktig for arbeidsgruppen at det ble laget et utvalg av respondenter som representerte medlemsmassen i Politiets Fellesforbund, som har mer enn 17 000 medlemmer. Videre var det ikke ønskelig at respondentene hadde verv inn i Politiets Fellesforbund, som tillitsvalgt, styremedlem eller medlem i et utvalg. Årsaken til dette var et ønske om å møte det enkelte medlem i funksjon som "bare" medlem. Det endelige antallet respondenter ble satt til 200 og vi forholdt oss til den inndelingen av ansatte som arbeidsgiver benytter; politi, sivil og jurist. I tillegg skulle det gjennomføres intervjuer av studenter, lokallagsledere og ledermedlemmer.

Totalt ble 130 medlemmer intervjuet. Det gir en svarprosent på ca. 65 prosent. Svarprosenten kunne vært noe høyere, men innspurten i intervjuene sammenfalt med koronautbruddet, og antallet ble derfor noe lavere enn målet. Svarprosenten og antallet intervjuede er likevel godt over det som anses for tilfredsstillende, spesielt med tanke på det arbeidet som er gjort når det gjelder representativitet, jfr. pkt. 4.3. Antallet er ikke egnet til å bryte ned på mindre grupper da utvalget blir for lite. Intensjonen med undersøkelsen var uansett å finne svar på hva medlemmene i Politiets Fellesforbund samlet tenker om ivaretagelse. En videre undersøkelse kan ta for seg et større antall innenfor en gruppe av medlemsmassen for å se om det er forskjeller.

Arbeidsgruppen hadde laget en liste med reserver, i tilfellet vi opplevde frafall underveis blant respondentene.

### **4.3. Representativitet i utvalget**

Hvordan de 200 respondentene skulle velges ut ble diskutert i flere møter. Det var et viktig grunnprinsipp at vi hadde representativitet fra alle deler av etaten, fra alle distrikt, så vel som kjønn og alder. Det var og et viktig moment at intervjuene og den endelige rapporten speilet hele medlemsmassen til Politiets Fellesforbund.

Ved hjelp fra forbundskontoret ble utvalget hentet ut fra Politiets Fellesforbund sitt medlemsregister. Opprinnelig bestemte arbeidsgruppen at vi skulle hente ut et gitt antall medlemmer innenfor konkrete kategorier, som for eksempel etterforsker, i ulike aldersgrupper, fra forskjellige distrikt og av ulike kjønn. På denne måten ville vi få et totalt anonymisert utvalg med respondenter fra nord til sør. Dette viste seg å være umulig å gjennomføre grunnet innrapportering som danner grunnlaget for medlemsregisteret til Politiets Fellesforbund.

Medlemsregisteret til Politiets Fellesforbund er basert på informasjon hentet fra SAP (etatens lønssystem). Da politietaten ikke har laget en gjennomgående ordlyd for å navngi seksjoner, avdelinger og stillinger, kan vi ikke hente ut grupper av medlemmer basert på konkrete søkeord. For eksempel er etterforsker oppført på flere måter; etterforskning, etterforskn., etterf., og etterforsk. Følgelig kan vi ikke velge utvalget ved å søke opp et gitt antall innenfor en gruppe. Risikoen blir da at utvalget ikke blir representativt da vi ikke sitter med hele gruppen som utgangspunkt. Ord som «Stab» og «HR» foreligger heller ikke i systemet, de dukker opp noen steder, men det er ingen enhetlig føring.

Medlemsregisteret til Politiets Fellesforbund er priggitt en likhet i føring fra arbeidsgiver, som per nå ikke eksisterer. I SAP og da Politiets Fellesforbunds sitt medlemsregister foreligger opplysninger om stillingskode, kategori, alder, kjønn, distrikt, tjenestested og avdeling/seksjon. Det står også oppført informasjon om "funksjon i bedrift", men gitt at det ikke er utfyllt gjennomgående, er det umulig å si hvorvidt informasjon som foreligger er reell og korrekt. Følgelig konkluderte arbeidsgruppen at den eneste måten å sikre at utvalget ble så

representativt som mulig var å motta medlemsregisteret i sin helhet fra forbundskontoret og velge 200 respondenter ut fra dette, linje og linje, distrikt for distrikt.

Utvalget arbeidsgruppen har forhold seg til er basert på Excelskjemaet som er laget og oversendt fra forbundskontoret november 2019. Skjemaet inkluderte alle medlemmer fra både distrikt og særorgan, med kolonner på alder, kjønn og tjenestested. Den inneholdt ansattnummer, men utover dette var det ingen personopplysninger. Styrken i å utarbeide det endelige utvalget ved gjennomgang av det totale medlemsregisteret er tydelig. Ved å kunne sortere medlemmene på det enkelte distrikt gav oss oversikt over særegenheter som igjen styrker utvalget. Reinpoliti, sivile på operasjonssentralen, medlemmer i UP, ansatte ved Staten barnehus og analytikere og alle andre, blir alle synlige når utvalget velges ut linje for linje, som igjen skaper en bredere representasjon. Slik kan man også si at det endelige utvalget i seg selv fokuserer på ivaretagelse.

Respondentene til utvalget ble plukket ut distrikt for distrikt, særorgan for særorgan. Medlemsregisteret som arbeidsgruppen jobbet ut ifra ble alfabetisert på distrikt og gjennomlest før selektering. På denne måten sikret vi at alle distriktene hadde et jevnt antall representanter i det endelige utvalget, selv om ikke alle faggrupper er valgt ut fra alle distrikt. Vi var påpasselig med å velge ut respondenter som ville kunne peke på utfordringer tilliggende deres geografiske plassering. Om vi bruker etterforskere som eksempel vil man kunne ha svært ulik opplevelse som etterforsker i Oslo kontra Finnmark. Da er det viktig å plukke ut etterforskere fra flere geografiske områder, slik at ulike utfordringer belyses. Det samme gjelder alle grupper av etatens ansatte. Arbeidshverdagen preges av eksterne påvirkningsfaktorer og vil kunne påvirke hva vi legger i ivaretagelse fra Politiets Fellesforbund. Om vi benytter geografiske avstander som eksempel vil dette unektelig kunne påvirke et medlems opplevelse av ivaretagelse fra Politiets Fellesforbund.

Kjønnskategoriene i skjemaet var fordelt på mann og kvinne, samt alder. Det er viktig å anerkjenne variasjonene i medlemsmassen til Politiets Fellesforbund og også se til at medlemmer vil kunne ha ulike opplevelser basert på alder og kjønn når det kommer til ivaretagelse. Har man vært ansatt i etaten lenge kan behovet for Politiets Fellesforbund være annerledes enn om vedkommende er ny i jobben. Arbeidsgruppen valgte konsekvent å velge ut annenhver mann og kvinne, i samme aldersgruppe. Valgte vi ut mann i 50-årene, var den neste

som ble plukket ut en kvinne i samme alder. Dette ble gjort gjennomgående, samtidig som vi var påpasselig med at alle tre kategoriene av ansatte; politi, sivil og jurist var inkludert.

Politifaglige medlemmer, som samlet sett er den største medlemsgruppen, har også flere representanter i det endelige utvalget. Det ble også valgt ut ni studenter ved Politihøgskolen for å ivareta også denne medlemsgruppen og få innblikk i deres opplevelse av ivaretagelse.

Arbeidsgruppen intervjuet også de som hadde vervet som lokallagsledere per mars 2020, dog med andre spørsmål. Da disse er intervjuet i lys av sitt verv, har vi ikke forholdt oss til samme kravet om representativitet. De ble dessuten stilt andre spørsmål enn resten av respondentene. Se intervjuguide i vedlegg 1.

#### **4.4. Intervjuguide**

Intervjuguiden ble utarbeidet av arbeidsgruppen i plenum. Arbeidsgruppens mål var å gå i dybden bak tallene fra medlemsundersøkelsen og undersøke om det forelå fellesnevner blant svarene vi fikk her. Skulle det foreligge fellesnevner vil disse så benyttes til å optimalisere ivaretagelsen av Politiets Fellesforbund sine medlemmer. Med dette som målsetning utviklet arbeidsgruppen en intervjuguide som hadde åpne, nøytrale spørsmål for å hindre av respondentene skulle ledes i en gitt retning. Da Politiets Fellesforbund jobber på både lokalt og sentralt nivå, ble det bestemt at spørsmålene skulle stilles om begge deler. Dette fordi arbeidsgruppen hadde en hypotese om at den opplevde ivaretagelsen kunne være opplevd som ulik lokalt og sentralt og det var viktig at respondenten ikke ble misforstått. Det er for eksempel mulig å oppleve eget lokallag som svært dyktig på ivaretagelse, samtidig som medlemmet opplever seg glemt som faggruppe av Politiets Fellesforbund sentralt. Distinksjonen mellom det sentrale og det lokale ble lagt inn under spørsmålene, for å sikre avklaring med den enkelte respondent.

Den endelige intervjuguiden hadde hovedspørsmål, med oppfølgingsspørsmål under hvert punkt. Dette skapte en semistrukturert intervjuprosess, der respondenten avgjør retningen på intervjuet. Målet med intervjuguidens utforming var at den skulle fange det enkelte medlems tanker og refleksjoner. Det ble også laget et sett med oppfølgingsspørsmål under det enkelte hovedspørsmål, slik at alle i arbeidsgruppen ville kunne benytte disse om respondentene ble stående fast.

Det ble laget en egen intervjuguide til lokallagslederne. Arbeidsgruppen ønsket å inkludere lokallagslederne for å kunne danne et helhetlig bilde og få innblikk i deres inntrykk av Politiets Fellesforbund sitt arbeid overfor medlemmene. Utover dette fikk alle respondentene, inkludert studenter, de samme spørsmålene.

For å kvalitetssikre intervjuguiden ble det gjennomført 12 prøveintervjuer. Disse ble evaluert av arbeidsgruppen og endret i tråd med våre erfaringer av gjennomføringen. Se intervjuguide i vedlegg 1.

#### **4.5. Gjennomføring av intervjuer**

Intervjuene som skulle gjennomføres ble fordelt mellom arbeidsgruppens medlemmer, slik at alle fikk respondenter som tilhørte et annet distrikt eller særorgan enn der de selv arbeidet. Slik unngikk vi at respondentene opplevde et ubehag ved å skulle være kritiske til Politiets Fellesforbunds sitt arbeid overfor noen de kanskje kjenner i tillitsvalgtsrollen.

Første kontakt med respondentene ble gjort via e-post. Intervjuene er anonymisert i denne rapporten. Dette ble respondentene informert om på forhånd av intervjuet. Det ble gjennomført intervjuer i tidsrommet januar – mars 2020 og arbeidsgruppen delte av erfaringer som ble gjort underveis.

I forkant av intervjuene ble det sendt ut en forespørsel til den enkelte respondent med informasjon om hvorfor vi ønsket å gjennomføre intervjuet med vedkommende og hva som var grunnlaget. I informasjonen ble respondenten også bedt om å reflektere rundt hva de legger i ivaretagelse fra Politiets Fellesforbund og hvordan de opplever at Politiets Fellesforbund ivaretar dem som faggruppe. Det var også ønskelig at respondenten hadde noen tanker rundt hvordan Politiets Fellesforbund kan videreutvikles for å bli bedre.

Intervjuene ble gjennomført enten ansikt til ansikt eller per telefon avhengig av hvorvidt det var fysisk mulig for arbeidsgruppens deltager å komme seg til respondenten. Gjennomføringen tok mellom 25 og 40 minutter og svarene ble notert ned skriftlig underveis i samtalen. Ingen intervjuer ble tatt opp på lyd og transkribert i etterkant. Det var svært få som takket nei til å

delta, men arbeidsgruppen erfarte at der de fleste sa ja, var det flere som var vanskelig å få tak i når intervjuet skulle gjennomføres.

Siste del av intervjuene skulle avholdes i mars. Utbruddet av korona gjorde det vanskelig å gjennomføre alle intervjuene, spesielt gjaldt dette lokallagslederne.

Alle som lot seg intervjuet mottok i etterkant en termos fra Politiets Fellesforbund som takk for deltagelse. Det ble også trukket ut tre vinnere av Iphone 11 pro.

#### **4.6. Bearbeiding av intervjuene**

Det ble bestemt av arbeidsgruppen at en i gruppen holdt i den praktiske bearbeidingen av intervjuene i form av innsamling og sortering. Gjennomførte intervjuer ble oversendt en i arbeidsgruppen som sorterte intervjuene i bolker; politifaglig bakgrunn, annen faglig bakgrunn, lokallagsledere, studenter og ledere. Sorteringen var primært en måte å få splittet opp materialet i håndterbare dokumenter. Ved å sortere på denne måten kunne man også enklere identifisere mønster både innad i «gruppen» man tilhører og på tvers når det gjaldt opplevelser av ivaretagelse, meninger relatert til Politiets Fellesforbund lokalt kontra sentralt og refleksjoner rundt medlemskapet i sin helhet.

Totalt sett gir dette trygghet i at utvalget og resultatene er representativt for medlemsmassen i Politiets Fellesforbund.

#### **4.7. Intervju**

Det var viktig for arbeidsgruppen at alle som ble intervjuet skulle få like spørsmål og at spørsmålene skulle ivareta mandatet best mulig. Arbeidsgruppen var opptatt av å unngå og «legge ordene i munnen» på den enkelte respondent, men at spørsmålene var åpne, og at intervjuet ikke skulle være for omfattende og ta for lang tid.

Intervjuene skulle hovedsakelig gjennomføres ved et fysisk møte mellom intervjuer og respondent. I tillegg skulle vi benytte telefonintervju når dette var mest hensiktsmessig.

Det ble svært godt mottatt fra respondentene at en representant reiste til arbeidsstedet og gjennomførte intervjuet der. En kommentar var at dette viser at Politiets Fellesforbund ønsker å være nær medlemmene og tar de på alvor.



## 5. Resultater fra intervjuene

I metodekapittelet er det redegjort for utvalget og inndelingen som er foretatt. Analysen av svarene fra intervjuene viser at det ikke er åpenbare forskjeller i hva medlemmene i de enkelte kategorier mener om årsak til medlemskap, ivaretagelse eller hva som er viktig for Politiets Fellesforbund i fremtiden. Dette har gjort det relativt enkelt å identifisere hovedinntrykket i de enkelte spørsmålene. Til tross for at det er noen enkeltstående svar som avviker fra hovedinntrykket, er vi trygge på at nedenstående oppsummering er gjeldende for hva medlemmene mener om Politiets Fellesforbund.

I nedenstående redegjørelse vil vi i hovedsak ikke benytte prosentvis beregning av hvor mange i de enkelte kategorier respondenter som mener det ene eller det andre. Arbeidsgruppen mener dette ikke er hensiktsmessig da det er relativt omforent hva medlemmene mener om de enkelte spørsmålene. Vi har valgt å benytte begreper som «flertallet» og «de fleste mener at». For å understreke viktige funn, har vi noen steder likevel oppgitt antall medlemmer som mente dette eksakte poenget.

### 5.1. Årsak til medlemskap

Et stort flertall av respondentene mener at trygghet er den viktigste faktoren for medlemskap i Politiets Fellesforbund. Tryggheten handler for det meste om at de vil ha en fagforening som gir hjelp og støtte når de har behov for dette. Eksempelvis råd og veiledning i konflikt på arbeidsplassen, eller behov for juridisk bistand. Det oppleves for mange at det er utrygt å stå alene og ikke ha en fagforening i ryggen.

Andre viktige årsaker til medlemskap er behovet for å tilhøre et større og sterkt fellesskap som kan sette makt bak kravene, enten dette gjelder forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår, påvirkning mot arbeidsgiver lokalt og sentralt, eller politisk påvirkning for ressurser og bemanning. At Politiets Fellesforbund er den største og mest relevante fagforeningen i politiet – trekkes frem av flere.

De fleste medlemmene har ikke hatt behov for hjelp og støtte. Det viktigste er at de får hjelp når de trenger det. Som en sier: «Det er når jeg virkelig trenger bistand at PF trengs. Kall det gjerne en forsikring.»

For studentene er billig forsikring og at det er noen som arbeider for dem i fremtidig jobb en viktig årsak for innmelding.

## **5.2. Personlig ivaretagelse**

Svarene respondentene gir på dette spørsmålet samsvarer i stor grad med svarene på årsaken til medlemskap. Hovedinntrykket er at de viktigste elementene i personlig ivaretagelse handler om å få hjelp og støtte når noe går galt. Det handler også om å få råd og veiledning i konkrete saker medlemmene står i. Som en sier: «Det er ikke sånn at man alltid har rett, men at man trenger noen som kan gi deg ærlige tilbakemeldinger på hva man bør gjøre.»

Politiets Fellesforbunds arbeid med lønns- og arbeidsvilkår, herunder lønnsutvikling, rettigheter, arbeidsplaner og karrieremuligheter anses også som viktig for personlig ivaretagelse.

Ivaretagelse handler videre om best mulig informasjon om hva Politiets Fellesforbund gjør og hvilke resultater som skapes gjennom arbeidet.

De fleste har en opplevelse av at Politiets Fellesforbund leverer godt i forhold til ovennevnte punkter. Noen respondenter mener at det kunne vært gitt bedre informasjon, både fra lokallag og fra Politiets Fellesforbund sentralt, eksempelvis om hvilke saker det arbeides med og eventuelle resultater.

## **5.3. Ivaretagelse og forbedringer**

De fleste mener Politiets Fellesforbund ivaretar dem godt i dag og dette er en årsak til at de fortsatt er medlemmer. En klar forutsetning for dette er at tillitsvalgte fremstår som kompetente. Om de ikke kan løse problemet selv, må de sørge for at medlemmet får bistand i organisasjonen.

Flertallet av medlemmer opplever at det er nærmeste tillitsvalgte, og/eller lokallagsleder som ivaretar dem. Dette er den personen de henvender seg til, som de har en relasjon til, og som kjenner deres situasjon.

Når det gjelder utvalgene i Politiets Fellesforbund er det relativt entydig fra respondentene uansett stilling og funksjon, at de kjenner lite til hvilke utvalg som finnes og hva de gjør. Det er noen som kjenner litt til sivilutvalget og lederutvalget.

Medlemmene vil bli sett, hørt og tatt på alvor i deres situasjon og ønsker økt synlighet, tilstedeværelse og tilgjengelighet til tillitsvalgte på deres arbeidssted.

#### **5.4. Ivaretagelse av profesjon**

Medlemmene gir varierende tilbakemeldinger på ivaretagelsen av deres faggruppe/profesjon. De fleste er likevel opptatt av det samme her som når det gjelder personlig ivaretagelse. De vil bli sett og hørt, og at tillitsvalgte er opptatt av og kjenner til utfordringene som gjelder deres arbeidsplass og faggruppe. Et medlem sier at: «Jurister arbeider mange timer gratis for å forberede seg til rettsmøter. Det er ingen jurister som ønsker å gå i retten uforberedt. PF bør arbeide for bedre ivaretagelse – lønn og fri – ved uforutsigbare hendelser, som innebærer at jurister må arbeide mye gratis for å hente seg inn igjen».

Et annet medlem sier at: «PF må rett og slett skaffe seg bedre kompetanse om ansvaret og bredden innen etterforskning».

Et tredje medlem sier: Har tillit til at PF ivaretar meg som medlem. Men kjenner ikke til hvordan det er».

Flere respondenter uttrykker et ønske om at Politiets Fellesforbund også ivaretar den faglige siden. De opplever at det er en kunnskapsglipp hos Politiets Fellesforbund både sentralt og lokalt når det gjelder faglig tyngde på de enkelte fagfeltene i politiet. Respondentene har en klar oppfordring om at kompetansen i etaten må benyttes bedre.

#### **5.5. Fremtidig ivaretagelse av profesjon**

Mange er stort sett fornøyde med hvordan Politiets Fellesforbund arbeider. Likevel har de noen innspill til hva som kan gjøres bedre. Politiets Fellesforbund oppleves som en åpen organisasjon hvor det er gode muligheter til å komme med kritiske innspill. De mener det er viktig at det fortsetter slik.

Medlemmene ønsker en mer tilstedeværende fagforening som både tar tak i og gir bedre informasjon om pågående saker. Videre mener flere medlemmer at de ønsker informasjon som er best mulig tilpasset målgrupper og som handler om blant annet overordnede fokusområder og strategier. Like viktig er informasjon om hva som til enhver tid skjer, samt opplysninger om hva det enkelte medlem selv kan gjøre for å påvirke sin egen lønn for eksempel. Andre vil vite mer om hvordan Politiets Fellesforbund arbeider og hva de får igjen for medlemskontingenten generelt.

Mange mener at Politiets Fellesforbund må rette mer oppmerksomhet mot fag og ferdigheter (profesjonsstyring), samt mot generalister så vel som spesialister. Dette handler ikke alltid om lønn, men også arbeid for fagets status, muligheter for videreutdanning og karriereveier.

Uavhengig av fagtilhørighet mener medlemmene at Politiets Fellesforbund må se hele medlemsmassen og være tilstede i de ulike faggrupper – både små og store – for å gi informasjon og lytte til utfordringer. Videre må Politiets Fellesforbund jobbe for lik lønn for likt arbeid og påse at små grupper ikke blir glemt i denne sammenheng. Medlemmene ønsker å bli mer involvert i dette arbeidet.

Et medlem sier at: «Alle som er medlemmer i samme fagforening skulle hatt like mye betydning og oppmerksomhet. Alle må bli hørt og det må være rom for å si meningen uansett gruppe og utdanning». Politiforum trekkes frem som viktig for å synliggjøre alle grupper ansatte i politiet.

Videre ønsker de å ha en bedre og lettlest hjemmeside hvor det er enkelt å finne frem til det de har behov for av informasjon.

## **5.6. Fremtidsfokus**

Respondentene ble spurt om hva de mener Politiets Fellesforbund må fokusere på i fremtiden for å bli det beste alternativet for alle ansatte i politiet. Dette kommer i tillegg til de punktene som er beskrevet ovenfor når det gjelder ivaretagelse.

Det viktigste budskapet fra medlemmene når det gjelder fremtiden er at Politiets Fellesforbund må evne å fokusere på og vise at de er til for hele medlemsmassen. Som en sa: «Dersom PF ønsker å organisere alle grupper i politiet – må PF se alle grupper og mene noe med dette».

Videre trekkes det frem at Politiets Fellesforbund må evne å se alle kompetanseområdene i politiet. Dette innebærer å ta vare på både faget, samt lønn- og arbeidsvilkår. Politiets Fellesforbund sentralt har et viktig ansvar her.

Ved rekruttering av medlemmer må Politiets Fellesforbund være tilstede på aktuelle arenaer, ikke kun Politiets Høgskolen, men også universitetet og ved ansettelse. Medlemmene mener det ikke medlemsfordeler som er viktigst i denne sammenheng. De mener at det viktigste ved rekruttering er å være tydelig på hva Politiets Fellesforbund står for og hva det innebærer å være medlem.

## **5.7. Medlemsfordeler**

Et stort antall respondenter mener at medlemsfordeler ikke er viktig eller avgjørende for medlemskapet, de oppfattes mer som en bonus. Av medlemsfordeler oppfattes forsikringer og treningsavtaler som viktigst.

Når det gjelder andre medlemsfordeler oppleves ikke disse som spesielt gode. Mange klarer å få til det samme eller større rabatt.

Studentene ved Politiets Høgskolen mener at forsikringene og treningsavtaler er viktige for dem i perioden som studenter.

Medlemmene mener det må være få, men gode fremtidige avtaler. Viktigst er forsikringer, treningsavtaler og bankavtale for huslån.

## 6. Drøftingsdel

Intervjuundersøkelsen som er gjennomført av arbeidsgruppen, er den første som er foretatt blant medlemmene i Politiets Fellesforbund. Svarene er i samsvar med de vi fikk gjennom den kvantitative spørreundersøkelsen høsten 2018, men en del av svarene blir mye tydeligere gjennom intervjuer. Dette gir arbeidsgruppen en ekstra trygghet om at denne rapportens funn er hva medlemmene egentlig mener om virksomheten til Politiets Fellesforbund, både lokalt og sentralt.

Resultatene viser at medlemmene stort sett er fornøyde med mye av det som utføres av tillitsvalgte i Politiets Fellesforbund. Dette tyder på at vi gjør mye riktig for medlemmene våre. Som et resultat av spørreundersøkelsen høsten 2018, ble det gjort enkelte endringer i forhold til informasjon fra forbundskontoret og tilstedeværelse i lokallag fra forbundsleder. I tillegg er Politiets Fellesforbunds kurs- og opplæringsvirksomhet utviklet videre.

I denne delen av rapporten vil vi trekke frem det vi mener er hovedpunktene fra intervjuene som er redegjort for i kapittel 5. Arbeidsgruppene mener at disse punktene gir oss kunnskap og et godt grunnlag til å forsterke det vi allerede gjør bra og til å foreta endringer som virkelig betyr noe for medlemmene.

### 6.1. Trygghet og sikkerhet i arbeidslivet

Den aller viktigste årsaken til medlemskap i Politiets Fellesforbund er at det gir en følelse av trygghet i arbeidslivet. Dette er selve kjernen i medlemskapet og skal sikre at medlemmene får hjelp når de trenger det. Hjelpen medlemmene har behov for er i situasjoner i arbeidslivet hvor de kan komme i konflikt med arbeidsgiver hvor de trenger råd, veiledning og bistand. Medlemskapet fremstår som en slags forsikring.

Det er ikke så mange medlemmer som har hatt behov for denne type hjelp, men de har en opplevelse av at Politiets Fellesforbund leverer på dette. Denne opplevelsen er skapt av omdømmet til Politiets Fellesforbund og at de har hørt om eller kjenner til kollegaer som har fått god hjelp i vanskelige situasjoner.

Til tross for at de fleste har en god opplevelse av hjelp og støtte ved behov, er det også noen få medlemmer som opplever det motsatte. Selv om fagforeningen ikke kan få til en positiv løsning i alle konflikter, er det viktig at medlemmene blir tatt på alvor og behandlet på en god måte, og får en åpen og ærlig tilbakemelding. Det er viktig at alle tillitsvalgte fokuserer ekstra godt på denne dialogen, slik at alle medlemmer får en best mulig opplevelse med representanter fra Politiets Fellesforbund uavhengig av sak og resultat.

Vi oppfatter at det er store forventninger fra medlemmene om at Politiets Fellesforbund skal stille opp ved behov og sikre den tryggheten de er ute etter. Spesielt fordi vi er den største fagforeningen i politiet, som er «mektig» og har stor gjennomslagskraft. Arbeidsgruppen mener at Politiets Fellesforbund i fremtiden må styrke oppmerksomheten mot det å sikre medlemmenes trygghet og sikkerhet i arbeidslivet. Dette handler mye om tillitsvalgtes kompetanse, tilstedeværelse og tilgjengelighet der hvor medlemmene har sitt arbeidssted. Videre handler dette om hvordan Politiets Fellesforbund arbeider for å forebygge, fanger opp og tar tak i saker som omhandler tryggheten eller manglende trygghet hos det enkelte medlem. Som beskrevet tidligere handler dette mest om i hvilken grad lokallagene evner å ivareta medlemmene i det daglige. Videre er det viktig at forbundskontoret understøtter lokallagene i deres arbeid og gir nødvendig hjelp og støtte ved behov. Ved alvorlige- og mer overordnede forhold, forventes det at forbundskontoret har kompetanse og nok ressurser til å håndtere saken.

## **6.2. Ivaretagelse skjer gjennom nærmeste tillitsvalgte**

Gjennom intervjuene har vi fått klare tilbakemeldinger fra medlemmene om at det er den nærmeste tillitsvalgte og/eller lokallaget som er de viktigste for ivaretagelse av dem som enkeltmedlemmer og i faggruppen.

Dette er en sentral forutsetning for tilfredshet med sitt medlemskap. Medlemmene vil ha en nærmere relasjon til en tillitsvalgte som har god kompetanse både om det å være tillitsvalgt, men også kunnskap om utfordringene som er på den enkeltes arbeidsplass. Dersom tillitsvalgte ikke klarer å løse utfordringene selv, må de sørge for at medlemmet får bistand i organisasjonen.

Medlemmene vi har intervjuet er tydelige på at de tillitsvalgte også må ha god kompetanse om faget og faggruppen medlemmene representerer. De ønsker at Politiets Fellesforbund ivaretar faget og fronter dette i de tilfeller det er behov for dette. Medlemmene ønsker at deres fag skal synliggjøres i større grad enn nå og at Politiets Fellesforbund har bedre oversikt over faggruppen de tilhører. Dette gjelder alle nivå i vår organisasjon – fra tillitsvalgte i ytterste ledd til styret i lokallaget og videre til forbundskontoret.

Medlemmene er opptatt av tillitsvalgte er synlige, tilstedeværende og tilgjengelige på deres arbeidssted. Dette betyr at det ideelt sett må finnes tillitsvalgte der hvor medlemmene har sitt arbeidssted. Nærmeste tillitsvalgte fremstår for arbeidsgruppen som en veldig viktig ressurs for Politiets Fellesforbund. Vi å sørge for at disse tillitsvalgte har best mulig kompetanse om både rollen som tillitsvalgt og det faget de representerer.

Vi ser at det kan være utfordrende for enkelte lokallag å ha en tillitsvalgtstruktur som dekker hele politidistriktet. I mange distrikt er det store avstander og i noen tilfeller kan det være vanskelig å rekruttere tilstrekkelig antall tillitsvalgte. Uansett er det viktig at medlemmene har god kjennskap til sine tillitsvalgte og vet hvem de skal kontakte ved behov. Politiets Fellesforbund må finne frem til motivasjonsfaktorer som gjør det mer attraktivt å være tillitsvalgt.

### **6.3. Lønns- og arbeidsvilkår**

Politiets Fellesforbunds arbeid med lønns- og arbeidsvilkår er av landsmøtet vedtatt som fagforeningens viktigste sak. Mye av virksomheten til Politiets Fellesforbund er naturlig nok konsentrert om dette temaet. Under intervjuene trekker imidlertid ikke medlemmene frem at lønnsarbeidet er den viktigste årsaken til medlemskapet. Lønnsarbeidet blir nevnt i sammenheng med ivaretagelse og arbeidsgruppens oppfatning er at dette arbeidet oppleves som en viktig underliggende årsak til medlemskapet. Medlemsundersøkelsen fra 2018 underbygger dette.

I spørsmålene som omhandler ivaretagelse av person og faggrupper kommer det med arbeidsvilkår sterkere frem. Eksempelvis er respondentene opptatt av at Politiets Fellesforbund arbeider for best mulig arbeidstid og turnus, flere ansatte og faglig utvikling.



Selv om lønn ikke fremstår som den viktigste årsaken til medlemskap, vil et fravær av arbeid med lønn åpenbart skape misnøye blant medlemmene. Det er mye følelser forbundet med lønn og lønnsutvikling. Mange av respondentene trakk frem at de vil ha lik lønn for likt arbeid og at det er forskjeller mellom distriktene. Videre ble det trukket frem at etterforskere tjener dårligere enn de på operativt, samt at det er for liten forskjell mellom spesialister og generalister. Summen av dette er at alle ønsker å ha en rettferdig lønn og at de ikke skal bli hengende etter andre sammenlignbare grupper.

Mange av medlemmene etterlyser mer informasjon om lønnsarbeidet og det å bli mer inkludert i dette arbeidet, for eksempel gjennom møter på arbeidsplassen. Utvikling og styrking av disse elementene kan bidra til mer forutsigbarhet og redusert usikkerhet for medlemmene.

Hvordan Politiets Fellesforbund arbeider i forhold til trygghet og lønn vurderes av arbeidsgruppen som avgjørende for medlemskapet. I dette ligger det at flere medlemmer ville vurdert utmelding dersom Politiets Fellesforbund hadde levert dårlig når det gjelder trygghet i arbeidslivet og i arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår. Som en sier: «Det er avgjørende å ha en profesjonell fagforening som ser de ansatte og ivaretar deres perspektiv».

