



**POLITIETS
FELLESFORBUND**

ORGANISASJONSUTVIKLING I POLITIETS FELLESFORBUND

**RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE,
30.10.18**



Del 1

.....

1. Innledning	→ 4
2. Sammendrag	→ 5
Hovedkonklusjon	→ 5
Rapportens del 1.	→ 5
Rapportens del 2.	→ 6
3. Mandat for organisasjonsutvikling i Politiets Fellesforbund	→ 7
3.1 Endringer i mandat og fremdrift	→ 9
4. OU-gruppens sammensetning og arbeidsform	→ 10
4.1 Informasjon, involvering og forankring	→ 10
4.2 Kartlegging i lokallag	→ 11
Lokale utfordringer og behov for hjelp og støtte til å løse disse	→ 12
Samspill mellom lokallag og arbeidsgiver	→ 12
4.3 Fagdag	→ 13
5. Saker som er behandlet	→ 14
5.1 Landsmøteperioder	→ 14
5.2 Arenaer i Politiets Fellesforbund og representasjon	→ 15
5.2.1 HTU-UP	→ 17
5.3 Tiltakskort for lokallag	→ 18
5.4 Internkartlegging forbundskontoret	→ 19
5.5 Prosess-støtte i lokale OU prosesser	→ 19
5.6 Lederutvikling i lokallagslederrollen	→ 20
5.7 Verv på forbundskontoret	→ 21
5.8 Nestlederverv	→ 22
5.9 Fordeling av kontingent	→ 22
5.10 Økonomisk støtte til ekstraordinære utgifter i lokallag	→ 24
5.11 Modell for frikjøp– vedlegg	→ 26
5.12 Sammensetning av forbundsstyret	→ 28
5.13 Retningslinjer for valgkomiteen	→ 30
5.14 Politiets Fellesforbunds kurs- og opplæringsvirksomhet	→ 31
5.15 Ekspandering av Politiets Fellesforbund	→ 32
5.16 Utvalgsstruktur	→ 33
5.17 Regnskapsføring i lokallag	→ 35
5.18 Generalsekretær	→ 36
5.19 Mentorordning for lokallagsledere	→ 37
5.20 Samspill mellom forbundsstyret og lokallag	→ 38
5.21 Samspill mellom forbundsstyret og forbundskontoret	→ 39
5.22 Medlemsundersøkelse	→ 41

Del 2

POLITIETS FELLESEFORBUND I FREMTIDEN

Innledning	→ 44
Politiets Fellesforbunds visjon og verdigrunnlag	→ 45
Samspill og arbeidsprosesser	→ 47
Kjennetegn ved fremtidens Politiets Fellesforbund	→ 49
Vi avdekker og analyserer fremtidige utfordringer for å kunne være i forkant	→ 51
<i>Forslag til tiltak</i>	→ 52
Vi utformer vedtak og overordnede strategier i nært samspill mellom ulike nivåer i organisasjonen	→ 53
<i>Forslag til tiltak</i>	→ 55
Vi iverksetter raskt hensiktsmessige tiltak mot oppdukkende forhold som påvirker våre fokusområder	→ 56
<i>Forslag til tiltak</i>	→ 58
Vi har til enhver tid tillitsvalgte og ansatte med rett kompetanse som ivaretar oppgavene til medlemmenes beste	→ 58
<i>Forslag til tiltak</i>	→ 60
Vi er en lærende organisasjon som systematisk evaluerer graden av måloppnåelse og gjennomfører erfaringsdeling	→ 61
<i>Evaluering av måloppnåelse og gode læringsprosesser</i>	→ 63
<i>Erfaringsdeling</i>	→ 64
<i>Arenaer for læring</i>	→ 65
<i>Forslag til tiltak</i>	→ 65
Avslutning	→ 67

 **Sterkt fellesskap – trygghet for alle**



1. INNLEDNING

Organisasjonsutviklingen (OU) i Politiets Fellesforbund startet formelt som følge av et vedtak fra landsmøtet i 2015. Det var en direkte oppfølging av vedtaket fra 2014 hvor landsmøtet påla forbundsstyret å gjennomføre prosesser for å utvikle Politiets Fellesforbund som organisasjon.

Politireformen var igangsatt og politietaten ville gjennomgå store endringer de kommende årene som følge av denne. Spesielt gjaldt dette ny struktur og en sterkere sentral styring av politiet. Vi mener at økt fokus på styring fra Politidirektoratet blant annet har medført reduksjon i distriktenes autonomi og svekkelse av lokal medbestemmelse for organisasjonene.

Både strukturelle endringer, endringer i samspillet med arbeidsgiver og samfunnsutviklingen påvirker oss på mange områder. Landsmøtet var tydelig på at Politiets Fellesforbund skal kunne omstille seg i takt med skiftende omgivelser og nye krav.

Landsmøtet mente at organisasjonen skulle bygges nedenfra med stor grad av involvering og muligheter til innflytelse for både medlemmer og tillitsvalgte.

OU-gruppen har først og fremst rettet fokuset mot å videreutvikle samspillet i organisasjonen og styrke ulike arbeidsprosesser. Tidlig i arbeidet var vi opptatt av å gi hjelp og støtte til lokallagene som hadde behov for dette i forbindelse med sammenslåing av politidistriktene. Etter hvert ble arbeidet konsentrert om ren organisasjonsutvikling. En viktig rettesnor for OU-gruppen er at alle forslag til endring skal baseres på kunnskap og at endringene vil gi Politiets Fellesforbund bedre måloppnåelse.

I rapportens første del redegjør vi for mandatet for organisasjonsutviklingen, samt OU-gruppens sammensetning og arbeidsform. Videre beskriver vi noen grunnleggende forutsetninger for arbeidet og redegjør for saker som fortløpende er behandlet og ferdigstilt. Dette innbefatter saker som har kommet som bestilling til gruppen fra landsmøtet, forbundsstyret eller via andre nivå i organisasjonen.

Rapportens andre del handler om fremtiden. Der beskriver vi flere elementer som er viktige for at Politiets Fellesforbund skal arbeide mer effektivt på kort og lang sikt for bedre måloppnåelse for våre medlemmer.

2. SAMMENDRAG

Hovedkonklusjon

Politiets Fellesforbund har et godt potensiale til videreutvikling på flere områder. Hovedsakelig er forbedringspunktene knyttet til styrking av samspillet på tvers av nivåene i organisasjonene og til utvikling av mer hensiktsmessige arbeidsprosesser. Likevel ser vi at det er behov for noen strukturendringer som er mer tilpasset utfordringene og mangfoldet i medlemsmassen vår i fremtiden.

OU-gruppen anbefaler at forbundsledelsen; ved forbundsleder, nestleder og generalsekretær har oppfølgingsansvaret for videreutvikling av Politiets Fellesforbund. Det bør utpekes en person/funksjon som har det praktiske oppfølgingsansvaret.

Rapportens del 1.

I denne delen har vi redegjort for hva som ligger til grunn for organisasjonsutviklingen i Politiets Fellesforbund. Vi har beskrevet mandat, sammensetning av arbeidsgruppen og hvordan vi har gått frem for å involvere og forankre alle forslagene som fremkommer i rapporten. Det har vært viktig for oss at samtlige nivå i organisasjonen har kunnet gi innspill til OU-gruppen gjennom hele prosjektperioden.

Flere av tiltakene som er beskrevet i denne delen har kommet som følge av vedtak fra landsmøtet og forbundsstyret. I tillegg er det flere tiltak som har blitt utarbeidet etter innspill vi fikk i forbindelse med kartleggingsarbeidet vi gjennomførte i lokallagene i 2016 og 2017. Andre tiltak har blitt utarbeidet som resultat av diskusjonene i OU-gruppen.

Tiltakene i denne delen handler om alt fra hvem som skal være tilstede på lokallagsledersamlinger og hvordan sammensetning av forbundsstyret skal være. Videre handler det om hvem som skal føre regnskap for lokallagene, økonomisk støtte for store utgifter i lokallag på grunn av lange reiseavstander og hvordan fordelingen av medlemskontingent skal være. Andre tiltak vi har beskrevet er fordeling av frikjøp, verv for nestleder i Politiets fellesforbund og forbundssekretærer og stillingen som Generalsekretær.

OU-gruppen beskriver forslagene om endring av landsmøteperioder, retningslinjer for valgkomiteen, tilbudet om kurs- og opplæringsvirksomhet i vår organisasjon og ekspansjon av Politiets Fellesforbund. Det er videre punkter

som omhandler samspill mellom forbundsstyret, lokallag og forbundskontoret. I denne delen redegjør vi for vår vurdering av utvalgsstrukturen i Politiets Fellesforbund. Vi anbefaler at det settes i gang arbeid for å endre denne strukturen for bedre ivaretagelse av våre medlemsgrupper.

Vi har redegjort for medlemsundersøkelsen som er utarbeidet etter mal fra undersøkelser gjennomført av Politiforbundet i Danmark og Polisförbundet i Sverige. Resultatene fra denne undersøkelsen vil være et sentralt grunnlag for videreutvikling av Politiets Fellesforbund.

I punktene som beskrives i denne delen vil det være link til rapporter og saksfremlegg til landsmøtet og forbundsstyret.

Rapportens del 2.

I denne delen er oppmerksomheten rett mot fremtidens Politiets fellesforbund. Hovedsakelig handler innholdet om samspill og arbeidsprosesser. Vi redegjør for fem kjennetegn vi mener skal definere Politiets fellesforbund i fremtiden. Her beskriver vi hva disse handler om og kommer med forslag til tiltak for utvikling under hvert kjennetegn. Kjennetegnene er lagt frem for lokallagslederne for innspill og diskutert med deltakerne på fagdagen vi arrangerte i februar 2017.

Kjennetegnene er som følger:

Vi avdekker og analyserer fremtidige utfordringer for å kunne være i forkant.

Her beskriver vi behovet for å utvikle en mer proaktiv og strategisk organisasjon som på et tidligst mulig tidspunkt avdekker utfordringer som påvirker vårt arbeid. Vi er opptatt av å utvikle vår kapasitet og rutiner for å innhente, bearbeide og formidle kunnskap om utfordringer, samt å reddykke arenaer for dette.

Vi utformer vedtak og overordnede strategier i nært samspill mellom ulike nivåer i organisasjonen.

Dette kjennetegnet handler om hvordan vi kan utvikle samspillet på tvers av organisasjonene for å bli mer målrettet og samkjørt når det gjelder utarbeiding av vedtak, strategier og tiltak. Dette handler om å følge «den røde tråden» i våre prioriterte områder og muligheten til måloppnåelse.

Vi iverksetter raskt hensiktsmessige tiltak mot oppdukkende forhold som påvirker våre fokusområder.

Politiet og vår organisasjon kjennetegnes ofte med handlekraft og at vi reagerer hurtig på oppdukkende mål. Vi er opptatt å utvikle vår evne og kapasitet til å identifisere utfordringer tidlig og tiltak som iverksettes er tilpasset utfordringen, at oppgaven utføres av rett person og nivå, samt at reaksjonen er vurdert tilstrekkelig i forhold til konsekvenser. Det er ikke alltid responstid som er viktigst, men responskvalitet.

Vi har til enhver tid tillitsvalgte og ansatte med rett kompetanse som ivaretar oppgavene til medlemmenes beste.

I dette kjennetegnet beskriver vi at våre tillitsvalgte og ansatte skal ha rett kompetanse til å ivareta våre medlemmers interesser på en best mulig måte. Arbeidsgiver skal møte kompetente og profesjonelle tillitsvalgte på alle nivå som er løsningsorienterte til det beste for politi- og lensmannsetaten. Våre tillitsvalgte skal ha kompetanse til å møte fremtidens utfordringer og opplæring skal skje både gjennom deltakelse på kurs sentralt og lokalt, samt ved hjelp av digitale løsninger.

Vi er en lærende organisasjon som systematisk evaluerer graden av måloppnåelse og gjennomfører erfaringsdeling.

Her gir vi en redegjøring for hva som kjennetegner en lærende organisasjon og hva vi mener Politiets Fellesforbund kan gjøre for å komme dit, samt hvilke gevinster dette kan gi vår virksomhet.

3. MANDAT FOR ORGANISASJONSUTVIKLING I POLITIETS FELLESEFORBUND

På landsmøtet i Oslo, 2015 under sak nr. 3.3 ble følgende mandat vedtatt for OU-prosessen i Politiets Fellesforbund:

- 1. PF skal i OU-prosessen bygge organisasjonen nedenfra.
Hele organisasjonen er ansvarlig for prosessen og utviklingen i PF, dette for å sikre bred involvering og bygging av organisasjonen etter behov som meldes.*
- 2. Det nedsettes en prosess-støttegruppe som skal:*
 - gi støtte, veiledning og sørge for framdrift i OU-prosessen med fokus på å utvikle hele PF som organisasjon.*
 - innhente, koordinere og konsekvensvurdere innspill, forslag og informasjon fra lokale OU-prosesser.*
 - i konsekvensutredning ligger blant annet at prosess-støttegruppen skal se på eventuelle organisatoriske, vedtektsmessige, økonomiske og juridiske forhold*
 - prosess-støttegruppen kan bruke intern og ekstern kompetanse i dette arbeidet.*

3. Forslag som kommer som et resultat av OU-prosessen og som er av en slik karakter at de må behandles på landsmøtet, må være ferdig behandlet av prosess-støttegruppen og oversendt forbundsstyret innen 1. september 2016.
 - Prosess-støttegruppen legger frem en plan for hvordan dette arbeidet skal gjennomføres og forslag til budsjett senest innen styremøtet i januar 2016.
4. Rapporten om internevaluering av forbundskontoret blir en del av OU-prosessen og arbeidet i prosess-støttegruppen.

Videre vedtok landsmøtet i sak 6.1, 6.2 og 6.3 at:

Prosess-støttegruppen skal også ta inn forslagene om fordeling av medlemskontingent, sammensetning av fremtidig forbundsstyre og hvorledes regnskapsføringen i lokallagene håndteres.

I saksunderlaget forbundsstyret la frem for landsmøtet i 2015 i sak nr. 3.3 ble det beskrevet at organisasjonsutviklingen skulle forankres i verdigrunnlaget til Politiets Fellesforbund. Da saken ble skrevet og vedtaket fattet av landsmøtet, var visjonen til Politiets Fellesforbund følgende:

«Politiets Fellesforbund - den beste fagforeningen i politi- og lensmannsetaten med fornøyde og engasjerte medlemmer».

Verdigrunnlaget var:

- «PFs målsettinger skal bidra til at politiet skaper trygghet, lov og orden.
- PFs arbeid skal bygge på åpenhet, solidaritet, samhold, regulert arbeidsliv, medbestemmelse og ansvarlighet.
- PFs grunnmur er en rekke enkeltmedlemmer som har valgt å stå sammen i et fellesskap. Vi skal derfor se og ivareta det individuelle medlem, men først og fremst tenke fellesskap og søke gode kollektive løsninger.
- PF skal oppnå gode resultater gjennom god samhandling.
- PF skal ha modige, engasjerte, dyktige og ambisiøse tillitsvalgte. Tillitsvalgte skal sette organisasjonen og måloppnåelse på vegne av fellesskapet foran seg selv og egne ambisjoner».

Ovennevnte visjon og verdigrunnlag var med på å gi retning for arbeidet frem til landsmøtet i 2017. Da ble både visjon og verdier endret. Betydningen av ny visjon og nye verdier har vært sterkt førende for arbeidet med organisasjonsutviklingen. Dette beskrives nærmere i del to i denne rapporten.

3.1 Endringer i mandat og fremdrift

Prosess-støttegruppen vil presisere at det har vært foretatt endringer i fremdrift som beskrevet i mandatet fra 2015. Sakene om regnskapsføring i lokallag, sammensetning av forbundsstyret og fordeling av medlemskontingent ble ikke ferdigstilt til landsmøtet i 2016. Begrunnelser for dette ble lagt frem for landsmøtet og det ble akseptert at sakene ble videreført. Se punktene 5.9, 5.12 og 5.17.

Landsmøtet i 2016 vedtok også, etter forslag fra Prosess-støttegruppen, at det skulle utarbeides retningslinjer for valgkomiteens arbeid. Disse beskriver et sett av kriterier, egenskaper og kompetanse som medlemmene bør ha hvis man ønsker å stille til valg til forbundsstyret eller andre sentrale verv i Politiets Fellesforbund. Retningslinjene skulle legges frem for landsmøtet i 2017. På landsmøtet ble retningslinjene vedtatt og de skulle gjelde fra 2018.

Forbundsstyret foretok en revidering av mandatet i forkant av landsmøtet i 2016. Under landsmøtets behandling av «Handlingsprogrammet» for 2017 ble det vedtatt at forbundsstyrets forslag om ekspandering av Politiets Fellesforbund skulle utredes av prosess-støttegruppen. Dette arbeidet er utsatt til etter landsmøtet i 2018. Se beskrivelse av dette i punkt 5.15.

4. OU-GRUPPENS SAMMENSETNING OG ARBEIDSFORM

Etter landsmøtet i 2015 oppnevnte forbundsstyret i januar 2016 en bredt sammensatt gruppe som skulle planlegge og foreslå tiltak for organisasjonsutviklingen i Politiets Fellesforbund. Slik det er beskrevet i mandatet fikk gruppen benevnelsen «Prosess-støttegruppen» og har bestått av følgende representanter:

Leder, Unn Alma Skatvold, nestleder Politiets Fellesforbund.
Sekretær, Paal Christian Balchen, forbundssekretær.
Øvrige medlemmer har vært Lars Reiersen, leder PF politilederne (PFPL).
Marina Sørgård, leder kontrollnemd.
Lasse Hekkås, lokallagsleder PF PST.
Andrea Mandt, sekretær Oslo Politiforening.
Astrid Røren, nestleder PF Sør-Øst og forbundsstyremedlem.
Ernst Olav Lunde, lokallagsleder PF Agder og forbundsstyremedlem.
Ørjan Hjortland, nestleder PF Vest.

Eirik B. Wilmann fra Oslo politiforening var med i oppstartsfasen i 2016, men ble erstattet av Andrea Mandt da han gikk over i annen stilling. Sven Arne Kjepso, forbundssekretær, fungerte som sekretær høsten 2016.

Lill Heidi Tinholt, leder PFPL, var med i starten for å ivareta lederperspektivene. Da hun sluttet i 2016 overtok ny leder av PFPL, Lars Reiersen, hennes plass i prosess-støttegruppen (heretter kalt OU- gruppen).

OU-gruppen har vært samlet jevnlig og gjennomført to og tre-dagers møter i hele prosjektperioden.

Sammensetningen av OU-gruppen hvor det er tatt hensyn til kjønn, kompetanse, erfaring som tillitsvalgt på ulike nivå og geografi har vært veldig fruktbart. Samtlige har bidratt aktivt og det har vært gode og åpne diskusjoner med stor takhøyde.