#### **6.4. Ivaretagelse av profesjon**

Justis- og beredskapsdepartementet og Politidirektoratet praktiserer en overordnet kategorisering av ansatte i politiet. De er inndelt i «politisivile», ansatte med politiutdanning og ledere på forskjellig nivå. Politiets Fellesforbund har benyttet samme inndeling av medlemmene. For å ivareta sivilt ansatte på en bedre måte, ble sivilutvalget etablert i 1997. I tillegg ble Politiets Fellesforbund politilederne (PFPL) etablert i 2014 for å ivareta lederne best mulig.

Politiets Fellesforbund har over 17 000 medlemmer. Dette innebærer at det er et stort mangfold av kompetanse- og ansattgrupper i medlemsmassen. Medlemmene har variert utdanning, erfaring og funksjon. De arbeider på mange ulike nivåer og tilhører ulike fagområder. Noen arbeider i operativpatrolje, mens andre tilhører mer spissede beredskapsfunksjoner. Andre arbeider med generell etterforskning, eller som spesialletterforsker. Vi har medlemmer som arbeider med sivil rettspleie, jobber ved Statens

Barnehus, sitter i grensekontrollen eller behandler søknader om pass. Videre har vi også jurister og økonomer som våre medlemmer. Flertallet av politistudentene, samt mange ansatte ved Politihøgskolen, er medlemmer.

Gjennom intervjuene gir medlemmene varierende tilbakemeldinger på hvordan Politiets Fellesforbund ivaretar deres faggruppe eller profesjon. Oppfatningen er at det er politifolk som får mest oppmerksomhet og «politisivile» som får minst. Våre funn peker imidlertid mot at det er ulike oppfatninger også blant politiutdannede i hvilken grad de opplever seg sett eller ivaretatt fagmessig.

Medlemmenes ønsker om ivaretagelse i sammenheng med deres fagtilhørighet er de samme som for personlig ivaretagelse. I tillegg trekker de frem fagstatus, kompetanseutvikling og karriereveier. Dette innebærer at medlemmene ønsker at Politiets Fellesforbund også skal ivareta deler av deres faglige behov. Noe av begrunnelsen for dette handler om at arbeidsgiver ikke ivaretar dette godt nok.

Arbeidsgruppen mener at ivaretagelse av medlemmer i ulike faggrupper er den vanskeligste utfordringen med dagens organisering av Politiets Fellesforbund. Våre funn peker mot at eksisterende utvalgsstruktur ikke løser disse utfordringene. Denne inndelingen er etter arbeidsgruppens mening altfor generell. Den er ikke egnet til å ivareta de ulike faggruppene i medlemsmassen godt nok. Både politiutdannede og de med annen utdanning tilhører et mangfold av faggrupper og det er ulike oppfatninger blant dem om hvordan deres gruppe blir ivaretatt av Politiets Fellesforbund. Fellesnevneren er at alle ønsker at deres faggruppe blir sett og hørt, at alle er like viktige medlemmer uavhengig av fag og har krav på samme behandling fra Politiets Fellesforbund.

For bedre å kunne ivareta medlemmenes ønsker i sammenheng med deres fagtilhørighet, mener arbeidsgruppen at det kan etableres ulike faggrupper i Politiets Fellesforbund. Disse faggruppene kan ha som formål å identifisere konkrete utfordringer eller fungere som støtte i høringer, eller utredning av ulike saker om omhandler faggruppen. Faggruppene etableres som overordnet for de store gruppene, men kan variere ut fra behov i konkrete saker innenfor feltet. Se nærmere beskrivelse av faggrupper i pkt. 8.2.

Som beskrevet tidligere har medlemmene et sterkt ønske om at alle er like viktige som medlemmer. De ønsker at Politiets Fellesforbund fremhever dette sterkere uavhengig av faggruppe, utdanning eller funksjon. Hvordan Politiets Fellesforbund benevner, eller omtaler medlemsmassen er sentralt her. Som nevnt ovenfor er benevnelsen «politisivile», «blåskjorter» eller politiutdannede og ledere. I seg selv er disse begrepene med på å opprettholde et skille i medlemsmassen og vil kunne forsterke forskjeller i opplevd verdi- eller fokus fra Politiets Fellesforbund.

Arbeidsgruppen er opptatt av at Politiets Fellesforbund tar til etterretning medlemmenes ønske om at alle opplever å være like mye verdt. Arbeidsgruppen er opptatt av at Politiets Fellesforbund tar til etterretning medlemmene sitt ønske om at alle oppleves som like viktige og like mye verdt. Vi mener alle våre medlemmer i politiet bør omtales som «politiansatte» uavhengig av funksjon og at begrepet «politisivile» avskaffes.

## 7. Arbeidsgruppens konklusjoner

Med bakgrunn i resultatene fra intervjuene og drøftingen av disse, mener arbeidsgruppen at følgende elementer må tas til etterretning og videreutvikles.

- a) Den aller viktigste årsaken til medlemskap i Politiets Fellesforbund er at det gir en **følelse av trygghet i arbeidslivet.**

Tryggheten medlemskapet innebærer at de får hjelp når de trenger det. Hjelpen de **forventer** er i situasjoner i arbeidslivet hvor de er i konflikt med arbeidsgiver, og trenger råd, veiledning og bistand.

Svært få har hatt behov for denne typen hjelp, men de har en opplevelse at Politiets Fellesforbund leverer på dette.

Dersom opplevelsen av medlemskapet som en trygghet i arbeidslivet blir svekket, vil dette være en avgjørende faktor for om de fortsatt vil være medlemmer. Personlig erfaring vil være utslagsgivende, mens et synkende omdømme kan påvirke forventningene, og derigjennom troen på at «forsikringen» virker.

- b) Selv om trygghet fremstår som den aller viktigste årsaken, er Politiets Fellesforbund sitt arbeid med lønn en viktig underliggende årsak til medlemskap. Til tross for at dette ikke fremstår som den viktigste årsaken til medlemskap, vil et fravær av arbeid med lønn åpenbart skape misnøye.

Politiets Fellesforbund sitt arbeid med lønn fremstår derfor som en forutsetning for medlemskapet, og et brudd på forutsetningen vil kunne være en utløsende årsak til utmelding.

- c) Svarene på hva som er den viktigste personlige ivaretagelsen samsvarer i stor grad med det som er den viktigste årsaken til medlemskapet. I sum gir disse to faktorene en

beskrivelse av den viktigste personlige ivaretagelsen av dem som medlem. De fleste mener Politiets Fellesforbund ivaretar dette godt i dag, og dette er den viktigste årsaken til at de fortsatt er medlemmer.

- d) De fleste medlemmer opplever at det er nærmeste tillitsvalgte, og/eller lokallagsleder som ivaretar dem som medlem. Dette er den personen de henvender seg til, som de har en relasjon til, og som kjenner deres situasjon. En klar forutsetning for dette er at tillitsvalgte fremstår som kompetente. Om de ikke kan løse problemet selv, må de sørge for at medlemmet får bistand i organisasjonen.
- e) Medlemmene har en forventning om å bli sett og hørt/tatt på alvor i deres situasjon, og mener at en økt synlighet, tilstedeværelse og tilgjengelighet fra tillitsvalgte på deres arbeidssted vil øke tilfredsheten med Politiets Fellesforbund.
- f) Medlemmene gir varierende tilbakemeldinger på ivaretagelsen av deres faggruppe/profesjon. I sum er ikke medlemmene fornøyd med den faglige ivaretagelsen i dag. Det ligger en klar forventning om at Politiets Fellesforbund også ivaretar den faglige siden i fremtiden.

Nåværende utvalgsstruktur i Politiets Fellesforbund ser ikke ut til å løse disse utfordringene. Det er for stort mangfold.

- g) Politiets Fellesforbund må utvikle virksomheten til bedre å kunne se alle medlemmene, etablere tilstrekkelig kunnskap om deres arbeidssituasjon og faggruppe/profesjon. Alle medlemmer vil bli sett og oppleves som like viktige uavhengig av utdanning og hva deres funksjon i politiet er.
- h) Konkret og målrettet informasjon fra både forbundskontoret og lokallag til medlemmene er viktig for å skape forutsigbarhet, redusere usikkerhet og gi kunnskap til medlemmene om virksomheten til Politiets Fellesforbund. For at informasjonen skal være interessant må den inneholde informasjon tilpasset den enkelte enhet – «hva betyr dette for meg?»

- i) Merkantile avtaler anses ikke som viktig for medlemskapet. Allikevel ser mange medlemmer på tilbudene som en bonus i medlemskapet. Forsikringer er det de fleste kjenner til, og er opptatt av. Politiets Fellesforbund bør tilby færre og mer substansielle avtaler, som for eksempel bankavtale.

## 8. Arbeidsgruppens anbefalinger

Arbeidsgruppen mener, med bakgrunn i resultatene fra intervjuene og som drøftes i denne rapporten, at det kan gjøres endringer som vil kunne utgjøre en forskjell og styrke medlemmenes tilfredshet med Politiets Fellesforbund. Nedenfor vil vi beskrive noen tiltak som kan bidra til videreutvikling av forbundet i tråd med det medlemmene ønsker.

### 8.1. Sikre trygghet og ivaretagelse av det enkelte medlem

Politiets Fellesforbund må ha fokus på å identifisere og tilby bistand til de medlemmene som trenger det. Dette fokuset må være tilstede i hele organisasjonen, fra forbundsleder til nærmeste tillitsvalgte i lokallagene.

I mange tilfeller vil den nærmeste tillitsvalgte, og/eller lokallagsleder (i mindre lokallag), være den som har størst forutsetning for å oppdage medlemmer som trenger Politiets Fellesforbunds bistand. Dette må det fokuseres på, og befestes strukturelt gjennom for eksempel instruks og oppslagsverk for tillitsvalgte. I tillegg må det være klart hvordan slike saker skal håndteres, jamfør kompetanse og eventuelt videre oppfølging i organisasjonen. Medlemmer som opplever uheldige situasjoner i arbeidslivet, skal vite hvem de skal kontakte og være trygge på at de tas på alvor av kompetente tillitsvalgte. Det må være tydelig hvilke saker som hører hjemme hos vernetjenesten og hvilke som skal håndteres av Politiets Fellesforbund.

Medlemmene ønsker tilstedeværende og tilgjengelige tillitsvalgte der hvor de arbeider. Det skal være lett å komme i kontakt med tillitsvalgte med god kompetanse og kunnskap om det enkeltes medlems arbeidssituasjon og fag. Som beskrevet tidligere er nærmeste tillitsvalgte en veldig sentral og viktig ressurs i denne sammenheng. Politiets Fellesforbund må sørge for at tillitsvalgte til enhver tid har god og nødvendig kompetanse til å ivareta oppgavene til det beste for medlemmene. Lokallagene må vurdere om deres tillitsvalgtstruktur og kompetansen til egne tillitsvalgte er nok til å ivareta disse behovene.

Videre må lokallagene sørge for å utarbeide og formidle relevant informasjon til medlemmene om hva som skjer i Politiets Fellesforbund til enhver tid av både sentrale og lokale saker.

## 8.2. Ivaretagelse av faggrupper

Som beskrevet ovenfor viser resultatene fra intervjuene at medlemmene mener at Politiets Fellesforbund ikke har tilstrekkelig oversikt eller kunnskap om de ulike utfordringene i de ulike faggruppene. Dette gjelder både lokallagene og forbundskontoret. Arbeidsgruppen mener at dagens utvalgsstruktur ikke er egnet for å håndtere disse utfordringene. Se for øvrig rapport om utvalgene.

Politiets Fellesforbund har som mål å vokse og organisere flest mulig ansatte i politiet, samt være en attraktiv organisasjon for nyansatte. Dette betyr at vår fagforening må være like relevant for spesialetterforskeren, operatøren i beredskapstroppen og ansatte på stevnekontoret. Alle skal oppleve at Politiets Fellesforbund ser på dem som like viktige og innretter organisasjonen etter dette.

Arbeidsgruppen mener at et forslag til faglig ivaretagelse av medlemmer, kan være som nevnt i pkt. 6.4 å etablere faggrupper. Arbeidsgruppen foreslår at det i første omgang etableres faggrupper på sentralt nivå som ledes av en forbundssekretær (se pkt. 8.2.1). Formålet med faggruppene er i første omgang å ha best mulig oversikt over fagene som hører inn under de ulike gruppene. Videre skal gruppene sørge for å identifisere ulike faglige utfordringer som må løftes frem og belyses. Et annet viktig formål med gruppene vil være utredning av konkrete saker. For eksempel gjennom høringer eller i form av rådgiving til forbundsstyret og i forbindelse med utarbeiding av strategier og tiltak for styrking av faget.

Som nevnt i pkt. 6.4 kan faggruppene etableres som overordnet for de store gruppene. Dette betyr at gruppene representerer flere ulike kompetanseområder, men som vil kunne kjenne seg igjen i faggruppens fokusområde. De enkelte gruppene kan bestå av tre til seks personer og kan eksempelvis deles inn i følgende kategorier:

- Etterforskning
- Operativt
- Ledelse
- Administrative funksjoner
- Opplæring og instruksjon



- Uniformerte med sivil utdanning

Listen er kun et forslag og ikke uttømmende. Det beste vil være om det er mulig å definere grupper som er felles uavhengig av distrikt eller særorgan. Se for øvrig vedlegg 2.

Faggruppene kan settes sammen med tillitsvalgte som kjenner fagområdet godt og som helst jobber i miljøet de representerer. Det kan være en fordel med jevnlig kontakt mellom ansvarlig forbundssekretær og gruppen, for eksempel en gang per måned. Eventuelt hyppigere kontakt ved oppdukkende saker og høringer.

Rekruttering til gruppen foretas ved at lokallagene spiller inn kandidater til forbundssekretæren som har oppfølgingsansvaret og som vil foreta en utvelgelse. Se punkt 8.2.1.

Arbeidsgruppen anbefaler at lokallagene har et styremedlem som har ansvar for fagfokus i lokallaget og har et godt samspill med nærmeste tillitsvalgte. Det er viktig at alle faggruppene opplever å bli sett av lokale styrer og at eventuelle utfordringer blir tatt tak i. På denne måten vil også utfordringer som må løftes videre til de sentrale faggrupper bli identifisert lettere.

### **8.2.1. Forbundskontorets ansvar for oppfølging av faggrupper**

Utgangspunktet er at lokallagene er de som har best forutsetninger til å håndtere utfordringer som blir løftet fra nærmeste tillitsvalgte til eget styre for vurdering og eventuell saksbehandling. Dette er i tråd med medlemmenes ønske om lokal nærhet og tilgjengelighet fra tillitsvalgte.

Det kan likevel oppstå utfordringer som lokallaget har behov for å drøfte med ansatte på forbundskontoret, eller at saken skal løftes inn til sentral arbeidsgiver. I dag har forbundskontoret en ordning med lokallagskontakter som har ansvaret for jevnlig oppfølging av lokallagene. Det er delte erfaringer med denne ordningen og i praksis vil lokallagslederne ofte ta kontakt med den personen de vet har kompetanse på de områdene de trenger bistand til, for eksempel politisk påvirkning, ATB, og juridisk bistand. Slik må det fortsatt være.

I tillegg foreslår arbeidsgruppen at den enkelte forbundssekretær har ansvar for oppfølging av én eller flere sentrale faggrupper. Dette ansvaret må konkretiseres etter at faggruppene er etablert.

Som nevnt har de sentrale faggruppene et særskilt ansvar for å løfte nasjonale utfordringer til sentralt nivå i Politiets Fellesforbund, samt å understøtte konkrete problemstillinger som det jobbes med på forbundskontoret, for eksempel etterforskningsløftet. Omhandler problemstillingen spesielle grupper innenfor, eksempelvis etterforskning, kan faggruppen hjelpe til med å finne aktuelle medlemmer som kan bistå i konkrete saker.

Etablering og kontakthypighet vurderes av generalsekretær.

### **8.3. Utvalgsstrukturen i Politiets Fellesforbund**

Forbundsstyret har gitt arbeidsgruppen mandat til å evaluere utvalgsstrukturen. Utvalgene ble etablert for å kunne ivareta grupper av medlemmene på en bedre måte. I OU-rapporten, som ble lagt frem for landsmøtet i 2018, ble det trukket frem at utvalgsstrukturen i Politiets Fellesforbund må endres. Arbeidsgruppen har foretatt en grundig gjennomgang av utvalgsstrukturen og redegjort for dette i egen rapport.

Arbeidsgruppen mener at etablering av faggrupper vil være en erstatning, eller endring av dagens utvalgsstruktur. Blant annet har det skjedd en stor utvikling i politiet etter at «sivilutvalget» ble etablert i 1997. Mangfoldet og kompetansen i gruppen «ansatte uten politiutdanning» er helt annerledes nå enn da og krever en mer spesifikk oppfølging enn tidligere. Arbeidsgruppen mener at forslaget om faggrupper vil ivareta disse medlemmene på en mer hensiktsmessig måte enn dagens «sivilutvalg». Se egen rapport om utvalg for nærmere redegjørelse.

### **8.4. Informasjon til medlemmene**

I intervjuene gir medlemmene uttrykk for at de har behov for mer konkret og målrettet informasjon. I tillegg ønsker de at webløsninger for informasjonen er lett tilgjengelig. «Politiforum» blir av mange trukket frem som en aktør hvor det kan visualiseres at Politiets Fellesforbund er opptatt av alle grupper medlemmer. For eksempel gjennom artikler som

omhandler utfordringer i ulike faggrupper eller rent fagstoff. Arbeidsgruppen anbefaler at «Politiforum» etablerer en artikkelserie hvor de ulike faggruppene blir løftet frem. Dette fagbladet leses av veldig mange og vil gi et tydelig signal om at Politiets Fellesforbund er opptatt av alle sine medlemmer.

Som et resultat fra spørreundersøkelsen i 2018, ble det igangsatt et arbeid for å styrke informasjonen til medlemmene fra både forbundskontor og lokallagene. Dette arbeidet må videreutvikles og evalueres slik at vi er sikre på at informasjonen når ut til medlemmene på en hensiktsmessig og god måte.

Flere av medlemmene savner informasjon om hva Politiets Fellesforbund står for og hva de kan få hjelp til av fagforeningen. Denne informasjonen må være lett tilgjengelig og komme tydelig frem når det gjelder rekruttering av nye medlemmer.

Arbeidsgruppen anbefaler at det utarbeides en «Pamflett» eller lignende med oversikt over hva Politiets Fellesforbund vil og kan gjøre for ivaretagelse av medlemmer – både når det gjelder trygghet og sikkerhet i arbeidslivet, lønns- og arbeidsvilkår, samt faggruppekompetanse og hva som er aktuelle fokusområder. I tillegg hvilken kompetanse som finnes både lokalt og sentralt for å understøtte dette arbeidet.

## 9. Avslutning

Det er viktig å lytte til de organisasjonen er til for; medlemmene. I denne undersøkelsen har medlemmene gitt oss veldig nyttig informasjon om hva de mener er viktig, og hvordan de ønsker å bli ivaretatt.

Anbefalingene medlemmene har gitt oss må vi ta på alvor. Det er nødvendig å gjøre noen grep i Politiets Fellesforbund for å møte medlemmenes behov og ønsker.

Det er verdt å merke seg at medlemmene i sum er fornøyde med Politiets Fellesforbund. Dette er en organisasjon som fungerer bra og gjør det enklere å foreta noen endringer for å gjøre forbundet enda bedre for medlemmene.

Vår anbefaling er at Politiets Fellesforbund gjør disse justeringene over tid. Det er viktigere at det gjøres grundig og godt enn at det gjøres fort.

## 10. Forslag til vedtak

Denne rapporten ble sammen med rapporten «Evaluering av utvalgsstrukturen i Politiets Fellesforbund», lagt frem for behandling av forbundsstyret på møtet i juni 2020.

Etter debatten fattet forbundsstyret følgende vedtak:

1. Debatten og redegjørelsen tas til etterretning
2. Sakene 81/20 og 82/20 ses i sammenheng og realitetsbehandles i et senere forbundsstyremøte etter innspill og involvering fra lokallagene

I etterkant av forbundsstyremøtet i juni 2020, ble lokallagene invitert til å komme med synspunkter på innholdet i rapporten om ivaretagelse av medlemmer og videre behandling av anbefalingene fra arbeidsgruppen. Med bakgrunn i tilbakemeldingene fra lokallagene og diskusjoner i arbeidsgruppen, har vi utarbeidet forslag til vedtak i fire punkter. Arbeidsgruppen mener at forslaget til vedtak vil være med på å sikre en videreutvikling av Politiets Fellesforbund virksomhet for å ivareta medlemmene best mulig i fremtiden.

Arbeidsgruppens forslag til vedtak:

1. Rapporten tas til etterretning.
2. Forbundsstyret får ansvar for å sikre at Politiets Fellesforbund utvikles i tråd med anbefalingene i rapporten.
3. Generalsekretær får det praktiske oppfølgingsansvaret.
4. Rapport som beskriver tiltak og resultater fra arbeidet legges frem for landsmøtet i 2022.

# Vedlegg 1: Intervjuguide for medlemmer

Medlemsnummer:

Hva er din høyeste fullførte utdanning? Grunnskole, videregående, høgskole/fagskole ett til tre år, bachelor, master eller høyere

Har du eller har du hatt verv i Politiets Fellesforbund?

**1. Hva er den viktigste årsaken til at du er medlem i PF? (Her er vi ute etter ett svar).**

- Hva er det som gjør at du mener dette er viktigst?
- Avklaring: Er dette lokalt eller sentralt?
- Er dette avgjørende for ditt medlemskap?
- Hvordan synes du PF jobber med dette i dag?

**2. Hva er/ innebærer ivaretagelse for deg som medlem i Politiets Fellesforbund?**

- Hvordan ivaretar PF dette i dag?
- Hvem i PF ivaretar deg i dag? Nærmeste tillitsvalgt? Lokallagsleder? Utvalgsleder?
- Hva slags erfaring har du med utvalgene i PF i dag?
- Hva kan PF gjøre i fremtiden for å ivareta deg bedre?
  
- Avklaring: Er den viktigste ivaretagelsen lokal eller sentral?

**3. Du arbeider med ... Hvordan opplever du at PF ivaretar din faggruppe/profesjon i dag?**

- Hvordan mener du det bør være i fremtiden?

**4. Hva er du ikke fornøyd med i dag i PF?**

- Avklaring: Er årsaken sentral eller lokal?
- Konkret årsak – hva handler det egentlig om
- Finne ut av styrken i hva de ikke er fornøyd med
- Har du tatt dette opp med tillitsvalgte?
  
- Mener du det er rom og muligheter for kritiske innspill i PF i dag?

**5. Hva synes du PF bør fokusere på i fremtiden for å bli det beste alternativet for alle ansatte i politiet?**

- Overordnet nivå
- Er endringen på lokalt eller sentralt nivå?

**6. Er medlemsfordeler viktig for deg og ditt medlemskap i PF?**

- Hvilke av eksisterende avtaler er viktigst?
- Hva slags avtaler/tilbud mener du PF bør tilby våre medlemmer i fremtiden?
  
- Lokale eller sentrale avtaler?

# Vedlegg 2: Forslag til faggrupper

Etablering, oppfølging og kontakt administreres av forbundskontoret i samarbeid med lokallagslederne.

Faggruppene etableres som overordnet for de store gruppene, men kan være dynamiske og variere ut fra behov. De skal understøtte Politiets Fellesforbunds arbeid med konkrete saker, høringer, prosjekter, m.m., innenfor fagfeltet. Faggruppene kan også løfte utfordringer innenfor fagfeltet til sentralt nivå.

Gruppene skal representere ulike fagfelt, ikke enkeltmedlemmer. Den faglige ivaretagelsen av medlemmer kan skje i flere ulike faggrupper.

Faggruppene kan settes sammen med tillitsvalgte/fagpersoner, men personene må jobbe i miljøet de representerer.

Størrelse ut fra behov, anslagvis 4-6 personer.

Faggruppenes arbeid og funksjon innarbeides i landsmøteperioden 2020–2022.

## **Politioperativt**

Fagområder som f.eks.: Patruljetjeneste, hundetjeneste, UEH, innsatsledelse, operasjonssentral, beredskapstropp, nasjonale bistandsressurser, m.m. Opplistingen er ikke uttømmende.

## **Etterforskning**

Alle enheter som driver med etterforskning med/uten PHS, f.eks.: Etterforskere ved både GDE og FDE, nasjonale etterforskningsorgan, mm.

## **Ledelse**

- Alle ledere ihht. målgruppe for PFPL
- Påtalejurister



## **Forebygging og etterretning/analyse**

Ansatte som har forebygging og/eller etterretning/analyse som hovedoppgave.

## ***Støttefunksjoner (ønsker et bedre navn)***

Forvaltning, straffesakskoordinerer

## **Utlendingsforvaltning**

Utlendingsforvaltning i politidistriktene og i Politiets Utlendingsenhet

## **Namsfunksjonen**

Sivil rettspleie, gjeldsordninger

## **Stabsfunksjoner**

HR, virksomhetsstyring, kommunikasjon

## **Uniformert sivile**

Arrestforvarere, grensekontrollører, transportledsagere, m.m.

## **Opplæring**

PHS, praksisveiledere, utdanning, m.m.

**Hva med PFT, PIFT, SVS?**



## 3.3.2. Utvalgsstruktur

### Utvalgsstruktur i Politiets Fellesforbund

Mandatet til arbeidsgruppen innebar også at den skulle evaluere og endre dagens utvalgsstruktur. I dette saksunderlag behandles derfor kun mandatets siste del.

***Utrede hvordan Politiets Fellesforbund best mulig kan ivareta alle medlemsgrupper i Politiets Fellesforbund nå og fremover, herunder evaluere og endre dagens utvalgsstruktur.***

Årsaken til at forbundsstyret ønsket en vurdering av utvalgene er hentet fra vedtak gjort på landsmøtet i 2018, under OU-gruppas anbefalinger og konklusjoner.

Landsmøtet 2018, utdrag fra OU-rapportens konklusjon:

*«Gjennom hele prosjektperioden har OU-gruppen vært opptatt av om utvalgsstrukturen i vår organisasjon er optimal og hvordan vi best kan ivareta våre medlemmer. Samspillet mellom forbundskontoret, forbundsstyret, lokallagene og medlemmene er avgjørende for at vi skal lykkes. Vi er avhengig av at vi evner å optimalisere dette samarbeidet. Da kreves det at vi til enhver tid tar tak i forhold som vi ikke er fornøyd med. **OU-gruppen anbefaler at landsmøteperioden 2018 til 2020 er den siste for nåværende utvalgsstruktur.** Formålet med denne må være at det utarbeides forslag til endringer for best mulig ivaretagelse av medlemmene.»*

Rapporten til OU-gruppa ble vedtatt på landsmøtet, og er derfor ikke gjenstand for diskusjon. I det følgende vil underlaget ta for seg en generell del for alle utvalgene, og en mer spesiell for det enkelte utvalg, Politiets Fellesforbund Politilederne (PFPL), sivilutvalget, og likestilling- og mangfoldsutvalget.

### Generelt om utvalgene

Utvalgene ble opprettet i 1997 da vi hadde 54 politidistrikt + særorgan. Det vil si at det i Politiets Fellesforbund var opp imot 60 lokallag. Da var det både naturlig og riktig å ha sentrale utvalg som kunne jobbe mellom sentralt og lokalt Politiets Fellesforbund. Nå er vi 12 lokallag + særorgan. Samtidig er det viktigere enn noensinne å ha et godt samarbeid mellom sentralt og lokalt Politiets Fellesforbund.

OU-gruppa vurderer også dette som et sentralt element i fremtidens Politiets Fellesforbund: Anbefalingen var tydelig: **Tettere samarbeid mellom forbundskontoret/forbundsstyret og lokallagene.**

Det er ingen tvil om at lokallagene er den aller viktigste delen av Politiets Fellesforbund. Dette er i stor grad den utøvende delen av forbundet. Samtidig settes mange rammer i sentrale drøftinger/forhandlinger som lokallagene må forholde seg til. Derfor blir samarbeidet

mellom lokallagene og forbundskontoret/forbundsstyret utrolig viktig. Arbeidsgruppen mener at det nå er viktig at dette samarbeidet foregår mye mer direkte, og uten mellomledd. Det er fullt ut mulig, også for utvalgene i Politiets Fellesforbund.

Alle tre utvalgene har lokale kontakter i hvert distrikt, og arbeidsgruppas hovedtanke er at de som har ansvar sentralt samarbeider direkte med de som har det samme ansvaret lokalt.

**Som en rød tråd foreslår arbeidsgruppa derfor at utvalgsdelen (medlemmene i utvalget) bør fjernes som organisatorisk ledd, og at de lokale kontaktene benyttes i stedet.**

Dette vil være en større gruppe med de fordeler og ulemper det medfører. Det viktigste er at kommunikasjonen/informasjonen/samhandlingen mellom sentral kontaktperson og lokale kontakter blir mer direkte, og uten mellomledd. Utvalgene har i dag ett til to møter i året med lokale kontakter. Det vil være nødvendig å øke antallet slik at samarbeidet mellom sentralt og lokalt nivå forbedres. Dette er i samsvar med OU-gruppas anbefalinger om tettere samarbeid mellom sentralt og lokalt nivå, som landsmøtet vedtok i 2018.

Det er tre ulike utvalg. Sivilutvalget og PFPL er relativt like, og har ansvaret for spesifikke, konkurranseutsatte medlemsgrupper. Likestilling- og mangfoldsutvalget har i større grad ansvaret for et fag og en kompetanse, som gjelder ALLE medlemmer. Vi har derfor foreslått litt ulike løsninger for hvordan utvalgene bør endres.

## **PF Politilederne (PFPL)**

«Lederutvalget» ble opprettet i 1997, og var da sammensatt av utvalgsleder, og tre utvalgsmedlemmer. Rundt 2010 var det mange ledermedlemmer som var misfornøyd med ivaretagelsen i Politiets Fellesforbund, og mange av disse meldte seg ut. Politiets Fellesforbund jobbet i tiden etter dette med flere prosjekter for å gjenopprette en god ivaretagelse for ledermedlemmer.

Politiets Fellesforbund Politilederne (PFPL) ble til etter en større prosess i Politiets Fellesforbund mellom 2014 og 2016. Prosessen, som også innebar at ledermedlemmer selv var med, ble vedtatt som modell på landsmøtet i 2016. Det har vært en modell som har fungert bra, og andelen ledere i Politiets Fellesforbund har økt fra 890 til 1400 slik at vi nå har 90 % av lederne. Arbeidsgruppen har ikke sett det formålstjenlig å endre hovedprinsippene i denne modellen slik den ble vedtatt, samtidig som det gjøres endringer etter erfaringer med modellen fra 2016, og de anbefalinger arbeidsgruppen legger til grunn.

Arbeidsgruppen anbefaler at utvalgsdelen bortfaller som organisatorisk ledd, og erstattes av de lokale lederkontaktene. Kommunikasjon/informasjon/samhandling foregår derfor i stor grad mellom sentral kontaktperson og lokale lederkontakter.

Vedtaket fra 2016 sa også at i tillegg til leder av PFPL skulle det være en forbundssekretær som hadde ledelse og ledere som sin hovedoppgave. Erfaringen tilsier at denne ressursen i stor grad kan overføres til andre oppgaver, og at leder PFPL håndterer de oppgavene som tilligger utvalget. Dette har for øvrig skjedd over tid, slik at endringen har gått smertefritt.