4.1 Informasjon, involvering og forankring

I mandatet fra 2015 var det beskrevet at organisasjonen skulle bygges nedenfra og opp. Våre medlemmer skulle involveres i størst mulig grad – enten direkte eller gjennom lokallaget. Videre var det viktig at tillitsvalgte på alle nivå ble involvert, gitt informasjon og gode muligheter til å komme med innspill gjennom hele prosessen. På denne måten er både medlemmer og tillitsvalgte med på påvirke hva Politiets Fellesforbund skal være for dem. I landsmøtevedtaket fra

2015 understrekes det at OU-gruppen fortløpende skal legge frem sin aktivitet på alle lokallagsledersamlinger.

Fra oppstart i 2016 har organisasjonsutvikling vært et fast tema på samtlige lokallagsledersamlinger. Der har vi gjennomgått milepæler for arbeidet og lagt frem sakene vi til enhver tid behandlet i OU-gruppen. Lokallagslederne har fortløpende gitt nyttige innspill og tilbakemeldinger – både ris og ros. Denne arenaen har vært veldig avgjørende når det gjelder utvikling av sakene OU-gruppen har behandlet.

Vi forutsatte at lokallagsstyrene har god kommunikasjon med sine medlemmer og holdt dem orientert om både lokal- og sentral OU-prosess. OU-gruppen sendte ut saksunderlag i forkant av lokallagsledersamlingene slik at deltakerne kunne forankre sitt standpunkt i eget lokallag. Dette ville da komme i tillegg til informasjon som ble lagt ut på hjemmesidene til Politiets Fellesforbund.

Forbundsstyret har også vært fortløpende orientert og organisasjonsutvikling har vært på sakslisten jevnlig siden oppstart i 2016.

I februar 2018 arrangerte OU-gruppen fagdag for ytterligere involvering av lokallagene. Se beskrivelse av dette i punkt 3.3.

OU-gruppen mener at involvering er en avgjørende del av vår organisasjonsutvikling og har en uvurderlig verdi for resultatet. Samtlige lokallag og tillitsvalgte er med i arbeidet med å bygge fremtidens organisasjon.

4.2 Kartlegging i lokallag

OU-gruppen bestemte seg tidlig for å få et best mulig kunnskapsgrunnlag om lokallagenes ståsted å arbeide ut fra. I samspill med firmaet Lippestad utarbeidet vi en intervjuguide. Med basis i guiden gjennomførte vi samtaler med samtlige lokallag i to omganger – våren 2016 og 2017.

Det var viktig for oss å kartlegge hva de enkelte lokallagene var opptatt av, hvilke utfordringer de hadde og forventet ville komme, samt hva de mente var viktig å fokusere på i videreutviklingen av Politiets Fellesforbund.

Våren 2016 var lokallagene midt i prosessen med sammenslåing til større lokallag. Omorganisering medfører ulike utfordringer. Det var viktig for OU-gruppen å kartlegge disse, slik at vi kunne bistå i prosessen ved behov.

I 2017 gjennomførte vi nye intervjuer med lokallagene. Vi benyttet hovedsakelig samme intervjuguide og hensikten var å undersøke hvordan sammenslåingen hadde gått og om utfordringene var de samme som i 2016.

Etter første intervjurunde utviklet vi ulike tiltak for å følge opp forslagene som ble spilt inn til OU-gruppen (se kap.5). I andre runde fikk vi sjekket ut om tiltakene hadde forventet effekt og om lokallagene fortsatt hadde de samme utfordringene. Videre var vi opptatt av om lokallagene hadde andre utfordringer som de trengte bistand til å håndtere.

OU-gruppen erfarte at lokallagene utførte et grundig arbeid og gode prosesser i sammenheng med sammenslåingen. Lokallagene gjennomførte selv organisasjonsutvikling for å møte lokale utfordringer. Det var i veldig liten grad behov for prosess-støtte fra OU-gruppen utover erfaringsdeling på lokallagsledersamlingene.

I begge rundene med kartlegging var hovedtemaene:

- Lokale utfordringer og behov for hjelp og støtte til å løse disse.
- Samspill mellom lokallag og arbeidsgiver.
- Styrking av mekanismer og arenaer for demokratiske prosesser i Politiets Fellesforbund.
- Samspill og rolleavklaring mellom forbundsstyret, forbundskontoret, lokallag og medlemmer.
- Kompetanseutvikling av tillitsvalgte.
- Prosess-støtte for lokallag i omstilling.
- Ansettelsesforhold på forbundskontoret.
- Organisatoriske utviklingsområder.

Kartleggingsrundene var viktige for å involvere lokallagene tidlig og underveis i organisasjonsutviklingen. Informasjonen vi innhentet gav oss kunnskap til å planlegge og iverksette konkrete tiltak, både underveis i prosessen og som underlag til et mer langsiktig fokus. Tiltakene som er utarbeidet av OU-gruppen blir beskrevet i kapittel 5.

Les mer: Kartlegging i lokallag – Samlerapport 2016 og 2017.

4.3 Fagdag

I februar 2018 arrangerte vi fagdag på Gardermoen. Formålet med denne dagen var å involvere tillitsvalgte i arbeidet med spesifikke utviklingsområder og invitere dem til å gi oss konkrete innspill til videre arbeid med å beskrive fremtiden organisasjon.

Temaene for fagdagen var:

- Forhold i samfunnet som påvirker virksomheten til Politiets Fellesforbund – lokalt og sentralt?
- Hvordan utvikle og forbedre arbeidsprosesser og samspillet mellom ulike nivåer i organisasjonen for best mulig måloppnåelse?
- Sammensetning av forbundsstyret og samspill med lokallag og forbundskontoret.
- Ekspandering av Politiets Fellesforbund - muligheter og utfordringer.
- Utvalgsstruktur i Politiets Fellesforbund - best mulig ivaretagelse av våre medlemmer.
- Kjennetegn ved Politiets Fellesforbund i fremtiden – del to i rapporten.

Det var 28 engasjerte deltakere fra 15 lokallag. Vi opplevde gode diskusjoner og fikk mange relevante innspill til videre arbeid. OU-gruppen velger ikke å gi en separat redegjørelse for innspillene dette punktet. Innspillene har vært viktige for våre beskrivelser av fremtidens Politiets Fellesforbund i rapportens del to, samt at konkrete innspill er tatt inn som en del av teksten i denne rapporten.

5. SAKER SOM ER BEHANDLET

Som tidligere beskrevet fikk OU-gruppen oppgaver i form av vedtak fra landsmøtet – både gjennom mandatet fra 2015 og fra påfølgende landsmøter. I tillegg har forbundsstyret fattet vedtak i konkrete saker som ble tillagt OU-gruppen underveis. Gjennom begge rundene med kartlegging fikk vi mange innspill fra lokallagene. De fleste tiltakene som er utviklet og implementert underveis, har kommet som et resultat av kartleggingen i lokallagene.

I nedenstående punkter gir vi en kort redegjørelse for tiltakene. I saker der det finnes dokumenter og saksunderlag vil disse følge som vedlegg til rapporten.

5.1. Landsmøteperioder

Forslaget om å arrangere landsmøter annet hvert år kom som følge av innspill fra lokallagene gjennom kartleggingen i 2017. Intervjuguiden ble utvidet til også å undersøke hva de ulike lokallag mente om eksisterende landsmøteperioder. Samtlige lokallag ble stilt følgende spørsmål:

- a) Hvor ofte mener dere landsmøtet bør gjennomføres i fremtiden? Hvert år, annen hvert år, hvert tredje eller hvert fjerde år?
- b) Hva er grunnen til at dere mener at landsmøtet må gjennomføres hvert
- c) Hvordan kan landsmøtet erstattes i en eventuell mellomperiode?

Svarene fra lokallagene var entydige:

- Sju lokallag mente at landsmøtet bør avholdes annet hvert år med kongress eller fagdag i mellomåret.
- To lokallag hadde ikke sterke meninger om periode, men ved endring måtte landsmøtet erstattes av kongress.
- To lokallag mente at landsmøtet måtte gjennomføres hvert år.

Lokallagenes meninger om landsmøteperioder ble lagt frem for lokallagslederne og forbundsstyret på lokallagsledersamling i juni 2017.

Med bakgrunn i svarene fra lokallagene og debatten under samlingen ble det utarbeidet sak til forbundsstyret med forslag om at landsmøtet skulle arrangeres annet hvert år. I mellomåret ble det foreslått å arrangere en kongress. Forbunds-

styret besluttet deretter at OU-gruppen skulle lage en utredning som skulle legges frem for landsmøtet i 2017.

Utredningen ble grundig behandlet i forbundsstyret og tatt opp til votering. Med to representanter som stemte mot og åtte som stemte for, innstilte forbundsstyret landsmøtet til å gjøre følgende vedtak:

1. *Ordinært landsmøte holdes annethvert år.*
2. *I mellomperioden arrangeres kongress eller lignende.*
3. *Bestemmelse av deltakelse på kongress eller lignende foretas etter samme delegatmodell som for landsmøtet.*
4. *Kongress eller lignende arrangeres på et hotell i nærheten av Gardermoen.*
5. *Politiets Fellesforbunds vedtekter endres i tråd med forslaget.*
6. *Ny ordning starter etter landsmøtet i 2018 med kongress eller lignende i 2019.*
7. *Prøveperiode frem til 2024 og med påfølgende evaluering.*

Resultatet fra avstemmingen på landsmøtet viste at 86 delegater stemte for og 39 mot forbundsstyrets forslag.

Som følge av avstemmingen ble vedtektenes § 5-1, 2 endret til å være til å være «Ordinært landsmøte holdes annethvert år».

Les mer: [Saksunderlag om frekvens på landsmøtet.](#)

5.2 Arenaer i Politiets Fellesforbund og representasjon

Ved flere anledninger har det være diskutert hvem som skal delta på lokallagsledersamlingene. I starten av politireformen ble det bestemt av forbundsstyret at representasjonen på lokallagsledersamlingene skulle være lokallagsleder og nestleder. Hovedbegrunnelsen for dette var å sikre mer informasjon tilbake til lokallagene, samt at lokallagsledere for nye store lokallag ikke skulle stå så alene i pågående endringer. Dette temaet ble tatt med i spørsmålsstillingen til kartlegging i lokallagene. Det var mange positive tilbakemeldinger på at både leder og nestleder deltok på samlingene. Samtidig var det flere som påpekte at det store antall deltakere gjorde det vanskelig å gjennomføre gode strategiske diskusjoner.

OU-gruppen laget et forslag til representasjon på samlingene som forbundsstyret behandlet i juni 2016. I møter ble det vedtatt at det hovedsakelig skal arrangeres fire lokallagsledersamlinger i året. To med nestledere i tillegg til lokallagsleder og to med kun lokallagsleder.

I praksis betyr dette at det i januar arrangeres en strategisamling for kun lokallagslederne hvor landsmøtets vedtak gjennomgås og det utarbeides felles strategi for kommende landsmøteperiode.

Lokallagslederne inviteres til en ny strategisamling på høsten. Formålet med denne er å vurdere/evaluere i hvilken grad strategien har blitt fulgt opp og om det må foretas endringer for videre oppfølging i Politiets Fellesforbund.

Mellom strategisamlingene arrangeres lokallagsledersamlinger med fokus på informasjon, erfaringsdeling og dagsaktuelle saker. På disse samlingene deltar både leder og nestleder. Dette vil kunne sikre større eierskap til det som skjer og oppleves på samlingen.

I forslaget fra OU-gruppen til forbundsstyret ble det også redegjort for hvem, utenom lokallagslederne og nestledere, som skulle ha møterett på lokallagsledersamlingene.

Leder for HT-UP har vedtektsfestet møterett på landsmøtet. Videre deltar vedkommende på lokallagsledersamlinger, uten formelt å være lokallagsleder. Etter hvert kom det spørsmål om det var andre tillitsvalgte som skulle kunne delta på lik linje med leder HT-UP. Utgangspunktet for dette var at politireformen medførte endrede organisatoriske strukturer og skapte nye behov for ivaretagelse av medlemmer på grunn av store avstander og geografisk tilhørighet.

På samme måte som for HT-UP, har PST ønsket å ha en egen tillitsvalgt for de som arbeidet i PST og geografisk er plassert i politidistriktene. De ansatte ønsket å tilhøre PST sentralt og mente de falt mellom to stoler slik virksomheten er organisert. Etter forslag fra arbeidsgruppa vedtok forbundsstyret at PST skulle ha en tillitsvalgt tilstede på lokallagsledersamlingene for å representere PST sine ansatte i distriktene. Denne ordningen skulle fortsette inntil videre i påvente av endelig organiseringsforslag fra arbeidsgruppa.

Forbundsstyret vedtok på møtet i september 2017 å følge OU-gruppas anbefaling om representasjon fra PST i distriktene på samlinger med lokallagslederne.

OU-gruppen har foretatt en nærmere vurdering av ordningen med deltakelse fra tillitsvalgt som representerer ansatte i PST i distriktene på lokallagsledersamlingene. Vi mener at dette ikke kan sammenlignes med situasjonen til innbeordrede mannskaper i UP. Våre medlemmer som er ansatt i PST i distriktene, arbeider i samme distrikt som de er ansatt. Disse medlemmene skal ivaretas av stedlig lokallag og det er lokallagets leder som skal representere dem på lokallagsledersamlingene.

OU-gruppen anbefaler at den midlertidige ordningen med deltakelse på lokallagsledersamlingene fra tillitsvalgt som representerer medlemmer i PST fra distriktene, bortfaller etter landsmøtet i 2018.

5.2.1 HTU-UP

OU-gruppen har behandlet sak vedrørende leder for HTU-UP (Hovedtillitsmannsutvalg for UP) sin representasjon på sentrale arenaer i Politiets Fellesforbund.

HTU-UP er ikke et formelt lokallag. Norsk Politiforbund vedtok en instruks 30.8.95, som regulerer drift av HTU-UP. Det er vedtektsfestet at leder for utvalget skal delta på landsmøte som observatør. Vedkommende deltar også på lokallagsledersamlingene.

Alle som er organiserte i Politiets Fellesforbund er medlemmer i politidistriktets lokallag. UP sine innbeordrede mannskaper (ca.280) er fordelt på fem distrikt bestående av flere politidistrikt.

Det er en tillitsvalgt i hvert UP distrikt som ivaretar deres interesser overfor distriktsleder. Det er disse distriktstillitsvalgte som utgjør HTU-UP. De velger selv hvem som skal være leder.

Utvalget har sammen med verneombudene i fra UP distriktene tradisjonelt avholdt et møte i året. Politiets Fellesforbund dekker utgiftene for tillitsvalgte som deltar på møtet og UP dekker utgiftene for verneombudene.

Leder HTU-UP blir i mange tilfeller "behandlet" som lokallagsleder i samspillet med ledelsen i UP. Eksempler på dette er drøfting av tjenestelister/arbeidsplaner for de innbeordrede. Videre gjelder dette drøfting klesgodtgjørelse for sivil tjeneste, gruppelederavtale, kostgodtgjørelse, budsjett og stillingsutlysninger. Vedkommende deltar i IDF- og AMU møter, samt deltar i oppfølging av medarbeiderundersøkelsen, arbeidsgruppe om arbeidsplaner og fremtidig organisering av UP.

Ved større hendelser som Storskog, Ungdoms-OL, Sykkel-VM, og Nato-øvelse er det leder HTU-UP som har dialog med mannskapene via distriktstillitsvalgte. Vedkommende har ansvaret for dialogen med forbundskontoret og lokallagslederne i distriktene.

Det som gjør organiseringen av UP noe annerledes enn i resten av politiet, er at mannskapene er beordret til UP. Dette innebærer at det er det enkelte distrikt

som har ansettelsesforholdet og utbetaler lønn til den enkelte. Tillegg, variable tillegg, helligdagsgodtgjørelse og overtid utbetales fra UP.

Det er ikke hensiktsmessig å etablere et eget lokallag for faste og innbeordrede mannskaper til UP. Det er heller ikke noen god løsning at den enkelte lokallagsleder skal ivareta medlemmenes interesser overfor ledelsen i UP.

OU-gruppen mener det er viktig med godt samspill og god dialog mellom ulike deler av Politiets Fellesforbund. Dette gjelder også mellom forbundskontoret, HTU-UP og lokallagene. Mannskapene som er innbeordret til UP har behov for å bli ivaretatt innenfor sin virksomhet, selv om det er det enkelte lokallag som har ansvar for sine medlemmer.

Forbundsstyret utarbeidet et rundskriv i 1999 (14/99) som sa at lokallagene måtte ivareta UP-medlemmene på en bedre måte. Til tross for dette er det mange av medlemmene som er innbeordret til UP som føler seg litt glemt av sine respektive lokallag. Det gjelder spesielt i lokale lønnsforhandlinger.

OU-gruppen anbefaler at ordningen med HTU-UP videreføres, og at lederen har plass på utvidet lokallagsledersamling og på andre samlinger ved behov, dersom tema faller inn under HT-UP sitt virkeområde. Dette avklares i forkant med kurs- og opplæringsansvarlig i samråd med forbundsleder.

Vi anbefaler videre at forbundsstyret utarbeider ny, eller reviderer «Instruks for Hovedtillitsmann utvalget for Utrykningspolitiet».

5.3 Tiltakskort for lokallag

Et av innspillene som kom i kartleggingen var om det kunne utarbeides felles tiltakskort for tillitsvalgte i Politiets Fellesforbund på ulike nivå i organisasjonen. Vi samlet inn tiltakskort fra lokallagene som hadde slike.

Etter å ha gjennomgått disse kortene, fant vi at det er store forskjeller på både organisering og oppgaver for tillitsvalgte i de ulike lokallag. OU-gruppen vurderte det som lite hensiktsmessig å lage felles tiltakskort, fordi disse likevel måtte tilpasses lokale forhold.

OU-gruppen sendte innsamlede tiltakskort til samtlige lokallag, slik at de eventuelt kunne lage sine egne med inspirasjon fra de som hadde prøvd dette ut.

5.4 Internkartlegging forbundskontoret

I august 2015 vedtok forbundsstyret at det skulle nedsettes en arbeidsgruppe for å gjennomføre internevaluering av forbundskontoret. Utgangspunktet for dette var å evaluere alle sider ved omorganiseringen av kontoret når man endret fra linjeorganisering til teamorganisering.

Rapporten fra evalueringen ble lagt inn som en del av underlagsmaterialet til landsmøtet i 2015. Landsmøtet vedtok å ta dette inn som en del av mandatet til organisasjonsutviklingen i Politiets Fellesforbund. I punkt 5 i mandatet står det følgende:

Rapporten om internevaluering av forbundskontoret blir en del av OU-prosessen og arbeidet i prosess-støttegruppen.