## **Sivilutvalget**

Sivilutvalget har fungert på samme måte som PFPL siden 2018, med en frikjøpt utvalgsleder på forbundskontoret. Selv om utvalgene på samme måte har ansvaret for medlemsspesifikke grupper, vil ivaretagelsen av politiansatte med sivil bakgrunn bli noe helt annet i årene fremover enn da sivilutvalget ble opprettet på 90-tallet. Det er allerede et stort mangfold når

vi ser på bakgrunn/utdanning til ansatte uten politihøyskole i etaten, og det vil bare bli enda større fremover.

Derfor ønsker arbeidsgruppen at det kjøres en skikkelig prosess de to neste årene for å finne en mer optimal måte å ivareta ALLE politiansatte med sivil bakgrunn i årene fremover. Det er allerede nå et langt større mangfold blant denne medlemsgruppen enn det var i 1997, og det kommer til å bli enda større mangfold i årene som kommer. Dette er en endring som vil foregå over tid, og derfor foreslår vi at sivilutvalget fortsetter som nå frem til landsmøtet 2024 fordi utvalget naturlig blir en sentral del av prosessen. Leder av sivilutvalget fortsetter også i samme funksjon som fra 2018, og også denne funksjonen vil bli svært sentral i det som skal foregå de neste to årene. Prosessen bør ha som mål at sivilutvalget følger den samme intensjon som endringene i de andre utvalgene, nemlig at samhandlingen mellom sentralt og lokalt nivå skal være direkte og uten mellomledd.

Arbeidsgruppen har også vurdert om lederrollen i både sivilutvalg og PFPL skal velges på landsmøtet, eller ansettes som forbundssekretær. Det er fordeler og ulemper ved begge måter. Arbeidsgruppen har valgt å foreslå at disse to rollene velges av landsmøtet inntil videre. Mye av årsaken til dette er at disse utvalgene skal ivareta spesifikke medlemsgrupper som er konkurranseutsatt. En for brå overgang som ikke er godt implementert blant medlemmer som naturlig ligger innunder dagens ordning, vil kunne skape usikkerhet. Da må det brukes litt tid hvis det skal endres slik at medlemmene er trygge på at ivaretagelsen blir bedre ved en evt. annen organisering enn i dag. Arbeidsgruppen er trygg på at endringen med at lokale kontakter i større grad involveres i samarbeidet med sentral kontaktperson, vil sannsynligvis styrke den lokale forankringen blant medlemmene.

## Likestilling- og mangfoldsutvalget

Likestilling- og mangfoldsutvalget ble opprettet i 1997, på lik linje som sivilutvalg og lederutvalg. Det er et politisk valgt utvalg, dvs. det velges på landsmøtet. Opprettelsen av utvalget var grunnlagt med at utvalget skulle være rådgivere til Politiets Fellesforbund innen fagområdet. Forbundsleder vil fortsatt ha behov for rådgiverrollen da likestilling og mangfold er et komplekst felt.

Grunnen til at det ble et politisk valgt utvalg var at strukturen med utvalg skulle være likt. Det synes åpenbart at dette ikke bør være et moment i 2022.

På samme måte som PFPL og sivilutvalget foreslås utvalgsdelen av likestilling- og mangfoldsutvalget erstattet av lokale likestilling- og mangfoldskontakter. Arbeidsgruppen mener også her at det er viktig å ha en sentral tillitsvalgt som får ansvaret. Men her har arbeidsgruppen valgt en annen løsning enn for de medlemsspesifikke utvalgene. Det er flere grunner til det.

Arbeidsgruppen er av den oppfatning at vi må profesjonalisere dette viktige feltet for Politiets Fellesforbund, for politietaten, OG for våre medlemmer. Vi mener faget/kompetansen i større grad blir ivaretatt gjennom personer som **daglig** jobber med fagfeltet, og som derved opparbeider seg kunnskap, og deler informasjonen med lokale kontaktpersoner. Dette samarbeidet er viktig. Når vi velger å foreslå at denne rollen ivaretas best gjennom en forbundssekretær og ikke en politisk valgt utvalgsleder, handler det om flere forhold:

Likestilling og mangfold skal etter arbeidsgruppens mening ikke ledes av en politisk valgt utvalgsleder. Dette er et fag/kompetanse på lik linje med lønn/tariff som ikke skal velges av landsmøtet, men som på lik linje med øvrige forbundssekretærer ansettes av forbundsstyret på bakgrunn av kvalifikasjoner.

Med en ansettelsesprosess, med utlysning, intervjuer og fokus på kvalifikasjoner, tror vi at Politiets Fellesforbund i større grad kan finne rett person til å videreutvikle likestilling- og mangfoldsarbeidet i Politiets Fellesforbund, i samarbeid med forbundskontor, forbundsstyret og lokallag. Det vil være unaturlig at et fagfelt skal ledes av en politisk valgt leder. Det er forbundsleder, forbundsstyret og lokallagslederne som skal være ledere for dette arbeidet.

Ved at denne kompetansen underlegges ledelse, og derigjennom sikres oppfølging og kontinuitet over tid, sikrer vi også at vi til enhver tid har god kontroll på at kompetansen ikke blir utsatt for politiske vurderinger ved valg av sentral kontaktperson.

Forbundssekretæren får ansvar for samarbeid og kontakt med lokale kontaktpersoner, og vi foreslår at vedkommende møter fast i forbundsstyret på lik linje med faglederne.

Vi har også vurdert om lederrollen i både sivilutvalg og PFPL skal velges på landsmøtet, eller ansettes som forbundssekretær. Det er fordeler og ulemper ved begge måter. Vi har valgt å foreslå at disse to rollene velges av landsmøtet nå. Mye av årsaken til dette ikke gjøres nå er at disse utvalgene skal ivareta spesifikke medlemsgrupper som er konkurranseutsatt. Vi må ikke gi andre organisasjoner fortrinn ved en for brå overgang som ikke er godt implementert blant medlemmer som naturlig ligger innunder dagens ordning. Da må det brukes litt tid hvis det skal endres slik at medlemmene er trygge på at ivaretagelsen blir bedre ved en evt. annen organisering enn i dag.

### **Forbundsstyret innstiller til landsmøte å gjøre følgende vedtak:**

#### **PFPL**

1. Politiets Fellesforbund Politilederne (PFPL) videreføres som fast ordning.
2. Leder av PFPL gis 100 % frikjøp. Hen har fast plass i forbundsstyret som i dag. Ved forfall møter personlig valgt vara som velges av landsmøtet, med tale-, stemme og forslagsrett.
3. Ved lengre fravær vil en forbundssekretær med ledelse som kompetansefelt overta de daglige oppgaver til leder av PFPL, mens personlig valgt vara av landsmøtet trer inn i forbundsstyret.
4. Målgruppen er ledere, fra avsnittsledere og oppover, med personalansvar. Lokallaget avgjør hvilke lederfunksjoner som inngår i PFPL ut fra stiling og omfang av ledelse. Lokalt medlemskap opprettholdes.
5. Mål, rolle og oppgaver følger av Politiets Fellesforbund sitt handlings- og strategiske program med spesielt fokus på ledelse og ledermedlemmer.
6. PFPL sin representasjon på landsmøtet videreføres med tre delegater.
7. Lokallagene skal i størst mulig utstrekning legge til rette for at lokal lederkontakt kan være representant i lokalt styre og forhandlingsutvalg.
8. Utvalgsdelen erstattes av lokale lederkontakter i distriktene, i tråd med intensjonen fra rapport «Evaluering av utvalgene i Politiets Fellesforbund.»

Vedtektene endres i tråd med vedtaket, og erstatter vedtak fra 2016.

## **Forbundsstyret innstiller til landsmøte å gjøre følgende vedtak:**

### **Sivilutvalget**

I tråd med intensjonen fra rapporten «Evaluering av utvalgene i Politiets Fellesforbund» starter Politiets Fellesforbund en prosess hvor målet er å utarbeide et forslag til landsmøtet i 2024 for hvordan Politiets Fellesforbund best mulig skal ivareta de ulike medlemsgruppene under dagens sivilutvalg i fremtiden.

Sivilutvalget vil få en sentral rolle i denne prosessen, med lokallagene som viktige bidragsytere. Forbundsstyret skal sikre at organisasjonen gjør grep i henhold til anbefalinger i rapport om utvalgsstruktur og ivaretagelse av medlemmene. Forbundsstyret nedsetter en arbeids/prosjektgruppe som fremlegger rapport før landsmøtet 2024.

Sivilutvalget beholdes i samme form frem til landsmøtet 2024.

## **Forbundsstyret innstiller til landsmøte å gjøre følgende vedtak:**

### **Likestillings- og mangfoldsutvalget**

I tråd med intensjonen i rapporten ønsker forbundsstyret å styrke arbeidet innen likestilling- og mangfold ved å ansette/velge en forbundssekretær i 100 % stilling med dette som hovedoppgave. Forbundssekretæren får ansvaret for faglig oppfølging og utvikling av likestilling- og mangfoldsarbeidet i Politiets Fellesforbund. Forbundssekretæren blir rådgiver for forbundsleder/forbundsstyret i saker innenfor fagfeltet.

Utvalgsdelen erstattes av lokale likestillings- og mangfoldskontakter, og forbundssekretæren får ansvaret for oppfølging av disse. Sammen med forbundsleder får forbundssekretæren også ansvar for samarbeid med andre viktige samarbeidspartnere innen fagfeltet.

Forbundssekretæren møter i forbundsstyret på lik linje med fagledere på forbundskontoret.

Vedtektene endres i tråd med forslaget.



POLITIETS  
FELLESFORBUND

# **EVALUERING AV UTVALGENE I POLITIETS FELLESFORBUND**

RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE, SEPTEMBER 2020

# Innhold

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>1. Innledning</b> .....                                                                   | 3  |
| <b>2. Mandat</b> .....                                                                       | 4  |
| <b>3. Arbeidsgrunnlag</b> .....                                                              | 5  |
| <b>4. Historikk</b> .....                                                                    | 6  |
| 4.1. Opprettelsen av Politiets Fellesforbund Politilederne (PFPL), landsmøtet 2014 .....     | 6  |
| 4.2. OU-gruppas rapport til landsmøtet 2018.....                                             | 6  |
| 4.3. Medlemsundersøkelser 2019 og 2020 .....                                                 | 7  |
| <b>5. Utvalgene i dag</b> .....                                                              | 8  |
| 5.1. Trenger Politiets Fellesforbund utvalg som skal ivareta spesielle medlemsgrupper? ..... | 8  |
| 5.1.2. Konkurransesynet.....                                                                 | 10 |
| 5.1.3. Kompetanse/ivaretagelse.....                                                          | 10 |
| 5.1.4. Oppsummering .....                                                                    | 11 |
| <b>6. Vurderinger</b> .....                                                                  | 13 |
| 6.1. Profesjonalisering av utvalgsleder sivilutvalget og PFPL.....                           | 13 |
| 6.2. Samarbeid mellom sentralt og lokalt nivå.....                                           | 13 |
| 6.3. Oppsummering, PFPL og sivilutvalg .....                                                 | 15 |
| <b>7. Likestilling- og mangfoldsutvalget (LOM)</b> .....                                     | 18 |
| 7.1. Vurdering .....                                                                         | 18 |
| 7.2. Oppsummering, LOM .....                                                                 | 19 |
| <b>8. Merkantilutvalget</b> .....                                                            | 20 |
| 8.1. Vurdering .....                                                                         | 20 |
| 8.2. Oppsummering.....                                                                       | 21 |
| <b>9. Forslag til vedtak</b> .....                                                           | 22 |
| 9.1. PFPL .....                                                                              | 22 |
| 9.2. Sivilutvalget.....                                                                      | 23 |
| 9.3. Likestilling- og mangfoldsutvalget.....                                                 | 23 |
| 9.4 Merkantilutvalget .....                                                                  | 23 |



# 1. Innledning

Utvalgene som vurderes i denne rapporten: **Sivilutvalget, PFPL (lederutvalget), likestilling- og mangfoldsutvalget og merkantilutvalget.**

## 2. Mandat

Forbundsstyret har gitt følgende mandat til arbeidsgruppen:

*Utrede hvordan Politiets Fellesforbund best mulig kan ivareta alle medlemsgrupper i Politiets Fellesforbund nå og fremover, herunder evaluere og endre dagens utvalgsstruktur.*

*Arbeidsgruppen skal levere en rapport til forbundsstyret/styringsgruppen innen 1. juni 2020.*

Denne rapporten tar for seg siste del av mandatet, evaluering og endring av utvalgsstrukturen.

### 3. Arbeidsgrunnlag

Vi har lagt følgende til grunn for vurderingene:

- Historikk, herunder opprettelsen av Politiets Fellesforbund Politilederne (PFPL) 2014/2016
- OU-gruppas rapport til landsmøtet 2018
- Kvantitativ medlemsundersøkelse 2019 og kvalitativ medlemsundersøkelse 2020
- Intervjuer med lokallagsledere og utvalgsledere

PFPL og sivilutvalget er like i oppbygging og hovedfokus. De er opprettet for å ivareta spesifikke medlemsgrupper.

Likestilling- og mangfoldsutvalget (LOM) skal ivareta et fag som gjelder for alle både i politietaten og i Politiets Fellesforbund.

Merkantilutvalget skal ivareta medlemmenes interesser opp mot merkantile tilbud, medlemstilbudene i Politiets Fellesforbund.

Ulikhetene gjør at gruppa i stor grad har valgt å sammenstille leder- og sivilutvalg, mens likestilling- og mangfoldsutvalget og merkantilutvalget vurderes for seg selv.

## **4. Historikk**

Den historiske begrunnelsen for opprettelsen av lederutvalget (PFPL), sivilutvalget og LOM er lite dokumentert. Utvalgene ble opprettet i 1997. Utfra det som fremkommer var de begrunnet med at medlemsgruppene/faget trengte spesiell oppmerksomhet, og at utvalgene skulle fungere som team. Det siste også med tanke på at det ikke skulle bare være en person som skulle ivareta perspektivet. Utvalgene ble valgt på landsmøtet for å sikre at det var medlemmene som bestemte hvem som skulle representere gruppene/faget utvalget skulle ivareta. Den viktigste årsaken til opprettelsen av leder- og sivilutvalget var at landsmøtet mente disse medlemmene trengte litt ekstra oppmerksomhet i Politiets Fellesforbund. Utvalgene har etter det vært organisert på samme måte frem til 2014.

Merkantilutvalget er ikke landsmøtevalgt, men oppnevnt av forbundsstyret. Utvalget har i stor grad vært organisert likt over tid, med en leder, og fire medlemmer, deriblant en fra forbundskontoret. Utvalget skal ivareta medlemmenes interesser når det gjelder merkantile tilbud.

### **4.1. Opprettelsen av Politiets Fellesforbund Politilederne (PFPL), landsmøtet 2014**

Lederutvalget fikk i 2014 en ny form når PFPL ble opprettet av landsmøtet som en prøveordning. Bakgrunnen var misnøye blant ledermedlemmer over eksisterende oppfølging og ivaretagelse av ledere i Politiets Fellesforbund. I forkant ble det gjort et betydelig arbeid for å kartlegge problematikk, og muligheter for å bedre ivaretakelsen av ledermedlemmer i forbundet. Til landsmøtet i 2016 ble ordningen evaluert. Det var bred enighet om at ordningen var en suksess, og PFPL ble en fast ordning i Politiets Fellesforbund. I korte trekk innebar det bl.a. at utvalgsleder ble frikjøpt 100%, samt at en forbundssekretær skulle ha «hovedfokus på PFPL»., Denne ordningen er fortsatt gjeldende.

### **4.2. OU-gruppas rapport til landsmøtet 2018**

OU-gruppa redegjør i sin rapport, kapittel 5.16, om gruppas tanker om utvalgene. I korte trekk vurderer OU-gruppa utvalgene som utdaterte, og foreslår en evaluering av

utvalgsstrukturen med hovedvekt på ivaretagelse av medlemmer, spesifikt de medlemsgrupper og fag utvalgene er ment å ivareta. Rapporten ble tatt til etterretning og forbundsstyret fikk ansvaret med å følge opp.. Forbundsstyret vedtok i 2019 å opprette en gruppe som bl.a. skulle foreta en evaluering av utvalgene i Politiets Fellesforbund. Grappa «Ivaretagelse av medlemmer i Politiets Fellesforbund» skal legge frem forslag til landsmøtet 2020.

### **4.3. Medlemsundersøkelser 2019 og 2020**

Medlemmene har vært tydelig i begge undersøkelsene på at trygghet og ivaretagelse er viktige momenter i medlemskapet. Den kvalitative undersøkelsen fra 2020 om ivaretagelse var enda tydeligere på at den viktigste årsaken til medlemskap er tryggheten med å ha en kompetent og mektig fagforening i ryggen hvis det skulle bli behov. De aller fleste hadde en opplevelse av at Politiets Fellesforbund var ganske dyktige i situasjoner hvor enkeltmedlemmer trengte bistand. Når det gjaldt ivaretagelsen av det faglige var medlemmene imidlertid mindre fornøyd.

Med en så klar tilbakemelding må Politiets Fellesforbund ta dette på alvor, og forbedre den faglige ivaretagelsen av medlemmene/medlemsgrupper. Denne forventningen ligger som bakteppe i vurderingen av utvalgene i Politiets Fellesforbund.

Utvalgslederne gir i intervjuene uttrykk for at arbeidet må profesjonaliseres, og at tradisjonelt utvalgsarbeid ikke nødvendigvis er den optimale måten å jobbe på fremover.

Lokallagslederne sier de er fornøyd med at forbundskontoret nå har kompetanse sentralt for leder- og sivile medlemmer. Lokalt er det litt varierende og veldig personavhengig.

Når det gjelder likestilling- og mangfoldsutvalget er det mer usikkerhet om det fungerer godt nok, og flere påpeker at Politiets Fellesforbund trenger en sentral tillitsvalgt med kompetanse til å drifte faget, og som kan drive arbeidet fremover også lokalt.

## 5. Utvalgene i dag

Med unntak av PFPL har utvalgene stått relativt stille utviklingsmessig i mange år, strukturelt sett. Det vil si at utvalgene består av en leder, samt to til fire utvalgsmedlemmer. De har også stått ubehandlet gjennom reformen og den påfølgende store endringen som også har vært i Politiets Fellesforbund. Den største endringen i forbundet har åpenbart vært i lokallagene, som nå er 12 + særorgan, mot 27 + særorgan før reformen. Denne endringen har gjort lokallagene mer profesjonelle, med flere heltidstillitsvalgte som jobber daglig for Politiets Fellesforbund. Endringen på utvalgene har ikke vært strukturelle. Men fra å være utvalg representert av medlemmer uten frikjøp er det nå to utvalg, PFPL og sivilutvalget, hvor ledervervet er 100 % frikjøpt, hhv fra 2016 og 2018, og er en del av forbundskontoret. Frikjøp av PFPL-leder er behandlet av landsmøtet, mens frikjøp av leder av sivilutvalget er behandlet av forbundsstyret. Utvalgene blir fortsatt valgt av landsmøtet.

### 5.1. Trenger Politiets Fellesforbund utvalg som skal ivareta spesielle medlemsgrupper?

En evaluering av en bestående ordning må alltid ta utgangspunkt i om ordningen i seg selv er nødvendig.

I utgangspunktet var Politiets Fellesforbund en grasrotorganisasjon for politiutdannede, men har over tid utviklet seg til å bli en organisasjon for alle ansatte i politietaten. Politiets Fellesforbund er derfor en sammensatt organisasjon med et stort mangfold. Medlemsmassen spenner seg fra politihøyskolestudenter til visepolitimestere, konsulenter, administrasjonssjefer, jurister, ingeniører, arrestforvarere, m.m.

Ideelt sett burde alle medlemmene i Politiets Fellesforbund vært likestilte, og alle skulle følt seg like ivaretatt. Men med opprettelsen av leder- og sivilutvalget, så tyder dette på at dette ikke har vært tilfelle historisk sett. Trenger Politiets Fellesforbund utvalg som skal ivareta spesielle medlemsgrupper i fremtiden?

Det er flere hensyn som må vurderes:



### **5.1.2. Konkurransehensynet**

Politiets Fellesforbund har en visjon om å være den beste organisasjonen for alle ansatte i politiet. Når ikke alle er organisert i Politiets Fellesforbund handler det om at ansatte finner andre organisasjoner som et bedre alternativ.. Både PFPL og sivilutvalget er i en konkurransesituasjon, i hovedsak fra hhv Norsk Politilederlag, Parat, NTL og Akademikerne (bl.a. Politijuristene).

Disse organisasjonene har ikke den samme intensjonen om å være en organisasjon for alle ansatte, men spisser seg i stor grad inn på spesifikke medlemsgrupper. Det gir Politiets Fellesforbund en utfordring. Medlemsundersøkelsen viser at hvert enkelt medlem har et behov for å føle seg ivaretatt av sin organisasjon, både personlig og faglig. Dersom Politiets Fellesforbund ønsker å organisere alle, må man sørge for å ha systemer som kan håndtere nettopp dette. Den kvalitative medlemsundersøkelsen gir oss et tydelig innblikk på hva som er den viktigste årsaken til at de er medlem; de regner med å få hjelp og støtte dersom de trenger det. Medlemmene mener også at den viktigste personlige ivaretagelsen dreier seg om det samme; å få hjelp når de trenger det. I tillegg ønsker de å bli sett og hørt i egen organisasjon. Undersøkelsen gir en variert tilbakemelding på om medlemmene føler at Politiets Fellesforbund ivaretar deres profesjon/fag, men i sum er ikke medlemmene godt nok fornøyd.

Dette gir Politiets Fellesforbund en stor utfordring for fremtiden. Med et så stort antall medlemmer og et bredt mangfold i medlemsmassen, vil det være vanskelig å ivareta det enkelte medlemmet og deres profesjon/fag fullt ut. Det krever at man klarer å se de utfordringene medlemsgruppene står i til enhver tid, og at utfordringene blir håndtert.

Det vil uansett være viktig at Politiets Fellesforbund fortsatt viser at man har systemer/struktur/kompetanse som ivaretar medlemsgrupper som er konkurranseutsatt, både personlig og faglig. Det skal heller ikke undervurderes at strukturen gir en signaleffekt ut til medlemmene, og til andre organisasjoner.

### **5.1.3. Kompetanse/ivaretagelse**

Dette synes å være det viktigste perspektivet for medlemmene i undersøkelsen. De ønsker å bli ivaretatt når de trenger støtte/bistand. I et slikt perspektiv er det vesentlig



at Politiets Fellesforbund har kompetanse på det området de trenger bistand på. Eksempelvis har mange ledere et annet behov for bistand enn den tradisjonelle tillitsmannslinjen. Det vil ikke være naturlig å henvende seg til tillitsvalgt på enheten i saker hvor det er uenighet mellom partene, eller hvor det er snakk om varsling, e.l.

På samme måte er det viktig at et medlem med sivil/lederbakgrunn vet at Politiets Fellesforbund har tillitsvalgte som kjenner medlemmets arbeidssituasjon, og som jobber sentralt med disse gruppenes perspektiver både i konkrete saker og politisk.

Likestilling- og mangfoldsutvalget skal ikke på samme måte representere spesifikke medlemsgruppers perspektiv, men være en kompetanse i og for Politiets Fellesforbund i spørsmål som ligger under fagperspektivet. Utvalget skal således representere kompetansen for alle medlemmene i Politiets Fellesforbund. Det synes klart at denne kompetansen må ivaretas og utvikles i Politiets Fellesforbund. Det er ikke like klart om et utvalg organisert som i dag klarer å ivareta dette perspektivet.

Den viktigste nye utfordringen blir allikevel ivaretagelse av det faglige perspektivet. Dette fremstår som mer viktig nå enn tidligere, og medlemmene har en forventning om at Politiets Fellesforbund også ivaretar dette perspektivet.

#### **5.1.4. Oppsummering**

Det som synes viktig er at Politiets Fellesforbund har kompetanse på både lederfaget og mer komplekse områder for ikke politiutdannede. I det siste perspektivet er det et langt større mangfold enn for ledere. Selv om ledelse utføres på ulike nivåer, er spennet blant ikke politiutdannede medlemmer langt større. Det går fra kjente områder som forvaltning, sivil rettspleie og straffesakskoordinering, til revisor, datateknikere, ingeniører, mm. Dette tilsier at en inndeling i et utvalg som samler alle med sivil bakgrunn blir for lite nyansert. Ivaretakelsen vil eksempelvis være forskjellig fra en som jobber med sivil rettspleie til en som jobber som dataingeniør på en IT-avdeling.

Politiets Fellesforbund vil fortsatt ha behov for kompetanse på de ulike medlems- og faggruppene, men det er usikkert om dagens utvalgsstruktur er rett måte å organisere

kompetansen. Politiets Fellesforbund må se på hvordan de kan ivareta både det personlige, men også det faglige perspektivet. Overgangen fra lederutvalget til PFPL i 2016 var en omorganisering av lederutvalget, og fagperspektivet og ivaretagelse av ledermedlemmer var et viktig moment for opprettelsen av PFPL. Når det gjelder ikke politiutdannede vil det være en stor utfordring for Politiets Fellesforbund å ha kompetanse på hele feltet, og på den måten kunne ivareta profesjonene blant sivilt ansatte.

Avslutningsvis er det ikke tilfeldig at Politiets Fellesforbund har valgt å ha spesiell oppmerksomhet mot disse to gruppene all den tid konkurranseperspektivet i stor grad gjelder akkurat disse gruppene.

## **6. Vurderinger**

### **6.1. Profesjonalisering av utvalgsleder sivilutvalget og PFPL**

Endringen med frikjøp av utvalgsleder gir som regel endring også i arbeidsmetodikk. Det å sitte sentralt på forbundskontoret med tett kontakt med organisasjonen gir store fordeler. Man har nærhet til forbundssekretærene, hyppig dialog med lokallagslederne, og ikke minst ledelsen i Politiets Fellesforbund.

Den nærheten gir også en unik mulighet til å fremme innspill på saker i et leder- eller sivilt tilsatt perspektiv. Disse perspektivene kan integreres i Politiets Fellesforbunds daglige drift.

Den sentrale posisjonen gir også langt større mulighet til samhandling med lokallagsledere. Dette er et særdeles viktig samarbeid hvor perspektivene også kan deles til lokale forhold. Gjennom lokallagene får man også i langt større grad muligheter til å samarbeide med lokale utvalg for målgruppene.

Den største gevinsten er uansett at utvalgsleder får tid til å jobbe med medlemmene og de faglige utfordringer de til enhver tid står i. Det gir større muligheter til å være oppdatert på utfordringer, større mulighet til å drive effektiv informasjonsvirksomhet når det trengs, større mulighet til å påvirke det faglige, og sist men ikke minst, større mulighet til å ivareta medlemmene når de trenger det.

### **6.2. Samarbeid mellom sentralt og lokalt nivå**

Dynamikken mellom sentralt og lokalt nivå blir bedre med tettere kontakt mellom sentral utvalgsleder og lokale kontaktpersoner/utvalg. Det er avgjørende at Politiets Fellesforbund i ny form minsker avstanden mellom sentralt og lokalt nivå. Samspillet mellom forbundskontoret og lokallagene er kanskje den viktigste delen av det OU-gruppen fremla for landsmøtet. I det perspektivet er det langt viktigere at utvalgsledere/kontaktpersoner har direkte kontakt og samarbeid med lokallagsledere og lokale kontaktpersoner, fremfor å bruke utvalget slik det historisk og strukturelt er ment å brukes.

Tilbakemeldingen fra medlemmene i undersøkelsen er at den viktigste årsaken til at de er medlem i Politiets Fellesforbund er at de får støtte/hjelp når de trenger det. For at Politiets Fellesforbund skal kunne ivareta et slikt perspektiv er det vesentlig at det er god samhandling mellom lokalt og sentralt nivå. For å kunne oppdage medlemmer som har behov for bistand fra Politiets Fellesforbund er det viktig at vi har god dynamikk fra forbundsleder til plasstillitsvalgt. Dersom denne samhandlingen ikke fungerer, kan vi bomme på den aller viktigste ivaretakelsen av medlemmene i Politiets Fellesforbund. Problemløsning for et medlem kan best løses ved å kombinere lokal og sentral kompetanse.

En frikjøpt kompetanse på forbundskontoret er avhengig av tilbakemeldinger og sparring med lokale kontakter som daglig sitter i «faget» og oppgavene. Selv om utvalgsmedlemmene kan sies å ha hatt samme rolle vil man i større grad ta hensyn til hele etaten/organisasjonen, enn to-tre utvalgte distrikter. Ved å bruke kontaktpersonene som «utvalg» vil man i større grad få et mer helhetlig bilde av hvordan situasjonen er ute i distrikt/særorgan, og ikke minst en større flate for å detektere medlemmer som trenger bistand fra Politiets Fellesforbund.

Dagens organisering tilsier at de lokale kontaktene sitter i lokalt styre, og vil i langt større grad være involvert i lokale forhold, både faglig og fagforeningsmessig. Dette er et viktig moment at kontaktene i større grad enn utvalgsmedlemmer er engasjert i lokale forhold.

Tettere samhandling mellom sentral og lokal kontakt vil føre til at kontaktene i større grad vil bruke sentral kontakt og omvendt, og man vil få en mer direkte informasjonskanal ut og inn

Utvalgsledere sitter med dagens organisering også i forbundsstyret, og har i denne rollen større mulighet til å se helhetsperspektivet, men også å bringe perspektiver fra de ulike medlemsgruppene med seg inn i forbundsstyrets drøftinger.

Tilbakemeldingene fra evalueringen av ledersatsingen i 2016 er positive. Det handler mye om frikjøp, fokus på ledelse som fag og ivaretakelse av ledere som medlemmer i Politiets Fellesforbund.

For sivilutvalget har dette vært gjeldende siden 2018/2019, og utviklingen synes å være den samme.

### **6.3. Oppsummering, PFPL og sivilutvalg**

Politiets Fellesforbund bør reorganisere deler av dagens utvalgsstruktur. Den har vært uendret til tross for større, strukturelle endringer i Politiets Fellesforbund.

Medlemmene gir også tilbakemelding på at de ønsker faglig ivaretagelse. Dette vil kreve at Politiets Fellesforbund har kompetanse sentralt som har ansvaret for det faglige, i tillegg til det fagforeningsmessige. Den historiske utvalgsstrukturen ivaretar ikke dette godt nok, og bør endres. Endringen som foreslås vil gjøre det nødvendig å vurdere om sentrale kontaktpersoner for ledere og sivilt ansatte skal bestå i den form det foreslås her.

Politiets Fellesforbund må sørge for at vi til enhver tid har kompetanse til å ivareta begge gruppene, både sentralt og lokalt. Det er en balansegang mellom personlig, fagforeningsmessig og faglig ivaretagelse av medlemmene, men det er utvilsomt at en person med god faglig bakgrunn fra fagfeltet langt lettere ser de ulike behov.

PFPL ble opprettet som en fast ordning 2016, og selv om det foreslås endringer i strukturen, vil PFPL fortsatt kunne bestå som organisatorisk del av Politiets Fellesforbund i tråd med landsmøtets vedtak i 2016.

Det er også viktig å ta med seg at gjennomgangen som lå til grunn for endringen av det tidligere lederutvalget til dagens PFPL, ikke er mer enn fire år gammel. Vurderingen må derfor være om evalueringen fra 2016 står seg i 2020. Og om Politiets Fellesforbund fortsatt ønsker å videreutvikle denne ordningen, eller starte en ny runde med reorganisering av ivaretagelsen av ledermedlemmer, både sentralt og lokalt. PFPL er allerede en godt innarbeidet ordning som ledermedlemmer er fornøyd med, og en endring av denne ordningen må evt. kommuniseres godt ut til medlemmene.

Selv om ledelse foregår på ulike nivåer fremstår ledelse og ledere fortsatt som ett fagfelt som fortsatt krever både faglig og fagforeningsmessig oppfølging og ivaretagelse.

Signaleffekten og konkurransehensynet tilsier uansett at vi foreslår at leder av PFPL velges av Landsmøtet 2020, og at vedtaket fra 2016 endres i tråd med evalueringen. Det må nødvendigvis ikke være slik fremover. Leder av PFPL kan i fremtiden også ansettes på forbundskontoret på lik linje med forbundssekretærene. Innretningen av den faglige ivaretagelsen i Politiets Fellesforbund vil avgjøre hva som synes best, og bør vurderes i landsmøteperioden.

I vedtaket fra 2016 er et av punktene: «En forbundssekretær skal ha hovedfokus på PFPL.» I løpet av de fire årene har dette behovet endret seg, og forbundssekretæren tilknyttet PFPL har i langt større grad fokus på andre oppgaver på forbundskontoret. Dette fungerer godt, og derfor foreslås dette punktet i vedtaket endret til at en forbundssekretær skal ha dette som kompetansefelt for å evt. å kunne tre inn ved langvarig fravær.

Leder av Sivilutvalget ble frikjøpt midlertidig etter vedtak i forbundsstyret 12.09.17, og forlenget 05.09.18 frem til Landsmøtet 2020. I lys av de endringer som foreslås ift faglig ivaretagelse er medlemsgruppen langt mer mangfoldig, og som nevnt i pkt. 4.2, er spennet stort. Det tilsier at det må vurderes om det er hensiktsmessig med en mer nyansert inndeling av sivile medlemmer, både lokalt og sentralt.

Dersom landsmøtet vedtar forslaget, vil sivilutvalget endres fra slik det fremstår i dag, som en hovedgruppe for alle som ikke har politiutdanning, til en mer fagfokusert inndeling i flere faggrupper, både for de med og uten politifaglig bakgrunn. En slik endring vil etter vår mening tilsi at medlemmene i målgruppen på sikt vil bli bedre faglig ivaretatt. Det vil også tilsi at dagens sivilutvalg ikke bør bestå i samme organisatoriske form. Det betyr at sivilutvalget, på samme måte som for PFPL i 2014-2016, må gjennomgå en reorganisering i landsmøteperioden, og legge frem forslag til ny organisering på landsmøtet 2022 i tråd med denne rapporten. En ny organisatorisk form bør uansett ta hensyn til at samarbeidet mellom sentralt og lokalt nivå ivaretas like godt som i dag.

Som nevnt i pkt. 4.1.2 er hensynet til signaleffekten og konkurransehensynet viktig for en evt. endring av sivilutvalget. Det vil ta noe tid både for organisasjonen og

medlemmene å tilpasse seg endringen av dagens struktur. Informasjon og kommunikasjon om eventuelle endringer må være tydelig slik at våre sivile medlemmer føler seg både personlig og faglig ivaretatt i Politiets Fellesforbund.

Derfor foreslår vi at leder for sivilutvalget velges av landsmøtet 2020 og at en eventuell endring foretas innenfor landsmøteperioden.

## 7. Likestilling- og mangfoldsutvalget (LOM)

### 7.1. Vurdering

LOM er bygd opp på samme måte som PFPL og sivilutvalget, med en utvalgsleder og tre til fire utvalgsmedlemmer. Utvalgsleder er ikke frikjøpt.

De har en annen rolle enn PFPL og sivilutvalget. LOM skal på Politiets Fellesforbunds vegne ivareta perspektivet om likestilling og mangfold både i etaten, men også innad i forbundet. Det er ikke et utvalg som spisser seg direkte mot en medlemsgruppe, men som skal gjennomsyre alt vi driver med i politietaten, herunder også Politiets Fellesforbund. LOM skal i større grad ivareta et «fag» som gjelder alle medlemmer enn spesifikke medlemsgrupper.

Likestilling- og mangfoldfaget/kompetansen i Politiets Fellesforbund har de siste årene vært ivaretatt av en forbundssekretær i samarbeid med leder for LOM. Forbundssekretæren har i stor grad ivaretatt kompetansen, opplæring av tillitsvalgte, og oppdatering/utvikling av faget internt. Leder av LOM har ivaretatt det politiske. Denne sammensetningen er heller ikke uproblematisk. Det politiske ansvaret tilsier at leder av LOM har ansvar for samarbeidet med Politidirektorat og andre eksterne samarbeidspartnere, mens forbundssekretæren som innehar den største kompetansen jobber saksbehandlerorientert. Det synes viktig at det er en person som har hovedansvaret for oppfølging av likestilling og mangfold i Politiets Fellesforbund, og samarbeidet med eksterne partnere.

De siste årene har det vært relativt stor utskiftning av leder av LOM. Felles for utskiftningene er at leder av LOM ikke klarer å følge opp alt som tilligger utvalget. Dette handler i stor grad om at forbundssekretæren som hadde ansvaret for faget i Politiets Fellesforbund gikk inn i ny stilling, og at leder av LOM ikke er frikjøpt og har sin 100 % stilling i politietaten.

Nåværende leder av LOM har i forbundsstyret gitt uttrykk for at denne situasjonen er krevende, og at hun selv må balansere mellom egen stilling og vervet i Politiets Fellesforbund.



Denne situasjonen er ikke tilfredsstillende, verken for faget eller for forbundet.

For å opparbeide og utvikle kompetanse innenfor feltet er Politiets Fellesforbund i en lite tilfredsstillende situasjon. Leder av LOM kan ikke gjøre dette i nåværende arbeidssituasjon og forbundssekretæren med kompetanse i faget slutter før sommeren 2020.

## **7.2. Oppsummering, LOM**

Som for PFPL og sivilutvalget ser vi at profesjonalisering er avgjørende for å kunne gjøre en god nok jobb opp mot medlemmer/fag. På samme måte ser vi at utvalgsordningen er utdatert. Politiets Fellesforbund trenger en kompetanseperson på forbundskontoret som kan jobbe tett opp mot likestilling- og mangfoldskontaktene i lokallagene, og som kan utvikle og oppdatere faget internt i Politiets Fellesforbund og eksternt i etaten.

Vår anbefaling er at utvalgsordningen legges ned og at en forbundssekretær i Politiets Fellesforbund får ansvaret for både utvikling og samarbeid.

Likestilling og mangfold er mer et fag og ikke rettet mot spesifikke medlemsgrupper. Vi mener derfor at denne stillingen bør ansettes av Politiets Fellesforbund, ikke velges på landsmøtet. På denne måten sikrer vi en kvalitetsmessig bedre ansettelsesprosess, og vi åpner for at vi kan ta inn kompetanse utenfor Politiets Fellesforbund/politietaten, noe et landsmøte ikke kan gjøre.

Når vi lander på et annet standpunkt enn for PFPL og sivilutvalget er det nettopp at dette mer er et fag som skal gjelde alle medlemmer, enn spesifikk oppfølging av medlemsgrupper. Derfor mener vi at kompetansen bør ansettes gjennom en tradisjonell ansettelsesprosess på forbundskontoret med intervjuer, referansesjekk, m.m.

Selv om forslaget innebærer at likestilling- og mangfoldsleder faller ut av forbundsstyret, jfr. vedtektenes § 6-1, nr. 3, kan tilstedeværelsen sikres på andre måter, f.eks. på samme måte som faglederne på forbundskontoret.

## 8. Merkantilutvalget

### 8.1. Vurdering

Merkantilutvalget er et helt annet utvalg enn de øvrige. Utvalget er knyttet opp til medlemstilbudene, og skal ha en strategisk overordnet rolle for å ivareta medlemmenes ønsker og behov når det gjelder medlemstilbud.

Utvalget er oppnevnt av forbundsstyret og består av fem personer. Disse møtes tre til fem ganger i året.

Den praktiske jobben med medlemstilbud blir i stor grad ivaretatt av forbundskontoret, gjennom generalsekretær, økonomiteam og markedskonsulent.

Medlemsundersøkelsen viser at medlemmene i mindre grad er opptatt av medlemstilbudene, og kjenner svært lite til hvilke tilbud Politiets Fellesforbund har. På den annen side er en del av medlemmene klar på at medlemstilbud er en «bonus». Forsikringstilbudet er det de fleste kjenner til og bruker. Hvis medlemmene fikk velge er det tilbud som daglig bidrar positivt til den private økonomien som er prioritert. Politiets Fellesforbund bør nok derfor konsentrere seg om to-tre hovedtilbud som bidrar i den retningen.

I likhet med de øvrige utvalgene ble merkantilutvalget oppnevnt under andre omstendigheter enn dagens. Politiets Fellesforbund som organisasjon har blitt mer profesjonalisert med sterkere innflytelse av kompetanse på tillitsvalgte og fast ansatte. Ut fra et forhandlingsperspektiv virker det mer effektivt og profesjonelt at det er de samme personene som til daglig jobber med medlemstilbud, som også har ansvaret for forhandlinger og godkjenning av tilbud.

Selv om det økonomiske ikke er det viktigste, vil det være en besparelse for Politiets Fellesforbund å avvikle dagens ordning. Hvorvidt denne besparelsen skal «investeres» til å forsterke kompetansen/driften av medlemstilbudene på forbundskontoret er en vurdering forbundsstyret må gjøre i samråd med generalsekretær. Uansett viser undersøkelsen at medlemsfordeler ikke er en fremtredende del i medlemskapet til de

fleste, og dersom en ny ordning skal vurderes, bør det legges vekt på dette i vurderingen av ressursbruken.

## **8.2. Oppsummering**

Slik arbeidsgruppa ser det kan forbundskontoret med sin kompetanse overta driften av medlemstilbudene, også behovsprøving av tilbudene ut mot medlemmene.

Generalsekretær vil ha totalansvaret for medlemstilbudene, herunder også relevans og kvalitet på tilbudene fra et medlemsperspektiv.

## 9. Forslag til vedtak

### 9.1. PFPL

Vedtak fra landsmøtet i 2016 erstattes av nytt vedtak:

1. Politiets Fellesforbund Politilederne, PFPL, videreføres som fast ordning.
2. Leder av PFPL gis 100 % frikjøp. Hun/han/hen har fast plass i forbundsstyret som i dag. Ved forfall møter en av delegatene fra PFPL.
3. Ved lengre fravær vil en forbundssekretær med ledelse som kompetansefelt fungere for leder av PFPL.
4. Målgruppen er ledere, fra avsnittsledere og oppover, med personalansvar. Lokallaget avgjør hvilke lederfunksjoner som inngår i PFPL ut fra stilling og omfang av ledelse.
5. Mål, rolle og oppgaver følger av Politiets Fellesforbunds sitt handlings- og strategiske program med spesielt fokus på ledelse og ledermedlemmer.
6. PFPL sin representasjon på landsmøtet videreføres med tre delegater (leder, samt to delegater) med tale-, stemme- og forslagsrett, som velges av landsmøtet.
7. Lokalt medlemskap opprettholdes. Lokallagene skal i størst mulig utstrekning legge til rette for at lokal kontaktperson kan være representert i lokalt styre og forhandlingsutvalg.

Utvalgsdelen foreslås fjernet i tråd med intensjonen fra rapport.

Vedtektene endres i tråd med vedtaket.

Eventuelle endringer implementeres i løpet av landsmøteperioden 2020–2022.

## **9.2. Sivilutvalget**

I tråd med rapportene starter Sivilutvalget en prosess hvor målet er å bedre ivaretagelsen av medlemmer med sivil bakgrunn.

Nåværende utvalgsmedlemmer overføres til en prosjektgruppe som sammen med utvalgsleder og i samarbeid med lokale kontakter skal legge frem nytt forslag til organisering av medlemmer med sivil bakgrunn for landsmøtet 2022.

Leder av sivilutvalget beholdes i samme ordning som fra 2018, frikjøpt og med arbeidssted forbundskontoret frem til landsmøtet 2022.

Kun leder av sivilutvalget velges på landsmøtet.

Vedtektene endres i tråd med vedtaket.

## **9.3. Likestilling- og mangfoldsutvalget**

Likestilling- og mangfoldsutvalget erstattes av:

En forbundssekretær får dette som hovedoppgave, og får ansvaret for oppfølging og utvikling av likestilling- og mangfoldsarbeidet i PF.

Forbundssekretæren får ansvaret for både oppfølging av lokale likestillings- og mangfoldskontakter, og samarbeid med andre viktige samarbeidspartnere.

Forbundssekretæren møter i forbundsstyret på lik linje med fagledere på forbundskontoret.

Vedtektene endres i tråd med forslaget.

## **9.4 Merkantilutvalget**

Dagens merkantilutvalg erstattes med følgende:

Forbundskontoret får ansvaret for oppfølging og utvikling av medlemstilbud i Politiets Fellesforbund.

Forbundsstyret opphever sitt vedtak i tråd med dette vedtaket.



### 3.4.1. A Forslag til vedtektsendringer fra forbundsstyret

Vedtektenes § 6-2 omhandler forbundsstyrets oppgaver:

#### § 6-2 Forbundsstyrets oppgaver

Forbundsstyret skal:

1. Lede forbundets virksomhet i samsvar med vedtekter og landsmøtets vedtak.
2. Lede arbeidet for å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår etter de retningslinjene som er trukket opp av landsmøtet.
3. Avgi årsmelding.
4. Innkalle landsmøtet og forberede saker som skal opp til behandling.
5. Forvalte forbundets midler i samsvar med budsjettvedtak i landsmøtet.
6. Godkjenne Politiets Fellesforbunds regnskap, revidert av statsautorisert revisor.
7. Velge representanter til nasjonale og internasjonale fagforeningsorganisasjoner.
8. Behandle saker som er innanket til forbundsstyret.
9. Ta avgjørelse vedrørende kjøp og salg av fast eiendom.
10. Velge et tilstrekkelig antall fastlønte sekretærer, samt fastsette lønns- og arbeidsvilkår for disse. Valgperioden fastsettes av forbundsstyret. Sekretærer kan ikke være medlemmer av forbundsstyret eller kontrollnemnd.
11. Foreta tilsetninger i forbundets faste stillingshjemler samt fastsette lønns- og arbeidsvilkår for disse.
12. Foreta nødvendige suppleringsvalg for gjenværende del av landsmøteperiode etter innstilling fra valgkomiteen.
13. Utarbeide instruks for arbeid i utvalg.
14. Utarbeide og revidere retningslinjer for valgkomiteen.

Vedrørende punkt 10 har forbundsstyret i realiteten delegert myndigheten til å fastsette lønns- og arbeidsvilkårene til forbundssekretærene, til personalleder som er generalsekretæren.

Når det gjelder punkt 11 har dette punktet i sin helhet vært delegert til generalsekretæren da denne som øverste daglige administrative leder på forbundskontoret er den som er best i stand til å se behovet både med hensyn til kompetanse og ressursbruk, men ikke minst også påse at Politiets Fellesforbund er en attraktiv arbeidsplass med tanke på rekruttering. Begrensningene ligger innenfor budsjetttrammene som fastsettes av landsmøtet.

Kontrollnemnda har påpekt at det ikke er hjemmel til å delegere denne myndigheten slik vedtektene våre er pr d.d.

Forbundsstyret ser det som mest hensiktsmessig at vedtektene endres slik at dagens ordning kan opprettholdes og ber om landsmøtets tilslutning,

**Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å fatte følgende vedtak:**

Forslag til nytt punkt 10:

10. Velge et tilstrekkelig antall fastlønte sekretærer. Valgperioden settes av forbundsstyret. Sekretærer kan ikke være medlemmer av forbundsstyret eller kontrollnemnd. Fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår tillegges generalsekretæren som øverste administrative leder ved forbundskontoret.

Punkt 11 utgår.

Punkt 12 blir nytt punkt 11.

Punkt 13 blir nytt punkt 12.

Punkt 14 blir nytt punkt 13.



### **3.4.1. B Forslag til vedtektsendringer fra forbundsstyret**

*(Ses i sammenheng med behandling av sak 3.3.)*

#### **Vedtektenes § 2-3: Faste utvalg**

Sivilutvalget

Hedersutvalget

#### **Vedtektenes § 5-6**

Nr. 3:

Sivilutvalget: tre medlemmer og ett varamedlem. Den første valgte er leder.

Hedersutvalg: fire medlemmer, hvorav tre velges av landsmøtet. Den første valgte er leder.

Forbundsstyret oppnevner det fjerde medlemmet.

Politiets Fellesforbund Politilederne: Det velges en leder med personlig vara.

#### **Vedtektenes § 6-1**

Nr. 3 Hovedverneombudet skal innkalles til alle styremøtene med tale- og forslagsrett.



## 3.4.2. Forslag til vedtektsendring fra Politiets Fellesforbund Sør-Øst

Saken legges frem uten realitetsbehandling i forbundsstyret.

Det er avklart med lokallaget en presisering at når det står «utvalgsledere» så refereres det til ledere av sivilutvalget, leder av PFPL og leder av likestillings- og mangfoldsutvalget, ingen andre utvalgsledere.



---

## **Sak til landsmøtet 2022 fra Politiets Fellesforbund Sør-Øst**

Forslag til endring av paragraf 6.1 punkt 3 i vedtektene:

Leder av likestillings- og mangfoldsutvalget skal innkalles til alle styremøter i forbundsstyret og ha tale, forslagsrett og stemmerett.

Forslag til ny tekst paragraf 6.1 punkt 3:

"Utvalgsledere skal innkalles til alle styremøter med tale, forslagsrett og stemmerett."



### 3.6.1. Innstilling fra valgkomiteen PF – 2022-2024

Valgkomiteen har for perioden 2020 til 2022 bestått av:

- Iver Aage Iversen, leder
- Bente Nilsen, nestleder
- Bente Hansen, medlem
- Brit Jorun Krogstad, medlem
- Hilde Røhmesmo, medlem og sekretær
- Jan Magnar Sandvik, medlem
- Lena Eriksen Jonassen, medlem
- Niclas O. Carlsson, medlem
- Tor Ragnar Steffensen, medlem
- Brita Hansen, vara
- Eldar Meling, vara
- Stein Rune Ø. Halleraker, vara

Valgkomiteen ble konstituert i februar 2022 med Bente Nilsen som nestleder og Hilde Røhmesmo som sekretær. Under konstitueringsmøtet ble det lagt en plan for videre arbeid. Komiteen gikk umiddelbart bredt ut og snakket med interne og eksterne aktører. Dette for å danne seg et bilde av hvor Politiets Fellesforbund står i dag og hvilke behov Politiets Fellesforbund har for fremtiden.

I slutten av februar 2022 ble det kjent at Sigve Bolstad trakk seg fra vervet som forbundsleder med virking fra 1. mars 2022. Valgkomiteen fikk derfor i oppdrag fra forbundsstyret om å lage en innstilling for suppleringsvalg av ny forbundsleder og eventuelt andre ledige verv som kunne oppstå.

Komiteen sendte ut brev til alle lokallag og inviterte dem til å komme med forslag til kandidater til forbundsleder og eventuelt andre ledige verv. Alle foreslåtte kandidater ble intervjuet.

Det ble kun foreslått en kandidat til forbundsledervervet, og dette var sittende forbundsnestleder.

Videre ble det foreslått flere kandidater til vervet som forbundsnestleder. To av de foreslåtte ble funnet kvalifisert, men den ene av de to viste seg gjennom prosessen å ikke være valgbar siden hen ikke hadde mulighet til å tre inn i vervet med 100 % frikjøp på det aktuelle tidspunktet.

Ettersom én av de foreslåtte kandidatene til forbundsnestleder var sittende leder av sivilutvalget ble det også her laget en innstilling til ny leder. Til dette vervet var det også kun foreslått én kandidat.

Valgkomiteen laget følgende enstemmige suppleringsinnstilling, og den ble tatt til følge av forbundsstyret:

- Unn Alma Skatvold, forbundsleder (PF Øst)
- Vegard Monsvoll, forbundsnestleder (PF Trøndelag)
- Øyunn Myklestul-Jensen, leder sivilutvalget (PF Øst)

Etter at vervene som forbundsleder, forbundsnestleder og leder av sivilutvalget var besatt, fortsatte valgkomiteen arbeidet frem mot landsmøtet 2022 ved å be alle lokallag om innspill til kandidater til de de ulike sentrale vervene i Politiets Fellesforbund.

Komiteen ba om innspill på flere kandidater til hvert enkelt verv, både fra eget og andre lokallag. Alle sittende i dagens verv ble også spurt om de ønsket gjenvalg og deres motivasjon for å stå videre.

Komiteen har hatt en grundig runde med intervjuer av aktuelle kandidater til forbundsstyret, samt intervjuer av aktuelle kandidater for leder sivilutvalg og leder lederutvalg.

I arbeidet med innstillingen har man hensyntatt retningslinjene for valgkomiteens arbeid. Det har vært fokus på å sette sammen team bestående av mangfold og helhet. For å sikre dette har komiteen innstilt etter følgende kriterier:

- Kompetanse
- Kategori – søke mangfold i stillingskode, erfaring, verv og bakgrunn
- Geografi og lokallagstilknytning
- Kjønn – jf. Politiets Fellesforbund sine vedtekter
- Personlige kvalifikasjoner og personlig motivasjon

Samtlige verv er på nasjonalt nivå, og det har vært fokus på at man på dette nivået representerer hele landet. Valgkomiteen har tilstrebet en geografisk spredning, men kompetanse og mangfold har blitt satt foran geografisk tilhørighet.

Valgkomiteen skal sørge for en innstilling som gir forbundsstyret, råd og utvalg komplementerende egenskaper som sikrer at Politiets Fellesforbund har et strategisk- og helhetlig blikk. I dette ligger det et krav til både kontinuitet og fornyelse for å bygge et lag som jobber i samme retning.

Noen lokallag har spilt inn flere kandidater enn andre, noe som tyder på en god lokal rekruttering. Dette er også noe som gjenspeiles i innstillingen.

Valgkomiteen ønsker avslutningsvis å påpeke at mengden av innspilte kandidater har en synkende trend. Dette gjør rekrutteringen til sentrale verv utfordrende. Derfor ønsker valgkomiteen seg i framtiden enda flere kandidater å velge mellom for å sette sammen mangfoldige grupper med kandidater som har komplimentere egenskaper.

Som følge av det overnevnte har valgkomiteen laget følgende enstemmige innstilling:

### **Forbundsstyret**

|                               |           |                     |
|-------------------------------|-----------|---------------------|
| Unn Alma Skatvold             | leder     | PF Øst              |
| Ørjan Hjortland               | nestleder | PF Vest             |
| Linn Charlene Arild           | medlem    | PF Finnmark         |
| Stine Bergan                  | medlem    | PF Sør-Øst          |
| Marius Bækkevar               | medlem    | Oslo politiforening |
| Håkon Moan                    | medlem    | PF Særorgan         |
| Espen Orud                    | medlem    | PF Øst              |
| Per Anders Røsjorde           | medlem    | PF Sør-Vest         |
| Marina Sørgård                | medlem    | PF Nordland         |
|                               |           |                     |
| Guro Volden                   | 1. vara   | PF Nordland         |
| Ulrikke Pauline Sivertsen     | 2. vara   | PF Trøndelag        |
| Trond Haugmoen                | 3. vara   | PF Agder            |
| Elisa Josefina Cabrera Hugvik | 4. vara   | Oslo politiforening |
| Silje Sund                    | 5. vara   | PF Møre og Romsdal  |

### **Lederutvalget**

|                      |        |                    |
|----------------------|--------|--------------------|
| Lars Reiersen        | leder  | PF Sør-Øst         |
| Karin Walin          | medlem | PF Særorgan        |
| Linn Kathrin Knudsen | medlem | PF Møre og Romsdal |
| Frode Stenersen      | vara   | PF Agder           |

### **Sivilutvalget**

|                        |        |                     |
|------------------------|--------|---------------------|
| Øyunn Myklestul-Jensen | leder  | PF Øst              |
| Arsim Ajeti            | medlem | PF Vest             |
| Thomas Madsen          | medlem | PF Sør-Øst          |
| Veronika Amundsen      | vara   | Oslo politiforening |

### **Kontrollnemnda**

|                   |        |             |
|-------------------|--------|-------------|
| Kristian Hanssen  | leder  | PF Nordland |
| Lars Morten Lothe | medlem | PF Vest     |
| Solbjørg Furseth  | medlem | PF Troms    |
| Torill Sorte      | vara   | PF Sør-Øst  |

### **Bladstyret**

|                     |        |                     |
|---------------------|--------|---------------------|
| Sven Arne Kjepso    | leder  | Oslo politiforening |
| Geir Jarret-Arnesen | medlem | PF Sør-Øst          |
| Marie Tøkje         | medlem | PF Vest             |

### **Likestillings- og mangfoldsutvalget**

|                         |       |        |
|-------------------------|-------|--------|
| Rikke Stefanie Hallgren | leder | PF Øst |
|-------------------------|-------|--------|

Margrethe Eide Vaage  
Jan Åge Sakariassen  
Espen Mellbye Larsen

medlem  
medlem  
vara

PF Vest  
PF Agder  
PF Sør-Øst

### ***Hederstegnutvalget***

Gry Mossikhuset  
Kent Robert Lundemo  
Iver Aage Iversen

leder  
medlem  
medlem

PF Øst  
PF Trøndelag  
Oslo politiforening

### ***Varslingsnemda***

Kenneth Rastad  
Kristin Akerholt

medlem  
vara

PF Vest  
PF Særorgan



## 3.6.2. Forbundsstyrets forslag til kandidater til valgkomite 2022 – 2024

### Innstilling

|         | <b>Lokallag</b>     | <b>Navn</b>           | <b>Kjønn</b> | <b>Bakgrunn</b> |
|---------|---------------------|-----------------------|--------------|-----------------|
| Fast    | PF Sør-Øst          | Tor Ragnar Steffensen | M            | Politi          |
| Fast    | Oslo politiforening | Eldar Meling          | M            | Politi          |
| Fast    | PF Agder            | Brita Hansen          | K            | Politi          |
| Fast    | PF Møre og Romsdal  | Linn Katrin Knudsen   | K            | Sivil           |
| Fast    | PF Nordland         | Bente Nilsen          | K            | Sivil           |
| Fast    | PF SE               | Niclas Carlsson       | M            | Politi          |
| Fast    | PF Trøndelag        | Cecilia Klokk Heide   | K            | Sivil           |
| Fast    | PF Vest             | Hilde Røhmesmo        | M            | Politi          |
| Fast    | PF Øst              | Ninna Sollie          | K            | Sivil           |
| 1. vara | PF Vest             | Stein Rune Halleraker | M            | Politi          |
| 2. vara | PF Møre og Romsdal  | Jan Magnar Sandvik    | M            | Politi          |
| 3. vara | Oslo politiforening | Liv Ova Graham        | K            | Sivil           |





## 3.7. Overordnet handlingsplan – 2022 til 2024

Politiets Fellesforbund sitt strategiske program ble vedtatt under landsmøtet i 2017 for perioden 2018 – 2021. Det må derfor behandles på nytt under årets landsmøte.

Nåværende strategiske program gjennomgikk en omfattende behandling i forbundsstyret gjennom 2017. Den gang sa forbundsstyret at dokumentet burde:

- bli vesentlig kortere og med tematisk inndeling
- bli retningsgivende, men ha et overordnet perspektiv
- forplikte hele organisasjonen
- gi forbundsstyret handlingsrom til å sette felles retning
- gi lokallagene handlingsrom
- fortsatt angi særlig prioritering av lønn og arbeidsvilkår

På bakgrunn av de ovennevnte punktene ble dokumentet forkortet til ca. en og en halv side fra tidligere om lag ti sider.

I forlengelsen av arbeidet med det nye strategidokumentet lå også en intensjon om reduksjon i antall landsmøtevedtak. Disse hadde samlet seg opp over mange år og omfanget nødvendiggjorde både et opprydningsarbeid og et prioriteringsarbeid.

Siden 2018 har forbundsstyret hatt løpende styrebehandling av Politiets Fellesforbunds prioriteringsarbeid som har handlet om vektlegging av landsmøtevedtak og også blitt omtalt som Politiets Fellesforbunds strategiske arbeid.

Parallelt har Politiets Fellesforbund gjennomgått stor utvikling og spesialisering innenfor områdene kommunikasjon og politisk påvirkning. I denne sammenheng har forbundet utviklet og tatt i bruk politisk programpakke i det strategiske prioriteringsarbeidet.

Forbundsstyret har derfor forut for dette landsmøtet diskutert intensjon og bruk av det strategiske handlingsprogrammet.

Forbundsstyret mener at den tematiske inndelingen i dagens strategiske handlingsprogram har vært vellykket, men at bruken av strategibegrepet i ulike styringsdokumenter og på forskjellige nivåer i dag kan fremstå litt uklart. Opprydningen i, og reduksjonen av antall, landsmøtevedtak er i stor grad gjennomført de siste årene. Samtidig foretas i dag PFs strategiske prioriteringer i større grad gjennom forbundsstyrets løpende prioriteringsarbeid og i arbeidet med PFs politiske programpakke. Dette gjør at det strategiske handlingsprogrammet ikke lenger har samme relevans som overordnet forpliktende styringsdokument.

Forbundsstyret ønsker derfor å endre navn til overordnet handlingsplan, men at det innholdsmessig bevares i samme lest som siste strategisk handlingsprogram for 2018 - 2021. Handlingsplanen skal være kort, presis og overordnet.

I tillegg til navneendringen, er den innledende setningen om at dokumentet var styrende og forpliktende for hele organisasjonen fjernet. Henvisning til «kriminalpolitisk handlingsprogram» er også fjernet til fordel for henvisning til politisk programpakke.

Strategisk program hadde en varighet på 4 år av gangen. Intensjonen bak dette var å understreke dokumentets overordnede og strategiske formål. På bakgrunn av endringene som nå gjøres i dokumentet, og forbundsstyrets ønske om å videreutvikle PFs strategiske arbeid i tiden fremover, foreslås i denne omgang at varigheten begrenses til én landsmøteperiode som normalt.

Ellers er det kun noen små språklige endringer, samt at det presiseres at Politiets Fellesforbund jobber for «å bygge en inkluderende organisasjonskultur».

### **Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:**

1. Overordnet handlingsplan - 2022 til 2024 vedtas.

### **Vedlegg**

Overordnet handlingsplan - 2022 til 2024

Strategisk program 2018–2021: <https://pf.no/temaomrader/strategisk-program>

# Overordnet handlingsplan – 2022 til 2024

Politiets Fellesforbund er den største fagforeningen i politi- og lensmannsetaten og organiserer medlemmer fra de fleste yrkesgrupper i hele justissektoren.

Politiets Fellesforbunds overordnede handlingsplan vedtas av landsmøtet for to år av gangen. Handlingsplanen uttrykker vår visjon, våre verdier og hovedområdene i vår virksomhet:

## **Visjon**

PF – Sterkt fellesskap, trygghet for alle.

## **Verdier**

Hele vår virksomhet skal basere seg på våre kjerneverdier.

*Samhold*  
*Engasjement*  
*Mot*  
*Ansvar*

## **Politiets Fellesforbunds virksomhet**

Politiets Fellesforbund er først og fremst en fagforening. Arbeidet for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår står i en særstilling blant våre oppgaver, noe som også følger av våre vedtekter. Vi vil bidra til å finne de gode løsningene i tråd med den norske modellens tradisjoner, og alltid jobbe for etterlevelse av våre medlemmers rettigheter.

Politiets Fellesforbund skal være en dynamisk organisasjon der alle medlemmer og tillitsvalgte tar ansvar. Landsmøtet og forbundsstyret setter overordnet retning, mens lokallagene tilpasser konkrete mål og tiltak ut fra sine forutsetninger og behov.

Vår virksomhet knytter seg i hovedsak til fire hovedområder:

## **Lønn**

Det skal lønne seg å være medlem i Politiets Fellesforbund. Å kjempe for våre medlemmers lønnsvilkår er en avgjørende oppgave for både medlemmer og tillitsvalgte. Det er viktig med rett lønn og god verdsetting som medvirker til at politiet klarer å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere.