OU-gruppen har behandlet rapporten om internevalueringen og vurdert om innholdet i denne skulle bli en del av organisasjonsutviklingen. Vi kom til den konklusjon at deler av innholdet i rapporten er utdatert på grunn av spørsmålene som ble stilt og at det er foretatt enkelte endringer av personell og oppgaver på forbundskontoret.

I samråd med generalsekretæren ble det avklart at internorganisering av forbundskontoret er generalsekretærens ansvar og at han kan søke bistand hos OU-gruppen ved behov.

Som en del av OU-gruppens helhetlige vurderinger av Politiets Fellesforbund, er deler av ovennevnte rapport tatt inn i arbeidet. Dette gjelder forbundsstyrets og forbundskontorets samspill med lokallagene og medlemmene.

5.5 Prosess-støtte i lokale OU prosesser

Innledningsvis redegjorde vi for hvorfor OU-gruppen gjennomførte kartlegging i lokallagene. Som beskrevet mente vi det var viktig å forstå hvordan lokallagene opplevde å stå i relativt omfattende endringer som følge av politireformen. Gjennom kartleggingene fikk OU-gruppen oversikt over flere utfordringer som fortløpende kunne jobbes med for å avhjelpe situasjonen.

OU-gruppen opplevde at mange lokallag oppfattet vårt arbeid med kartleggingen som støtte. Da vi besøkte lokallagene benyttet de anledningen til å snakke med oss om utfordringene de stod i. Vi fikk god oversikt over hvordan de ulike lokallagene løste sine utfordringer. Dette var et godt grunnlag for erfaringsdeling, debatt og læring på lokallagsledersamlingene. Vi opplevde at dette ble

godt mottatt av lokallagslederne. I denne sammenheng har vi gjennomført tre økter med erfaringsdeling på lokallagsledersamlinger. Dette har omhandlet:

- Gjennomføring av videomøter i PF Finnmark.
- Kompetanseheving av tillitsvalgte i OPF
- Arkiv og deling av mapper i PF Sør-Øst

Vi gjennomførte en presentasjon på internseminaret for forbundskontoret etter begge kartleggingene. Formålet med dette var å rette fokus mot hva kontoret kunne gjøre for å bistå og støtte lokallagene enda bedre i prosessene de var i. Vi hadde også samtaler med lokallagskontakter der vi så det trengtes mer sentral bistand.

Forbundsleder og generalsekretær fikk resultatet fra kartleggingene i de ulike lokallagene, slik at dette kunne brukes i forberedelse av medarbeidersamtaler med lokallagsleder og til oppfølging av lokallagskontaktene.

5.6 Lederutvikling i lokallagslederrollen

Med bakgrunn i å skulle yte prosess-støtte til lokallagene ble det identifisert flere aspekter rundt dette på den første samlingen til OU-gruppen. Et av temaene som ble tatt opp var Lederutvikling i lokallagene – behov, innhold og aktør.

Vi fikk flere gode innspill som passet inn under overnevnte tema under kartleggingen av lokallagene, blant annet nevnte flere at de ønsket mer kompetanse og hjelp og støtte i rollen som lokallagsleder. Flere steder var det samme lokallagsleder som skulle takle overgangen fra små til større lokallag, med de utfordringene dette innebar. For eksempel flere medlemmer, større geografisk område, ulike kulturer som skulle smeltes sammen og en større grad av delegering av oppgaver til eget styre.

Det ble også ytret ønske om et eget kurs for de som var helt ny i rollen som lokallagsleder, og en mentorordning der de kunne utveksle tanker og erfaringer med en lokallagsleder med lengre fartstid i Politiets Fellesforbund.

Alle innspill fra kartleggingen ble overlevert kurs- og kompetanseansvarlig på kontoret, samt til generalsekretæren, for å få laget et eget kursopplegg for lokallagsledere.

I 2016 ble det fremmet sak til forbundsstyret fra kurs- og kompetanseansvarlig om utdanning for lokallagsledere. Det ble vedtatt at Politiets Fellesforbund skulle opprette et samarbeid med Høgskolen i Oslo og Akershus (nå Oslomet – storbyuniversitetet). De skulle skreddersy et faglig opplegg for

Politiets Fellesforbund som innebar studiepoeng man kunne benytte i en fremtidig mastergrad. Denne ordningen er nå inne i sin andre periode.

Høsten 2018 ble det avholdt et tre-dagers kurs for nye lokallagsledere med fokus på lokallagslederrollen og hvordan håndtere denne.

Mentorordning for lokallagsledere er under utredning og vil starte opp i 2019.

5.7 Verv på forbundskontoret

Forbundssekretærene er en viktig gruppe for utførelsen av politikken i Politiets Fellesforbund. Deres rolle handler i stor grad om å iverksette beslutninger tatt av forbundsstyret. Forbundssekretærene ansettes av forbundsstyret i verv i to eller fire år om gangen.

OU-gruppen vurderte om verv var den beste ansettelsesformen for Politiets Fellesforbund og for den jobben forbundssekretærene skal gjøre.

Alternativet til verv er fast ansettelse, og OU-gruppen gjorde en vurdering av disse to ansettelsesformene ut fra ulike punkter som rekruttering, dynamikk, kompetanse, forutsigbarhet og økonomi.

Etter en helhetsvurdering ble forslaget fra OU-gruppen at forbundssekretærer fortsatt skal ansettes i verv.

Videre tok OU-gruppen en vurdering rundt tidsperspektivet for ansettelser i verv, og om vervene skal konkurransenutsettes hver gang. Praksisen har vært at forbundssekretærene ansettes for to år første gangen, deretter fire år, og at de utlyses hver gang. Det er imidlertid forbundsstyret som fastsetter vervenes lengde og om de skal lyses ut, og OU-gruppen vurderte derfor ulike alternativer som ble lagt frem for forbundsstyret.

Forbundsstyret vedtok 15.05.18 at Forbundssekretærene fortsatt skal ansettes i verv, og at de skal konkurransenutsettes dersom det ikke foreligger særlige grunner godkjent av forbundsstyret. Forbundsstyret fastsetter valgperioden etter forslag fra generalsekretær. Dette skal fremkomme i utlysningen, og ved inntredelse er grunnregelen to år.

Les mer: [Saksunderlag om verv på forbundskontoret.](#)

5.8 Nestlederverv

Historisk har forbunds nestledervervet i Politiets Fellesforbund i stor grad vært frikjøpte lokallagsledere som har hatt vervet som en tilleggsfunksjon. Dette har endret seg, og det var naturlig å vurdere om nestledervervet skulle være en heltidsstilling, og om stillingen kan kombineres med andre verv/funksjoner.

Nestleder i Politiets Fellesforbund har vært frikjøpt etter forbundsstyrevedtak 12. mars 2015. Vedtaket har deretter blitt forlenget i ytterligere to vedtak, og sist i forbundsstyremøte 20.11.17. Vedtaket om ytterligere frikjøp ble da forlenget frem til landsmøtet i 2018. Viser også til vedtak i forbundsstyret 15. juni 2016, sak 180/16, om at forbundsstyret avgjør denne saken og at evt. frikjøp av nestleder vil ikke medføre vedtektsendringer.

OU-gruppen vurderte ut i fra behovet fremover i tid, men også ut fra den rollen/posisjonen nestleder har i organisasjonen.

Etter en vurdering foreslo OU-gruppa at nestleder i Politiets Fellesforbund skal frikjøpes, og at nestleders rolle og funksjon er plassert på forbundskontoret. Det siste tilsier at rollen ikke kan kombineres med andre verv/funksjoner.

Forbundsstyret vedtok enstemmig forslaget 11.04.18.

Les mer: [Vurdering av frikjøp av nestleder og vedtak.](#)

5.9 Fordeling av kontingent

På landsmøtet i 2015 foreslo PF Sør- Øst å fordele kontingentinntektene annerledes i Politiets Fellesforbund. Lokallaget foreslo at 40 prosent skulle fordeles ut til lokallagene og 60 prosent til Politiets Fellesforbund sentralt. Etter debatten fattet landsmøtet følgende vedtak:

«Landsmøtet i Politiets Fellesforbund vedtar at sak vedrørende fordeling av den sentrale kontingenten blir behandlet av prosess støttegruppen. Gruppen skal, i løpet av 2016, fremme forslag til Forbundsstyret om den sentrale kontingenten skal deles mellom Politiets Fellesforbund sentralt og lokallagene, og eventuelt hvilken fordelingsnøkkel som skal ligge til grunn. Forbundsstyret bearbeider forslag, og fremmer det som egen sak under Landsmøtet 2016».

Forslaget til Sør-Øst ble omtalt i vårt saksunderlag til landsmøtet i både 2016 og i 2017. I begge tilfeller ble saken utsatt behandlet grunnet politireformen og pågående organisasjonsutvikling i Politiets Fellesforbund.

OU-gruppen har i samarbeid med generalsekretæren og team økonomi på forbundskontoret, gjennomgått økonomien til Politiets Fellesforbund. En viktig forutsetning for en forsvarlig drift er at det er balanse mellom inntekter og utgifter.

Kontingentinntekten representerer inntektene til Politiets Fellesforbund og benyttes til virksomhet for å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår (se regnskapet post 3.2.2 som legges frem for landsmøtet).

Kontingentinntekten benyttes til å drifte hele den politiske virksomheten ved forbundskontoret. Dette inkluderer blant annet personellkostnader, gjennomføring av landsmøter og kongresser. Videre brukes inntektene til forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver (Politidirektoratet) om for eksempel lønn og særavtaler.

Kostnader ved rettsaker, juridisk bistand og driften av våre datasystemer driftes også av kontingentinntektene.

Sammenslåing av lokallag skulle i teorien gi dem økt handlingsrom til å drive mer profesjonelt. Våre erfaringer og tilbakemelding fra lokallagslederne viser at lokallagene per i dag ikke har kapasitet til flere oppgaver og økt aktivitet da om en annen fordeling av kontingentinntekter vil endre på dette. En direkte konsekvens av en større andel kontingentinntekter til lokallagene, er at aktiviteten på forbundskontoret må reduseres. Dersom dette blir en realitet, må lokallagene håndtere et større tilfang av oppgaver samtidig som støtten fra forbundskontoret reduseres. Kontingenten til medlemmene kan økes, men spørsmålet er om dette er rett vei å gå.

Vi erfarer at det i kjølevannet av politireformen har kommet en dreining i maktbalansen mellom politidistriktene og politidirektoratet. Som følge av dette mener vi at autonomien til politimestrene har blitt redusert og at flere saker avgjøres sentralt. Dette betyr at personell ved forbundskontoret deltar i mange flere forhandlinger og drøftinger som gjennomføres i politidirektoratet. Det er videre en tendens til at medbestemmelse og innflytelse en under press. Noe vi mener er en følge av politiske strømninger og en strammere budsjettsituasjon i politiet. Resultatet av dette er at vi oftere må sende saker til tvisteløsninger eller til avgjørelse i retten.

Da OU-gruppen intervjuet lokallagene i forbindelse med kartleggingen i 2016 og 2017, mente de at Politiets Fellesforbund ville ha økt behov for juridisk kompetanse i fremtiden og de ønsket at forbundskontoret skulle ha god kapasitet på dette fagfeltet.

Skal Politiets Fellesforbund kunne følge opp disse oppgaver på en god måte,

krever dette tilstrekkelig kapasitet ved forbundskontoret både når det gjelder personell og kompetanse. OU-gruppen mener at en endring av fordelingen av kontingentinntekter, slik som foreslått fra PF Sør-Øst, vil påvirke virksomheten til forbundskontoret i sterk grad slik at virksomheten må reduseres. Konsekvensen av dette kan bli at lokallagene får mindre service, bistand og støtte. Dette vil være en uheldig og uønsket situasjon for Politiets Fellesforbund.

Lokallagene har i dag ulik lokal kontingent og OU-gruppen mener at det må vurderes om samtlige lokallag skal ha kontingent som for gjennomsnittet. Per i dag er gjennomsnittlig (meridian) kontingent per måned 90 kroner per medlem.

OU-gruppen foreslår at ordning med tilbakeføring av kontingent fortsetter (se punkt 5.10), men at navnet endres til «Tilskudd til uforholdsmessige reiseutgifter i lokallag». Denne ordningen kan gi noe økonomisk støtte til lokallag som har uforholdsmessige store utgifter til reise i eget distrikt.

OU-gruppen anbefaler at dagens ordning med fordeling av kontingent videreføres.

5.10 Økonomisk støtte til ekstraordinære utgifter i lokallag

OU-gruppen har diskutert problemstillingen med at enkelte lokallag har store driftsutgifter på grunn av lange reiseavstander i distriktet. Kombinert med et lavt antall medlemmer gjør at de har begrenset økonomi til aktiviteter.

Færre og større lokallag i forbindelse med reformen har ikke gjort situasjonen bedre for alle. På grunn av store avstander er det vanskelig å få avholdt styremøter og drive med medlemspleie. Det er også vanskelig å få til nødvendige besøk eller yte støtte til tillitsvalgte ute i distriktet. Noe av dette kan gjennomføres ved hjelp av telefon eller videomøter. OU-gruppen mener likevel at dette ikke kan erstatte viktigheten og verdien av personlige møter. Direkte møter mellom lokale styrer, tillitsvalgte og medlemmer handler om lokaldemokrati og muligheter til innflytelse.

Politiets Fellesforbund har en ordning i dag som heter: «Tilbakeføring av kontingent». Formålet med denne er at lokallag som har ekstra utfordringer kan søke om økonomisk støtte. OU-gruppen mener at ordningen bør fortsette. Dette ble støttet av lokallagslederne på lokallagsledersamlingen i juni 2018.

Vi foreslår noen endringer når det gjelder navn og kriterier. Ordningen kan kalles: «*Tilskudd til uforholdsmessige reiseutgifter i lokallag*». Tildeling av økonomisk støtte skal handle om lokallagenes begrensede mulighet til å gjennomføre en hensiktsmessig drift på grunn av store avstander i distriktet.

OU-gruppen foreslår at følgende kriterier legges til grunn for søknad om økonomisk støtte:

- Kontingent for medlemskap i lokallag må være på gjennomsnittet for lokallagene, som per 2018 var 90 kroner.
- Medlemstallet må være lavere enn gjennomsnittet for lokallag, som per 2018 var 694 medlemmer.
- Lokallaget har store utgifter på grunn av høye reiseutgifter i eget distrikt.
- Formålet med søknaden må redegjøres for.
- Regnskap og budsjett må legges ved søknaden.

Ordnningen må være forutsigbar for lokallagene. Lokallagene sender søknad på høsten og må få svar i god tid, slik at neste års aktivitet kan planlegges med forutsigbare rammer. Budsjett og planlagte aktiviteter kan da behandles på lokale årsmøter.

OU-gruppen mener at solidaritet i Politiets Fellesforbund er en viktig faktor. Vi må alle støtte opp om at våre lokallag har gode muligheter til å drive en forsvarlig virksomhet til det beste for våre medlemmer. Tildelte OU-midler som fordeles etter antall medlemmer blir fort brukt opp og kan ikke utgjøre den eneste økonomiske støtten til kursvirksomhet og møter.

Det avsettes midler på egen post i budsjettet til Politiets Fellesforbund og som godkjennes av landsmøtet. I 2018 ble det totalt søkt om støtte på 480 000 kroner. Det ble innvilget støtte til fem lokallag på til sammen 400 000 kroner - som er nåværende ramme for ordningen.

OU-gruppen mener at det må være et større handlingsrom for tildeling og foreslår at beløpet heves til kr. 500 000,- og at beløpet vurderes årlig i tråd med prisveksten. Generalsekretæren administrerer ordningen.

OU-gruppen la saken frem for forbundsstyret i oktober 2018 med forslag om følgende vedtak:

1. Ordningen med tilbakeføring av kontingent fortsettes med de endringer som foreslås i saksunderlaget.
2. Ordningen endrer navn til «Tilskudd til uforholdsmessige reiseutgifter i lokallag».
3. Den økonomiske rammen økes til kr. 500 000,-.
4. Ordningen administreres av generalsekretær.

OU-gruppens forslag ble behandlet av forbundsstyret 10.8.2018 og det ble fattet følgende vedtak:

1. *Ordningen med tilbakeføring av kontingent fortsettes med de endringer som foreslås i saksunderlaget.*
2. *Ordningen endrer navn til «Tilskudd til uforholdsmessige reiseutgifter i lokallag».*
3. *Den økonomiske rammen økes til kr. 500 000,-.*
4. *Ordningen administreres av generalsekretær.*
5. *Ordningen med tilbakeføring av kontingent opphører.*

Les mer: [Ordning med støtte til ekstraordinære reiseutgifter i lokallagene og vedtak.](#)

5.11 Modell for frikjøp

Nærpolitireformen har medført store strukturelle endringer i norsk politi. En direkte konsekvens av reformen er reduksjon av antall lokallag i Politiets Fellesforbund. Sammenslåing av lokallag, flytting av medlemmer mellom lokallag, organisering av særorgan og forvaltningsorgan har fått stor betydning på virksomheten til Politiets Fellesforbund. Blant annet gjelder dette hvilket nivå drøftinger og forhandlinger skal skje i fremtiden. Med bakgrunn i endringene har det vært et behov for endring på fordelingen av frikjøp av våre tillitsvalgte.

I vurderingen av frikjøp valgte OU-gruppen å løsrive seg fra den eksisterende modellen. Vi baserte våre drøftinger på de rådende prinsipper for fordeling av frikjøp, samt innspill fra lokallagene.

OU-gruppen var opptatt av å lage en fordelingsnøkkel som er mest mulig fleksibel og forutsigbar. Det var viktig for oss at modellen skulle være gjeldende både gjennom reformen og i fremtiden. Et viktig prinsipp er at de fleste opplever fordelingsnøkkelen som rettferdig og at den ivaretar hensikten som ligger i hovedavtalen.

OU-gruppen utarbeidet forslag til fire ulike modeller til fordeling av frikjøp. Forbundsstyret behandlet saken i møte 21.09.2016 i sak 218/16. Det var et enstemmig styre som vedtok at ny modell for fordeling av frikjøp skal utarbeides etter følgende prinsipper:

- Politiets Fellesforbund sentralt skal fortsatt ha 24 måneder frikjøp.
- Alle lokallag og særorgan skal behandles likt.
- Alle lokallag og særorgan som har 260 medlemmer eller mer, skal ha 12

måneder frikjøp. Dette tallet/knekkpunktet (260) er til enhver tid antall medlemmer til det minste lokallag ved politidistriktene. (Pt er dette Troms med 260 medlemmer).

- De lokallag/særorgan med antall medlemmer over 260 (antall medlemmer bak ett årsverk frikjøp) og de lokallag/særorgan som har under 260 medlemmer skal dele resterende frikjøp etter prosent antall medlemmer.
- Lokallagene/særorgan bestemmer selv hvordan de internt fordeler frikjøpte måneder (på en eller flere personer).
- Alle lokallag/særorgan gis et minimum med to måneder frikjøp.

Med bakgrunn i disse prinsippene ble modellen for frikjøp slik:

Modell for fordeling av frikjøp, - 25. oktober 2016 - jhe

Frikjøp årsverk	27,75	Tilleggsmåneder for å få modellen til å gå opp	1,47
Frikjøp måned	333	Minste lokallag i PDI - ant medl - ett medlem	259
Antall medlemmer bak hvert frikjøp	428	Fler medl. enn minste lokallag i PDI - ant md	12
Grunntildeling inkl ev forbundskontoret	202	Minimum antall md frikjøp	2
Rest til fordeling etter medlemstall	131	Beregning av "restmedlemmer"	259
Antall md ex forbundskontoret	309		
Antall medlemmer bak hver md frikjøp ex PF	38,5		

Distr/Særorg	NyttAvdNavn	Ant på lønnstrekk	Prosent	Frikjøp ant md 2016	Grunn tildeling	"Rest" medlemmer	% andel rest medl.	Ekstra Frikjøp	Sum frikjøp	Diff i forhold til 2016
PDI	Agder	531	4,5	12	12	272	3,4	5,0	17	5
	Finnmark	287	2,4	14	12	28	0,4	12	12	-2
	Innlandet	699	5,9	25	12	440	5,5	7,0	19	-6
	Møre og Romsdal	404	3,4	14	12	145	1,8	2,0	14	
	Nordland	571	4,8	22	12	312	3,9	5,0	17	-5
	Oslo	2 496	21,0	57	12	2 237	28,2	37,0	49	-8
	Sør-Vest	878	7,4	20	12	619	7,8	10,0	22	2
	Sør-Øst	1 362	11,5	40	12	1 103	13,9	18,0	30	-10
	Troms	260	2,2	8	12	1	0,0	12	12	4
	Trøndelag	841	7,1	21	12	582	7,3	10,0	22	1
	Vest	976	8,2	22	12	717	9,0	12,0	24	2
	Øst	1 456	12,2	33	12	1 197	15,1	20,0	32	-1
PDI Totalt		10 761								

S.organ	PF PIFT	Ant på lønnstrekk	Prosent	Frikjøp ant md 2016	Grunn tildeling	"Rest" medlemmer	% andel rest medl.	Ekstra Frikjøp	Sum frikjøp	Diff i forhold til 2016
	Politiets Fellesforbund Kripos	107	0,9	3	3				3	3
	Politiets Utlendingsenhet	297	2,5	9	12	38	0,5	1,0	13	4
	Politiets Utlendingsenhet	509	4,3	8	12	250	3,1	4,0	16	8
	Politiets Utlendingsenhet	118	1,0	4	3				3	-1
	Sentral politiledelse	59	0,5	2	2				2	2
	UP	36	0,3	2	2				2	2
S.organ Totalt		1 126								

PF sentralt				24	24				24	
-------------	--	--	--	----	----	--	--	--	----	--

Sum		11 887	100	333	202	7 941	100	131	333	
------------	--	---------------	------------	------------	------------	--------------	------------	------------	------------	--

Årsverk						27,75				
----------------	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--

Ikke på frikjøp i POD

Spesialenheten for politisaker	15
Sikkerhet og beredskap	388
Sum utenfor POD	403
Sum medlemmer på lønnstrekk	12 290

Les mer: [Frikjøp av tillitsvalgte i Politiets Fellesforbund og vedtak.](#)

5.12 Sammensetning av forbundsstyret

Bakgrunnen for at saken ble arbeidet med i OU-gruppen var landsmøtesak som PF Sør-Øst fremmet til landsmøtet 2015. Forslaget gikk ut på at det nye forbundsstyret burde settes sammen av lokallagslederne i Politiets Fellesforbund. Herunder også en representant fra de forskjellige særorganene. Saken ble behandlet på landsmøtet i 2015 og ble besluttet inndratt i OU-gruppens arbeid. Det var for tidlig å behandle sammensetning av forbundsstyret før man hadde sett på helheten i organisasjonen. Forslaget til PF Sør-Øst ble omtalt i vårt saksunderlag til landsmøtet i både 2016 og i 2017. I begge tilfeller ble saken utsatt behandlet grunnet politireformen og den pågående organisasjonsutviklingen i Politiets Fellesforbund.

I 2017 fremmet PF Kripos sak til landsmøtet med forslag til annen sammensetning av forbundsstyret. Forslaget falt og vil derfor ikke bli behandlet i rapporten. De to sakene med forslag om annen sammensetning av forbundsstyret er allikevel et uttrykk for noe og hovedbegrunnelsen er den samme – et ønske fra lokallagene om mer direkte innflytelse på beslutningene.

OU-gruppen har hatt fokus på riktige rammer for forbundsstyrets oppgaveløsning. Sammensetning er et virkemiddel for å nå mål. Hvordan skal forbundsstyret arbeide og samhandle med resten av organisasjonen? Hvordan skal styret organiseres for best mulig måloppnåelse? OU-gruppen har gjennom sitt arbeid vurdert det slik at det ikke er behov for en strukturendring for å optimalisere arbeidsprosessene med tanke på å øke måloppnåelsen til Politiets Fellesforbund.

Det skal være gode arbeidsprosesser med forankring i alle ledd som avgjør strukturen til forbundsstyret og ikke strukturen til forbundsstyret som avgjør arbeidsprosessen. OU-gruppen har underveis foreslått flere tiltak for å bedre samspill og arbeidsprosesser og vi vil i del 2 av rapporten komme med noen anbefalinger for fremtiden.

OU-gruppen har fått mye kunnskap om egen organisasjon gjennom å lese tidligere OU-rapporter. Det har vært nyttig å gjennomgå hvilke vurderinger som ble gjort og hvilke debatter som ligger til grunn for dagens organisering. OU-gruppen har også brukt kunnskap fra forskning på styre i ideelle organisasjoner for å få inn nye perspektiver i våre vurderinger.

OU-gruppen har videre brukt kunnskap innhentet fra kartlegging av lokallag i 2016 og oppfølgingen i 2017. I begge runder med intervjuer ble lokallagene spurt om demokratiske prosesser i Politiets Fellesforbund og samspill i organisasjonen. Spørsmålene i 2017 var utformet for å fange opp om iverksatte tiltak hadde virket etter intensjonen.

OU-gruppen tok opp spørsmålet om sammensetningen av forbundsstyret på en egen fagdag, hvor det ble satt av god tid til en bred debatt. Her fikk vi frem en dypere forståelse for de ulike synspunktene om styrets sammensetning.

Arbeidet med hvordan Politiets Fellesforbund best skal ivareta alle medlemmer vil kunne få utslag på utvalgsstrukturen i forbundet. Dagens organisering gir leder av sivilutvalget og PF Politilederne fast plass i forbundsstyret, samt at leder av likestilling- og mangfoldsutvalget har observatørplass. Endringer på dette vil få innvirkning på sammensetning i forbundsstyret.

I arbeidet med fremtidig organisering av forbundsstyret har OU-gruppen brukt lokallagsledersamlingene aktivt for å få tilbakemelding på retning og tiltak. Det har på samtlige lokallagsledersamlinger blitt utsendt et saksunderlag i god tid, slik at deltakerne har kunnet forankre sitt synspunkt i eget lokallag.

Som et resultat av våre vurderinger utarbeidet vi følgende forslag til tiltak som ble lagt frem for forbundsstyret og landsmøtet i 2017:

- Nye retningslinjer for valgkomiteen (se 5.13 i rapporten)
- Flere justeringer av samspillet mellom lokallag og forbundsstyret (se 5.20 i rapporten)

OU-gruppen har vurdert PF Sør-Øst sitt forslag og anbefaler ikke at dagens sammensetning endres. OU-gruppen kommer med anbefaling til flere tiltak for å bedre samspillet og arbeidsprosessene i organisasjonen ytterligere i del to av denne rapporten.

Det foreslåtte arbeidet med utvalgsstruktur frem mot neste landsmøte vil kunne påvirke sammensetningen av forbundsstyret. Det er også viktig at organisasjonen etter noe tid evaluerer at iverksatte tiltak virker etter hensikten.

Les mer: OU-gruppens utredning om sammensetning av forbundsstyret.

5.13 Retningslinjer for valgkomiteen

På landsmøtet i 2016 ble det vedtatt at OU-gruppen skulle utarbeide forslag til retningslinjer for valgkomiteen. Retningslinjene skulle legges frem for landsmøtet i 2017 og gjelde for arbeidet med innspilling til landsmøtet i 2018. Det var behov for å nedfelle hvordan funksjoner, prosesser og hendelser bør håndteres av valgkomiteen i Politiets Fellesforbund. Ved å ha tydelige retningslinjer blir hele organisasjonen ansvarliggjort i det å spille inn et bredt spekter av kandidater til valgkomiteen. Hele organisasjonen har et felles ansvar for at Politiets Fellesforbund til enhver tid har de beste representantene i sentrale verv.

Som grunnlag for retningslinjene benyttet OU-gruppen svar fra kartleggingen som omhandlet demokratiske prosesser i Politiets Fellesforbund. Det var ytret et behov om tydeliggjøring av kriterier samt at det blir en mer forutsigbarhet i prosessen med valg til sentrale verv i Politiets Fellesforbund.

OU-gruppen intervjuet leder av valgkomiteen og innhentet retningslinjer for valgkomiteen fra lokallag. På bakgrunn av dette utarbeidet OU-gruppen utkast til retningslinjer som ble presentert lokallagslederne på en samling våren 2017. Retningslinjene ble justert etter tilbakemeldinger og innspill og ble lagt frem for forbundsstyret på møtet i oktober.

Retningslinjene omhandler lokallagenes ansvar med å spille inn kandidater, kriterier som er ønskelig at kandidatene veies opp mot, samt fremgangsmåte for hvordan valgkomiteen skal arbeide. Retningslinjene omhandler også hvordan kandidater til valgkomiteen skal innstilles.

Forbundsstyret anbefalte at retningslinjene tas i bruk og at de gjelder fra vedtaksdato på landsmøtet 2017. Det var behov for vedtektsendringer for å tilpasse vedtektene de nye retningslinjene, herunder direkte valg på leder av valgkomiteen og at forbundsstyret har ansvaret for at det til enhver tid finnes retningslinjer for valgkomiteen.

Landsmøtet i 2017 gjorde følgende vedtak:

- 1. Landsmøtet godkjenner forslaget til retningslinjer for valgkomiteen.*
- 2. Retningslinjene gjelder fra landsmøtet 2017.*
- 3. Vedtektenes § 5-6 nr. 7 endres til å være «Valgkomiteen bestående av ni medlemmer og tre varamedlemmer. Den første valgte er leder. Valgkomiteen velges for to år».*
- 4. Vedtektenes § 6-2 utvides til å inneholde nytt punkt 14 med følgende tekst «Utarbeide og revidere retningslinjer for valgkomiteen».*

Valgkomiteen har jobbet etter retningslinjene siden landsmøtet 2017.

Les mer: Landsmøtesak 2017, Retningslinjer for valgkomiteen.

5.14 Politiets Fellesforbunds kurs- og opplæringsvirksomhet

Behovet for utvikling av Politiets Fellesforbunds kurs- og opplæringsvirksomhet har vært diskutert jevnlig de siste årene. Med bakgrunn i dette har det blitt foretatt justeringer i tilbudet som gis tillitsvalgte. Blant annet er det gjennomført spesifikke fagdager og lederutdanning ved Oslo Met. Det er også foretatt endringer når det gjelder deltakelse på lokallagsledersamlinger og innholdet i disse.

Spørsmål om kurs- og opplæring ble tatt med i våre kartleggingsrunder i lokallagene. Tilbakemeldinger herfra viser følgende:

- Fagdager får god omtale
- Erfaringsdeling mellom lokallag ønskelig
- Lederutdanning ved HIOA/OsloMet er bra
- Flere ønsker AFF eller tilsvarende tilbake. Dette gjelder styreutvikling.
- Kurs for nye lokallagsledere
- Ønsker E-læring/Webinar
- Modulbasert kombinasjon mellom nettkurs og oppmøte

OU-gruppen undersøkte hvordan andre fagforeninger gjennomfører sin opplæringsvirksomhet. Her finnes mye interessant som kan være en rettesnor for hvordan Politiets Fellesforbund utvikles på dette området.

OU-gruppen er opptatt av at Politiets Fellesforbund utvikler en kurs- og opplæringsvirksomhet som er systematisk og målrettet i forhold til behov som tillitsvalgt, enten dette er lokalt eller sentralt. Innholdet i opplæringen må skreddersys til behovene på ulike nivå. Videre mener vi det må være mulighet til trinnvis påbygging, slik at kompetansen kan styrkes i takt med utfordringene.

OU-gruppen er opptatt av at kursvirksomheten foregår på ulike «arenaer» og plattformer. Gjennomføringen kan være en blanding mellom nett- og oppmøtebaserte kurs. E-læring er både økonomisk og effektivt, og kan tas i arbeidstiden. Oppmøtebasert er viktig for blant annet nettverksbygging og muligheter til plenumsdiskusjoner.

Selv om de fleste er fornøyd med kurstilbudet i Politiets Fellesforbund, er det viktig å kontinuerlig søke videreutvikling og forbedring – enten dette gjelder konkrete opplæringsprogram, målgrupper, arenaer eller plattformer. I utgangspunktet var det OU-gruppen som skulle utrede og foreslå tiltak for dette.

Sett i sammenheng med øvrige oppgaver, mente vi at dette arbeidet ville være en for omfattende oppgave for OU-gruppen. I tillegg ville dette kreve dyptgående

kunnskap om kursing via digitale plattformer dersom OU-gruppen skulle utvikle et tilbud med utgangspunkt i kartleggingen og behovene fremover.

OU-gruppen foreslo for forbundsstyret at det skulle nedsettes en bredt sammensatt arbeidsgruppe hvor opplæringsansvarlig i Politiets Fellesforbund, samt ressurspersoner fra lokallag deltar. Mandatet skulle være er å utrede og foreslå tiltak for Politiets Fellesforbunds totale kurs- og opplæringsvirksomhet.

Forbundsstyret behandlet saken på møtet 21.3.2018 og fattet følgende vedtak:

1. *Det inngår i rollen som kurs- og opplæringsansvarlig å legge strategi for opplæring i fremtiden.*
2. *Fullmakten ligger på forbundskontoret om det er behov for å opprette en arbeidsgruppe.*

Les mer: Kurs- og opplæringsvirksomhet.

5.15 Ekspandering av Politiets Fellesforbund

På landsmøtet i 2016 ble det bestemt at OU-gruppen skulle utrede saken om mulig ekspandering av Politiets Fellesforbund og fattet følgende vedtak:

«Utvikling og forbedring av Politiets Fellesforbund:

Politiets Fellesforbund er en organisasjon som kontinuerlig skal søke etter utvikling og forbedring for å kunne ivareta medlemmene. I dette arbeidet vil det også være naturlig å utrede muligheten for å ekspandere medlemsmassen innenfor eksempelvis hele justissektoren. Utredningen vil bli gjort som en del av arbeidet i prosess-støttegruppen.»

Ekspandering av Politiets Fellesforbund er et omfattende tema. OU-gruppen satte i verk flere tiltak for å innhente mest mulig informasjon. Først ble temaet tatt inn som spørsmål i vår kartleggingsrunde i lokallag, våren 2017. Deretter ble temaet diskutert med lokallagslederne på strategisamlingen i Holmenkollen i januar 2017. I tillegg ble temaet tatt opp på fagdagen 20. februar 2018, som omhandlet OU i Politiets Fellesforbund.

Tilbakemeldingene viste at det var blandede meninger om Politiets Fellesforbund skal utvides med andre grupper – alt fra at det er utelukket til at det er mulig med andre etater som ligner politiet. Videre ble det trukket frem både fordeler og ulemper med ekspandering. Positive elementer som ble trukket frem var at flere medlemmer kunne gi Politiets Fellesforbund økte muligheter til

innflytelse og påvirkning. Videre mente noen at flere medlemmer ville kunne forhandle frem bedre merkantile avtaler. Mer negative elementer var at det kunne oppstå interessenmotsetninger og vanskeligere å utarbeide mål for organisasjonen. Det er en veldig stor organisasjonstilknytning blant ansatte i politiet. Merkevaren «Politiets Fellesforbund» representerer politiansatte og denne «identiteten» kunne bli redusert dersom organisasjonen ble utvidet med medlemmer fra andre virksomheter.

På bakgrunn av disse tilbakemeldingene, gjorde OU-gruppen en vurdering om at det var for tidlig å foreslå ekspansjon av Politiets Fellesforbund. Politiet står midt i en reform og det er flere omfattende endringer som er foretatt de siste årene. Dette har krevd mye av Politiets Fellesforbund og vil fortsette å gjøre dette i årene som kommer.

Politiets Fellesforbund har et stort potensiale for utvikling på flere områder. Dette gjelder for eksempel samspillet mellom forbundsstyret, forbundskontoret og lokallagene. Kompetanse- og ressursituasjonen på forbundskontoret og i lokallagene, samt Politiets Fellesforbunds kurs- og opplæringsvirksomhet. Ikke minst gjelder dette hvordan vi i dag ivaretar medlemmene på tvers av nivåer, utdanning og funksjon. I tillegg pågår det et arbeid i justisdepartementet med en Stortingsmelding som oppfølging av «Lystadrapporten». Hva dette innebærer for politiet og Politiets Fellesforbund vet vi ikke ennå.

OU-gruppen er opptatt av at Politiets Fellesforbund skal videreutvikles for å kunne ivareta alle medlemmene best mulig i fremtiden. Det er ikke et mål å endre for endringens skyld, men fordi vi mener at en eventuell endring vil føre til noe bedre. OU-gruppen utarbeidet et saksunderlag til forbundsstyret hvor vi ba dem om å foreta ny vurdering av hva som er formålstjenlig å gjøre i denne saken. Vi anmodet forbundsstyret å ta stilling til om det skulle settes ned en arbeidsgruppe etter landsmøtet i 2018 som behandlet spørsmålet om ekspansjon særskilt. Alternativt ikke ta saken videre.

Forbundsstyret behandlet forslaget på møtet 21.3.18 og fattet følgende vedtak:

- 1. Sette ned en arbeidsgruppe etter landsmøtet i 2018 som behandler spørsmålet om ekspansjon særskilt.*

5.16 Utvalgsstruktur

Utvalgsstrukturen i Politiets Fellesforbund har ligget fast i lengre tid. I forbindelse med utviklingen er det naturlig å vurdere om det er behov for endringer av strukturen. Spesielt med tanke på endringen i lokallagene som følge av politireformen.