Pensjon er en sentral del av medlemmenes samlede lønssituasjon. Det samme gjelder kompensasjoner for særlige belastninger som risiko, beordringer og ubekvem arbeidstid. Slike kompensasjoner skal ikke redusere våre medlemmers ordinære lønnsutvikling i tråd med resten av samfunnet.

## **Arbeidsvilkår**

Politiets Fellesforbund jobber for vilkår som bidrar til motivasjon, kompetanse og holdninger som er nødvendige for at politiet skal kunne løse sine oppgaver. Helt sentralt er å sikre at de ansatte i politiet har arbeidstidsbestemmelser som verner tilstrekkelig mot de særskilte belastninger som polititjeneste kan innebære. Tilstrekkelig bemanning og ressurser er avgjørende i denne sammenheng.

Våre medlemmer skal oppleve at deres rettigheter blir ivaretatt, at arbeidslivets regler følges og at personalprosesser gjennomføres ryddig og korrekt. Tillitsbasert ledelse og ivaretagelse av likestilling og mangfold er av stor betydning.

### ***Samfunnsansvar***

Politiets Fellesforbund følger kriminalpolitikken tett. Vi jobber for et lokalt forankret politi med høy hverdagsberedskap og med sterkt fokus på forebyggende arbeid. Vi skal ta samfunnsansvar gjennom å bidra til utvikling og endringsarbeid i politiet. Fagutvikling og verdsetting av kompetanse er særlig viktig for at samfunnet skal kunne få et politiprodukt med høy kvalitet.

Politiets Fellesforbunds kriminalpolitiske standpunkt konkretiseres i vår politiske programpakke.

### ***Interne saker***

Politiets Fellesforbund skal ivareta alle våre medlemmer, gjennom arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår, men også gjennom gode merkantile tilbud og forsikringsordninger. Vi har sterkt fokus på opplæring av våre tillitsvalgte og vi jobber kontinuerlig for å bygge en inkluderende organisasjonskultur basert på etiske prinsipper og gode holdninger.

Politiets Fellesforbund er en del av UNIO og deltar aktivt i denne organisasjonen for å få best mulig gjennomslag for vår politikk. Vi deltar også i det internasjonale fagforeningsfellesskapet for å utveksle kunnskap og for å følge med i utviklingen.



## 4. Lønn

Arbeid for gode lønnsvilkår er en grunnleggende oppgave for en fagforening. Vektingen av lønnsarbeidet opp mot øvrige viktige oppgaver for en fagforening, som arbeidsvilkår, fagutvikling, rolle i omstilling, samfunnsansvar mv. har i Politiets Fellesforbund vært oppe til debatt gjentatte ganger gjennom historien. Politiets Fellesforbund har definert lønn som vår viktigste sak. Våre medlemmer har en klar forventning til at vi som fellesskap skal kunne etablere gode lønnsvilkår for medlemmene. Det er tilsvarende forventninger til et grundig arbeid knyttet til arbeidsvilkår på generell basis.

En fagforening forvalter i de fleste tilfeller den enkelte arbeidstakers lønnsforhandlinger med arbeidsgiversiden. I hvert fall etter lønnsfastsettelse ved tiltredelse i stilling. Den enkelte arbeidstakers tilfredshet med sin fagforenings arbeid er bl.a. avhengig av at vedkommende opplever å få større lønsmessig gevinst ved å overlate disse forhandlingene til sin fagforening fremfor selv å forhandle sin egen lønnsdannelse.

Pensjon er en vesentlig del av de ansattes livslønn.

### Utdrag fra Politiets Fellesforbunds strategidokument 2018 - 2021:

#### **Lønn:**

*Det skal lønne seg å være medlem i Politiets Fellesforbund. Å kjempe for våre medlemmers lønnsvilkår er en avgjørende oppgave for både medlemmer og tillitsvalgte. Det er viktig med rett lønn og god verdsetting som medvirker til at politiet klarer å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere.*

*Pensjon er en sentral del av medlemmenes samlede lønnsituasjon. Det samme gjelder kompensasjoner for særlige belastninger som risiko, beordringer og ubekvem arbeidstid. Slike kompensasjoner skal ikke redusere våre medlemmers ordinære lønnsutvikling i tråd med resten av samfunnet.*

(Strategidokumentet er oppe til revisjon på landsmøtet 2022.)

### **Bakteppet for lønnsdannelse i det norske samfunn**

Den norske modellen for lønnsdannelse har lange og godt forankrede tradisjoner i vårt demokrati. Treparsamarbeidet, der regjeringen på et overordnet nivå har en rolle som tilrettelegger for lønnsoppgjør mellom partene, er utgangspunktet for lønnsdannelsen.

Frontfagmodellen er godt innarbeidet og har hatt til hensikt å ivareta den konkurranseutsatte industrien. Modellen legger grunnlaget for lønnsdannelsen i det øvrige arbeidslivet, og sikrer Norges konkurranseevne. På denne måten har man tradisjonelt lagt grunnlaget for at kronekursen ikke påvirkes nevneverdig, at inflasjonen holdes nede og at befolkningens generelle kjøpekraft har vært holdt stabil.

Den norske modellen har hatt til hensikt å bidra til at den norske arbeidsstokken får ta del i verdiskapningen i samfunnet på tvers av skillelinjene mellom privat og offentlig sektor, ved at det defineres en ramme for oppgjørene fra år til år.

Politiets Fellesforbund er en del av det statlige tariffområdet.

I lønnsoppgjørene er det Unios statlige forhandlingsutvalg som forhandler lønn på vegne av Politiets Fellesforbunds medlemmer, og legger rammene for hvor mye som settes av til elementene i oppgjørene; sentrale generelle tillegg justeringer og lokale forhandlinger. Nytt av 2022 er at den disponible rammen er tilgjengeliggjort for partene i virksomhetene i sin helhet, men dette kommer vi tilbake til under temaet nytt lønssystem i staten.

Politiets Fellesforbund er godt representert i Unios statlige forhandlingsutvalg hvor forbundsleder Unn Alma Skatvold er nestleder.

### ***Samfunnsutviklingen i landsmøteperioden***

Tidligere landsmøteperioder har vært preget av stagnasjon og etterdønningene av oljeprisfallet i 2009 og de påfølgende virkningene på verdens finansmarkeder. Tariffoppgjørene har stort sett vært moderate siden den gang, vel å merke med en viss kjøpekraftsutvikling, men knapt mer enn akkurat det. Tiden etter finansmarkedenes fall har også vært preget av moderat prisstigning og historisk lave rentenivåer. Samlet sett har dette bidratt til at norske husholdninger i stort har hatt en moderat velstandsutvikling frem til Politiets Fellesforbunds landsmøte i 2018.

Landsmøteperioden 2018 - 2020 ble en spesiell landsmøteperiode, som medførte store svingninger når det gjaldt rammene for både kjøpekraftsutvikling, reallønnsvekst, rentenivåer og prisutvikling.

Landsmøteperioden startet med en gryende optimisme knyttet til at verdensøkonomien, og dermed også den norske økonomien, var i bedring. Rentenivået var fortsatt historisk lavt, samtidig som man både i tariffoppgjøret i 2018 og 2019 opplevde frontfaggrammer som ga kjøpekraftsutvikling og reallønnsvekst.

Utviklingen i norsk økonomi, herunder verdiskapning, arbeidsledighetstall, prisvekst, rentenivå og kronekurs var innenfor den norske modellen viktige indikatorer for hvilke forutsetninger som forelå når man i lønnsoppgjørene skulle definere rammene for oppgjørene.

I forkant av hovedtariffoppgjøret i 2020, leverte Teknisk beregningsutvalg foreløpige tall i februar 2020 som ga grunnlag for å kunne forvente en frontfaggramme i 2020 på rundt 3,5 % - 3,8 % kombinert med en moderat prisvekst. Altså betydelig høyere enn de forutgående oppgjørene.

Deretter endret ALT seg.

Covid19-pandemien rammet hardt. I verden. I Norge. For norske arbeidstakere.

Teknisk beregningsutvalg satte en strek over sine anslag, og utsatte sin rapport til juni 2020. Tariffoppgjørene ble utsatt til høsten 2020. Mange ble permittert. Mange mistet sine arbeidsforhold. Mange, spesielt i offentlig sektor stod på med stor utholdenhet gjennom pandemien, og la ned en ekstraordinær innsats. Politiets Fellesforbund fattet vedtak i to punkter:

- Politiets Fellesforbund skal følge FHI sine råd og anbefalinger

- Politiets Fellesforbund skal bidra til å opprettholde beredskapen i norsk politi

Norge og verden hadde ett fokus: å håndtere pandemien. I arbeidslivet handlet dette om god samhandling mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver. Underveis har vi vært opptatt av å ivareta våre medlemmers vilkår i en krevende situasjon.

Tariffoppgjøret ble gjenopptatt i september.

Resultatet for lønnsoppgjøret i 2020 ble et generelt tillegg på 0,44 %. Ansatte på lønnstrinn 47 - 63 fikk et tillegg på 0,54. Med andre ord et magert oppgjør, der endrede forutsetninger i økonomien ble førende.

Det var knyttet spenning til mellomoppgjøret i 2021. Partene hadde utvist stor fleksibilitet i en krevende tid, og hadde forventninger om reallønnsvekst. Resultatet ble mer eller mindre likt i alle tariffområder, der den totale rammen for oppgjøret ble i overkant av 2,7 prosent lønnsvekst, der glidningen ble beregnet til 0,3 prosent. Halvparten ble gitt som et sentralt tillegg, og halvparten ble fordelt til lokale forhandlinger. Lønnsveksten ble gitt som en blanding av kronetillegg og prosentvise tillegg. Deler av tilleggene hadde en lavtlønns- og likelønnsprofil.

Norsk økonomi har ikke vært tilbake på samme nivå som den var før pandemien. Det vil ta tid før vi kjenner rekkevidden av pandemiens langsiktige virkninger på norsk økonomi. Det som imidlertid er sikkert, er at Norge står bedre rustet til å håndtere konsekvensene av pandemi bedre enn mange andre land.

### ***Inneværende landsmøteperiode***

Inneværende landsmøteperiode har dessverre ikke brakt oss inn i smulere farvann med hensyn til stabilitet i den norske økonomien. Parallelt med at koronapandemien så ut til å gå mot en slutt, med noen etterdønninger i årsskiftet 2021 - 2022, valgte russiske president Vladimir Putin å invadere den selvstendige og selvstyrte staten Ukraina 24. februar 2022. Europa befant seg nå i krig. Ikke direkte, for det var det Ukraina som var, men den sikkerhetspolitiske situasjonen i Europa ble varig endret ved Russlands invasjon av Ukraina. Denne instabiliteten hadde en direkte innvirkning på handelsbalansen, og dermed den økonomiske stabiliteten i både europaøkonomien og verdensøkonomien.

Teknisk Beregningsutvalg (TBU) gjorde i sine foreløpige beregninger primo februar 2022 et anslag på en prisvekst på 3,4 %. Med en frontfagramme på 3,7 % i hovedtariffoppgjøret 2022, ville dette gitt en generell kjøpekraftsutvikling på 0,3 %. Historien ble ikke slik.

TBU bommet på sine prisvekstsanslag, da det ikke var mulig for dem å ta høyde for konsekvensene av en fullskala invasjonskrig i hjertet av Europa, der forsyningsstabilitet, matvareeksport og energiflyt har vært sentrale forhold som har påvirket prisveksten, sammen med flere andre faktorer. Etterdønningene av årene med pandemi spiller også fortsatt inn.

Konsekvensen av dette er at prisveksten langt overstiger rammen for lønnsoppgjøret i 2022 på 3,7 %, og resulterer i en reell kjøpekraftsnedgang for de fleste arbeidstakere i norsk arbeidsliv.

Bakgrunnen for at disse forholdene omtales i landsmøtedokumentet om lønnsarbeid, er at lønnsoppgjørene utgjør en av tre regulatorer for styring av norsk økonomi, – lønnsoppgjør, rentenivå og regulering av den norske kronen. Hvorvidt det vil være grunnlag for å øke, senke eller opprettholde kjøpekraften i den norske arbeidsstokken er avhengig av utviklingen i økonomien.

## **Hovedtariffoppgjøret i staten 2022 – nytt lønssystem**

Partene i staten har i ca. fem år arbeidet med et nytt lønssystem i staten, uten å lykkes med å finne en felles plattform.

2022 ble året da man kom i mål med dette. Et lønssystem, basert på tjenesteansiennitet, lønnstrinn og lønnsrammer, som ble etablert allerede i 1991 har hatt sine svakheter. Partene har hatt en felles intensjon om et modernisert lønssystem, men man har altså ikke kommet frem til enighet før i år.

Forankringsprosessen i Politiets Fellesforbund har vært omfattende. Til grunn lå lønnsutredningsgruppens rapport av 2020, som har vært behandlet av forbundsstyret. Videre har tematikken vært behandlet på lokallagsledersamlinger og forbundsstyremøter fortløpende frem mot hovedtariffoppgjøret 2022. Fra høsten 2021 og frem til forhandlingsstart ble det gjennomført sonderingsmøter mellom Unio og Akademikerne for å se om det forelå grunnlag for avtalesamarbeid. Politiets Fellesforbund var godt representert i sonderingene.

### **Økonomisk resultat**

Det økonomiske resultatet i staten ble på 3,84 % av lønsmassen – 0,14 % over frontfagrammen. Dette er samme resultat som på KS-området, Spekter-området samt Oslo kommune – altså øvrig offentlig sektor.

### **Systemresultat**

Partene har avtalt et nytt lønssystem i staten. Mange elementer er uendret, som f.eks. stillingskoder, fellesbestemmelser (med justeringer) m.m.

Endringene består i hovedsak av følgende:

- Man har gått fra lønnsrammer til lønnsstiger på 10/16 år
- Lønnstrinn er erstattet av årslønn (på en av tariffavtalene)
- Tjenesteansiennitet er erstattet av stillingsansiennitet
- Den disponible rammen er i årets oppgjør tilgjengeliggjort for lokale parter i sin helhet

### **Avtaletilhørighet**

Nytt av året er også at Unio og Akademikerne har inngått en felles likelydende tariffavtale sammen, mens LO og YS har en egen felles avtale.

En direkte konsekvens av dette er at lokale forhandlinger på tariffavtalen Politiets Fellesforbunds medlemmer er omfattet av, foregår mellom fagforeningene under paraplyene Unio og Akademikerne, både på virksomhetsnivå og på delegert nivå (politidistrikter og særorgan)-

### **Lokalt lønnsarbeid**

Godt lokalt lønnsarbeid på delegert nivå, i politidistrikter og særorgan, er en grunnleggende forutsetning for at Politiets Fellesforbund skal kunne nå sine vedtatte mål. Politiets Fellesforbund legger stor vekt på lokallagenes egen autonomi når det gjelder samhandling med lokal arbeidsgiver. Dette gjelder ikke minst i lønnspolitikken. For å være i stand til å levere på landsmøtets vedtak er det vesentlig at våre lokale tillitsvalgte har både innsikt i og kunnskap om avtaleverket knyttet til mulighetene for lokal lønnsdannelse.



Politiets Fellesforbund bruker forholdsvis store ressurser på sin kurs- og opplæringsvirksomhet. Kursvirksomheten legger stor vekt på opplæring innen medbestemmelse, hovedavtalen, hovedtariffavtalen, fagdager vedrørende lønnsarbeid og strategiske spesialiseringkurs innen lønnstatistikk. Bakgrunnen for den omfattende ressursbruken på denne tematikken er landsmøtets tydelige vedtak om hva som er Politiets Fellesforbunds viktigste sak.

For å supplere lokallagenes kompetanse om strategisk lønnsarbeid, har man de senere år utviklet verktøy for god styringsinformasjon for våre lokale tillitsvalgte. Dette handler om tilgjengeliggjøring av lønnsstatistikk, for at de enkelte lokallag skal kunne monitorere sitt eget utviklingsarbeid på lønn. Statistikk har, frem til nå, blitt sendt ut til lokallagene.

Det er knyttet noen utfordringer til statistikkgrunnlag for lønnsarbeid i forkant av årets forhandlinger. Først og fremst med bakgrunn i Direktoratet for Økonomistyring (DFØ) sin noe sendrektige konvertering til nytt lønssystem. De tre hovedutfordringene har vært å fordele ansatte på riktig tariffavtale, konverteringen fra tjenesteansiennitet til stillingsansiennitet og beregning av ny årslønn oppgitt med kronebeløp på hver enkelt ansatt.

Analyseseksjonen i Politiets Fellesforbund har i skrivende stund fortløpende kontakt med Politidirektoratet for å få tilgang til tallmateriale som istandsetter våre lokallag til å gjennomføre lokale forhandlinger på en kvalitetssikret god måte. Når landsmøtet pågår vil man være inne i slutfasen av årets lønnsoppgjør. Fristen for årets lokale lønnsforhandlinger er utsatt til 30. november med bakgrunn i ovenfor nevnte utfordringer.

Den disponible rammen med virkningsdato 1. mai 2022 er på 2,46, og disponeres i sin helhet av lokale parter på virksomhetsnivå og delegert nivå i politiet.

Resultatet fra årets lokale lønnsforhandlinger vil bli utbetalt etter forhandlingene er avsluttet, med etterbetaling fra 1. mai 2022.

### ***Statistikkgrunnlag (P4)***

Et vesentlig verktøy for å kunne drive godt lønnsarbeid, både sentralt og lokalt, er tilgang til god statistikk. Partene har hatt, og har fortsatt, stort fokus på å få reetablert statistikkgrunnlaget til lønnsforhandlinger som forsvant ved innføring av A-ordningen (se neste kapittel) og bortfallet av SST.

Kommunal- og distriktsdepartementet erkjenner at statistikkgrunnlaget for lønnsarbeid i staten har vært mangelfullt, og er i gang med en prosess for å forbedre dette.

### ***Prioriteter i landsmøteperioden***

Forbundsstyret har i landsmøteperioden hatt to prioriterte områder innen lønnsarbeidet:

- ATB
- Pensjon

Prioritetene er en direkte konsekvens av vedtak fattet av landsmøtet 2020 (avholdt i 2021), og setter kraft bak arbeidet med de prioriterte områdene. Det redegjøres nærmere i dette dokumentet, for hvert av de prioriterte områdene - hva som gjøres og hva som foreligger av konkrete planer mht. videre oppfølging.

### ***ATB***

Arbeidstidsbestemmelsene for politi- og lensmannsetaten er en sentral særavtale som inneholder tariffmessige bestemmelser, samt partsenighet om unntak fra arbeidsmiljølovens vernebestemmelser hjemlet i aml. § 10-12 nr. 4.

Avtalens virkeområde er definert og omhandler politidistriktene samt utvalgte særorgan med behov for den fleksibiliteten som avtalen gir.

Avtalen balanserer arbeidsgivers behov for fleksibilitet knyttet til utøvelse av samfunnsoppdraget opp mot de ansattes krav på vern.

Landsmøtet i 2020 (2021) hadde sterkt fokus på arbeidstidsrelaterte utfordringer. ATB som prioritet blir omhandlet i landsmøtedokumentet for lønn, først og fremst fordi det er et prioritert område, men også fordi de lønnsmessige elementene knyttet til kompensasjoner for belastende unntak fra arbeidsmiljøloven utgjør et viktig lønnselement for mange av våre medlemmer. Da gitt som faste lønnsmessige tillegg, og aktivitetsavhengige tillegg når unntaksmulighetene benyttes. Avtalen inneholder også variable tillegg som utløses i tillegg til hovedtariffavtalens bestemmelser.

ATB blir imidlertid omhandlet i landsmøtedokumentene i sak 5 – Arbeidsvilkår, da arbeidstidsrelaterte forhold først og fremst handler om vern etter arbeidsmiljøloven, og forsvarlig forvaltning av unntakene som er avtalt. ATB gis derfor ikke videre omtale i dette dokumentet.

### **Pensjon**

Arbeidet med pensjon for våre medlemmer har hatt høy prioritet i landsmøteperioden. Avtale om ny offentlig tjenstepensjon ble inngått 3. mars 2018, og de generelle betingelsene for ny offentlig tjenstepensjon med levealdersjustering og alleårsopptjening var dermed et faktum, også for offentlig ansatte. Dette ble sett på som en viktig oppfølging av pensjonsforliket på stortinget, som har hatt bred politisk støtte.

Vilkårene for offentlig ansatte med særaldersgrenser ble imidlertid omtalt i et eget kapittel i avtalen om ny offentlig tjenstepensjon, og skulle bli gjenstand for en egen prosess/forhandling. Vilrårene skulle forhandles først, deretter skulle man inn i en prosess der partene skulle se på nivå og omfang for særaldersgrensene.

Proessen knyttet til vilkår endte med brudd i forhandlingene i februar 2020.

Tidlig i 2021 sendte Solberg-regjeringen ut et forslag om å fjerne plikten til å tre av ved særaldersgrensen ut på høring. LO, YS og Unio leverte felles høringssvar på dette lovforslaget, hvor vi var svært kritiske til prosessen, og der vi anmodet om at alle elementer knyttet til særaldersgrenser blir behandlet i sammenheng. Både vilkår, nivå, omfang og ev. plikt.

Vi kan ikke akseptere at regjeringen plukker fra hverandre særaldersgrensene bit for bit, uten at dette sees i sammenheng, og uten at det foreligger en grundig utredning av forslagene. Endringer i særaldersgrensene må være like faglig fundert som da de ble innført, og endringer må skje på faglig grunnlag – ikke på ideologisk basis. Fjerningen av plikten ble imidlertid effektivert med et flertall på stortinget før regjeringsskiftet.

Etter stortingsvalget i 2021 opphørte dette flertallet, og i regjeringsplattformen har AP og SP nedfelt at de ønsker å reversere denne lovendringen, og tilbakeføre denne prosessen til partene. Dette har foreløpig ikke skjedd.

Det har vært noe turbulens i Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Departementet som har ansvar for pensjonsforhandlingene for offentlig ansatte med særaldersgrenser.

Partene ble sommeren 2021 innkalt til et sonderingsmøte for å gjenoppta forhandlinger av daværende statsråd Torbjørn Røed Isaksen (H). Sonderingsmøtet ble ikke noe av, som følge av regjeringsskifte i september.

Ny ansvarlig statsråd var Hadja Tajik. Det kom positive signaler fra departementet om gjenopptakelse av forhandlingene, der man ønsket en grundig utredningsprosess på konsekvenser av endringer. Tajik måtte etter hvert trekke seg fra sin statsrådspost. I dag er det Marte Mjøs Persen som er ansvarlig statsråd, og det ble 2. september 2022 avholdt et oppstartsmøte for ny prosess. Partene er enige om en prosessavtale som følger:

- **Fase 1:**  
2. september 2022 til 1. april 2023: Utredningsfase av ulike modeller for livsvarige pensjonsordninger for offentlig ansatte med særaldersgrenser. Selve forhandlingene vil foregå i etterkant av denne utredningsfasen.
- **Fase 2:**  
En arbeidsgruppe skal parallelt med utredningsfasen se på nivå og omfang – hva skal særaldersgrensene være, og hvem skal være omfattet. Konklusjonen på dette skal ikke skje før etter første fase er gjennomført.

AFP er også en vesentlig del av pensjonsbetingelsene til mange av våre sivile medlemmer. Tilpasninger mellom privat og offentlig sektor gjør at Politiets Fellesforbund vil måtte ha sterkt fokus på å ivareta våre medlemmer knyttet til muligheten for å gå av med avtalefestet pensjon. Her har vi imidlertid større drahjelp fra en samlet fagbevegelse enn vi eksempelvis har på særaldersgrensene 60/63.

2022, 2023 og 2024 vil være viktige avklaringsår for fremtidige pensjonsvilkår for offentlig ansatte, både knyttet til særaldersgrenser og AFP, men også for generelle pensjonsbetingelser, der det også er bevegelse.

### ***Intern organisering i Politiets Fellesforbund***

Med bakgrunn i både landsmøtevedtak og forbundsstyrets egne prioriteringer i landsmøteperioden, har Politiets Fellesforbund rigget seg for å kunne ha en sterk posisjon i forhandlingene om pensjon, samt å kunne påvirke prosessen knyttet til nivå og omfang.

Pensjonsgruppen i Politiets Fellesforbund består av:

- Unn Alma Skatvold, forbundsleder
- Vegar Monsvoll, forbundsnestleder
- Roar Fosse, forhandlingssjef
- Liselotte Kristoffersen, fagleder kommunikasjon og marked
- Morten Mossin, politisk rådgiver
- Finn Tore Pettersen, fagleder tariff og arbeidsliv
- Kjetil Rekdal, politiinspektør – FOT leder
- Bent Norvalls, nestleder PF Sør-Vest
- Egil Haaland, pensjonist (historisk kompetanse)
- Trond Erik Solheim, Hombles & Olsby – juridisk og pensjonsmessig fagkompetanse

Pensjonsgruppen har i skrivende stund månedlig møtefrekvens for å understøtte det videre arbeidet med pensjon for våre medlemmer.

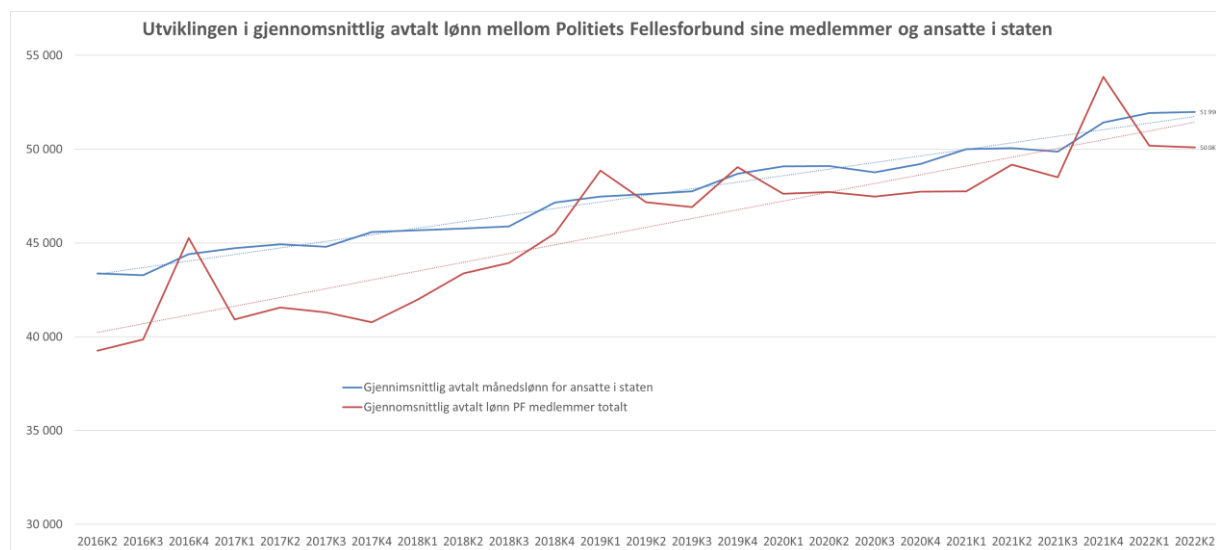
Det er viktig å understreke at det er Unio som eier forhandlingsfullmakten for våre medlemmer, men Politiets Fellesforbund er sterkt representert i alle organer som utreder og forhandler i denne sammenheng – representert ved forbundsleder og forhandlingssjef. I utredningsfasen vil forhandlingssjefen ha en fremtredende rolle, mens i forhandlingsfasen er det forbundsleder som blir en av tre i Unios forhandlingsdelegasjon i tillegg til Unio-lederen og lederen av Norsk Sykepleierforbund.

### **Generelt om lønnsarbeid i perioden**

Med utgangspunkt i landsmøtevedtakene i lønnsaken fra 2020 (2021) rapporteres følgende:

Lønnsarbeidet har i perioden vært Politiets Fellesforbund sin viktigste sak. Det er fremforhandlet en ny statlig tariffavtale som gir handlingsrom til å kunne drive godt lønnsarbeid i årene som kommer. Det er gjennomført mye kursvirksomhet for å dyktiggjøre lokallagene på å kunne forvalte nytt lønssystem.

Med bakgrunn i godt strategisk lønnsarbeid i våre lokallag har våre medlemmer hatt en noe bedre lønnsutvikling enn i staten generelt. Å få til dette i en situasjon der vi vet at det kommer mange nye ansatte inn i etaten med lav inngangslønn er positivt. Utviklingen synliggjøres i følgende graf:



Aktiviteten knyttet til landsmøtevedtaket på pensjon er utførlig beskrevet under overskriften Pensjon tidligere i dette dokumentet, og forbundsstyret har definert pensjon som et prioritert område i perioden.

Minstelønnsnivået for bachelorutdannede er ikke på plass i den statlige tariffavtalen. Dette var et krav som Unio hadde inne i både forhandlinger og mekling, uten å få gjennomslag. Erstatningen for fullt gjennomslag var at partene på virksomhetsnivå i tariffavtalen blir oppfordret til å etablere minstelønnsnivå for bachelorutdannede i den lokale lønnspolitikken. Dette kommer vi til å jobbe for, men hovedmålet vil fortsatt være å få det inn i hovedtariffavtalen som minstelønnsnivå ved neste hovedtariffoppgjør.

Etter- og videreutdanningsvedtaket er formelt spilt inn gjennom våre budsjettinnspill til statsbudsjettet både i fjor og i år, og anses ivaretatt.

Både vedtaket om nytt lønssystem og et løft for etterforskningsfaget anses ivaretatt. Det ble fordelt 83 millioner til etterforskningsfaget i desember 2021.

## **Lønnsarbeidet i kommende landsmøteperiode**

### **Oppsummert:**

Med bakgrunn i strategisk handlingsplan, forbundsstyrets prioriterte områder, råd fra fagmiljøet på forbundskontoret, og forbundsstyrets egen debatt, innstiller forbundsstyret til landsmøtet å fatte følgende vedtak i lønnsaken for kommende landsmøteperiode:

### **Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å fatte følgende vedtak:**

1. Arbeid med lønnsvilkår for våre medlemmer er Politiets Fellesforbunds viktigste sak. Alle våre tillitsvalgte skal jobbe for at arbeidsgiver ivaretar våre medlemmer lønnsmessig på sentralt nivå, på virksomhetsnivå og på delegert nivå, - med de virkemidler som ligger innenfor hovedtariffavtalens rammer for de ulike nivåene. Med ny hovedtariffavtale og nytt lønssystem, er ansvaret på lokalt og delegert nivå forsterket.
2. Pensjon er en del av våre medlemmers livslønn. Pensjonsbetingelser for alle våre medlemmer vil ha høy prioritet i landsmøteperioden. Særaldersgrenser er særdeles viktig for Politiets Fellesforbund. Politiets Fellesforbund skal jobbe for at særaldersgrensene tilpasses ny offentlig tjenestepensjon for å sikre våre medlemmer dagens livslønn.
3. Det skal arbeides for at det etableres et minstelønnsnivå for bachelorutdannede i politietaten, først i lokal lønnspolitikk på virksomhetsnivå, deretter vil det være Politiets Fellesforbund sitt krav i forhandlingene om ny hovedtariffavtale i staten i 2024. Nivået skal harmoniseres med bachelor-nivået på KS og Spekterområdet.
4. Politiets Fellesforbund skal jobbe for at det ved nytilsetninger sikres lønnsfastsettelse som reelt sett hensyntar den nytilsattes erfaring, kompetanse og utdanning. Det skal etableres karriereveier for alle politiansatte som sikrer økt livslønn. Kompetanse skal lønne seg og ansatte skal ha en reell mulighet til å utvikle seg i takt med politiets kompetansebehov.
5. Et politisk mål for Politiets Fellesforbund er å sikre en bedre grunnberedskap i norsk politi. I landsmøteperioden skal Politiets Fellesforbund ha fokus på hvordan lønnsmessige incentiver kan være med å understøtte anerkjennelse, rekruttering og evnen til å holde på kvalifisert personell knyttet til beredskap og etatens roller i førstelinje.
6. Vedtakene erstatter tidligere vedtak vedrørende lønn og pensjon.