Utvalgslederne fikk i oppdrag av OU-gruppen å gjøre en vurdering av dagens struktur, og eventuelle behov for endringer. Vurderingen skulle tas på bakgrunn av hva som best ivaretar medlemmene innenfor de enkelte utvalg. Se vedlegget for nærmere redegjørelse for utvalgslederne. Spørsmålet om utvalgsstruktur ble også tatt opp på OU-gruppens fagdag, uten at det kom forslag til alternativer til nåværende struktur.

Gjennom hele prosjektperioden har OU-gruppen vært opptatt av om utvalgsstrukturen i vår organisasjon er optimal og hvordan vi best kan ivareta våre medlemmer. OU-gruppen mener at dersom vi skal rekruttere og beholde alle som er ansatt og ansettes i politiet, er dagens organisering med utvalgsstruktur utdatert. Fremtidens medlemmer vil kreve mer av sitt medlemskap og ivaretagelse, og vi må organisere oss på en måte som treffer disse forventningene bedre.

Skal Politiets Fellesforbund være interessant for flest mulig kategorier ansatte i fremtiden, mener vi det er viktig at vår organisasjon både har god fagforeningskompetanse og fagkompetanse. I denne sammenheng kan det være naturlig å tenke at vi kan etablere interessegrupper eller faggrupper for bedre ivaretagelse av medlemmene. Her kan det være viktig å undersøke hvordan dette gjøres i andre fagforeninger det er naturlig å sammenligne oss med.

Utvalgsledernes vurdering av den nåværende strukturen er tett knyttet opp til ivaretagelse av medlemmer. Det vil være prematurt å endre strukturen før resultatene av medlemsundersøkelsen foreligger. Resultatene vil forhåpentligvis synliggjøre utfordringer når det gjelder ivaretagelse av de gruppene utvalgene representerer. I tillegg pågår det arbeid i justisdepartementet med en Stortingsmelding som omhandler politiets kompetanse- og kapasitetsbehov i fremtiden. Tidspunktet for endring er derfor ikke optimal så tett opp til endt politireform, endring av lokallagene, Stortingsmeldingen og endrede forutsetninger for lederne av utvalgene.

OU-gruppen anbefaler at landsmøteperioden 2018 til 2020 er den siste for nåværende utvalgsstruktur. Vi foreslår at forbundsstyret, etter landsmøtet i 2018, setter i gang en grundig evaluering av denne strukturen. Formålet med denne må være at det utarbeides forslag til endringer for best mulig ivaretagelse av medlemmene.

[Les mer: Rapport om utvalgsstruktur.](#)

5.17 Regnskapsføring i lokallag

På landsmøtet i 2016 ble det behandlet et forslag fra PF Vest, angående fremtidig regnskapsføring i lokallag.

Landsmøtet fattet følgende vedtak i saken:

«4. Forslag til en frivillig og ny ordning med føring av lokallagenes regnskap, legges frem for landsmøtet i 2017. Lokallag som ønsker at forbundskontoret fører regnskap fra 2018, må ha gitt beskjed om dette innen 15. mai 2017».

Prosess-støttegruppen (OU-gruppen) fikk saken til utredning og det ble nedsatt følgende referansegruppe som skulle bistå i arbeidet:

Kjetil Pedersen, Oslo politiforening
Irene Fjeldsbø, PF Vest
Thomas Madsen, PF Sør-Øst
Line Cecilie Nordheim Thode, forbundskontoret
Susanne Wathne, forbundskontoret

Med bakgrunn i innspill fra referansegruppen ble det utarbeidet tre ulike forslag til regnskapsføring:

1. Lokallagene fører eget regnskap som før, med følgende endringer:
 - a) DFØ/Politiets Fellesforbund kjører lønn og honorar
 - b) Forbundskontoret tar reiseregninger
2. Forbundskontoret overtar regnskap, lønn og honorarer, samt reiseregninger.
3. Eksternt regnskapsbyrå overtar regnskap, lønn og honorarer, samt reiseregninger. Vi har mottatt tilbud fra to regnskapsbyråer (ble sendt forespørsel til fem).

Forslag 1 var det som i starten synes mest formålstjenlig med hensyn til effektivitet, opplæring, ressursbruk og kostnader.

På grunn av vanskeligheter å få avklaring på blant annet rutinebeskrivelser for lønnskjøringen og utbetaling av honorarer, gikk OU-gruppen bort fra dette forslaget. Dette forsinket ferdigstilling av et konkret forslag som kunne legges frem for landsmøtet som beskrevet i vedtaket. Landsmøtet i 2017 ble orientert om dette.

Forbundsstyret hadde i forkant av landsmøtet behandlet saken og fattet følgende vedtak:

Sak 3.3.1: Regnskapsføring i Politiets Fellesforbunds lokallag er en orienteringssak hvor forbundsstyret ikke har lagt opp til vedtak.

I samråd med generalsekretær utarbeidet OU-gruppen et nytt forslag om regnskapsføring i lokallag. Forslaget innebærer at forbundskontoret foretar lønnskjøring, utbetaling av honorarer og føring av reiseregninger. Forslaget innebærer behov for økte ressurser ved forbundskontoret (se nærmere beskrivelse i vedlegg til dette punktet).

Forbundsstyret behandlet saken i mars 2018 og gav sin tilslutning til dette.

Samtlige lokallag har meldt fra om at de ønsker å være med på den nye ordningen for regnskapsføring.

Les mer: [Regnskapsføring i lokallag.](#)

5.18 Generalsekretær

Etter en lang og grundig prosess høsten 2013 ble det opprettet en ny stilling på forbundskontoret med tittelen «generalsekretær». Stillingen ble opprettet som en fast stilling uten tidsbegrensning. Etter avgangen til forrige generalsekretær fikk OU-gruppen i oppdrag å evaluere, og fremlegge forslag for ansettelsesform, funksjonalitet og ansettelsesprosess for ny generalsekretær.

OU-gruppen la frem forslag om å videreføre ansettelsesformen, fast ansettelse, men med noen endringer for oppsigelse som gir forbundsstyret økt myndighet ved mistillit. Videre foreslo OU-gruppen en videreføring fra vurderingene i 2013 om oppgavene og funksjonaliteten til generalsekretærstillingen da de ikke syntes endret i 2017.

OU-gruppen foreslo også at stillingen utlyses offentlig, uten begrensninger om bakgrunn i politiet/Politiets Fellesforbund. OU-gruppen foreslo videre at ansettelsesprosessen utføres av forbundet, men at ekstern bistand kan innhentes til utlysningstekst og intervjuguide.

Forbundsstyret vedtok forslaget 18.04.17, og nedsatte en sammensatt gruppe fra Politiets Fellesforbund som skulle gjennomføre ansettelsesprosessen.

Generalsekretæren ble ansatt i fast stilling 23.06.17.

5.19 Mentorordning for lokallagsledere

I mange år har det blitt snakket om behovet for en mentorordning for lokallagsledere. Spesielt gjelder det for de som er nye i rollen. Mentorordningen kan også være nyttig for de mer erfarne lokallagslederne. Det har vært skissert flere ulike løsninger uten at dette har blitt satt i system.

Tidligere gjennomførte vi sonesamlinger som ivaretok noe av behovet for mentorering. Spesielt fordi dette var mindre samlinger og sakslisten var kort. I motsetning til dagens mer omfattende lokallagsledersamlinger, var det god tid til erfaringsutveksling. Sonesamlingene var nok mer egnet for at den enkelte lokallagsleder ønsket å dele erfaringer og ta opp ulike utfordringer vedkommende stod overfor.

På samling for lokallagsledere i Bergen i april 2018, ønsket lederne at mentorordning og ivaretagelse av nye lokallagsledere ble satt på agendaen igjen. Det er krevende å være lokallagsleder i nye og større lokallag. Det er behov for å trygge både nye og erfarne lokallagsledere i denne viktige rollen fremover.

I sammenheng med ovennevnte har OU-gruppen vurdert både mentorordning og kursing av nye lokallagsledere. Kurs for nye lokallagsledere er iverksatt av generalsekretæren.

OU-gruppen har utarbeidet forslag til mentorordning med fokus på utvikling av samspillet mellom lokallagslederne, erfaringslæring og egenutvikling, samt oppfølging.

Vårt forslag er at mentorordningen gjennomføres på følgende måte:

- En gang i året sendes det ut forespørsel om hvem som har behov mentor og hvem som kan tenke seg å være mentor.
- Forbundsledelsen setter sammen «mentorpar» bestående av mentor og vedkommende som ønsker å bli mentorert.
- Det gis økonomisk dekning til to møter i året per mentorpar i respektive lokallag. Dette inkluderer reise og én overnatting per besøk.
- Det utarbeides en forventningsavklaring av hva det vil si å være mentor. Innholdet i denne kan omhandle:
 - Ukentlig telefonkontakt for å være oppdatert.
 - Benyttelse av sentrale arenaer i Politiets Fellesforbund til kontakt, samtaler og oppfølging.
 - Ekstra oppfølging i sammenheng med lokale lønnsoppgjør.
 - Utveksling av nyhetsbrev fra lokallagene.

Ordningen starter i 2019 og følges opp av forbundsleder.

Forbundsstyret behandlet forslaget i møtet i juni 2018 og vedtok følgende:

1. *Mentorordning for lokallagsledere iverksettes som foreslått i saksunderlaget.*
2. *Forbundsleder i Politiets Fellesforbund er ansvarlig for gjennomføringen av en slik ordning.*

Les mer: [Mentorordning og vedtak](#).

5.20 Samspill mellom forbundsstyret og lokallag

Gjennom kartleggingen i lokallagene i 2016 og oppfølgingen i 2017, kom det tilbakemeldinger fra flere lokallag om behov for en tettere samhandling mellom forbundsstyret og lokallagene. Dette har også kommet til uttrykk gjennom forslag til endring av forbundsstyrets sammensetning fra PF Sør-Øst i 2015 og PF Kripos i 2017. Begge forslagene er begrunnet i et behov for at lokallagene vil være tettere på beslutningsprosessene i Politiets Fellesforbund. Gjennom kartleggingen fant vi ut at det var mange ulike oppfatninger om hvordan forbundsstyret faktisk jobber og hvordan lokallagene mente et forbundsstyre bør jobbe.

Parallelt med at OU-gruppen vurderte sammensetning av forbundsstyret, gjennomgikk OU-gruppen arbeidsprosesser og så på spillet mellom forbundsstyret og lokallagene i Politiets Fellesforbund.

På bakgrunn av dette foreslo OU-gruppen flere justeringer og endringer for å sikre god forankring når saker skal behandles og beslutninger tas.

OU-gruppen utarbeidet saksunderlag til forbundsstyret hvor det ble foreslått at:

- Innkalling og saksunderlag sendes lokallagslederne før møtene i forbundsstyret.
- Referatene fra møtene i forbundsstyret sendes lokallagene innen én uke etter møtets slutt.
- Lokallagsledersamlinger gjennomføres konsekvent før møte i forbundsstyret.
- Lokallagene gis anledning til å ha observatør i forbundsstyremøter – maks tre per gang (modell HAMU).
- Forbundsstyremøter arrangeres i ulike lokallag/distrikter – eksempelvis fire ganger i året. (modell HAMU).

Saken ble behandlet av forbundsstyret på møtet i januar 2018 og fattet følgende vedtak:

- 1. Innkalling og saksunderlag sendes lokallagslederne før møtene i forbundsstyret.*
- 2. Referatene fra møter i forbundsstyret skal sendes lokallagene innen én uke etter møtets slutt.*
- 3. Lokallagsledersamlinger gjennomføres strategisk i forhold til forbundsstyremøter.*
- 4. Forbundsstyremøter arrangeres i ulike lokallag/distrikter – eksempelvis fire ganger i året der det gis mulighet til å være observatører (modell HAMU).*

Med bakgrunn i vedtakets punkt fire, har forbundsstyret gjennomført møter i fire lokallag i 2018. Første møte ble gjennomført hos PF Kripos, deretter PF Nordland, så PF Sør-Vest og til slutt PF PST. Besøkene ble opplevd som veldig positive og gav flere gevinster. Forbundsstyret fikk på denne måten økt kjennskap og kontakt med lokallaget, deres arbeidsgiver og utfordringer de har. Lokalt styre fikk være tilstede og overvære styremøtet som observatører. Dette gav styrene nærmere kjennskap til hvordan forbundsstyret jobber. Ordningen skal evalueres av forbundsstyret i samspill med lokallagene før det tas stilling til om den skal fortsette i 2019.

5.21 Samspill mellom forbundsstyret og forbundskontoret

Som tidligere nevnt så har OU-gruppen gjennomført flere kartlegginger og intervjuer med medlemmer på ulike nivå i organisasjonen. Da Politiets Fellesforbund har vært og fortsatt er i en stor endring har OU-gruppen bevisst valgt å avvente undersøkelsen om samspillet og rolleavklaring mellom forbundsstyret og forbundskontoret så lenge som mulig. Dette har vært viktig fordi Politiets Fellesforbund har besluttet å utvikle og endre organisasjonen nedefra og opp. De løpende endringene som har vært implementert har også dannet grunnlag for endringer i forbundsstyret og på forbundskontoret og med dette samspillet dem imellom. Vi ønsker derfor informasjon som er mest mulig oppdatert om dagens situasjon og med det forslag som kan lede til ønskede forbedringer.

I uke 36 og 37, 2018 gjennomførte OU-gruppen intervjuer med ansatte (både faste ansatte og politisk engasjerte) på forbundskontoret samt med medlemmer av forbundsstyret.

Det ble laget en intervjuguide med følgende 5 hovedspørsmål:

1. Mener du arbeidsfordelingen mellom forbundskontoret og forbundsstyret er fornuftig?
2. Basert på de erfaringene dere har gjort med samspillet mellom forbundsstyret og forbundskontoret, hva fungerer og hva ønsker dere eventuelt å endre? (For eksempel informasjonsflyt, tilstedeværelse forbundssekretærer, saksforberedelser etc.)
3. Basert på erfaringer dere har gjort det siste året – er det noe dere ønsker å trekke frem når det gjelder samspillet mellom forbundsstyret og forbundskontoret?
4. Beskriv en saksgang som ikke har vært optimal. Hva kunne vært gjort annerledes?
5. Beskriv en optimal saksgang i en sak som skal behandles i forbundsstyret? Hva gjorde denne bra?

En sammenstilling av de funn vi gjorde etter intervjuene er anonymisert og overlevert til forbundsleder og generalsekretær for intern utvikling av samspillet og rolleavklaringen mellom forbundsstyret og forbundskontoret.

Kartleggingen kan oppsummeres i følgende hovedpunkter:

Det er en bred enighet om at forbundsstyret skal arbeide ut ifra landsmøtevedtakene og på et strategisk nivå. Forbundsstyret må være bevisst sin strategiske rolle og de vedtak som fattes bør i større grad forankres i den overordnede strategien og være bedre utformet med både mål og delmål.

Det trekkes frem at det er gode saksgrunnlag som utarbeides fra forbundskontoret. Det er ønskelig med en tydeligere kommunikasjon og klarere bestilling fra forbundsstyret i forhold til avgrensning og spissing på hva forbundsstyret har behov for.

Forbundssekretærenes rolle og tilstedeværelse i forbundsstyret er et tema som engasjerer på ulike plan. Det er enighet om at forbundssekretærene, i de fleste tilfeller, må være tilstede ved fremleggelse av egne saksutredninger. Dette for at de skal kunne supplere og berike grunnlaget for å gi styret best mulig utgangspunkt for debatt og beslutning.

Det er delte oppfatninger om forbundssekretærene skal kunne være tilstede ved behandling av andre saker. Om teamlederne skal være tilstede i alle styremøtene er også ulike meninger om.

Flere trekker frem fordelene av og behovet for at forbundssekretærer kan være tilstede når saker som er relevant for deres arbeid blir behandlet. Begrunnelsen for dette er at forbundssekretærene skal kunne levere et godt saksgrunnlag til styret og at de bedre skal kunne behandle og effektivere saker etter at de er vedtatt i forbundsstyret.

Generelt pekes det på at tilstedeværelse i forbundsstyret er noe som nødvendigvis tar tid og det vil derfor være naturlig at forbundssekretærene kun er tilstede når det er relevant for dem. Dette gjelder både for teamlederne og de øvrige forbundssekretærene.

Det fremmes forslag om en generell mal for faste punkter som bør være med i et saksgrunnlag til forbundsstyret hvor eksempelvis økonomisk konsekvens av et vedtak blir tatt med. Det foreslås også faste vurderingspunkter til bruk ved utarbeidelse av vedtak hvor blant annet delmål, mål og organisasjonens tolkning av vedtaket blir vurdert.

Det foreslås at saker fra de ulike lokallag bør kvalitetssikres i samarbeid med forbundskontoret slik at det endelige saksgrunnlaget som fremmes for forbundsstyret har høy kvalitet og inneholder nødvendig informasjon.

Det fremmes at styret har gode debatter og høy forståelse for sitt ansvarsområde. Det trekkes frem at debattene ofte lander på vedtak som er foreslått. Debatten og saksopplysningene i møtet kan lede til andre vedtak, eller at forbundsstyret stanser sakene på grunn av manglende sakunderlag. Dette kan være et uttrykk for at forbundsstyret fungerer selvstendig.

Det er viktig med stor åpenhet rundt de prosesser og beslutninger som fattes i forbundsstyret og det kan bli bedre informasjonsflyt både før og i etterkant av prosesser.

OU-gruppen anbefaler at resultatet fra intervjuene benyttes i forbindelse med oppstartsseminaret til nytt forbundsstyre og i sammenheng med eventuell organisasjonsutvikling på forbundskontoret.

5.22 Medlemsundersøkelse

Politiets Fellesforbund er til for å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. OU-gruppen er opptatt av hvordan forbundet kan forsterke sin posisjon og bli det beste fagforeningsalternativet for alle ansatte i politiet. En viktig faktor i denne sammenhengen er å finne ut av hvor tilfreds medlemmene er med Politiets Fellesforbund sett i forhold til deres forventninger. Denne kunnskapen kan benyttes til videreutvikling av organisasjonen. Målet er at våre medlemmer ønsker å være organisert i Politiets Fellesforbund og at flere ønsker å bli medlem i fremtiden.

En god måte å finne ut av hva medlemmene mener om ulike deler av vår virksomhet, er å gjennomføre en medlemsundersøkelse.

Både i 1999 og i 2004 ble det gjennomført en medlemsundersøkelse i Politiets Fellesforbund. Vi har ingen data for undersøkelsen i 1999. Hensikten med undersøkelsen i 2004 var å sjekke holdninger og synspunkter til medlemmene slik at Politiets Fellesforbund på alle nivå skulle bli en bedre organisasjon for sine medlemmer.

Både Politiforbundet i Danmark og Polisförbundet i Sverige har nylig gjennomført medlemsundersøkelser. Formålet i begge land var å måle tilfredshet og servicenivå til medlemmene, samt hvilke forventninger medlemmene har til forbundene. Medlemmenes opplevelse av forbundene og utbytte av medlemskapet var også temaer i undersøkelsen.

OU-gruppen foreslo for forbundsstyret at det gjennomføres en medlemsundersøkelse. Forbundsstyret behandlet saken to ganger. Første gang 15.5.2018 hvor de gav sin tilslutning til utarbeiding av medlemsundersøkelse med følgende vedtak:

- 1. Medlemsundersøkelse i Politiets Fellesforbund gjennomføres i tråd med saksunderlaget.*
- 2. Prosess-støttegruppen utarbeider et forslag som legges frem for lokallagslederne for så å endelig godkjennes i forbundsstyret.*

OU-gruppen utarbeidet et forslag til innhold og gjennomføring av medlemsundersøkelsen og la dette frem for lokallagslederne på samlingen i juni. Her fikk OU-gruppen flere innspill og lokallagsledernes aksept for undersøkelsen.

På forbundsstyrets møte i september 2018, la OU-gruppen frem et konkret forslag til spørsmålsstilling, tidspunkt for gjennomføring og etterarbeid. Undersøkelsen var på forhånd sendt for testing hos samtlige medlemmer i forbundsstyret, alle lokallagslederne og ansatte på forbundskontoret.

Forbundsstyret vedtok følgende på møtet:

- 1. Medlemsundersøkelsen med innspill fra styret gjennomføres i tråd med det som er beskrevet i saksunderlaget.*
- 2. Forbundskontoret med nødvendige ressurser gis i oppdrag å analysere svar og komme med forslag til hvordan undersøkelsen skal følges opp sentralt og lokalt. Dette gjøres med eventuelt eksternt bistand om nødvendig.*
- 3. Funn legges frem for forbundsstyret for videre oppfølging og herunder tilhørende forslag- og budsjettmessige konsekvenser.*
- 4. Tilsvarende undersøkelse gjennomføres annet hvert år fra 2018 i månedsskiftet september/oktober.*



**POLITIETS
FELLESFORBUND**

**DEL TO
– POLITIETS FELLESFORBUND
I FREMTIDEN**



DEL TO - POLITIETS FELLESFORBUND I FREMTIDEN

Innledning

I del 1. redegjorde vi for utgangspunktet for organisasjonsutvikling i Politiets Fellesforbund. Videre beskrev vi viktige forutsetninger for arbeidet og hvilke tiltak som er utarbeidet med bakgrunn i vedtak fra landsmøtet og forbundsstyret, samt informasjon fra kartleggingsarbeidet i 2016 og 2017.

Denne delen handler om fremtiden og hva som skal kjennetegne Politiets Fellesforbund i årene som kommer. Politiets Fellesforbund skal kunne håndtere fremtidens krav og forventninger på en slik måte at vi styrker vår strategiske posisjon. Vi er opptatt av å skape en mer robust organisasjon som arbeider målrettet og effektivt for å oppnå bedre resultater for våre medlemmer.

I Justisdepartementet pågår det et arbeid med en stortingsmelding om politiets kapasitets- og kompetansebehov de kommende ti årene. Vi vet at denne meldingen vil inneholde forslag som vil påvirke Politiets Fellesforbund og våre medlemmer i stor grad. Forslagene kan blant annet påvirke opptakskrav til Politihøgskolen, utdanningen, karriereveier, ledelse, hvem som har politimyndighet og politiets kapasitet til beredskap. Politietaten vil i fremtiden ha flere ansatte og et større mangfold av medarbeidere med forskjellig kompetanse og utdanning. Politiets Fellesforbund skal kunne rekruttere, ivareta og beholde alle ansatte i fremtidens politi.

Medlemsundersøkelsen som ble sendt ut i oktober 2018 er et viktig tiltak for å finne ut i hvilken grad medlemmene er tilfredse med ulike deler av vår virksomhet. Tilbakemeldingene vil være sentrale i videreutviklingen av organisasjonen i fremtiden.

OU-gruppen mener at dersom vi både skal rekruttere og beholde alle som er ansatte i politiet, er dagens organisering med utvalgsstruktur utdatert. Fremtidens medlemmer vil kreve mer av sitt medlemskap og vi må organisere oss på en måte som treffer disse forventningene bedre. Det er viktig at vi snakker om «politiansatte» og ikke deler disse inn i kunstige kategorier slik vi gjør i dag. Eksempelvis vil fremtidens ansatte i politiet, som ikke har bakgrunn fra Politihøgskolen, ha høy utdanning og spisskompetanse. Disse ansatte vil i større grad inngå i kjernevirksomheten enn å være støtteelementer.

Politiets Fellesforbund skal i fremtiden være den foretrukne fagforeningen for alle ansatte i politiet.

I denne delen vil vi hovedsakelig rette oppmerksomheten mot arbeidsprosesser og samspill mellom ulike nivå i Politiets Fellesforbund. Samspillet mellom forbunds-kontoret, 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.


Utfordringen med fokus på samspill, er at endringer ikke umiddelbart vil være så synlig. Det tar tid å utvikle nye måter å arbeide på og dette må følges opp kontinuerlig. Noen forslag kan innebære at det må gjøres noen små strukturelle endringer som passer med utviklingen vi foreslår.

Politiets Fellesforbund er først og fremst en fagforening. Arbeidet for å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår står i en særstilling blant våre oppgaver. Vi har tro på at tiltakene som beskrevet i del 1. og forslagene som beskrives i denne delen, vil bidra til at Politiets Fellesforbund styrker sin posisjon som fagforening for ansatte i politiet.

Politiets Fellesforbunds visjon og verdigrunnlag

Landsmøtet vedtok at organisasjonsutviklingen skulle forankres i vårt verdi-grunnlag. Som nevnt innledningsvis ble både visjon og verdier endret i 2017. OU-gruppen mener at disse danner et godt fundament for hva vi mener Politiets Fellesforbund skal være og representere for våre medlemmer i fremtiden.


Politiets Fellesforbunds visjon er:

 ***Sterkt fellesskap – trygghet for alle***

Denne visjonen er konkret og retningsgivende for hva Politiets Fellesforbund skal styre sin virksomhet etter. Overordnet skal alt det vi gjør ha som formål å styrke fellesskapet og gi trygghet til våre medlemmer. Alle skal oppleve å tilhøre et sterkt fellesskap uavhengig av kompetanse, funksjon, kjønn og arbeidssted. Det spiller ingen rolle om du er politibetjent, førstekonsulent eller leder; alle våre medlemmer skal oppleve at Politiets Fellesforbund kontinuerlig arbeider for å ivareta deres rettigheter og for å bedre deres lønns- og arbeidsvilkår.

Det skal lønne seg å være medlem i Politiets Fellesforbund. Det er viktig med rett lønn og god verdsetting som medvirker til at politiet klarer å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere.





Våre medlemmer skal oppleve at deres rettigheter blir ivaretatt, at arbeidslivets regler følges og at personalprosesser gjennomføres ryddig og korrekt.

Politiets Fellesforbund skal jobbe for vilkår som bidrar til motivasjon, kompetanse og holdninger som er nødvendige for at politiet skal løse samfunnsoppdraget på en god måte. Vi skal arbeide for å sikre at de ansatte i politiet har arbeidstidsbestemmelser som verner tilstrekkelig mot de særskilte belastninger som polititjeneste kan innebære. Våre medlemmer skal oppleve at deres rettigheter blir ivaretatt, at arbeidslivets regler følges og at personalprosesser gjennomføres ryddig og korrekt.

Politiet Fellesforbunds verdier er:

***samhold
engasjement
mot
ansvar***

Disse fire ordene har nær tilknytning til visjonen og gir sterke signaler om hvordan vi ønsker å fremstå. Verdiene er et sentralt element i vår organisasjonskultur og representerer viktige rammer for tillitsvalgtes holdninger, vurderinger og handlinger¹.

¹Rokeach 1976, i Kaufmann og Kaufmann 2015.

Samspill og arbeidsprosesser

Innledningsvis skrev vi at OU-gruppens fokus hovedsakelig er rettet mot samspill mellom ulike nivåer i organisasjonen og på arbeidsprosesser. Det er her vi mener at vi har mest å hente når det gjelder videreutvikling av organisasjonen.

Politiets Fellesforbund er en demokratisk organisasjon. I hvilken grad vi klarer å skape gode arenaer og prosesser for best mulig innflytelse og samspill, er avgjørende for vår legitimitet, troverdighet og måloppnåelse.

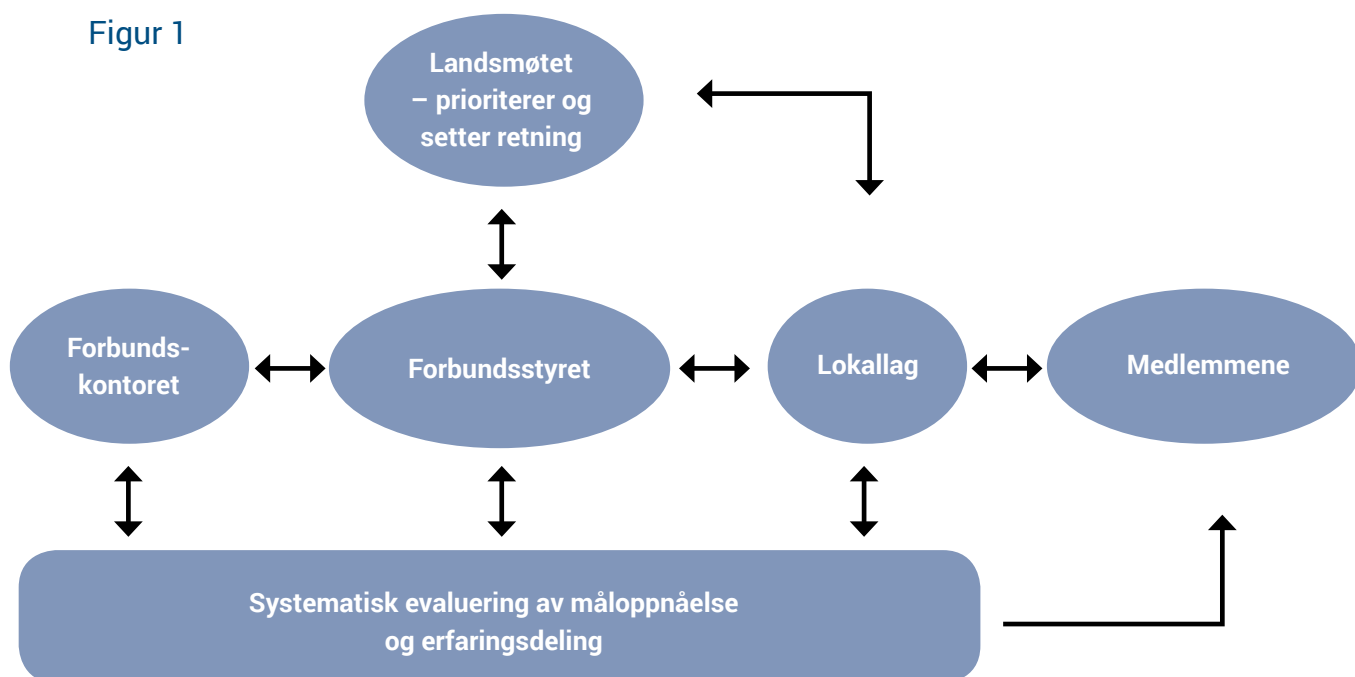
Det er mange ulike arenaer og prosesser som har som formål å styrke demokratiet i Politiets Fellesforbund. Kvaliteten på disse er avgjørende for hvor godt dette blir ivaretatt i vår organisasjon. OU- gruppen er opptatt av at samtlige tillitsvalgte, utvalg og styrer reflekterer over følgende spørsmål:

I hvilken grad klarer vi å involvere og engasjere tillitsvalgte og medlemmer på alle nivå?

I hvilken grad legges det til rette for utøvelse av medbestemmelse, innflytelse og påvirkning gjennom åpenhet og forutsigbare prosesser og valg?

Samspill mellom ulike nivåer i Politiets Fellesforbund illustreres ved nedenstående figur 1.

Figur 1



Samspill betyr å virke i et fellesskap. OU-gruppen er opptatt av at prosesser som gjennomføres, strategier som besluttes og tiltak som utvikles skal henge sammen og utgjøre en helhet. Det skal være en synlig rød tråd i det vi gjør og som oppfattes av både medlemmer, tillitsvalgte og omverden forøvrig.

Det er vedtakene fra landsmøtet og vedtektene som bestemmer hva organisasjonen skal arbeide med. Forbundsstyret er ansvarlig for å operasjonalisere landsmøtets vedtak, prioritere og utarbeide overordnede strategier for best mulig måloppnåelse i tiden mellom landsmøtene. For å få dette til på en hensiktsmessig og god måte er forbundsstyret avhengig at et godt samspill med både lokallagene og forbundskontoret.

Lokallagene skal i samspill med styret og forbundskontoret følge opp vedtakene fra landsmøtet. Lokallagene er selvstendige organisasjoner og bruker mye av sin kapasitet på lokale utfordringer og samspill med egen arbeidsgiver. Lokallagene og forbundskontoret har likevel et stort ansvar for at Politiets Fellesforbund skal oppnå måloppnåelse i tråd med landsmøtets vedtak og forbundsstyrets strategier. OU-gruppen mener at god måloppnåelse er avhengig av hvordan lokallagene følger opp hva landsmøtet har vedtatt.

Vi opplever at arbeidsgiver er blitt mer og mer samkjørt som et resultat av politireformen og etableringen av «Nasjonal ledergruppe» (NLG). Konkret innebærer dette at politimesteren i Troms gjør det samme som politimesteren i Vest. Videre opplever vi at mye besluttes i Politidirektoratet. Dette fører til at NLG/ politimestrene fremstår som samstemte utad i distriktene. I hvilken grad kan Politiets Fellesforbund fremstå på samme måte?

Viktige spørsmål til refleksjon er:

I hvilken grad er landsmøtets vedtak og beslutninger i forbundsstyret, forpliktende for lokallagenes og forbundskontorets virksomhet?

Spørsmålet blir da hvordan eller i hvilken grad lokallagenes autonomi påvirker hvordan vi fremstår utad og måloppnåelsen vår.

Vi ønsker å fremstå som én enhet i sentrale saker, samtidig som vi ønsker at lokallagene skal finne de beste løsningene for sitt distrikt innenfor rammene av et vedtak.

Vi ønsker å fremstå som én enhet i sentrale saker, samtidig som vi ønsker at lokallagene skal finne de beste løsningene for sitt distrikt innenfor rammene av

et vedtak. Dette er en utfordrende samarbeidsform som krever tydelig kommunikasjon mellom forbundsstyret, forbundskontoret og lokallagene.

Medlemmene skal oppleve at Politiets Fellesforbund er der for dem. Dette betyr at vi må fokusere på saker medlemmene er opptatt av og arbeide for best mulig ivaretagelse av det enkelte medlem. Dette innebærer at Politiets Fellesforbund ligger i forkant og avdekker hva som vil påvirke medlemmene på lang sikt for å kunne iverksette tiltak for å møte dette. På samme måte som publikum mener at det viktigste er at de får hjelp av politiet når de virkelig trenger det, må også Politiets Fellesforbund være der for medlemmene når de virkelig trenger det. Samspill og dialog med medlemmene er en viktig faktor for god måloppnåelse. OU-gruppen mener at styrking av dette, kan bidra til at medlemmene blir mer tilfredse med sitt medlemskap og har større motivasjon til å engasjere seg ved behov.

Forbundskontoret er sekretariat og serviceorgan for styret og lokallagene. Kontoret har en utstrakt koordinerende rolle og er avhengig av et best mulig samspill med forbundsstyret og lokallagene.

Den siste delen i figur 1. handler om evaluering av måloppnåelse. Systematisk gjennomføring av evaluering og erfaringsdeling vil kunne bidra til utvikling av mer effektive strategier og tiltak, og gi bedre måloppnåelse.

OU-gruppen mener at et godt samspill er avhengig av at kommunikasjonen preges av forutsigbarhet og åpenhet, at det er «høyt under taket» og trygt å løfte frem ulike perspektiver. Våre arenaer og møtepunkt må oppleves som inkluderende og stimulerende hvor vi gjør hverandre gode og at alle føler seg som en del av fellesskapet.

OU-gruppen mener Politiets Fellesforbund ikke fullt ut har tatt det engasjementet som vi tror finnes i organisasjonen. Det er få lokallag som spiller inn saker til forbundsstyret og lobber opp mot forbundsstyret for saker som er viktige for dem. God opplæring i organisasjonslære for nye lokallagsledere er et steg på veien for å hente ut potensialet.

Flere av elementene er beskrevet i dette punktet, blir redegjort nærmere for i nedenstående kjennetegn ved Politiets Fellesforbund.

KJENNETEGN VED FREMTIDENS POLITIETS FELLESEFORBUND

Innledningsvis beskrev vi at organisasjonsutviklingen i Politiets Fellesforbund hovedsakelig skal handle om arbeidsprosesser og at det er et potensiale for utvikling av disse. Videre skrev vi at det kan være noen strukturelle endringer som må gjøres for å følge utviklingen.

Med bakgrunn i innspillene utarbeidet vi fem ulike temaområder som skulle kjennetegne Politiets Fellesforbund i fremtiden.

Gjennom vårt arbeid har vi fått flere innspill fra lokallagene angående deler av vår virksomhet som kan styrkes og videreutvikles. Flere av innspillene har resultert i konkrete tiltak som er beskrevet i del 1. Samtidig var det flere innspill som ikke umiddelbart kunne kvitteres ut. Disse handlet om blant annet om kompetanseutvikling, arbeidsprosesser, samspill, langsiktig strategisk tenkning og betydningen av å være en lærende organisasjon.

Med bakgrunn i innspillene utarbeidet vi fem ulike temaområder som skulle kjennetegne Politiets Fellesforbund i fremtiden. Disse områdene er diskutert grundig med deltakerne på fagdagen i februar 2018 og tatt opp med lokallagslederne på samlingen i Bergen april samme år. Tilbakemeldingene fra disse samlingene er tatt med i beskrivelsen av de enkelte kjennetegnene.

Politiets Fellesforbund skal i fremtiden kjennetegnes ved at:

- Vi avdekker og analyserer fremtidige utfordringer for å kunne være i forkant.
- Vi utformer vedtak og overordnede strategier i nært samspill mellom ulike nivåer i organisasjonen.
- Vi iverksetter raskt hensiktsmessige tiltak mot oppdukkende forhold som påvirker våre fokusområder.
- Vi har til enhver tid tillitsvalgte og ansatte med rett kompetanse som ivaretar oppgavene til medlemmenes beste.
- Vi er en lærende organisasjon som systematisk evaluerer måloppnåelse og gjennomfører erfaringsdeling.