## 5. Arbeidsvilkår

### Innledning

Arbeidet for å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår står sentralt i Politiets Fellesforbunds virksomhet. Vi vil bidra til å finne de gode løsningene i tråd med den norske modellens tradisjoner og alltid jobbe for etterlevelse av våre medlemmers rettigheter.

Denne saken omhandler alle former for arbeidsvilkår med unntak av lønn som fremmes for landsmøtet som egen sak.

Etter forrige landsmøte ble lokallagene involvert i og fikk komme med innspill til prioriteringer innenfor landsmøtets vedtak, og med bakgrunn i det som kom frem, gjennomførte forbundsstyret et grundig prioriteringsarbeid. Formålet med prioriteringen er å sikre større måloppnåelse for våre medlemmer ved å spisse fokuset mot gitte prioriteringer. Dette har forbundet lyktes med i stor grad, her vises det til årsberetningen.

Forbundsstyret satte følgende prioriteringer for siste landsmøteperiode:

- a) Pensjon og særalder (herunder arbeidet med gradssystem)
- b) ATB (Arbeidstidsbestemmelsene)

Pensjon er omhandlet i sak 4 Lønn.

Når det gjelder ATB har det vært arbeidet kontinuerlig gjennom landsmøteperioden med tematikken med månedlige møter i ATB-forum, lokallagssamlinger, modulkurs m.m. I tett dialog mellom lokallagene og forbundsstyret, ble det besluttet å ikke si opp avtalen ved fristens utløp 30. september 2022. Heller ikke arbeidsgiver ønsket å si opp avtalen.

Vi ser at det meste av problematikken omkring ATB handler om etterlevelse og praktisering. Utvidende og innskrenkende tolkninger av hjemlene har vært og er fortsatt problematisk derfor blir

### ***Etterlevelse av viktige avtaler for Politiets Fellesforbund sine medlemmer helt essensielt.***

En rekke avtaler og særavtaler regulerer viktige arbeidsvilkår for de ansatte i politietaten. Flere av disse inneholder bestemmelser som gir vern mot uheldig arbeidsbelastning. Noen av avtalene gir arbeidsgiver også adgang til unntak fra strengere vern i arbeidsmiljøloven. Dessverre er det slik at økt fleksibilitet for arbeidsgiver, er det samme som mindre forutsigbarhet og større totalbelastning for den ansatte.

Over flere år har myndighetene ønsket å bruke mindre penger på staten og i denne sammenheng; på politiet. Innsparinger og reformer, samtidig som at oppgavene til politiet har blitt flere, har ført til en betydelig effektivisering. Effektiviseringen er hentet ut på mange områder. Et av områdene er arbeidsvilkår. Både ved at arbeidsgiver praktiserer en

fleksibilitet ut over det regelverket tillater, ved at man utnytter mulighetene i eksisterende regelverk fullt ut og ved at kompensasjonen utfordres.

Eksempler på manglende etterlevelse av regelverk som har betydning for våre medlemmers arbeidsvilkår:

- Arbeidstid, jobbing annenhver helg, lengre arbeidssett og brudd på ATB
- Stillingskodesaken der pensjon utfordres
- Kost på reise
- Reisetidsaken
- Utstrakt bruk av beordringer/styringsrett, også der det er tvilsomt at det kan benyttes styringsrett

Manglende etterlevelse av dagens regelverk knyttet til arbeidsvilkår gir våre medlemmer for stor totalbelastning. Det er en utvikling Politiets Fellesforbund er meget bekymret for og ikke lenger kan godta.

I forrige landsmøteperiode påbegynte vi et systematisk arbeid med å sette søkelyset på etterlevelse av regelverk knyttet til arbeidsvilkår. Dette er en vanskelig oppgave som krever fokus og prioritet både fra lokallagene så vel som forbundskontor og politisk ledelse. Vanskelig for det vil kreve endring i praksis mange steder. Dette arbeidet må videreføres i kommende landsmøteperiode.

Regelverk som er særlig viktig for våre medlemmers arbeidsvilkår og som dermed krever korrekt etterlevelse:

- Arbeidstidsbestemmelsene i politi- og lensmannsetaten
- Arbeidsmiljøloven
- Hovedavtalen og særlig medbestemmelse
- Arbeidsavtaler – statens reiseregulativ, særavtaler
- Reisetidssaken

### ***Når de som skal håndtere samfunnskriser selv sendes ut i en krise***

Gjennom de siste tre årene har den ene krisen avløst den andre. Norsk politi er en beredskapsorganisasjon som skal håndtere kriser, men vi må være ressursatt for den nye hverdagen som i stor grad handler om å stå i kriser over tid. Belastningen på førstelinje har vært stor med mange midlertidige ansettelse både av politiutdannede og andre. Samtidig har flere og flere sivile måttet gå over på turnus som følge av pass- og identitetskortkrisen. Disse er ikke omfattet av arbeidstidsbestemmelsene og den samme grad av beskyttelse som de som går på ATB er.

Grunnberedskapen i politiet er en egen sak under sak 6 Samfunnsansvar, men grunnberedskapen er i høyeste grad også en del av våre medlemmers arbeidsvilkår. Beredskapen må styrkes slik at ikke enhver situasjon håndteres som noe uforutsett og hvor unntaksbestemmelsene benyttes. Våre medlemmer opplever en arbeidsgiver som benytter ATB for å kunne ta ned bemanningen og flytte mannskaper rundt.

Regelverket brukes som det er krise hele tiden. Man kan stille spørsmål ved hvilken personalpolitikk norsk politi har. En overordnet personalpolitikk for vår egen etat har ikke vært diskutert på 10 år. Vi må ha en personalpolitikk som er bærekraftig over tid!

### ***Særskilt om bruk av stillingskoder med «lensmann»***

Politiets Fellesforbund mener det er på høy tid at politietaten følger føringer om overgangen til kjønnsnøytrale og riktige stillingskoder.

I brev av 01.07.21 uttaler Politidirektoratet følgende:

*Som kjent har regjeringen på bakgrunn av anmodningsvedtak i Stortinget besluttet å innføre kjønnsnøytrale stillingskoder. For vår etat gjøres det ved å innføre kjønnsnøytrale funksjonstitler for de som er plassert i stillingskode 0326 lensmann. Justis- og beredskapsdepartementet har tidligere, i brev av 28. april 2021, besluttet at "lensmannskontor" skal erstattes med "politistasjon" og at funksjonstittelen "lensmann", som leder av en tjenesteenhet og et tjenestested som er hovedsete i et nåværende lensmannsdistrikt, endrer navn til "politistasjonssjef".*

Dette er en føring som i klare trekk indikerer at «Politi- og lensmannsetaten» ikke lenger skal være en riktig beskrivelse av politietaten. Dette understrekes av at Politidirektoratet i brevet også konkluderer med det samme:

*Det er videre igangsatt et arbeid med navneendring av etatens navn til "politiet", sammen med andre endringer som må gjennomføres i lovs form.*

Disse føringene tilsier naturlig nok at heller ikke stillingskoden «lensmannsbetjent» skal videreføres. Koden er ikke kjønnsnøytral, og det er åpenbart ikke riktig at en betjent som har sitt daglige virke på en politistasjon i «Politiet» skal ha/få stillingskoden «lensmannsbetjent».

## **5.1. Medbestemmelse under press**

Hovedavtalen i staten (HA) regnes som den viktigste avtalen for partssamarbeidet i staten. Hovedformålet er å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag på alle nivå og gi organisasjonenes tillitsvalgte reell innflytelse på arbeidsplassene (NOU, 2010:1). Det er den eneste hovedavtalen som gir forhandlingsrett til partene også på forhold som ikke gjelder lønns- og arbeidsforhold i staten. Medbestemmelsesretten i staten er en sentral del av prinsippet om et godt samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere i norsk arbeidsliv. Det har blant annet bidratt til et lavt konfliktnivå, god omstillingsevne og produktivitet i norsk næringsliv og forvaltning.

Avtalen kom på plass i 1980. Da den ble signert ble det understreket at ansatte i staten ikke kunne ha den samme samarbeidsretten som ansatte i privat sektor fordi de da ville få mulighet for større innflytelse på politikken enn det vanlig borgere hadde. Partene var enige om at hovedavtalen skulle være forhandlingsorientert, ikke samarbeidsorientert av hensyn til denne muligheten for politisk innflytelse (Medbestemmelsesbarometeret 2019: Lægread, 1983). Ansatte i staten fikk rett til informasjon, drøfting og forhandling, med tilhørende tvisteløsningsmekanismer og krav til saksbehandling, for å kunne bidra til statens evne til effektiv gjennomføring av den statlige politikken, tilsvarende arbeidstakernes bidrag til produktivitet i privat sektor.

Allerede i formålsparagrafen (HA § 1) omtales hensikten med avtalen, og fokuset på medbestemmelsesretten, innflytelse på organisering av egen arbeidsplass, faglig- og personlig utvikling, være et redskap for utvikling av ledelse, samarbeid og arbeidsmiljø, samt videreutvikle samarbeidet så det bidrar til fleksibel og brukervennlig tjenesteyting (hovedavtalen i staten § 1). Det beskrives også at avtalen skal være grunnlaget for rett til medbestemmelse ved siden av andre lover som for eksempel tjenestetvistloven og statsansattloven. Medbestemmelsen er altså forankret både i lov- og avtaleverket, i tillegg til at den også er grunnlovsfestet (GR§ 110).



Selv om medbestemmelse og medvirkning som begreper gjerne brukes om hverandre, er det viktig å forstå forskjellen mellom dem. Medbestemmelse er representativt og ivaretas gjennom tillitsvalgte og strukturerte møtepunkter mellom arbeidsgiver og fagforeningene. Medbestemmelse vil si deltakelse og innflytelse i beslutningsprosesser. Fagforeninger og tillitsvalgte representerer ansatte i bedriftsutvalg, arbeidsutvalg og andre partssammensatte organ på arbeidsplassene. For eksempel er møtearenaen omtalt som «IDF», det øverste organet for medbestemmelse i politiet, både på lokalt og sentralt nivå. I dette representative demokratiet samarbeider partene om å løse organisatoriske problemer som oppstår på grunn av endringer i markeder, reguleringer og bedriftsinterne forhold.

Medvirkning på sin side kan sies å være en mer direkte relasjon mellom ledere og ansatte, hvor medarbeiderne selv medvirker i utformingen av de beslutninger som berører arbeidssituasjonen. Medvirkning betyr altså at enkelte ansatte har et ansvar for å bidra til videreutvikling av eget arbeid, egen arbeidssituasjon og dermed også utvikling av arbeidsplassen og virksomheten slik Falkum (2008) beskriver at Thorsrud og Emery (1970) utformet det i samarbeidsforsøkene på 1960-tallet. Medvirkning forutsetter tett dialog og kommunikasjon mellom den enkelte ansatte og nærmeste leder (Medbestemmelsesbarometeret, 2019). Når det under omtales at vi går i en mer individualisert retning er det viktig å kjenne til disse forskjellene.

I forrige landsmøteperiode var det viktig for Politiets Fellesforbund å få frem tydeligheten av at forhandlingsinstituttet må bestå grunnet utspill fra Arbeidsgiverrådets utspill om et ønske om å endre og ta ut forhandlingsretten og forhandlingsinstituttet i forbindelse med forhandlinger om ny hovedavtale.

Forhandlingene om den nye hovedavtalen er fortsatt ikke påbegynt når landsmøtet avholdes, så det er ingen grunn til å endre dette vedtaket fra forrige landsmøte, men vel så viktig som at forhandlingsinstituttet må bestå, er hvem som skal utøve medbestemmelsen som bringer saken over på

### **5.1.1 Ledelse og kultur**

Våre medlemmer opplever en arbeidsgiver som støtter seg mer og mer på det juridiske og hvor nærmeste leder stadig oftere henviser til HR-avdelingen i det daglige møtet med sine ansatte. Medbestemmelsen utøves ikke mellom leder og ansatte gjennom de tillitsvalgte, og ledelse utøves ikke i dialog mellom leder og den ansatte, men gjennom rundskriv fra sentralt hold. Dette strider mot den norske modellen og trepartssamarbeidet.

Politiets Fellesforbund støtter behovet for noe sentralisering for å skape et enhetlig politi, samtidig bør ikke dette være en fremtidig lederplattform i politiet. Politiets Fellesforbund ønsker handlingskraftige og beslutningsdyktige ledere på alle nivåer og ikke en byråkratisk organisasjon hvor alle beslutningene fattes i toppen av hierarkiet. Det vil svekke lokal autonomi og på sikt innskrenke den lokale, kreative dynamikken mellom ledelse og ansatte.

Ledelse skal være personorientert og kjennetegnes ved direkte påvirkning gjennom dialog. Ledelse utøves gjennom verdier og kultur og handler om å skape oppslutning om visjoner, mål og milepæler. I tillegg handler ledelse om å stimulere medarbeidernes motivasjon, innsatsvilje og samhandling mot felles mål. Ledelse handler også om å oppnå resultater gjennom de ansatte.

Styring handler i stor grad om administrasjon og forvaltning gjennom formaliserte rapporteringsrutiner, målekriterier og styringsparametere.

Begrepet styringsrett er den såkalte restkompetansen. Vi aksepterer at der lovverket og avtaleverket ikke er til hindring, kan arbeidsgiver benytte sin styringsrett. Mer enn å ha

søkelyset på styringsrett bør vi endre fokuset mot handlingsrom. Der hvor ikke lov- og avtaleverket sier noe annet, ligger lederens handlingsrom. Det er i handlingsrommet muligheten for å utøve god ledelse ligger.

Politiets Fellesforbund jobber aktivt for å påvirke arbeidet med holdning, kultur og ledelse i politi- og lensmannsetaten. Det er viktig at etaten har kulturer som kjennetegnes av dialog, trygghet og tillit mellom leder og medarbeider. Hvis det oppstår uønskede og kritikkverdige forhold, som for eksempel seksuell trakassering, mobbing eller korrupsjon skal det være holdninger, systemer og rutiner som sikrer habil og tillitsvekkende behandling. Dette krever et kontinuerlig arbeid. Politiets Fellesforbund ønsker en tydeligere satsing på holdning, kultur og ledelse og at dette hører hjemme i en tillitsreform. Forbundet ønsker økt bevissthet på hvilke verdier ledere i politiet skal stå for, og at dette er en prosess hvor politiledere blir involvert.

## 5.2. Varslingsproblematikken før og nå

Politiets Fellesforbund har bidratt til å forsterke varslingsinstituttet og satt søkelyset på varslings i samfunnet. Varsling er av stor verdi for samfunnet, men det forutsetter at varsler får en tillitsvekkende og habil behandling. Det forutsetter også at den som varsler om kritikkverdige forhold og omvarslede blir tilstrekkelig ivaretatt i prosessen. Det kan igjen føre til at også andre som er vitne til kritikkverdige forhold tør å ta risikoen med å varsle.

Samfunnsnyttene av å avdekke kritikkverdige forhold i arbeids- og samfunnslivet er enorm, og det kan gi store årlige besparelser. For å sikre den viktige samfunnsnyttene må lovverk og organisatoriske rammer prioriteres. Politiets Fellesforbund mener også det er viktig å sette søkelys på intern opplæring og se på de interne rutineene for varslings. Et av tiltakene for økt kompetanse er Politiets Fellesforbund sitt bidrag i utarbeidelse av e-læring for varslings i samarbeid med vernetjenesten, de andre fagorganisasjonene og arbeidsgiver. Målet er økt kompetanse og kunnskap for alle ansatte i politiet. Politiets Fellesforbund har også gjentatte ganger overfor arbeidsgiver påpekt viktigheten av gjennomgang/evaluering av praksisen ved varslings og gjeldende varslingsrutiner. Tilbakemelding fra Politidirektoratet er at dette vil bli gjennomført høsten 2022.

Vi har kommet et godt stykke på vei, men det gjenstår fremdeles mye for å sikre et tilstrekkelig varslingsvern og å hente ut den samfunnsmessige gevinsten varslings har. Politiets Fellesforbund er fornøyd med å ha påvirket til at norsk politi nå skal få et varslingsombud, som et viktig tiltak for å sikre bedre håndtering av krevende varslings saker. Politiets Fellesforbund var derfor innledningsvis positive, når Justis- og beredskapsdepartementet tidligere i år, annonserte at det ville innføre varslingsombud for politiet. Dette fordi Politiets Fellesforbund siden 2015 har jobbet systematisk og bredt for å få på plass et uavhengig nasjonalt ombud med tilstrekkelig myndighet, rolle og kompetanse – for å styrke varslingsinstituttet. Vi så dette som en god start for å få til et ombud for alle, og så frem til samarbeid og dialog om innretning av ombudet. Etter å ha finlest teksten i oppdragsbrevet var det ikke mulig for Politiets Fellesforbund å bli med på veien videre. Supplerende tildelingsbrev nr. 11, om opprettelsen, hadde så store mangler, var svært begrensende og svarte ikke på utfordringene med håndtering av varslings i politiet.

Politiets Fellesforbund besluttet derfor å si ifra om vårt standpunkt, noe som igjen resulterte i at justisministeren snudde, og valgte å trekke oppdragsbrevet tilbake. Det betyr ikke at vi i Politiets Fellesforbund ikke skal kjempe videre for opprettelse av et nasjonalt varslingsombud. Vi skal fortsette den gode jobben vi gjør, i fellesskap, med mål om å få et nasjonalt varslingsombud – med de nødvendige rammene og med myndighet til å gjennomføre. Politiets Fellesforbund har bidratt til å få varslings høyere på agendaen. Dette

bidrar igjen til at arbeidsgiver og vi som parter i politiet må få fortløp i oppfølgingen av det viktige interne arbeidet som evaluering og opplæring.

Politiets Fellesforbund fastholder at det er helt avgjørende at ombudet, uavhengig av nivå, er habilt, uavhengig, har tilstrekkelig myndighetsområde, rolle og ansvar. Begrenses dette er Politiets Fellesforbund bekymret for at ombudet ikke får nødvendig tillit, legitimitet eller gjennomslagskraft. Politiets Fellesforbund sin erfaring er at hovedutfordringen med håndtering og ivaretagelse i varslingssaker er at de som skal behandle sakene ikke er objektive, og det er manglende tillit til troverdig behandling av varselet. Ofte rettes fokus på person og involverte parter fremfor selve varselet. Varslerne og omvarslede blir i manglende grad ivaretatt. Politiets Fellesforbund erfarer til stadighet at et varsel om kritikkverdige forhold vurderes ut ifra om det er straffbart eller ei, og hvis de ikke er straffbart er det heller ikke et kritikkverdig forhold. Dette handler i stor grad om manglende kunnskap og kompetanse, men det handler også om kultur og ledelse.

Et varslingsombud vil kunne bidra til å sikre habil, troverdig og tillitsvekkende behandling i varslingssaker av alvorlig karakter. Dette betyr ikke at arbeidsgivere i virksomhetene skal fratras sitt ansvar. Snarere tvert imot. De vil kunne bistå og trygge, samt bidra til å sikre habil og objektiv behandling, noe som i dag er en hovedutfordring i varslingssaker.

Samfunnsnyttene av å avdekke kritikkverdige forhold i arbeids- og samfunnsliv har en økonomisk side, hvor et varslingsombud vil kunne bidra til å sikre enorme besparelser for samfunnet. Det har også en stor individuell- og samfunnsmessig verdi.

For varslere og omvarslede, som står i en svært vanskelig situasjon, kan verdien av å ha et uavhengig sted å gå til være avgjørende. Manglende oppfølging, ivaretagelse, vilje og evne til å lære av feil, vil i ytterste konsekvens kunne bety at fundamentale rettsprinsipper og verdier settes til side. Samfunnet har behov for en ansvarlig funksjon med et enhetlig ansvar.

Politiets Fellesforbund jobber også for å fremme opprettelse av en varslerdomstol. Dette er et viktig fremtidsmål. 2. juli 2020 fremmet Arbeids- og sosialdepartementet forslag om å gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å avgjøre tvister om gjengjeldelse etter varsling i arbeidsmiljøloven. Politiets Fellesforbund er positiv til at man har kommet et steg videre med forslag om et lavterskeltilbud, men mener fortsatt at opprettelse av en egen, uavhengig tvisteløsningsnemnd for varsling er den beste løsningen.

Det er et viktig signal at stadig flere politiske partier har tatt inn dette med å opprette et uavhengig varslingsombud inn i sine partiprogrammer. Politiets Fellesforbund sitt landsmøtevedtak om varsling har derfor hatt en viktig samfunnsverdi. Politiets Fellesforbund kan først revurdere anbefalingen til våre medlemmer om ikke å varsle, før et varslingsinstitutt er forbedret og til det beste for politiet og samfunnet. Et uavhengig varslingsombud, ikke kun for politiet – men for offentlig sektor, mener Politiets Fellesforbund er til det beste for våre medlemmer og samfunnet for øvrig. Og vi mener det haster med å få det på plass.

### **5.3. Identitetsskjerming**

Politiets Fellesforbund har gjennom landsmøtevedtak i 2016 og 2017 satt søkelys på identitetsskjerming og anonymitet. I desember 2019 behandlet forbundsstyret «Politisk programpakke» frem mot Stortingsvalget 2021 hvor «Identitetsskjerming» ble en de seks prioriterte sakene. I januar 2021 opprettet forbundsstyret en prosjektgruppe for å drifte «Prosjekt Identitetsskjerming». Saken er kompleks og krever systematisk og koordinert styring gjennom prosjektgruppen.

I februar i år gjennomførte Politiets Fellesforbund en undersøkelse blant sine medlemmer med spørsmål om trusler og ubehagelige hendelser etter arbeidstid, enten mot seg selv eller sin familie. Over 4500 medlemmer svarte på undersøkelsen. Undersøkelsen avdekket et stort omfang:

- Nær seks av ti frykter at noe kan skje med dem eller familien etter arbeidstid, som kan være knyttet til jobben i politiet.
- Nær seks av ti har mottatt trusler, i arbeidstiden eller på fritiden, om at noe skal skje eller gjøres mot dem selv eller deres familier.
- Over tre av ti har opplevd ubehagelige hendelser etter arbeidstid, enten mot seg selv eller sin familie – og som de mener er knyttet til jobben som politiansatt.
- Nær syv av ti har som følge av jobben som politiansatt, tatt forholdsregler med hensyn til sikkerheten, ut over det som er vanlig å gjøre.

Vi har i år gjennomført flere møte møter med politikere på Stortinget og regjering og vi har i tillegg hatt flere medieoppslag. I april bekreftet justisminister Emile Enger Mehl at regjeringen skal sette ned et utvalg som skal se nærmere på behovet for en lovendring. Vi forventer at forslag til mandat og utvalgsmedlemmer er på plass høsten 2022.

Det er behov for landsmøtets prioritering av denne saken fremover da vi erfaringsmessig vet at lovsaker er svært ressurs- og tidkrevende.

## 5.4. Arbeidsavtaler

Arbeidsgivers økende bruk av styringsretten utfordrer arbeidstakers stillingsvern gjennom arbeidsavtalen.

Før sommeren ble «ansatt i politiet» utfordret med at som ansatt i politiet er man ansatt i hele virksomheten og uavhengig av om man omfattes av beordringsinstituttet gjennom politilovens § 21, er Politidirektoratets oppfatning at man kan beordres til tjeneste andre steder enn der man har søkt og fått stilling.

Et annet moment i eksisterende arbeidsavtaler er formuleringen «den til enhver tid gjeldende arbeidsplan» som oppfyllelse av arbeidsmiljølovens § 14-6 j om krav til lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid, i arbeidsavtalen. Her mener vi at det som et minimum bør gå frem hvorvidt arbeidstiden er dagtid, to-skift eller tre-skift.

Tidligere i år fikk vi ny rettspraksis gjennom en dom fra Høyesterett knyttet til trekk i lønn ved for mye utbetalt lønn, og Politidirektoratet vil nå endre sine arbeidsavtaler på dette punktet i tråd med endrede standard maler for staten og ny rettspraksis.

Saken PF Øst har sendt inn dokumenterer problematikken omkring arbeidsavtalene på en meget god måte selv om punktet omkring lønnstrekk nå er kvittert ut.

Som følge av at EU-direktiv 2019/1152 om tydelige og forutsigbare vilkår skal implementeres i det norske lovverket, kan det bli endringer i arbeidsmiljøloven. Statsansattloven m.m. også som gjør at de standardiserte malene må endres, men dette er det for tidlig å si noe om ennå.

Forbundsstyret støtter at arbeidsavtalen må gi en forutsigbarhet både for arbeidstaker og arbeidsgiver, og ser at arbeidet omkring endring av arbeidsavtalene må intensiveres, men ønsker ikke gjennom vedtaksform å begrense arbeidet til landsmøteperioden 2022 - 2024.

## 5.5. Forslag fra Oslo politiforening – ATB inn i studieløpet på Politihøgskolen

Forbundsstyret har diskutert forslaget fra Oslo politiforening og ser behovet for at nyutdannede fra Politihøgskolen bør være rustet for hverdagen i politiet, ikke bare med et faglig og politioperativt blikk, men også med et HMS-perspektiv. Kunnskap om ATB og forståelsen for arbeidstidsbestemmelsene, er en viktig del av dette perspektivet, og skal man kunne etterleve noe, må man også ha kunnskap om det.

Fremfor å arbeide for å få det inn som en del av studieløpet, som er en ganske omfattende prosess, er en lavhengende frukt å arrangere egne «jobbsøkerkurs» hvor ATB er en del av opplæringen, for våre PHS medlemmer. Dette trenger ikke noe landsmøtevedtak, men kan vedtas av forbundsstyret gjennom kurs- og opplæringsplanen.

### Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Politiets Fellesforbund skal arbeide for ivaretagelse av medbestemmelse etter hovedavtalen. Ivaretagelse av partssamarbeidet er et ansvar for ledere på alle nivå og skal ikke delegeres til en HR-avdeling. Ledere i politiet må sikres et reelt handlingsrom slik at de får muligheten til å utøve god ledelse.
2. Politiets Fellesforbund skal arbeide for opprettelse av et uavhengig varslingsombud for offentlig sektor, varslingsnemd og varslingsdomstol.
3. Politiets Fellesforbund skal arbeide for en lovendring som sikrer bedre identitetsskjerming for politiansatte gjennom to mulige og samvirkende strategier:
  - a. Regel og praksisendringer som gjør det vanskeligere å få tilgang til tjenestepersonenes identitet.
  - b. Gjøre det vanskeligere / straffbart å foreta krenkende bruk av de opplysninger man har fått eller har tilgang til.
4. Politiets Fellesforbund skal arbeide systematisk og målrettet for endring av arbeidsavtalene slik at de gir forutsigbarhet og tydelige arbeidsvilkår i tråd med norsk lov og at bruk av ulovlige arbeidsavtaler avvikles.
5. Politiets Fellesforbund skal arbeide for at ansatte i politiet sikres forutsigbare kollektive arbeidsplaner, og at tjenesteplanlegging ikke brukes som effektiviseringstiltak som går på bekostning av de ansattes arbeidsvilkår.
6. Politiets Fellesforbund skal følge opp at arbeidsgiver følger føringer om kjønnsnøytrale stillingskoder, og for å avslutte dagens bruk av lensmannskoder i politiet.
7. Disse vedtak erstatter tidligere vedtak i sak 5 Arbeidsvilkår fra 2020.



## **Sak fra Politiets Fellesforbund Øst**

### **Forslag til landsmøtevedtak 2022 – Arbeidsavtaler**

Arbeidsgivers økende bruk av styringsretten fører til en svekkelse av stillingsvernet til Politiets Fellesforbund sine medlemmer. Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger som er av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, og skal gi forutsigbarhet både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Politireformen, med påfølgende stadige lokale omorganiseringer, har medført endringer i både arbeidstid, arbeidsoppgaver og arbeidssted for mange av våre medlemmer. De standardiserte arbeidsavtalene ble sendt ut i kjølvannet av reformen, og denne ble alle bedt om å signere – selv om vi allerede da påpekte manglene ved denne.

Arbeidsavtalene i dag er så generelle og mangelfulle, at de er i direkte strid med loven.

- Arbeidssted – ikke spesifisert. Du er i dagens arbeidsavtale ansatt i distriktet, uten en konkret oppmøteadresse. Arbeidssted i utlysningstekstene er ofte formulert med "for tiden steds plassert i Lillestrøm".
- Arbeidstid – ikke oppgitt. Det skal minimum angis om arbeidstiden din er skift, dagtid, kvelder og helg.
- Arbeidsoppgaver og stilling – kun oppgitt i form av stillingskode. Stillingens grunnpreg fremkommer ikke, herunder arbeidsoppgaver tillagt stillingen.
- Trekk i lønn ved feil utbetaling fra arbeidsgiver – uriktig informasjon om arbeidsgivers mulighet til å trekke ansatte i lønn ved feil utbetalinger. Dette gir et feilaktig inntrykk av at arbeidsgiver har full råderett til å trekke ansatte i lønn.

Dagens "standardiserte arbeidsavtaler" styrker helt klart arbeidsgivers styringsrett. De er både lovstridige, og en direkte svekkelse av stillingsvernet. Den reelle forhandlingsretten ved inngåelse av arbeidsavtaler er også svekket. Dette vil Politiets Fellesforbund Øst at skal endres, slik at våre medlemmer har arbeidsavtaler som minimum følger kravene i loven.

Vi har forsøkt å få endret arbeidsavtalene i Øst politidistrikt. Vårt utgangspunkt er at arbeidsgiveransvaret ligger til det enkelte politidistriktet, med påfølgende ansvar om å ivareta lovens minimumskrav til innhold i en arbeidsavtale. Til svar fikk vi en henvisning om å ta dette opp med Politidirektoratet, da Øst politidistrikt ikke ønsket å endre arbeidsavtalene.

Vår korrespondanse med Øst politidistrikt samt argumentasjon ligger vedlagt nederst i saken.



**POLITIETS  
FELLESFORBUND**  
Øst

**Politiets Fellesforbund Øst innstiller til Landsmøtet å gjøre følgende vedtak:**

"Politiets Fellesforbund skal i landsmøteperioden 2022-2024 prioritere at politiet stopper dagens praksis med ulovlige arbeidsavtaler for sine ansatte. Målet er at alle arbeidsavtaler i Politi- og lensmannsetaten i løpet av 2024 skal være lovlige, og minimum følge kravene etter Arbeidsmiljøloven."



Per Otto Kolsvik

*Nestleder*  
Politiets Fellesforbund Øst

**Vedlegg:**

1. 2022\_02\_22 Brev 1 sendt fra PFØ til ØPD
2. 2022\_03\_29 Purring sendt fra PFØ til arbeidsgiver
3. 2022\_04\_26 Svar 1 fra ØPD til PFØ
4. 2022\_05\_05 Brev 2 sendt fra PFØ til ØPD
5. 2022\_05\_30 Svar 2 fra ØPD til PFØ



Politiets Fellesforbund Øst  
v/Per Otto Kolsvik  
PB 3390  
1402 SKI

Øst Politidistrikt  
v/Politimester Ida Melbo Øystese  
PB 3390  
2022  
1402 SKI

Lillestrøm, 22. februar

## Arbeidsavtale mellom [REDAKTERT] og Øst Politidistrikt - Brudd på Arbeidsmiljøloven (Aml) §§ 14-6 og 14 -15

[REDAKTERT] har bedt Politiets Fellesforbund Øst om bistand til å gjennomgå hennes skriftlige arbeidsavtale med Øst Politidistrikt (vedlegg 1).