Nedenfor gir vi en beskrivelse av hvert enkelt kjennetegn og foreslår ulike tiltak for videreutvikling. Vi vil understreke at forslag til tiltak ikke er uttømmende eller tilstrekkelig utredet. Disse må følges opp nærmere dersom de skal bli en realitet.

For ordens skyld gjør vi oppmerksom på at OU-gruppen allerede har utviklet forslag og tiltak som er beskrevet i del 1 og som er godkjent av landsmøtet eller forbundsstyret. Dette gjelder blant annet medlemsundersøkelsen og retningslinjer for valgkomiteen. Disse påvirker i sterk grad det vi behandler i denne delen av rapporten.

Vi avdekker og analyserer fremtidige utfordringer for å kunne være i forkant.

Tidligere har vi beskrevet at Politiets Fellesforbund må forholde seg til utviklingen i samfunnet og kunne håndtere oppgaver, krav og forventninger som følger i kjølvannet av denne. Et godt eksempel på utvikling vi har måttet forholde oss til er «Nærpolitireformen». Endringene som ble gjort i denne sammenheng, har stilt oss ovenfor mange ulike utfordringer og har til tider vært krevende for alle nivåer i Politiets Fellesforbund. Perioden for implementering av politireformen er ikke over, og vi må forvente flere krevende oppgaver fremover.

Det er ikke bare reformen som krever mye av oss som fagforening og som påvirker oss i ulik grad. Å være en fagforening som organiserer ansatte i politiet, som er offentlig styrt, innebærer at vi må forholde oss til strømningene som til enhver tid er gjeldende i «det politiske landskapet». Hvem som sitter i regjering og om det er flertalls- eller mindretallsregjering betyr mye for våre muligheter til påvirkning. Statsbudsjettet og tildelingene til politiet avgjør det økonomiske handlingsrommet til politiet og våre muligheter til forhandling av lønn utenom tariffoppgjørene.

Arbeidsgivers holdning til fagforeninger er en sterk påvirkningsfaktor. Spesielt gjelder dette utøvelsen av HR med større fokus på regelstyring og arbeidsgivers styringsrett. Vi opplever at HR sin plass i organisasjonen har blitt mer sentral fremfor å være et støtteelement for linjeledelsen. Dette blir ytterligere forsterket av at det er blitt færre politimestre som i stor grad forholder seg til føringer fra Politidirektoratet gjennom sterkere sentral styring.

Mediesaker er en sterk påvirkningsfaktor. I samfunnsperspektivet har saker om politiet stor offentlig interesse. Mediene setter dagsorden gjennom oppslag om for eksempel negative forhold i politiet, og som i mange tilfeller krever reaksjon fra Politiets Fellesforbund, sentralt eller lokalt.

Andre påvirkningsfaktorer vi må forholde oss til er UNIO og andre fagforeninger. Et best mulig samarbeid med disse, kan være avgjørende for graden av måloppnåelse på kort og lang sikt. Dette er viktig både i forhold til at vi kan ha felles interesser i enkelte saker og dermed kan utarbeide og iverksette strategier og tiltak i fellesskap. Gode relasjoner og det å tilhøre et sterkt fellesskap kan også være avgjørende for måloppnåelsen vår.

Våre medlemmers krav og forventninger er en veldig sterk intern påvirkningsfaktor. Vi er til for å ivareta deres interesser på flere områder. Medlemmenes tilfredshet med Politiets Fellesforbund er blant annet avgjørende for om de ønsker å bli medlem, og om de fortsetter å være medlem over lang tid. Dette handler om vårt eksistensgrunnlag.

OU-gruppen har fått mange tilbakemeldinger i perioden vi har arbeidet med organisasjonsutvikling. Flere av disse handler om det store antall utfordringer og oppgaver vi står overfor, spesielt i forbindelse med reformen. Mange tillitsvalgte, både sentralt og lokalt, opplever at vi blir hengende etter og må drive «brannslukking». Dette er ressursmessig krevende og vi finner kanskje ikke alltid de beste løsningene når det gjelder strategier og tiltak.

OU-gruppen mener vi må utvikle vår organisasjon til å kunne avdekke og håndtere utfordringer på et tidligst mulig tidspunkt. Dette handler om hvordan vi innhenter, analyserer og deler informasjon for å utvikle kunnskap. Det handler også om evnen til å prioritere og utvikle strategier og tiltak for både kort- og langsiktig arbeid. Dette er ikke et ansvar som tilligger en enkelt enhet, men alle som har verv i Politiets Fellesforbund.

Styrets evne til å se saker i sammenheng for å følge den «røde tråden» og analysere konsekvenser av strategier og tiltak er viktig.

Det er likevel forbundsstyret som har det overordnede ansvaret for måloppnåelsen i samspill med lokallagene og forbundskontoret. OU-gruppen mener det må utvikles en hensiktsmessig saksbehandling som frigjør forbundsstyrets kapasitet til strategisk arbeid og til å sette fremtidige mål. Styrets evne til å se saker i sammenheng for å følge den «røde tråden» og analysere konsekvenser av strategier og tiltak er viktig.

OU-gruppen ser at det kan være krevende å endre en organisasjon som i stor grad er reaktiv og dyktig på å forholde seg til oppdukkende utfordringer, til en proaktiv organisasjon som ser utfordringer tidlig og innretter seg etter dette. Dette handler blant annet om kultur – både i politietaten og i vår organisasjon. Arbeid for å endre eller justere eksisterende kultur kan være en komplisert og langsiktig prosess.

→ Forslag til tiltak

- Det dedikeres ressurser på forbundskontoret og i lokallag, som har ansvar for å følge med hva som skjer politisk eller i politidirektoratet i forhold til lovendringer, politibudsjettet, HR- perspektivet mm, som vil påvirke Politiets Fellesforbund på kort og lang sikt.
- På lokallagsledersamlingene settes det av tid til kunnskaps- og

erfaringsdeling om hvilke utfordringer de har, eller ser vil komme i de enkelte politidistrikt og særorgan.

- Det etableres rutiner og settes av ressurser på forbundskontoret for å samle inn og bearbeide informasjon om fremtidige utfordringer. Analyse og konsekvensvurdering sendes deretter til behandling i forbundsstyret.
- På kongressen som skal arrangeres annet hvert år kan det lages en arena «Framtidsforum» med workshops som har fremtidens utfordringer i fokus. Dette tiltaket omhandles senere i punktet om lærende organisasjoner.
- Etablere en «Fokusgruppe» med sentrale personer fra både vår organisasjon og utenfor som samles to ganger i året. Fokus kan være et fremtidsrettet blikk på Politiets Fellesforbund opp mot relevante utfordringer i samfunnet.
- Videreutvikle oppstartsseminar med nytt forbundsstyre og lokallagsledere på samlingen i januar, til å bli en mer rendyrket strategisamling med fokus på hvordan man skal få alle ledd i organisasjonen fra lokale styrer til forbundsstyret til å oppfylle vedtak.
- Forbundsstyrets strategiske arbeid følges opp og evalueres kontinuerlig, for eksempel i hvert styremøte.

Vi utformer vedtak og overordnede strategier i nært samspill mellom ulike nivåer i organisasjonen.

Dette kjennetegnet henger sammen med det vi beskrev tidligere angående samspill og utvikling av arbeidsprosesser. OU-gruppen er opptatt av at Politiet Fellesforbund fokuserer på utvikling av arbeidsprosesser som styrker våre muligheter til måloppnåelse gjennom et mer forpliktende samspill på tvers av organisasjonen.

Innspill vi har fått gjennom samlinger, kartleggingene og fagdagen viser at det er behov for å tydeliggjøre kravene til både lokallag, forbundsstyret og forbundskontoret for å sikre at organisasjonen trekker i samme retning. Siden 2018 har det blitt toårige perioder mellom landsmøtene i Politiets Fellesforbund. I mellomåret er det ikke landsmøtet som skal kontrollere at arbeidet er utført i tråd med vedtakene. Forbundsstyret har ansvaret for oppfølging i en lengre periode enn tidligere og er mer avhengig av alle ledd i organisasjonen enn tidligere. Da er det ekstra viktig at samspillet i organisasjonen flyter godt. Konsekvensen av ovennevnte kan være at vi må bli enige om hva lokallagenes

autonomi innebærer når det gjelder oppfølging av vedtak, strategier og tiltak. Noen mener nok at det må komme sterkere føringer fra forbundsstyret og at disse skal følges lojalt opp. Andre mener at det er problematisk å utarbeide så klare og tydelige vedtak, og kreve at alle skal gå i «takt».

OU-gruppen mener at graden av forpliktelse og oppfølging har en avgjørende påvirkning på måloppnåelsen til Politiets Fellesforbund. Når sentral arbeidsgiver i større grad pålegger lokal arbeidsgiver å følge sentrale føringer, er Politiets Fellesforbund nødt til være samkjørte i sentrale saker. Alle ledd i organisasjonen må ha et bevisst forhold til vedtak fattet av landsmøtet eller forbundsstyret og operasjonalisere hva vedtaket betyr for dem og hvordan de skal nå dette ut fra lokale forhold. Det kan bety ulike fremgangsmåter i lokallagene, men mot samme mål.

Politiets Fellesforbunds nye visjon sier klart og tydelig hva som er viktig fremover. De to første ordene - «sterkt fellesskap» - innebærer at vi må arbeide for at både medlemmer og tillitsvalgte opplever å tilhøre et sterkt fellesskap. Det å stå sammen kan være en avgjørende faktor for måloppnåelsen.

Hvordan utformingen av forslag til landsmøtevedtak foregår på både sentralt og lokalt nivå er en avgjørende faktor for blant annet kvaliteten i vedtaket, grad av forpliktelse til oppfølging og måloppnåelse. En undersøkelse som ble foretatt på forbundskontoret i 2013, etter føringer fra kontrollnemda, viste at Politiets Fellesforbund må forholde seg til mange ulike vedtak fra landsmøtet gjennom flere år. Noen av vedtakene var upresise og vanskelige å følge opp og at det var uklart om noen vedtak fortsatt var gjeldende.

OU-gruppen er klar over at det er gjort arbeid for å rydde i vedtak for å gjøre oppfølgingsansvaret lettere. Vi mener at det fortsatt er et potensiale for å rydde ytterligere i vedtakene, gjøre dem mer presise og mer forpliktende for oppfølging. Dette handler om hvordan samspillet og arbeidsprosessene er mellom forbundskontoret, forbundsstyret og lokallagene når det gjelder utforming av vedtak. Videre handler dette om hvilke arbeidsprosesser som gjennomføres i lokallagene når det gjelder utforming av egne forslag til vedtak på landsmøtet. Forbundsstyrets forslag til landsmøtet må være gjenstand for gode, lokale arbeidsprosesser for å skape engasjement og gode, presise debatter på landsmøtet.



OU-gruppen mener at graden av forpliktelse og oppfølging har en avgjørende påvirkning på måloppnåelsen til Politiets Fellesforbund.



Spørsmål i sammenheng med vedtaksforslag både sentralt og lokalt kan være:

- Hvor mange vedtak kan vi ha, slik at muligheten til oppfølging er realistisk?
- Hvordan skal vedtakene utformes slik at de bli mer konkrete og realistiske for måloppnåelse?
- Hva er konsekvensen av vedtakene på både kort og lang sikt?
- På hvilke måte er vedtakene forankret i medlemsmassen og grad av oppslutning?
- Hvordan er forslag til vedtak begrunnet for å stimulere til engasjement og debatt på landsmøtet?
- Hvordan prioritere innenfor vedtak?

Etter at vedtakene er fattet av landsmøtet følger det en forpliktelse til både forbundsstyret, lokallagene og forbundskontoret om oppfølging i landsmøteperioden. Prosessene som er gjennomført i forkant av vedtaksutformingene er avgjørende for både prioritering og konkretisering av strategier og tiltak for måloppnåelse. OU-gruppen mener at både strategi og tiltak må konsekvensvurderes i et kort- og langsiktig perspektiv før de iverksettes. Nå er det toårige landsmøteperioder og det vil være viktig å utarbeide indikatorer for vurdering av måloppnåelse underveis i perioden. Dette vil bidra til mer hensiktsmessig bruk av ressurser og en eventuell endring av retning dersom det er behov.

Det optimale er at det er en «rød tråd» fra lokallagsledersamlinger til forbundsstyret. Hvordan vi i fellesskap prioriterer saker, utvikler strategier og tiltak er avgjørende for oppfølging og måloppnåelse. Lokallagene skal gis alle muligheter til å forankre saker lokalt før lokallagsledersamlingene. Det er viktig at det legges en plan i begynnelsen av året når årshjulet settes opp som sikrer gode rammer for dette. Lokallagsledersamlingene bør legges i forkant av forbundsstyremøtene – spesielt i forbindelse med saker vi kan forutsi at kommer hvert år. På den måten vil vi dra hele organisasjonen med i beslutningsprosessene i Politiets Fellesforbund.

→ Forslag til tiltak

- Strategisamling i januar evalueres og utvikles til å bli mer strategisk. Her skal det avklares hvordan vedtakene fra landsmøtet skal følges opp både med strategiske og konkrete tiltak. Det må settes mål og delmål for kommende år.
- Utpeke en person på forbundskontoret som har ansvaret for å følge opp lokallagene i konkrete saker – for å koordinere oppfølging av strategi, samt gi hjelp og støtte ved behov. Det kan vurderes om dette vil være en erstatning for dagens ordning med lokallagskontakt.

- Det foretas en gjennomgang av landsmøtevedtak for å forenkle og sikre at vi som organisasjon har de rette målene til enhver tid. Dette vil kunne skape en bevisstgjøring rundt hvor vi vil og sørge for at hele organisasjonen trekker i samme retning.
- Utarbeide nytt dokument hvor alle vedtak er samlet – inkludert strategisk program.
- OU-gruppen anbefaler at det settes av tid til å fokusere på samspill i alle ledd i organisasjonen når det gjennomføres opplæring av nytt forbundsstyre. Flere forskningsprosjekter viser til at styrets arbeid ikke bare er et resultat av styrets struktur alene. For å nå målsetninger og ha et godt strategisk styre er følgende momenter vel så viktig som styresammensetning:
 - Styremedlemmenes handlemåter
 - Gruppeprosesser i og utenfor styrerommet
 - Organisering av styremøtene og arbeidet
 - Styrets kompetanse, mangfold og motivasjon

OU-gruppen er opptatt av responskvalitet. Dette inkluderer best mulig kompetanse fra rett nivå som gjennomfører skreddersydde tiltak til rett tid.

Vi iverksetter raskt hensiktsmessige tiltak mot oppdukkende forhold som påvirker våre fokusområder.

Som beskrevet i punkt 6.1 mener OU-gruppen at Politiets Fellesforbund har et stort potensiale til å bli mer proaktive og avdekke saker/utfordringer på et tidligst mulig tidspunkt slik at vi kan være i forkant og sette agenda. Det er likevel ikke mulig å forhindre at det kommer saker som må håndteres umiddelbart, eller saker hvor vi er på etterskudd og må foreta «brannslukking». Erfaringer fra politireformen har vist at det er veldig ressurskrevende for Politiets Fellesforbund, både sentralt og lokalt, å håndtere den omfattende saksmengden. Til tross for dette har vi oppnådd gode resultater på flere områder.

På fagdagen ble dette temaet grundig diskutert. Her mente flere at vår organisasjon bruker for lang tid på omstilling til nye utfordringer. Noen mente at årsaken kunne være manglende styring og koordinering. Andre mente at den lokale autonomien og ulike meninger om hvor sterk styring det skal være, gjør det utfordrende å få til en samlet omstilling. Utfordringer treffer lokallagene ulikt og på forskjellige tidspunkt. Ofte er det først når de treffer mange nok at det blir prioritert. OU-gruppen mener at organisasjonen må bli flinkere til å se en kommende utfordring tidlig. Samtidig kom det frem at når Politiets Fellesforbund har bestemt seg for noe, så fungerte organisasjonen godt.

Å være handlekraftig er en anerkjent verdi i politiet og i Politiets Fellesforbund. Det betyr i utgangspunktet at organisasjonen er i stand til å reagere på hendelser. Det er likevel ikke sikkert at reaksjonen er tilstrekkelig tilpasset utfordringen, at oppgaven utføres av rett person eller nivå, eller at reaksjonen er vurdert tilstrekkelig i forhold til konsekvenser.

I politiet foretas det målinger på reaksjonstid – altså hvor hurtig tiltakene iverksettes etter at politiet har fått melding om hendelse. OU-gruppen er mer opptatt av responskvalitet. Dette inkluderer best mulig kompetanse fra rett nivå som gjennomfører «skreddersydde» tiltak til rett tid.

Våre tillitsvalgte fra sentralt og lokalt nivå deltar på mange ulike arenaer, for eksempel IDF (idé, drøfting og forhandling med arbeidsgiver), forhandlinger, ulike styrings- og arbeidsgrupper, i UNIO, utviklingsprosjekter, møter med tillitsvalgte, møter med lokale og sentrale politikere. Det blir sendt ut rundskriv og andre føringer fra Politidirektoratet til politimestrene. Mediene har ofte oppslag som treffer vår virksomhet. Dette kan være saker vi vet om på forhånd og saker som er noe mer ukjent for oss.

Det er avgjørende at Politiets Fellesforbund har rutiner både sentralt og lokalt til å fange opp hva som «rører seg» og som kan få en konsekvens for våre medlemmer. Dette krever at det er god kontakt og dialog mellom ulike nivå i organisasjonen – inkludert medlemmene, samt at vi har gode rutiner for deling av informasjon.

Vi har tidligere beskrevet at det er et stort antall utfordringer vi må forholde oss til, spesielt i forbindelse med reformen. OU-gruppen mener vi har et potensiale til å bli mer bevisste på hvilke saker vi skal ta tak i. Dette krever streng prioritering. Før prioritering må det foretas en realitetsbehandling, for blant annet å avgjøre om dette er en utfordring som treffer alle eller som er mer lokal.

→ Forslag til tiltak

- Utpeke personer på forbundskontoret som systematisk samler inn informasjon om utfordringer, realitetsbehandler dette og sørger for avklaring om tiltak, samt koordinerer arbeidet. Ved behov settes det sammen arbeidsgrupper med rett kompetanse for å følge opp konkrete saker og yte bistand. OU-gruppene kan bestå av team med både sentrale og lokale ressurser.
- Hva som skjer i politiet og som påvirker Politiets Fellesforbund er fast tema på samtlige samlinger med lokallagslederne.
- Umiddelbare utfordringer deles på fredagens telefonmøte, eller formidles fortløpende til ansvarlige på forbundskontoret.
- Lokallagslederne og styret må utvikle felles forståelse for viktigheten av å stå sammen og følge opp beslutninger om tiltak.