Viser til vedlagte korrespondanse mellom arbeidstaker [REDAKTERT] og arbeidsgivers representant, [REDAKTERT] av 26.11.2018. I forbindelse med forhandling av arbeidsavtale, ønsket [REDAKTERT] presiseringer i denne, hvorpå dette ble avslått av [REDAKTERT] (vedlegg 2 og 3).

Aml § 1-2 (3) angir at det finnes unntak til fordel for Statsansatteloven i deler av kapitlene 14,15,16 og 17 i Aml. Dette gjelder ikke for §§ 14-6 og 14-15.

Politiets Fellesforbund Øst mener at arbeidskontrakten ikke oppfyller arbeidsmiljølovens minimumskrav jf. Aml § 14-6. Aml § 1-9 sier at lovens hjemler er ufravikelige, med mindre utfallet er til gunst for arbeidstaker. Politiets Fellesforbund Øst finner det klart at arbeidsgiver her har brutt loven på flere punkter.

### Politiets Fellesforbund Øst krever at følgende punkter erstattes/tilføres i den allerede eksisterende arbeidsavtalen:

- Arbeidstakers arbeidssted spesifiseres med Jonas Lies gate 20, 2000 Lillestrøm jf. Aml § 14-6 (1) bokstav b. Viser til utlysningsteksten (vedlegg 4).
- Arbeidstagers tittel og kategori spesifiseres som politifaglig etterforsker innenfor økonomisk kriminalitet Jf. Aml. § 14-6 (1) bokstav c. Viser til utlysningsteksten (vedlegg 4).





**POLITIETS  
FELLESFORBUND**  
Øst

- Arbeidstid spesifiseres i arbeidsavtalen med mandag til fredag kl.08.00 til kl. 15.30, jf. Aml. § 14-6 (1) bokstav j og praksis/sedvane til etterforskere ved Felles Etterforskningsenhet i Øst politidistrikt.
- Under rubrikken "Lønn, stilling, ferie og arbeidstid" kreves teksten vedrørende feil utbetalt lønn omformulert til følgende:  
"Hvis arbeidstaker ved en feil har fått utbetalt for mye lønn, kan det kun gjøres trekk i lønn, feriepenger eller annen godtgjørelse dersom partene er enige ved skriftlig avtale i det enkelte tilfelle." (jf. Aml. 14-15 (3) bokstav c).

Politiets Fellesforbund Øst krever at nevnte punkter endres i kraft av Avtaleloven § 36.

Fullmakt fra [redacted] til Politiets Fellesforbund Øst ligger som vedlegg 5.

Ber om at denne henvendelsen besvares 4 uker etter dette brevets dato, jf. Forvaltningsloven og i henhold til alminnelig god forvaltningspraksis.

Det følger av Aml §19-1 at både forsettlig og uaktsom overtredelse og medvirkning av en bestemmelse er straffbart - den inneholder en presisering om at §§ 14-5 til 14-8 og 14-15 ikke er unntatt her.

Med hilsen



Per Otto Kolsvik

Nestleder

Politiets Fellesforbund Øst

**Arbeidsavtale for fast ansettelse i politi- og lensmannsetaten****Arbeidsavtale**Lov om statens ansatte  
(statsansatteloven) av 16. juni 2017  
nr. 67.

| Arbeidstaker                        |                              |
|-------------------------------------|------------------------------|
| Arbeidstakerens navn:<br>[REDACTED] | Fødselsnummer:<br>[REDACTED] |
| Adresse:<br>[REDACTED]              |                              |

| Arbeidsgiver                                                                                                                       |                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Arbeidsgivers navn:<br>Politi- og lensmannsetaten, Øst politidistrikt                                                              | Arbeidsgivers adresse:<br>Postboks 3390, 1402 SKI |
| Stillingen er for tiden plassert:<br>FEE, Seksjon for felles etterforskning, Avsnitt for økonomi og miljøkriminalitet, Gruppe nord |                                                   |

| Tidsrom, prøvetid og oppsigelse i arbeidsforholdet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                           |                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stillingen er fast                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                           |                                                                                              |
| Tiltredelsesdato: 20.11.2018                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <input type="checkbox"/> Ev. etter avtale                                                                                                                                 |                                                                                              |
| Prøvetid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Prøvetid er seks måneder, jf. statsansatteloven § 15 (1). Prøvetiden kan forlenges tilsvarende fraværet i prøvetiden som ikke er forårsaket av arbeidsgiver, jf § 15 (2). | <input type="checkbox"/> Prøvetid kommer ikke til anvendelse jf. statsansatteloven § 15 (1). |
| Oppsigelsesfrist i medhold av statsansatteloven § 22                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                           |                                                                                              |
| Ved overgang til stilling eller verv utenfor statsforvaltningen, eller ved etablering av næringsvirksomhet, kan det ilegges karantene og saksforbud i henhold til lov 19. juni 2015 nr. 70 om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og statsansatte (karanteneoven).<br>Den ansatte skal gi informasjon til tilsettingsmyndigheten om alle slike overganger som finner sted innen tolv måneder etter fratreden, jf. karanteneoven § 15. |                                                                                                                                                                           |                                                                                              |

| Lønn, stilling, ferie og arbeidstid                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                              |                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Stillingskode:<br>1457                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Stillingsbetegnelse:<br>Politibetjent 1                      | Stillingsdel (%)<br>100 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Brutto årslønn/lønnstrinn kr 397200,- lønnstrinn 43                                                                                                                                                                                                                       | Dato for lønnsutbetaling hver måned:<br>12.                  |                         |
| <input checked="" type="checkbox"/> Lønnsramme 41 , alternativ 4                                                                                                                                                                                                                                              | Fra brutto årslønn trekkes det 2% til Statens pensjonskasse. |                         |
| Hvis arbeidstakeren ved en feil har fått utbetalt for mye lønn, er partene enige om at arbeidsgiver ved neste avlønning kan foreta slikt trekk som er nødvendig for å rette opp feilen. Ved tilbakebetaling av beløp over kr 1000, skal arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker utarbeide en nedbetalingsplan. |                                                              |                         |
| Ferie og feriepenger følger av ferieloven og de til enhver tid gjeldende sentrale særavtaler.                                                                                                                                                                                                                 |                                                              |                         |
| Normalarbeidstiden følger av den til enhver tid gjeldende tariffavtale og arbeidsplan.                                                                                                                                                                                                                        |                                                              |                         |
| Ekstraarbeid i fritiden, bistillinger o.l                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                              |                         |
| En arbeidstaker kan ikke inneha bistilling, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som ikke er i samsvar med de til enhver tid gjeldende bestemmelsene om dette i Statens personalhåndbok.<br>Statsansatte med politimyndighet må søke om tillatelse til bierverv iht. politiloven                   |                                                              |                         |

Arbeidstakerens navn:

[Redacted]

Fødselsnummer:

[Redacted]

#### Tariffavtaler, reglement og andre tilsetningsvilkår

Arbeidsforholdet er regulert av den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale, hovedavtale og andre sentrale tariffavtaler i staten - inngått av staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet, LO Stat, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - Stat, Akademikerne og Unio.

For arbeidsforholdet gjelder i tillegg vanlige vilkår i staten, fastsatt i lover, personalreglement, pensjonsvedtekter, instruksjer og øvrige reglementer.

#### Andre vilkår

Ansettelsen forutsetter plettfridd vandel jf. politiloven § 18 og politiregisterloven § 41.

A-sak 386/18 DL201813700/201712194

#### Underskrifter

Sted og dato

Grålum, 19.11.2018

For virksomheten etter fullmakt

[Redacted signature]

Arbeidstaker

[Redacted signature]

**Fra:** [REDACTED]  
**Sendt:** 20. november 2018 13:38  
**Til:** Postmottak Dokumentforvaltning Øst PD  
**Kopi:** [REDACTED]  
**Emne:** Arbeidsavtale

Hei,

Takk for oversendt arbeidsavtale.

Jeg takker ja til stillingen ihht oversendte arbeidsavtale med følgende presisering:  
Det legges til grunn at den faste arbeidsplassen er ved Lillestrøm politistasjon, Jonas  
Lies gate 20, 2000 Lillestrøm.

Viser til utlysningsteksten med Ref.nr.: 3878594340 der det fremkommer at dette er det  
faste arbeidstedet.

Legger også til grunn at dette er en dagtidstilling og at den alminnelige arbeidstiden er  
dagtid, da dette ikke fremkommer av avtalen.

Med vennlig hilsen

[REDACTED]  
*Politibetjent*

**Øst politidistrikt**

Felles enhet for etterretning og etterforskning  
Øko/Miljø Gruppe nord

Telefon: (+47) 64993000  
E-post: [REDACTED]@politiet.no  
[www.politi.no](http://www.politi.no)

Fra: [REDACTED]  
Sendt: mandag 26. november 2018 08:48  
Til: [REDACTED]@politiet.no>  
Kopi: [REDACTED] <[REDACTED]>  
Emne: Arbeidsavtale presiseringer

God dag

Den arbeidsavtalen du har mottatt er standard arbeidsavtale som utstedes i politi og lensmannsetaten. Det vil ikke bli innført de ting du mener skal stå der. Dette er en avtale som er utarbeidet av POD på standard mal.

En konsekvens av å ikke underskrive avtalen er at man ikke har det nye arbeidsforholdet. Dette til orientering.

Mvh

[REDACTED]

**Øst Politidistrikt**

*Seksjon HR-støtte*

Tlf: 64 99 66 30/ [REDACTED]

[REDACTED]

[www.politiet.no](http://www.politiet.no)

# Vi søker etter som politifaglig etterforskere innenfor økonomisk kriminalitet - Felles enhet for etterretning og etterforskning

Politiet, Øst pd

**Søknadsfrist:**

Snarest

**Nøkkelinformasjon:**

Annonsør:  
Politiet, Øst pd

Ref. nr.: 201813700  
Heltid

Øst politidistrikt er landets nest største med cirka 1800 medarbeidere som betjener 700.000 innbyggere i 38 kommuner i Østfold og Akershus. Administrasjonsstedet i Øst politidistrikt ligger i Ski.

Særtrekk ved politidistriktet er at vi har landets tre største grenseoverganger; Oslo lufthavn, Svinesund og Ørje. Det genererer kriminalitet spesielt innenfor vinning og narkotika, samt utlendingsfeltet.

Flere av landets største byer er også lokalisert i politidistriktet. Sammen med store tettsteder, store landbruksområder og lang kystlinje gir dette politidistriktet en tilsvarende bredde i oppgaveløsningen med redningsoppdrag, patroljetjeneste, etterforskning, oppgaver knyttet til grensen, samt sivile gjøremål og forvaltningsoppgaver m.m. Forebyggende arbeid er en hovedstrategi for politidistriktet. Vi kan derfor tilby en arbeidsplass med varierte og spennende utfordringer.

Vi er opptatt av mangfold og oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, kulturell- eller etnisk bakgrunn.

Øst politidistrikt er en IA-bedrift og er tilknyttet en moderne bedriftshelsetjeneste.

For alle våre stillinger kreves plettfriandel. Politiattest (uttømmende og utvidet) må innhentes ved eventuell ansettelse, jf. politiloven § 18 og politiregisterloven § 41.

**Kontaktinfo:**

Siw-Monica Eriksen  
Politioverbetjent/  
avsnittsleder Øko-Miljø  
64996296/92400087

Ove Furseth  
Politioverbetjent/  
seksjonsleder felles  
etterforskning  
64995404/48886699

**Søkekriterier:**

**Sted**  
Øst pd

**Bransje**  
Politi

**Fagfelt**  
Politi

Felles enhet for etterretning og etterforskning har ansvar for etterforskning av økonomisk kriminalitet, miljøkriminalitet og arbeidsmarkeds-kriminalitet. Saksfeltet er organisert som et eget avsnitt under seksjon for felles etterforskning. Avsnittet er delt i to grupper, henholdsvis Sør og Nord, og er pt. lokalisert med fagmiljøer på Lillestrøm, Ski og Moss. Avsnittet har tett samarbeid med andre kontrolltater som Skatteetaten, NAV, Kemner, Arbeidstilsynet mfl.

**Vi er på jakt etter deg som er motivert for en fremtid innen etterforskning av økonomisk kriminalitet, og ønsker å komme til bunns i kompliserte saksforhold. Har du interesse for særskilt inndragning av utbytte håper vi at du søker på stilling hos oss.**

**Arbeidssted:**

**Det er ledig inntil 3 faste stillinger politifaglig etterforsker ved Øko-Miljø avsnittet, gruppe Nord. Steds plassering er Lillestrøm.**

Jonas Lies gate 20, 2000  
Lillestrøm

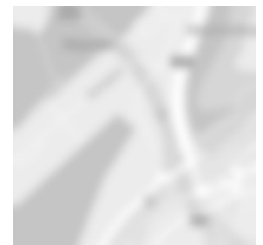
Øst politidistrikt har en medarbeiderplattform som beskriver medarbeidere i politiet som helhetsorienterte, tett på, respektfulle og modige. I vår vurdering vil vi vektlegge disse egenskapene.

## Arbeidsoppgaver

- Taktisk etterforskning av økonomisk kriminalitet
- Gjennomgang av digitalt beslag og elektroniske spor som inkluderer sikring, analyse og dokumentasjon
- Utføre etterforskningskritt innenfor de rammer som er trukket opp ved lov eller instruks og sørge for at formålet med etterforskning oppfylles jf strpl. § 226
- Sørge for at etterforskningen utføres med tilstrekkelig grundighet og objektivitet
- Bidra til å utvikle etterforskningsfaget
- Støtte de geografiske driftsenhetene med råd, veiledning og spesialistkompetanse
- Bidra til å utvikle gode rutiner og kontakter med interne og eksterne samarbeidspartnere

## Kvalifikasjoner

- Nødvendig:
- Bestått eksamen fra politiskolen/politihøgskolen
- Fulle kompetansekrav til politibetjent 3/2/1
  
- Ønsket:
- Minimum to års erfaring innen etterforskning
- Erfaring med etterforskning innen økonomisk eller organisert kriminalitet
- Utdanning innen finansiell etterforskning vil bli vektlagt
- Erfaring med etterforskning av inndragning av utbytte
- Gjennomført Kreativ kurs/avhørsutdanning
- Annen utdanning innen etterforskning
- Kompetanse innen bruk av elektroniske spor i etterforskningen
- Fordel med noe analysekunnskap
- Etterretningskompetanse
- Erfaring fra internasjonalt politisamarbeid
- Språkkunnskaper



[Vis arbeidssted i større kart](#)

## Personlige egenskaper

- Inneha særlig motivasjon og interesse for etterforskning av økonomisk kriminalitet
- Resultatorientert med god gjennomføringsevne
- Evne til å tenke helhetlig og analytisk
- Modig, vise respekt, helhetsorientert og tett på
- Gode samarbeidsevner
- God evne til kommunikasjon og relasjonsbygging
- God muntlig og skriftlig fremstillingsevne

## Vi tilbyr

- En utfordrende og spennende arbeidsplass for deg som vil være med å utforme fremtidens politi.
- I henhold til normal lønsplassering i Øst Politidistrikt avlønnes stilling som
- Politibetjent 3 (SKO 1461) lønnsalternativ 11, lønnstrinn 60 (fra 524.200)
- Politibetjent 2 (SKO 1459) lønnsalternativ 8, fra lønnstrinn 43 (fra kr 397.200)
- Politibetjent 1 (SKO 1457) lønnsalternativ 4, fra lønnstrinn 38 (fra kr 371.500)
- Ved særlig relevant tilleggsutdanning, kan høyere avlønning vurderes
- Medlemskap i Statens pensjonskasse, med blant annet gode pensjons- og forsikringsordninger (se [www.spk.no](http://www.spk.no) for mer informasjon)

2. februar 2022

Politiets Fellesforbund Øst

## Bistand til gjennomgang av arbeidsavtale

---

Jeg ber med dette Politiets Fellesforbund Øst om bistand til gjennomgang av min arbeidsavtale med tanke på hvorvidt denne oppfyller kravene etter arbeidsmiljøloven § 14-6, med mer.

Politiets Fellesforbund Øst får mitt samtykke til å behandle dette fullt ut, og mitt samtykke samt fullmakt til å håndtere saken på mine vegne. Herunder også innsyn i de dokumenter og korrespondanse som omhandler min ansettelsesprosess og arbeidsavtale. Arbeidsavtalen skal *ikke* reforhandles, men det er ønskelig med tilføyelser og utbedring der det fremkommer mangler eller eventuelle lovbrudd.

Arbeidsavtalen av 19. november 2018, signert av seksjonssjef [redacted] ved seksjon for HR-støtte, og meg, er vedlagt.

Til opplysning signerte jeg og sendte inn arbeidsavtalen med presiseringer vedrørende arbeidssted og arbeidstid da denne ble sendt inn til Postmottak Dokumentforvaltning Øst PD den 20. november 2018. Dette ble avslått av [redacted] per e-post den 26. november 2018. Denne korrespondansen er vedlagt.

Med vennlig hilsen

[redacted]





**POLITIETS  
FELLESFORBUND**  
Øst

Politiets Fellesforbund Øst  
v/Per Otto Kolsvik  
PB 3390  
1402 SKI

Øst Politidistrikt  
v/Politimester Ida Melbo Øystese  
PB 3390  
1402 SKI

Lillestrøm, 29. mars 2022

**PURRING - Arbeidsavtale mellom [REDACTED] og Øst Politidistrikt - Brudd på  
Arbeidsmiljøloven (Aml) §§ 14-6 og 14-15**

[REDACTED] har bedt Politiets Fellesforbund Øst om bistand til å gjennomgå hennes skriftlige arbeidsavtale med Øst Politidistrikt.

Viser til brev sendt fra Politiets Fellesforbund Øst den 22. februar 2022, vedrørende [REDACTED] sin arbeidsavtale. Vi kan ikke se å ha mottatt svar på dette brevet fra Øst Politidistrikt.

Vi oppfordrer Øst Politidistrikt om å så raskt som mulig å besvare brevet. Svaret sendes til nestleder i Politiets Fellesforbund Øst, Per Otto Kolsvik på e-post: per.otto.kolsvik@politiet.no.

Viser til Hovedavtalen i staten § 36, punkt 7, hvor arbeidsgiver skal svare på henvendelser fra tillitsvalgte uten ugrunnet opphold, samt Forvaltningsloven § 11 a.

Med hilsen



Per Otto Kolsvik

Nestleder

Politiets Fellesforbund Øst



**Politiets Fellesforbund**  
**V/Per Otto Kolsvik**

Unntatt offentlighet  
Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Deres referanse:

Vår referanse:  
22/32259 - 3

Dato:  
06.04.2022

## **Arbeidsavtale - Brudd på Arbeidsmiljøloven (Aml) §§ 14-6 og 14-15**

### **Bakgrunn**

Det vises til brev datert 22. februar 2022 vedrørende påståtte brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om minimumskrav til innhold i arbeidskontrakt samt trekk i lønn. Arbeidsgiver er ikke enig i påstandene som er fremsatt i brevet.

### **Drøfting**

Politiets personalhåndbok spesifiserer at "det er utarbeidet en felles standardmal for arbeidsavtaler for hele politi- og lensmannsetaten. Standardmalene skal benyttes ved alle nyansettelser i etaten." Øst politidistrikt forholder seg til standardmalene som er utarbeidet. Påstandene om brudd på arbeidsmiljøloven knytter seg til krav om endringer i arbeidskontrakten tilhørende [REDACTED]. Kravene om endring gjennomgås i det følgende.

### **Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til arbeidssted**

Arbeidsgiver mener arbeidsstedet kommer frem ved eksisterende formulering i arbeidskontrakten, og at ordlyden er i henhold til det som følger av politiets personalhåndbok. Arbeidssted er definert ved opplysning om hvilken enhet, seksjon, avsnitt og gruppe [REDACTED] tilhører. Gruppe nord var plassert på flere steder på ansettelsepunktet. Jonas Lies gate er ett av stedene, tidligere Fetsund lensmannskontor i Fetsund er der [REDACTED] er plassert i dag, i kraft av å være tilknyttet gruppe nord. Hovedsetet til gruppe nord var definert som Jonas Lies gate og det er grunnen til plasseringen i utlysningsteksten. De som var på intervju til konkret stilling ble orientert om denne steds plasseringen.

Arbeidsgiver mener følgelig at informasjon om arbeidssted fyller arbeidsmiljølovens minimumskrav.

Øst politidistrikt

Videre fremheves note 489 i Norsk lovkommentar som sier: "Selv om arbeidsplassen skal angis i arbeidsavtalen er det ikke ment å skulle begrense adgangen til forflytning eller overføring til annet arbeidssted." En endring i henhold til PF sitt krav vil følgelig ikke gi [REDACTED] juridiske rettigheter utover det arbeidstaker har med nåværende arbeidskontrakt.

Arbeidsgiver mener som følge av dette at det ikke er grunnlag for endring av ordlyd, slik PF krever.

#### **Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til tittel og kategori**

Hovedtariffavtalen regulerer stillingstitler i staten (pkt 1.3.2), og titlene bekreftes også i lønnsplanen 08.305, som er et vedlegg til Hovedtariffavtalen. Arbeidsgiver mener politioverbetjent er arbeidstakers tittel og at lovens krav dermed er oppfylt.

Note 490 i Norsk lovkommentar er tydelig på at bestemmelsen "ikke er ment å gi arbeidstakeren en rett på en bestemt tittel eller et bestemt arbeid". En endring i henhold til PF sitt krav vil følgelig ikke gi [REDACTED] juridiske rettigheter utover det arbeidstaker har med nåværende arbeidskontrakt.

Arbeidsgiver mener som følge av det ovennevnte at det ikke er grunnlag for endring av ordlyd, slik PF krever.

#### **Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til arbeidstid**

Det fremgår av aml § 14-6 (2) at informasjon om punkter som nevnt i blant annet første ledd bokstav j (som omhandler arbeidstid) kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler. Arbeidsgiver viser til gjeldende tariffavtale og det fremgår av personalhåndboken for politiet at formuleringen som benyttes er praksis for etaten samt at "(...) malene er hentet fra Statens fellesblankett".

Arbeidsgiver mener på denne bakgrunn at vilkåret i lovbestemmelsen er oppfylt på dette punktet og som følge av dette at det ikke er grunnlag for endring av ordlyd, slik PF krever.

#### **Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til trekk i lønn**


Øst politidistrikt sin praksis er i henhold til Sivilombudets vurdering av bestemmelsen (Somb-2001-22) hvor det avgjørende for om en slik formulering kan benyttes, avhenger av i hvilken grad arbeidstakeren erkjenner eller samtykker til at arbeidsgiver har et krav. Erkjennelsen eller samtykket må komme etter at feilutbetalingen er utført. Øst politidistrikt følger den praksis som Sivilombudet har godkjent.

Arbeidsgiver mener derfor ordlyden er i henhold til minimumskravet i arbeidsmiljøloven. En endring av ordlyd vil heller ikke innebære en rettsendring for [REDACTED] og som følge av dette at det ikke er grunnlag for endring av ordlyd, slik PF krever.

## Oppsummering/konklusjon




Med henvisning redegjørelsen ovenfor er arbeidsgiver av den oppfatning at det ikke foreligger brudd på Arbeidsmiljøloven §§ 14-6 og 14-15. Arbeidsgiver kan videre ikke se at avtaleloven § 36 er relevant i denne sammenheng, og ber om en nærmere redegjørelse fra PF dersom kravene og bestemmelsen opprettholdes.

Med hilsen

  
*Seksjonssjef*

*Dokumentet er elektronisk godkjent uten signatur.*

Kopi:

  
  
  
Ida Melbo Øystese



Politiets Fellesforbund Øst  
v/Per Otto Kolsvik  
PB 3390  
1402 SKI

Øst Politidistrikt  
v/Politimester Ida Melbo Øystese  
PB 3390  
1402 SKI

Ski, 05. mai 2022

**Arbeidsavtale mellom [REDACTED] og Øst Politidistrikt - Brudd på Arbeidsmiljøloven (Aml.) §§ 14-6 og 14 -15**

Viser til brev datert 6. april 2022 vedrørende brudd på arbeidsmiljøloven (Aml.) og minimumskrav til innholdet i hennes arbeidsavtale samt trekk i lønn.

Vi registrerer at arbeidsgiver viser til standardmaler utarbeidet for politi- og lensmannsetaten. Politiets Fellesforbund Øst ønsker å understøtte at det er Øst politidistrikt som er [REDACTED] sin arbeidsgiver, og dermed må forholde seg til Aml. § 2-1 (Arbeidsgivers plikter).

Politiets Fellesforbund Øst minner arbeidsgiver om at Arbeidsmiljøloven § 1-9 er en vernelov, og ikke kan fravikes så sant det ikke er særskilt hjemlet i lov.

*"Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis [2020] - § 1-9: Ufravikelighet*

- *Bestemmelsen om ufravikelighet er utslag av at loven er en vernelov. Loven kan fravikes ved avtale, men avtalen må være mer gunstig for arbeidstakeren enn det som følger av loven."*
- *Når loven kan fravikes, og hvordan det skal skje, framgår i utgangspunktet av de enkelte bestemmelsene i loven. Lovens regler er imidlertid ikke helt uttømmende, og i noen tilfeller kan det oppstå tvil om hvorvidt en inngått avtale er i strid med ufravikelighetskravet.*

*Bestemmelsen fastslår at loven kan fravikes, men hvis avtalen er til ugunst for arbeidstakerne, må det være særskilt hjemmel i loven for å inngå avtalen. Det er ingen begrensninger i adgangen til å*



*inngå avtaler som gir arbeidstakerne bedre vilkår enn lovens minimumskrav. Avtaler som er i strid med loven, er i utgangspunktet ugyldige. I noen tilfeller kan det være vanskelig å vurdere om avtalen samlet sett gir en arbeidstaker bedre vilkår enn loven. Hvis enkelte punkter i avtalen strider mot § 1-9, må utgangspunktet være at de klausulene som strider mot lovens regler, kjennes ugyldige. Helt unntaksvis kan dette innebære at den resterende avtalen framstår som så urimelig at hele avtalen må settes til side etter avtaleloven § 36."*

### **Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til arbeidssted**

Hovedsete til FEE, Øko- og Miljøavsnittet gruppe nord, var på ansettelsestidspunktet Jonas Lies gate 20, 2000 Lillestrøm. █████ ble muntlig informert under intervjuet om at plasseringen på Fetsund var midlertidig. Viser til vedlegg 1 i brev av 22. februar 2022 fra Politiets Fellesforbund Øst v/Per Otto Kolsvik, der █████ presiserer arbeidstedets adresse i henhold til utlysningsteksten.

Det er åpenbart uenighet om hva som er en tilstrekkelig beskrivelse av arbeidsplassens plassering. Dette understreker formålet med Aml. § 14-6, som er å skape forutsigbarhet og å unngå konflikt. Hadde man i forbindelse med kontraktsinngåelsen konkretisert adressen der █████ har sitt arbeidssted, så ville uenigheter vært unngått.

Politiets Fellesforbund Øst ønsker å understreke at Norsk lovkommentar note 489 presiserer at "arbeidsplassen skal angis i arbeidsavtalen". Dette blir i tillegg styrket av følgende:

*"Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis [2020] - § 14-6 (1):*

*b) Med «arbeidssted» menes det fysiske stedet arbeidsgiveren driver virksomheten fra. Hvis den ansatte har flere fram møtestedet, skal dette presiseres. Det bør også presiseres hvilket geografisk område den ansatte er forpliktet til å arbeide i. Det er eksempler på at arbeidsgivere har krevd et spesielt bosted for å ansette personen. Dette må da framgå av arbeidsavtalen. Det vises her til Rt-2000-1800, hvor en banksjef ble oppsagt fordi han ikke oppfylte bostedsvilkåret i arbeidsavtalen."*

Vårt standpunkt er at loven ikke kan fravikes basert på arbeidsgivers subjektive tolkninger av hva █████ sine rettigheter potensielt vil kunne være på sikt. Arbeidsstedets adresse skal fremkomme i arbeidsavtalen som Jonas Lies gate 20, 2000 Lillestrøm. Den midlertidige plasseringen, som for tiden er Fetsund lensmannskontor, Gamle Fetvei 20, 1900 Fetsund, kan også fremkomme - men da som midlertidig.



### **Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til tittel og kategori**

Politiets Fellesforbund Øst deler ikke arbeidsgivers tolkning av § 14-6 c) eller Norsk Lovkommentar av 2005 Note 490.

Norsk lovkommentar Note 490 presiserer:

*"Bestemmelsen innebærer at det skal opplyses om arbeidstakerens faktiske status ved ansettelsen, og er ikke ment å gi arbeidstakeren en rett på en bestemt tittel eller et bestemt arbeid. Hvorvidt arbeidsgiver ensidig kan endre stillingens tittel eller pålegge andre arbeidsoppgaver vil bero på en tolkning av og utfylling av avtalen, jf. B1. art. 2000, s. 1602."*

Politiets Fellesforbund Øst mener at ved ansettelsestidspunktet av [REDACTED], var den faktiske statusen politifaglig etterforsker innenfor økonomisk kriminalitet, noe som også fremkommer av utlysningsteksten. Dette styrkes ytterligere i:

*"Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis [2020] - § 14-6 (1): Minimumskrav til arbeidsavtalens innhold c). Bestemmelsen skal avklare hvilke arbeidsoppgaver den ansatte skal ha, og hvilken stilling. Det har betydning for grensen for arbeidsgiverens styringsrett, men loven har ikke bestemmelser om hvor detaljert arbeidsoppgavene skal beskrives. Det er vanlig å angi arbeidsoppgavene nokså generelt."*

Angivelse av grad i arbeidsavtalen (her: politibetjent 1) forteller noe om lønn, myndighet og særalder/pensjon – ingenting om hvilke arbeidsoppgaver som utføres. Politifaglig etterforskning innenfor økonomisk kriminalitet, må kunne defineres som en nokså generell angivelse av arbeidsoppgavene, og anses som et minimum av hva som skal fremkomme i arbeidsavtalen.

### **Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til arbeidstid**

Politiets Fellesforbund Øst deler arbeidsgivers syn på at det er anledning til å informere om de lover, forskrifter og tariffavtaler som er aktuelle. Dette er dog ingen erstatning for Aml. § 14-6 j). Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis [2020] er tydelig på at arbeidstidens lengde og plassering skal framgå av arbeidsavtalen. Det understrekes at dette ikke er valgfritt:



"Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis [2020] - § 14-6 (1):

*j) Med virkning fra 1. januar 2019 endres bestemmelsen ved at ordet «avtalte» tas bort fra bestemmelsen. Dette blir gjort for å synliggjøre at arbeidstidens lengde og plassering skal framgå av selve arbeidsavtalen. Det er ingen valgfrihet her. Arbeidsavtalen skal gi nødvendige opplysninger om arbeidstidens lengde og plassering. Arbeidsmiljøloven kapittel 10 regulerer arbeidstiden. Arbeidstiden er også regulert i tariffavtaler, eventuelt i de særskilte arbeidstidsbestemmelsene som gjelder for barn og ungdom, jf. § 11-2, § 11-3 og § 11-5.*

*«Seinvaktdommen», Rt-2009-1465, viser at arbeidsavtalen er et viktig utgangspunkt når arbeidsgiverens styringsrett skal fastlegges. Endringer i strid med den skriftlige arbeidsavtalen medfører ofte at arbeidsgiveren må gå veien om oppsigelse, som må være saklig. Det heter i dommen avsnitt 37 og 38:*

*Etter arbeidsmiljøloven av 2005 § 14-6 første ledd bokstav j skal arbeidsavtalen blant annet inneholde «opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder [...] lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid». Loven ble med visse unntak og presiseringer satt i kraft 1. januar 2006, se kgl.res. 17. juni 2005 nr. 609. Den tidligere arbeidsmiljølov av 1977 § 55 C bokstav i bestemte at arbeidsavtalen blant annet «minst» skulle «omfatte [...] den normale daglige eller ukentlige arbeidstid».*

*De krav som arbeidsmiljøloven stiller til innholdet av arbeidsavtaler, skal fylle arbeidstakers behov for informasjon om arbeidsvilkårene. Arbeidsgiveren kan ved bestemmelser i individuelle arbeidsavtaler vedta begrensninger i arbeidsgivers styringsrett. Dersom arbeidsgiveren ikke særskilt har påtatt seg en slik forpliktelse, vil spørsmålet om en bestemmelse om arbeidsvilkår i individuelle arbeidsavtaler begrenser styringsretten, bero på en nærmere vurdering. Ikke enhver avtalebestemmelse om arbeidsvilkår begrenser styringsretten, jf. NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget, side 271 og Jan Fougner og Lars Holo Arbeidsmiljøloven. Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Kommentartutgave (2006) side 643.*

*Bestemmelsen har også fått et nytt andre punktum. Dette tydeliggjør arbeidsgivers plikt til informasjon om arbeidstid. De aller fleste arbeidsforhold har en stabil plassering av arbeidstidens lengde og plassering gjennom arbeidsåret. I noen arbeidsforhold varierer tidspunktet for når det foreligger arbeidsplikt. Det antas at bestemmelsen får betydning for arbeid offshore for arbeidstakere uten faste skiftordninger. Bestemmelsen har også betydning for deltidsansatte, som dermed gis større forutberegnelighet med hensyn til mulighet for andre deltidsjobber. Den er også viktig for omsorgsforpliktelser. Det framgår av bestemmelsen at arbeidsavtalen i slike tilfeller skal fastsette og gi forutberegnelighet for når arbeidet skal utføres, med andre ord når arbeidstaker har rett og plikt til å arbeide. Det heter i Prop. 73 L (2017-2018) side 51:*

*Slik informasjon vil i disse tilfellene kunne gis gjennom en konkret angivelse i avtalen av de tidspunkter arbeidet skal utføres, eventuelt gjennom informasjon om og henvisning til en arbeidsplan etter § 10-3 eller til annen arbeidsplan/ordning som gir arbeidstaker*





*forutsigbarhet for når arbeidet skal utføres og som utelukker at arbeidstaker må stå til disposisjon hele tiden og likevel ikke være sikret mer enn en deltidsjobb."*

Arbeidsgiver har tidligere vist til Norsk lovkommentar i forbindelse med arbeidsted, tittel og kategori. Norsk Lovkommentar er også tydelig på at arbeidstidens lengde og plassering skal avgis i arbeidsavtalen:

*"Note (493) i Norsk lovkommentar - ved Ingeborg Moen Borgerud. (Noten er sist hovedrevidert 05.05.2019).*

*Arbeidstidens lengde og plassering skal angis i arbeidsavtalen, og det er den gjennomsnittlige normale arbeidsdagen/uken som må angis. Se Prop. 73 L (2017-2018) s. 51, som klargjør at det skal gis opplysninger om arbeidstidens lengde og plassering uavhengig av om dette anses avtalt. Hvorvidt arbeidsgiver ensidig kan endre arbeidstiden beror dermed på en vurdering, jf. bl.a. Rt. 2009 s. 1465. Arbeid om natten eller på søndager som er sporadisk og som er begrunnet i et særlig tidsavgrenset behov vil ikke kunne reguleres i avtalen. Imidlertid må avtalen gi grunnlag for at slikt arbeid kan iverksettes. På samme måte kan man ikke regulere lengde og plassering av arbeidstiden fast dersom arbeidstakeren som en fast ordning jobber til ulike tider på døgnet og i helger. Men dersom dette er ordningen må det fremgå av avtalen. Bestemmelser om arbeidstidens lengde mv. følger av kap. 10."*

Politiets Fellesforbund Øst krever at arbeidstid spesifiseres i arbeidsavtalen med dagtid, og med en konkretisering som i dette tilfellet er fra kl. 08:00 til kl. 15:30.

#### **Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til trekk i lønn**

Politiets Fellesforbund Øst oppfatter at arbeidsgiver er enig i at det ikke er anledning til å inngå forhåndsavtale om trekk i lønn, med mindre premissene for trekk er avklart og forutsigbarheten for den ansatte er ivaretatt Jf. HR-2021-2532-A.

Dagens formulering skaper rom for misforståelser, og gir en oppfatning om at arbeidsgiver under enhver omstendighet har fått fullmakt til å foreta et slikt trekk.

Det er viktig at arbeidsgiver tar et ansvar for at styrkeforholdet ikke blir skjevt i forbindelse med formuleringer i den enkelte arbeidsavtale. Det er ikke anledning for arbeidsgiver å vise til en riktig praksis, men samtidig velge å ha en ukorrekt formulering. Det er rimelig å forvente at arbeidsgiver tar



# POLITIETS FELLESFORBUND Øst

et særskilt ansvar i å skape klarhet og forutberegnelighet for arbeidstaker om arbeidsforholdet. Formuleringen i arbeidsavtalen må derfor fremkomme som presis og korrekt.

Politiets Fellesforbund Øst opprettholder sitt krav om at nedenstående setning skal inn i arbeidsavtalen, da nåværende informasjon hverken er forståelig eller mer gunstig for arbeidstaker.

"Hvis arbeidstaker ved en feil har fått utbetalt for mye lønn, kan det kun gjøres trekk i lønn, feriepenger eller annen godtgjørelse dersom partene er enige ved skriftlig avtale i det enkelte tilfellet." (jf. Aml. 14-15 (3) bokstav c).

## Oppsummering

Med henvisning til dette brevets redegjørelse, er Politiets Fellesforbund Øst av den oppfatning at det fortsatt foreligger brudd på Arbeidsmiljøloven §§ 14-6 og 14-15. Kravet av 22. februar 2022 opprettholdes.

Ber om at denne henvendelsen besvares 4 uker etter dette brevets dato, jf. Forvaltningsloven.

Med hilsen

Per Otto Kolsvik

Nestleder

Politiets Fellesforbund Øst



**Politiets Fellesforbund Øst**

V/Per Otto Kolsvik

Unntatt offentlighet

Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Deres referanse:  
Skriv av 5 mai 2022

Vår referanse:  
22/32259 - 5

Dato:  
30.05.2022

## Arbeidsavtale - Brudd på Arbeidsmiljøloven (Aml) §§ 14-6 og 14-15

Viser til vårt tidligere svar i denne saken og nå som svar på henvendelser mottatt 5. mai 2022 vedrørende arbeidsavtale mellom [redacted] og Øst politidistrikt.

Arbeidsgiver har lest og vurdert ovennevnte henvendelse fra Politiets fellesforbund.

Øst politidistrikt opprettholder vår tolkning og konklusjon datert 6. april 2022.

Det fremgår at partene er uenig i tolkningen av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 14-6 og 14-15 og følgelig ikke kommer til enighet.

Det anbefales derfor at Politiets fellesforbund fremmer saken til Politidirektoratet for en avklaring av de aktuelle problemstillingene.

Med hilsen

[redacted]  
Seksjonssjef

*Dokumentet er elektronisk godkjent uten signatur.*

Kopi:

[redacted]  
[redacted]

Øst politidistrikt

[REDACTED]



# OSLO POLITIFORENING

- 1894 -

## Innspill sak til Landsmøtet 2022

Arbeidstidsbestemmelsene (ATB) i Politiet som en del av studieløpet ved Politihøgskolen (PHS)

Politiets Fellesforbund (PF) har vedtatt at ATB er en av sine prioriterte saker. Gjennom ATB-forum, lokallagsledersamlinger og lignende arenaer ser vi at ATB som tema løftes. Gjennom dette arbeidet har man sett at opplæring av tillitsvalgte er essensielt i et helse,- miljø og sikkerhetsperspektiv og etterlevelse av ATB.

OPF ser et behov for at man implementerer opplæring ATB som en del av studieløpet på PHS. Allerede fra dag 1 som uteksaminert politistudent vil man møte ATB i en eller annen form. Vi mener at opplæring om ATB hos yngre tjenestepersoner er et viktig bidrag inn i kunnskapen om helse, miljø og sikkerhet fra tidlig i karrieren.

Erfaringsmessig påtar yngre tjenestepersoner seg mer arbeid enn eldre tjenestepersoner, noe som kan få helsemessige konsekvenser senere i karrieren.

Oslo politiforening (OPF) mener at opplæring av medlemmer og ansatte som omfattes av ATB må til for å oppnå den kunnskapen PF ønsker at organisasjonen skal ha. Vi mener at kunnskap om ATB bør komme så tidlig som mulig i karrieren i politiet. Det bør være i PF sin interesse at kunnskapen om ATB skal være så god som mulig hos alle medlemmer som omfattes av bestemmelsene.

*Forslag: I et HMS-perspektiv skal PF sørge for at ATB implementeres som en del av utdanningen ved PHS.*

Postadresse:  
Postboks 2093 Vika  
0125 Oslo

Kontoradresse:  
Grønlandsleiret 44  
0190 oslo

Telefon:  
22 66 80 09

Org.nr:  
976 109 317



## 6. Samfunnsansvar

Politiets Fellesforbund er en ansvarlig fagforening, som er opptatt av sine medlemmers lønns- og arbeidsvilkår på den ene siden, men også politirollen og dens utvikling på den andre. På landsmøtene fatter organisasjonen vår vedtak som har påvirkning på flere områder i samfunnet og den politiske diskusjonen om utviklingen av justissektoren. Det er en nær sammenheng mellom gode lønns- og arbeidsvilkår og et profesjonelt og kompetent lokalt forankret politi, som løser sine oppgaver til det beste for samfunnet. Forbundet er en sentral premisseleverandør for regjeringen og de ulike politiske partienes justispolitikk. Politiets Fellesforbund bidrar til å sette dagsorden og vi engasjerer oss i viktige saker av samfunnsmessig betydning.

De senere år har aktualisert politiet som en koordinerende og beskyttende aktør i en stadig mer usikker hverdag. Politiets håndtering etter Gjerdrum-raset, pandemien, og økt flyktningsstrøm som følge av Russlands angrepskrig mot Ukraina, omtales i positive ordlag. Samtidig som ulike hendelser oppleves som ekstraordinære i et samfunnsmessig perspektiv, er kriser hverdagen for politiet som organisasjon. Belastningene av disse krisene kan ikke bæres av de enkelte medarbeidere i politiet gjennom bortfall av en forutsigbart og forsvarlig arbeidshverdag. Det er på høy tid med en bedre grunnberedskap i norsk politi.

Med bakgrunn i dette behovet hadde vi under Arendalsuka 2022 debatten «Når krise er den nye hverdagen. Har norsk politi grunnberedskap til å stå i den over tid?» Pandemievalueringen avdekket at ansatte følte seg mer slitne, og at man var usikker på de langsiktige personlige konsekvensene av den ekstraordinære innsatsen.

Politiets Fellesforbund har vært tydelig på at man forventer en gjennomgang av Politidirektoratet, og arbeidet er nå satt i gang. Hovedfokuset vårt er å sørge for at personalledelse foregår nærmest mulig de ansatte.

DFØ er samtidig i gang med å produsere sluttrapporten på nærpolitireformen. Her har Politiets Fellesforbund vært inne og gitt tydelige tilbakemeldinger om at det er mye positivt i reformen, men at intensjonene nok ikke er innfridd i forhold til ambisjonsnivået. Sluttrapporten kan bidra til å skape ny diskusjon om fremtidig retning for politiet i tiden etter reform. Inntrykket er at de politiske partiene forstår at ressursfordelingen har tilgodesett de funksjonelle driftsenhetene før de geografiske enhetene, og at det foreligger politisk vilje til å endre denne utviklingen. Hverdagsberedskapen og nok folk å ta av er viktige faktorer her. Samtidig har regjeringen bedt om innspill fra alle landets kommuner på hvorvidt noen ønsker seg nytt tjenestested. Etter en gjennomgang av hørings svarene er det liten tvil om at også kommunene ønsker seg mer synlig, tilstedeværende og forebyggende politi fremfor flere politibygger i tiden fremover.

Politiets Fellesforbund har vært aktiv bidragsyter til regjeringens tillitsreform, og vi avventer utrulling i justissektoren. Mål- og resultatstyring bidrar til å utvikle en kunnskapsstyrt tjeneste, men det er store forbedringspunkter i hvordan utviklingen av relevante parameter for målstyring gjøres. Det eksisterer et ubenyttet gevinstpotensial i det å inkludere lokale

tillitsvalgte og ansatte i utformingen av innholdet i arbeidshverdagene. Ingen kjenner distriktene eller særorganene bedre enn de som arbeider i dem til daglig.

## 6.1. Fremtidens politi

### *Politiets Fellesforbunds målbilder for fremtidens politi*

Politiets Fellesforbund har over år jobbet for å fremme våre målbilder for fremtidens politi. Disse målbildene var også våre grunnpilarer i arbeidet med stortingsmeldingen Meld. St. 29 (2019- 2020) Politimeldingen – et politi for fremtiden.

Politiets samfunnsoppdrag står som en sentral og viktig bærebjelke i vår demokratiske velferdsstat. Gjennom et lokalt forankret nærpoliti med flerfoldig kompetanse, legges grunnlaget for at samfunnet får de polititjenester de har krav på; et politi av høy kvalitet, som er i forkant, som etterforsker, som oppklarer og irtettefører kriminalitet, og leverer trygghet til samfunnet. Politirølemeldingens ti grunnprinsipper utgjør fortsatt en solid plattform for politiets samfunnsoppdrag, selv om politiet endres.

Politiet skal kjennetegnes gjennom at befolkningen i Norge har høy tillit til politiet. For å sikre dette skal innbyggerne oppleve at politiet er til for dem.

Politiets Fellesforbunds målbilder;

- Innbyggerne skal oppleve at politiet er lokalt forankret gjennom å være desentralisert og integrert i lokalsamfunn
- Innbyggerne skal oppleve en god hverdagsberedskap som er tuftet på forebygging, etterforskning og operative tjenester
- Innbyggerne skal oppleve et tilgjengelig og tilstedeværende politi
- Innbyggerne skal oppleve at politiet utvikler seg i takt med samfunnsutviklingen
- Politiansatte skal oppleve en åpen og ærlig kultur hvor det er reell medbestemmelse og et godt ytringsklima
- Innbyggerne og politiansatte skal oppleve mangfold og likestilling

### ***Innbyggerne skal oppleve at politiet er lokalt forankret gjennom å være desentralisert og integrert i lokalsamfunn***

Politiet er en samfunnsinstitusjon som i samarbeid med andre skal sikre demokratiet, forebygge kriminalitet og styrke befolkningens trygghet. Kvaliteten på politiproduktet, politiets omdømme og tillit skapes i det direkte møtet mellom politi og innbyggere, innbefattet alle grupper i samfunnet.

Det er de ansatte som hver dag møter befolkningen med sin kompetanse og adferd i ulike situasjoner som bidrar til å løse samfunnsoppdraget. Skal samfunnsoppdraget løses på en tilfredsstillende måte må politiet være lokalt forankret og ha en god hverdagsberedskap. Dette krever tilstedeværelse og tilgjengelighet der hvor befolkningen bor og oppholder seg. Det er ikke tilstrekkelig at politiet bare kommer eller tar kontakt, etter at noe har skjedd. Politiet må ha tid og tillit til, dialogbasert samhandling med befolkningen.

### ***Innbyggerne skal oppleve en god hverdagsberedskap som er tuftet på forebygging, etterforskning og operative tjenester***

God hverdagsberedskap handler i første rekke om politiets evne til å forebygge og skape trygghet i hverdagen. Dette krevet at politiet, i samarbeid med andre, har en økt og helhetlig

satsing på, og tilnærming til kriminalitetsforebygging. Økt satsing på forebygging vil kunne gi mer tillit og er av stor samfunnsmessig verdi.

Et lokalt forankret nærpoliti har ressurser, kompetanse og slagkraft som trengs for å utøve samfunnsoppdraget. Hele politiet er en beredskapsorganisasjon. Det ordinære politiet utgjør den viktigste og fundamentale delen av politiets beredskap. Det er ofte den ordinære patruljen som kommer først til en hendelse og det er derfor viktig med et tilstrekkelig kompetansegrunnlag og øvingsmuligheter for å håndtere dette. Når kriser oppstår og rammer, har samfunnet behov for spydspissene, de nasjonale bistandsressursene og spesialistene.

Befolkningen skal oppleve et politi som har kapasitet og kompetanse til å etterforske både hverdagskriminalitet og kompliserte og tunge sakskomplekser på høyt faglig nivå. Hevet kvalitet og effektivitet i straffesaksarbeidet vil øke publikums rettsikkerhet.

En verden som kommer stadig nærmere endrer kriminalitetsbildet. Overgrep mot barn på nett, menneskehandel, narkotikakriminalitet og global terrorisme får stadig nye former. Politiansatte med både grunnleggende- og spesialistkompetanse på ulike fagfelt, må til for at politiet skal være slagkraftig. Politiet er derfor avhengig av trygge, kompetente og engasjerte medarbeidere.

### ***Innbyggerne skal oppleve et tilgjengelig og tilstedeværende politi***

Politiet skal ha kapasitet, kompetanse og ressurser til å være til stede der befolkningen er, i lokalsamfunn og i det digitale rom. Dette krever at politiet utvikler seg i takt med samfunnsutviklingen.

Befolkningen skal oppleve et kompetent politi som kommuniserer godt og utfører oppgavene med god kvalitet, enten dette gjelder kriminalitets- eller sivile og forvaltningsmessige gjøremål.

Tilstrekkelig bemanning er nødvendig for å skape tillit. Politiets bemanning må stå i forhold til forventninger og krav om et lokalt forankret nærpoliti, som sikrer lik polititjeneste i hele landet. Det betyr også at politihøgskolestudenter skal ha tillit til at de sikres arbeidsplasser etter endt utdanning. Det er mange nyutdannede som ikke har fått jobb i politiet og det gjør det også vanskelig å gi samfunnet det politiet som er lovet gjennom reformen.

### ***Innbyggerne skal oppleve at politiet utvikler seg i takt med samfunnsutviklingen***

Endringer i befolkningens mengde- og sammensetning, teknologiutvikling, kriminalitets- og trusselutvikling, kriminalpolitisk utvikling og klima- og miljøutvikling påvirker vårt samfunn. Det gjør at befolkningen endrer sin atferd.

Utvikling og bruk av nye metoder er avgjørende for at politiet skal evne å henge med i samfunnsutviklingen. Dette betyr at ansatte i politiet skal oppleve et høyt fokus på metodeutvikling og kvalitet. Ansatte skal oppleve at politiet er en lærende organisasjon som er god til å skape, tilegne seg og overføre kunnskap.

### ***Politiansatte skal oppleve en åpen og ærlig kultur hvor det er reell medbestemmelse og et godt yringsklima***

Ansatte skal oppleve en arbeidsplass hvor de behandles som etatens viktigste ressurs. Det betyr at ledelse i endringsprosesser, så vel som i det daglige, gjenspeiler en tillitsbasert ledelse, hvor ledere har kompetanse og personlige egenskaper til å motivere og ivareta medarbeidere. Ivaretagelsen skal blant annet innebære vern av skader i tjeneste og



skjerming av ansattes identitet. Ansatte skal oppleve en ledelseskultur som setter læring og videreutvikling i fokus. Det betyr også at ansatte skal kunne ytre seg, uten frykt for represalier, i kulturer med rom for åpenhet og ærlighet.

Ansatte og tillitsvalgte skal involveres og ha en reell medbestemmelse. Medbestemmelse er av stor verdi for det norske samfunnet som gjennom den norske modellen har sikret vår velstand, gjennom tillit og samhold. Svekkelse av medbestemmelsen, truer grunnleggende samfunnsverdier. I endringsprosesser er det avgjørende å sikre tilstrekkelig tid til reell medbestemmelse.

### ***Innbyggerne og politiansatte skal oppleve mangfold og likestilling***

Et større mangfold er nødvendig for at politiet skal være en attraktiv arbeidsplass, som evner å tiltrekke seg, benytte seg av, utvikle og beholde viktig kompetanse i fremtiden. Mangfoldet i samfunnet skal gjenspeiles i politiet, som et viktig bidrag til å levere på politiets samfunnsoppdrag.

Fremtidens politi skal kjennetegnes av å være en mangfoldig etat, med ulikhet i kjønn, alderssammensetning, etnisk bakgrunn, religion, seksuell orientering (kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk), ulik funksjonsevne, utdanningsbakgrunn og med god kjønnsbalanse i lederstillinger.

### **Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å opprettholde vedtaket:**

1. Politiets Fellesforbund skal arbeide for at fremtidens politi er rustet til å møte fremtidens utfordringer med sin kompetanse og slagkraft.

## **6.2. Grunnberedskapen i norsk politi**

Norge og verden har de senere årene opplevd flere større hendelser og kriser. Flyktningkrisen på Storskog ble erstattet av pandemi. Og pandemien ble erstattet av en ny flyktningstrøm og krig i Europa. Disse stadige samfunnskrisene er blitt den nye hverdagen for norsk politi å håndtere. Grunnberedskapen til norsk politi må styrkes for å kunne håndtere de forventningene som tillegges justissektoren. Den kontinuerlige omprioriteringen av ressurser og flytting og beordring av mannskaper krever mye.

Å bistå mennesker som har opplevd grusomheter er en stor personlig belastning. Selv godt utdannede og svært erfarne politiansatte finner det krevende å stå i en slik situasjon over tid. Personalledelse og personalomsorg under skiftende forhold er utfordrende, men veldig viktig for at de som står midt i situasjonen skal holde ut. Grunnberedskapen til norsk politi må styrkes for å gjøre politiet i stand til å håndtere samfunnsoppdraget og sin rolle i totalforsvaret.

Politiets Fellesforbund spilte inn to hovedprioriteringer inn mot statsbudsjettet 2023. Det ene kravet er 300 millioner for å øke dekningsgraden i politidistrikt som ligger under målkravet om to politi per 1000 innbyggere. Det andre kravet er økte midler til etter- og videreutdanning ved Politihøgskolen.

Når det gjelder det første kravet, dekningsgraden, er det nasjonale måltallet om to politi per 1000 innbyggere nådd. Men dekningsgraden i åtte av tolv politidistrikt er under målkravet om to politi per 1000 innbyggere. Per tredje kvartal 2021 lå Vest politidistrikt lavest med en politidekning på 1,58 og Sør-Vest politidistrikt på 1,6. For at politidistriktene skal ha en dekningsgrad på to politi per 1000 innbyggere per tredje kvartal 2021 skulle det vært ansatt 1

126 flere politifolk i politidistriktene. Dette utgjør en årskostnad på ca. 1, 2 milliarder basert på gjennomsnittlig kostnad for en politistilling. Politiets Fellesforbund krevde derfor 300 millioner for å øke dekningsgraden i politidistriktene og for å opprettholde bemanningen i tråd med nærpelitireformens intensjoner.

Politiets Fellesforbunds andre krav er økte midler til etter- og videreutdanning ved Politihøgskolen. Politihøgskolen (PHS) er den sentrale utdanningsinstitusjonen for politietaten. Gjennom utdanning, forskning og formidling bidrar PHS til utvikling av et kunnskapsstyrt politi. For at politiet skal bli i stand til å løse samfunnsoppdraget, må politiets kompetanse og kapasitet videreutvikles. Kompetanse er en avgjørende faktor for å styrke grunnberedskapen i norsk politi.

Etter- og videreutdanning for politiansatte er viktig for å fremme innbyggernes rettsikkerhet og trygghet. Det er derfor avgjørende å sikre våre medlemmer nødvendig kompetanseutvikling og en tilfredsstillende lønnsutvikling slik at en videre karriere i politiet er attraktiv. Politihøgskolen tilbyr etter- og videreutdanning med høy kvalitet innenfor etterforskning, operativt politiarbeid, politiledelse, organisasjonsutvikling, forebygging, mangfold, sivil rettspleie, forvaltning og utdanning for jurister. I tillegg tilbys masterutdanning innen etterforskning, politivitenskap og politiledelse.

Vi har gjennom flere år registrert at kapasiteten på etter- og videreutdanningen ved Politihøgskolen er for lav. Politiets Fellesforbund foreslår derfor en kapasitetsøkning på 450 studentplasser (15 %) på etter- og videreutdanning ved Politihøgskolen noe som i sum beregnes til 57 millioner kroner.

Politiets Fellesforbund mener at budsjettforslag 2023 ikke setter politiet i stand til å løse samfunnsoppdrag på en tilfredsstillende måte.

Etter den senere tids diskusjoner om viktigheten av totalberedskapen i Norge, finner Politiets Fellesforbund det kritikkverdig at statsbudsjettet ikke innebærer en reell økning av politibudsjettet. Vi kan ikke se at budsjettforslaget gjør det mulig å opprettholde innværende års aktivitet. Vi frykter derfor at de midlertidige politistillingene ikke blir videreført og at flere ferdigutdannede politifolk går ut i arbeidsledighet.

At 100 studieplasser videreføres med 27 millioner er positivt, men disse plassene er ikke finansiert i form av nye stillinger i politibudsjettet. Andelen midlertidige ansettelser fra de fire siste kullene fra Politihøgskolen er bekymringsfull. Tall fra andre tertial 2021 viser at hele 1063 ferdigutdannede politibetjenter er i midlertidige stillinger. Andelen midlertidige stillinger har aldri vært høyere for politistillinger sammenlignet med alle år. Dette står i sterk kontrast til de politiske signalene som fulgte bevilgningene for 2021 om at de 400 såkalte koronastillingene nå skulle gjøres faste.

Hurdalsplattformens intensjoner om å styrke polititjenesten med forbyggende enheter, flere oppgaver og ressurser samt sikre en minimumsbemanning per tjenestested, innfris ikke med dette politibudsjettet. Forslag om 75 millioner til å styrke polititjenestene i landet er ikke tilstrekkelig, særlig ikke når vi vet at det planlegges å åpne flere tjenestesteder for den samme potten. Politiets Fellesforbund er tydelig på at vi trenger folk fremfor bygg.

Kravet om økte midler til etter- og videreutdanning ved Politihøgskolen er heller ikke innfridd. For at politiet skal settes i stand til å løse samfunnsoppdraget er kompetanseheving avgjørende.

### **Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:**

1. Politiets Fellesforbund skal arbeide for å styrke grunnberedskapen i norsk politi.

2. Politiets Fellesforbund skal arbeide for at alle som utdannes fra Politihøgskolen kommer i fast jobb i politietaten, ved at politisk bestemte opptak gjenspeiles i tildelinger gjennom statsbudsjettet.
3. Politiets Fellesforbund skal arbeide for en kapasitetsøkning på 450 studentplasser på etter- og videreutdanning ved Politihøgskolen.

### 6.3. Politimyndighet og påtalemyndighet

Politimyndighet er et stort og viktig tema med potensielt mange aktuelle elementer og avhengigheter som sammen må vurderes nøye. Et aktuelt eksempel er det pågående arbeidet med nytt gradssystem. I Politiets Fellesforbunds høringssvar var vi klare på betydningen av politimyndigheten og at forståelsen for hva den innebærer synes å være for lav blant mange viktige aktører, både internt i politiet og ellers i samfunnet. Særlig fremtredende er mangelen på forståelse for at det å inneha en politigrad medfører ansvar for inngripen, også på fritiden, 24 timer i døgnet og hele året, om nødvendig med makt. Nettopp dette ansvaret er en viktig del av grunnlaget for de særskilte betingelser som medfølger politistillinger.

I debatten omkring stortingsmeldingen om fremtidens politi opplevde vi en sammenblanding av diskusjon om hvilken kompetanse politiet trenger i sin helhet, med spørsmålet om hvilken kompetanse politifolk med politigrader skal ha. Det vil alltid være en politisk diskusjon rundt hvor mange politifolk med politigrader Norge trenger og hvor mange med annen kompetanse det er behov for i politiet.

Samtidig bør det være klart at bachelor fra Politihøgskolen er et individuelt kompetansekrav for politifolk med politigrader. Det er særlige opptakskrav til politihøgskoleutdanningen, og en skikkethetsnemd, nettopp for å sikre at de som uteksamineres er skikket til å kunne ivareta det ansvaret det er å ha politigrad. Enkelte har likevel ment at erfaring/ansiennitet i en sivil stilling i politiet bør kunne erstatte manglende formalkompetanse fra bachelorutdanningen på Politihøgskolen. Dette ville etter vår oppfatning være forbigåelse av skikkethetskravene som politifolk er underlagt.

Når det gjelder skikkethet vurderes den også i andre studieløp, men det er en negativ vurdering. Man er kvalifisert for yrket hvis ikke noe spesielt skulle oppstå som gjør at man foretar en vurdering av skikkethet. I politiet er det imidlertid en positiv vurdering av skikkethet som er ett av flere inngangskriterier for å i det hele tatt kunne starte på utdanningsløpet.

Selv om politiutdannelsen har vært omtalt som en generalistutdanning, så må det heller ikke være noen tvil om at bachelorutdanningen på Politihøgskolen er Norges eneste spesialutdanning for etterforskere, forebyggere, operativ patruljetjeneste og for det å kunne ivareta det ansvaret det er å inneha en politigrad. Det er ingen andre utdannelser som gjør noen til spesialister på disse rollene, men det er mange andre utdanninger som kan gi annen spesialistkompetanse som politiet også har nytte av innenfor de samme områdene. Dette betyr ikke at disse spesialistkompetansene er mindre viktige.

Politimyndighet tildeles i kraft av stilling som politi og krever at vedkommende fyller de krav som settes til stillingen. Handlingsplikten som følge av politimyndighet stiller store krav til skikkethet, kompetanse, ferdigheter og menneskelige kvalifikasjoner. Dette handler om politiets totale beredskapskapasitet og det å kunne benytte makt på samfunnets vegne og/eller håndtere alvorlige hendelser.

Som følge av landsmøtevedtakene fra 2020 om utredning av den integrerte påtaleordningen og arbeid for myndighetsskille mellom politimyndighet og påtalemyndighet, ble det besluttet

av forbundsstyret å nedsette en sentral arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen er siden ledet av forbundsstyremedlem Håkon Moan, og har et faglig mandat om å få på plass en juridisk utredning av et mulig myndighetsskille.

Hva er utfordringene med et skille mellom politi- og påtalemyndighet, hva kan være fordelene, og er det i det hele tatt juridisk mulig? Konsekvensene av et skille, og noen spørsmål rundt historikken og begrunnelsen for dagens system var utgangspunktet for arbeidsgruppen til forbundsstyret.

Oppsummert skal arbeidsgruppen sørge for å;

- Utrede konsekvenser av myndighetsmessig skille mellom politimyndighet og påtalemyndighet.
- Utrede hvilke begrensninger det ligger i begrenset politimyndighet.
- Utrede hvilke krav/kvalifikasjoner som ligger til grunn for å oppnå full politimyndighet.

Arbeidsgruppen har hatt flere møter, også med eksterne bidragsyttere som f.eks. politiavdelingen i Justisdepartementet, og Politihøgskolen. Det er besluttet at professor Tor-Geir Myhrer skal lede den juridiske utredningen.

Utredningen vil fungere som et kunnskapsgrunnlag i det videre arbeidet med landsmøtevedtakene.

Samtidig med Politiets Fellesforbunds interne arbeid med disse spørsmålene, står vårt krav om en ekstern utredning av fordeler og ulemper ved den integrerte påtaleordningen i politiet fast.

**Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å videreføre følgende vedtak:**

1. Politiets Fellesforbund skal arbeide for et myndighetsmessig skille mellom politimyndighet og påtalemyndighet. Det skal stilles krav om Politiskolen/Politihøgskolen for å inneha full politimyndighet.
2. Politiets Fellesforbund skal arbeide for at det gjennomføres en utredning av fordeler og ulemper ved den integrerte påtaleordningen i politiet.