Våre medlemmer skal være sikre på at våre tillitsvalgte og ansatte har rett kompetanse til å ivareta deres interesser på en best mulig måte.

Vi har til enhver tid tillitsvalgte og ansatte med rett kompetanse som ivaretar oppgavene til medlemmenes beste.

Våre medlemmer skal være sikre på at våre tillitsvalgte og ansatte har rett kompetanse til å ivareta deres interesser på en best mulig måte. Arbeidsgiver skal møte kompetente og profesjonelle tillitsvalgte på alle nivå som er løsningsorienterte til det beste for politi- og lensmannsetaten.

Politireformen og sammenslåing til færre og større lokallag har medført nye og mer komplekse utfordringer for Politiets Fellesforbund både lokalt og sentralt. Vår kartlegging i lokallag som ble gjennomført i 2016 og 2017 viste at dette blant annet har sammenheng med:

- geografi, avstand og hvordan drive møtevirksomhet og medlemspleie
- flere medlemmer og større mangfold
- bygging av ny organisasjon som krever drøfting og forhandling med arbeidsgiver

- omstillinger som berører ansatte i større eller mindre grad
- samspill med arbeidsgiver og graden av frikjøp (fri etter HA)
- samspill med andre organisasjoner
- komplisert regelverk
- økt administrasjon og større krav til regnskap
- mer krevende handlingsrom for organisasjonene

Som beskrevet i del 1 har OU-gruppen utviklet flere tiltak som er implementert i organisasjonen for å møte utfordringene på en bedre måte. I tillegg har vi kommet med flere forslag som kan tas med i fortsettelsen.

Etter at reformen er avsluttet vil Politidirektoratet fokusere på kontinuerlig virksomhetsutvikling. Vi vet ikke hvordan fortsettelsen vil bli. Det er likevel rimelig sikkert at det vil skje mange ulike prosesser og komme flere utfordringer hvor det er behov for aktiv deltakelse fra våre tillitsvalgte på sentralt og lokalt nivå. Dette kan dreie seg om møter med arbeidsgiver lokalt eller sentralt, ivaretagelse av medlemmer i omstilling, eller drøfting og forhandling av lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidsgivers bruk av styringsrett, reduksjon av medbestemmelse og at flere saker avgjøres i form av tvisteløsninger eller rettsaker vil sannsynligvis fortsette. Samtlige av disse oppgavene kan være krevende og stiller store krav til kunnskap, kompetanse og ferdigheter hos våre tillitsvalgte.

Vår virksomhet er tuftet på at våre tillitsvalgte frivillig tar på seg dette vervet. Vi er sårbare dersom folk ikke lenger ønsker eller har muligheter til å være tillitsvalgt. OU-gruppen mener det må foretas noen endringer for å gjøre det attraktivt å være tillitsvalg. Kanskje vi må vurdere å profesjonalisere tillitsvalgtapparatet og at det er et aktivt karrierevalg å være topptillitsvalgt. Vi kan styrke våre stipendordninger slik at dette gir gevinst og kan synliggjøres på CV til den enkelte. I dag er det få kursdager som kan benyttes til å få opprykk etter kompetansekriteriene, blant annet fordi dette verdsettes ulikt lokalt. Politiets Fellesforbund kan gå i dialog med arbeidsgiver om gevinsten av dette. Nærmeste tillitsvalgte er viktig for medlemmene. Disse tillitsvalgte må ha best mulig arbeidsvilkår og funksjonen må gjøres attraktiv.

Under nevnte kartlegging gav samtlige lokallag tilbakemelding om at Politiets Fellesforbund må iverksette tiltak med mål om å bygge mer profesjonelle og handlekraftige lokallag med kunnskapsrike og kompetente tillitsvalgte. Lokallagene er stort sett fornøyde med vårt omfattende opplæringsprogram som består av alt fra basisprogram for nye tillitsvalgte til ledertreningsprogram for lokallagsledere. I tillegg gjennomfører lokallagene ulike kurs for sine plasstillitsvalgte. Lokallagene var likevel tydelige på at det er nødvendig å revidere dette med hensyn til målgruppe, innhold, frekvens, metodikk og verktøy.

Medlemsundersøkelsen vil kunne avdekke ha slags forventninger medlemmene har til sine nærmeste tillitsvalgte.

OU-gruppen har gjort en grundig evaluering av kurs- og opplæringsvirksomheten til Politiets Fellesforbund. Det er sendt et forslag til forslags til forbundsstyret om videreutvikling av denne virksomheten. Vi mener at dette arbeidet må prioriteres.

→ Forslag til tiltak

- Med utgangspunkt i forslaget fra OU-gruppen til forbundsstyret må opplæringsansvarlig gis tilstrekkelig med rammer til å iverksette dette arbeidet snarest mulig.
- Det utvikles opplæringsuke i lokallagene etter modell fra Politiets Fellesforbund. Det utarbeides en mal for dette som tilrettelegger for lokal tilpasning. Vi må arbeide for at disse kursene godkjennes. Det er viktig at tillitsvalgte som er nærmest medlemmene har rett og god kompetanse. Medlemsundersøkelsen vil kunne avdekke ha slags forventninger medlemmene har til sine nærmeste tillitsvalgte.
- Det utvikles og iverksettes spesialkursing av både nye og erfarne lokallagsledere. Det er ikke alle som kan gå på Høgskolen i Oslo. Det kan være formålstjenlig med personlig oppfølging og lederutvikling. Behovene for dette må undersøkes nærmere.
- Politiets Fellesforbund sentralt utvikler målrettede kurs for spesialisering. Mye kan gjøres tilgjengelig via nett og det er viktig at vi benytter mulighetene som digitale løsninger og nettbasert læring gir.
- Det arbeides for å utvikle felles opplæring sammen med arbeidsgiver i avtale- og regelverket og at dette blir satt i system. Dette kan dempe konfliktnivået og skape en felles forståelse. Andre organisasjoner som har samme avtaleverk kan være med i denne opplæringen.

Vi er en lærende organisasjon som systematisk evaluerer graden av måloppnåelse og gjennomfører erfaringsdeling.

OU-gruppen mener at Politiets Fellesforbund har mye potensiale å hente gjennom å jobbe systematisk med å være en lærende organisasjon. Med begrepet «lærende organisasjon» mener vi *«et sted hvor menneskene kontinuerlig utvikler sin kapasitet til å skape de resultatene de virkelig ønsker og drømmer om, hvor nye og utviklende tankemønstre dyrkes fram, hvor kollektive ambisjoner er frigjort, og hvor mennesker kontinuerlig lærer å lære sammen.»* (Senge 1990:3)².

Politiets Fellesforbund må gjøre grep for å styrke og utvikle organisasjonens evne til å lære sammen. En lærende organisasjon kjennetegnes av at den er i stand til å lære av erfaringer uten å bli fanget av dem.. Det overordnede målet er å skape en lærende organisasjonskultur med gode læringssystemer som gjør at organisasjonens medlemmer lærer av sine feil og suksesser, og som bruker denne erfaringen til å komme opp med nye ideer, løse problemer og effektivisere eksisterende arbeidsprosesser.

Motsatsen til en lærende organisasjon er en styrende organisasjon. I en styrende organisasjon er beslutninger fattet sentralt og folkene som arbeider i virksomheten skal mobiliseres for å nå målene som er satt sentralt. Dette er ikke ulikt fordelingen mellom Politidirektoratet og underliggende politidistrikt og særorgan. I en styrende organisasjon utføres det som er bestemt og det rapporteres på avvik eller fremdrift.

En lærende organisasjon er god til å skape, tilegne seg og overføre/formidle kunnskap, og til å forandre sin atferd slik at den reflekterer ny kunnskap og innsikt (Garvin 1993)³. I følge Garvin vil vi ved å svare på fem spørsmål identifisere om Politiets Fellesforbund er en lærende organisasjon og gjennom svarene se hvor vi har mest å hente i årene fremover.

1. Har organisasjonen en klar læringsagenda?

En lærende organisasjon har et klart bilde av hvilken kunnskap den vil trenge for å møte framtidens utfordringer. De ansatte og tillitsvalgte vet hva de trenger å vite mer om.

2. Er organisasjonen åpen for avvikende informasjon?

En lærende organisasjon er åpen for informasjon som «ikke passer inn». Hvordan møter organisasjonen noen som kommer med en slik type informasjon?

²Senge, Peter (1990). The fifth discipline: the art and practice of the learning organization. London: Random House Business Books.

³Garvin, David Building a Learning Organization. Harvard Business Review 71, nr. 4 (Juli–August 1993): 78–91.

3. Unngår organisasjonen å gjenta feil?

En lærende organisasjon har systemer for å identifisere feil og iverksette tiltak for å unngå å gjenta de samme feilene.

4. Mister organisasjonen kritisk kunnskap når nøkkelpersoner forsvinner?

Er det slik at når en dyktig tillitsvalgt slutter går vesentlig kunnskap tapt og oppgaver som var enkle å løse blir uoverkommelige fordi ingen har kunnskapen? En lærende organisasjon har flere ben å stå på gjennom strategisk bygging av kunnskap.

5. Handler organisasjonen ut fra hva den vet?

Lærende organisasjoner har ikke bare mye kunnskap, men handler på grunnlag av denne kunnskapen. Man oppdager et behov som ikke er møtt, og gjør noe med det. Eller man identifiserer en risiko og iverksetter forebyggende tiltak.

OU-gruppen mener at Politiets Fellesforbund i årene fremover på alle nivå, må ha et bevisst forhold til ovennevnte spørsmål og iverksette tiltak der det er behov for utvikling. I en doktoravhandling har Phil Rosengarten⁴ gjort en sammenstilling av forskningen innen dette feltet og har identifisert de viktigste enkeltfaktorene i arbeidet med å skape en lærende organisasjon. I følge han er dette de viktigste faktorene:

- Utvikle en lærende organisasjonskultur
- Etablere gode læringsprosesser
- Utvikle læringsarenaer
- Systemtenkning og konstant forbedring av alle prosesser
- Prosess- og endringsledelse
- Gode rollemodeller
- God horisontal og vertikal kunnskapsutvikling og -deling
- Coaching og talentutvikling
- Motivasjon

Lærende organisasjoner har ikke bare mye kunnskap, men handler på grunnlag av denne kunnskapen. Man oppdager et behov som ikke er møtt, og gjør noe med det. Eller man identifiserer en risiko og iverksetter forebyggende tiltak.

⁴ Rosengarten, Philipp (1999) The characteristics, outcomes and sources of the Learning Organization: The case of car component suppliers in Britain. MPhil thesis, London School of Economics and Political Science (Storbritannia).

Evaluering av måloppnåelse og gode læringsprosesser

For å utvikle en lærende organisasjonskultur mener OU-gruppen at Politiets Fellesforbund setter læring mer i system gjennom gode læringsprosesser. Forbundsstyret må systematisk gjennomgå vedtak, se hvordan vi ligger an og eventuelt justere kurs. For å kunne gjennomføre dette er det viktig at organisasjonen setter seg konkrete og realistiske mål. Landsmøtet har et særlig ansvar for å sette mål som kan styres etter. Saker som skal behandles på landsmøtet innstilles av forbundsstyret og forbundsstyret må foreta en grundig konsekvensutredning av forslaget før en innstilling legges frem for landsmøtet.

Når det fattes et vedtak på landsmøtet eller i forbundsstyret som er retningsgivende for organisasjonen må det i forkant være en tanke og en plan for prosess om hvordan målet skal nås. Det må foreligge en plan for involvering av lokallagene og på hvilket tidspunkt. Forbundsstyret må gi klare strategiske føringer til forbundskontoret som skal utøve det forbundsstyret beslutter, og ikke omvendt.

OU-gruppen mener organisasjonen trenger en bevisstgjøring på hvordan organisasjonen arbeider med vedtak og hvordan alle ledd i organisasjonen fra landsmøtet til lokallag har et ansvar for at organisasjonen når sine mål. Hele organisasjonen må ha et bevisst forhold til hva et landsmøtevedtak betyr for dem. Arbeidet med organisasjonsutvikling har vist at dette ikke alltid er tilfelle. Ledelsen skal unngå kontroll og heller gi støtte/bistand for å nå målet gjennom prosessledelse. Forbundsstyret og lokale styrer må ha en gjennomgang av landsmøtevedtak etter gjennomført landsmøte og legge en strategi for hvordan de fra sitt ståsted i organisasjonen skal nå målet. Politiets Fellesforbund skal ha fleksibilitet i strategi, slik at den kan tilpasses lokale forhold. En tilpasning av strategi må være kunnskapsbasert og gjennomtenkt. Strategi for å nå landsmøtemål er et naturlig tema i dialogen mellom forbundsleder og lokallagslederne i medarbeidersamtalen og på lokallagsledersamlingen.

Det ligger et særlig ansvar på organisasjonen at vi evner å systematisk evaluere måloppnåelsen for landsmøtevedtak når landsmøteperioden er endret fra et til to år fra 2018. Politiets Fellesforbund må tørre å stille spørsmål ved det vi gjør og vi må lære av det. Det er også viktig å reflektere og evaluere når det ikke har gått som planlagt. Politiets Fellesforbund er en organisasjon som historisk sett har vært gode på å ta tak i oppdukkende mål, men har fortsatt en vei å gå på å styrke kulturen på å jobbe langsiktig. Det er ikke noen motsetning her, men det må balanseres.

OU-gruppen mener Politiets Fellesforbund må ha et system for å gjennomgå saker og prosesser. Vi kan alltid bli bedre eller gjøre ting annerledes. At noe fungerte i fjor betyr ikke at det fungerer i år, det kan være endrede forutsetninger eller nye aktører. Det bør settes av tid minst to ganger i året til å gjennomføre en grundig evaluering av en pågående eller eksisterende sak. En slik form for «internrevisjon» og læringsarena mener OU-gruppen vil være en god investering å bruke tid og ressurser på. Vi sikrer at vi kontinuerlig forbedrer prosesser, at vi kan unngå å gjøre de samme feilene og skaper en kultur for kontinuerlig læring.

OU-gruppen mener det må vurderes om eksterne personer bør kobles på en slik gjennomgang for å unngå å havne i bekreftelsesfellen. OU-gruppen mener at en slik gjennomgang må involvere forbundsstyret, forbundskontoret og lokallagene. Politiets Fellesforbund må i større grad bruke lokallagsledersamlingen strategisk som en arena for å gjennomgå status på vedtak og diskutere forbedringspunkter og suksessfaktorer. Dette vil gi forbundsstyret gode styringssignaler.



Der alle tenker likt tenker ingen.

Erfaringsdeling

En lærende organisasjon er kjennetegnet av god flyt av kunnskap horisontalt og vertikalt i organisasjonen. Kunnskapsdeling henger sammen med et godt samspill i organisasjonen. Det jobbes godt i de ulike lokallagene og skapes mye gode resultater på vegne av medlemmene. Det er viktig at kunnskap om dette blir formidlet videre til alle i Politiets Fellesforbund.

Politiets Fellesforbund må i fremtiden på en enda bedre måte sette læring i system slik at nytenkning deles og kunnskap ikke forsvinner når tillitsvalgte slutter. Et godt system for kunnskapsdeling gjør at vi utnytter ressursene våre best mulig og ikke utfører «dobbelarbeid» i et lokallag når et annet lokallag allerede har en løsning på en felles utfordring.

Politiets Fellesforbund må bygge en kultur hvor vi heier hverandre frem og deler for å sikre den beste ivaretagelsen av medlemmene. Skaper vi en slik kultur vil det kunne gi trygge rammer for å mene noe som faller «utenfor boksen». Der alle tenker likt tenker ingen.



OU-gruppen mener at erfaringsdeling må være en fast bolk på lokallagsleder-samling. OU-gruppen mener også at Politiets Fellesforbund må benytte seg av teknologiske løsninger i fremtiden for å raskt dele kunnskap og erfaringer i hele organisasjonen.

Arenaer for læring

Ved å arrangere et framtidsforum, enten som et eget seminar eller som en del av kongressen, skaper Politiets Fellesforbund en arena hvor tillitsvalgte kan tenke store tanker og se på fremtidens utfordringer i lys av det eksisterende. Workshops og gruppearbeid er gunstige arbeidsformer. Dette kan være en god arena for å tenke utenfor boksen og eksperimentere. Ved å tidlig identifisere utfordringer som kommer i fremtiden, vet vi også hva vi trenger å vite noe om og kan gjøre strategiske valg for å møte utfordringene.

Det er allerede iverksatt flere spennende tiltak som vil være med å styrke Politiets Fellesforbund som en lærende organisasjon. Mentorordning for lokallagsledere er et eksempel. Her sikrer vi at informasjon og kunnskap overføres i organisasjonen og ikke går tapt. Vi skaper også en læringsarena hvor erfarne tillitsvalgte kan bli utfordret på sitt tankesett av en som kommer inn med et nytt blikk. Disse møtene kan sikre utvikling for Politiets Fellesforbund. Organisasjonen må vurdere om dette også kan være et tiltak som kan gjennomføres i lokallagene, hvor rollen som hovedtillitsvalgt har blitt mer omfattende. OU-gruppen mener det det kan være mye å hente på å dele erfaringer mellom nyvalgte og mer erfarne.

Resultatene fra medlemsundersøkelsen og oppfølgingen av denne, er en god plattform for læring og en måte å sikre at Politiets Fellesforbund kontinuerlig har fokus på forbedring.

→ Forslag til tiltak

- OU-gruppen foreslår at Politiets Fellesforbund legger til rette for at vi som organisasjon kontinuerlig jobber med forbedringer. Vi må bli flinkere til å sette et evalueringstidspunkt når et vedtak er fattet, for å sikre fremdrift og eventuelt justere kurs. Prosessen som skal følge etter vedtak må være gjennomarbeidet når vedtak fattes.
- Det settes av tid minst to ganger i året til å gjennomgå/evaluere en pågående eller avsluttet sak fra A til Å for å se hva vi kan gjøre bedre og hva vi kan fortsette med. Forbundsstyret eier prosessen og forbundskontoret og lokallagene involveres i arbeidet.

- Det foretas en gjennomgang av landsmøtevedtak for å forenkle og sikre at vi som organisasjon har de rette målene til enhver tid. Dette vil kunne skape en bevisstgjøring rundt hvor vi vil og sørge for at hele organisasjonen trekker i samme retning.
- Politiets Fellesforbund fokuserer på å skape arenaer for læring og en støttende læringskultur. Det settes av en fast bolk på lokallagsleder-samlinger til å dele erfaringer, både suksesshistorier og der man ikke har lyktes.

AVSLUTNING

Å være en del av OU-gruppen som i nesten tre år har arbeidet med organisasjonsutvikling, har vært en reise i Politiets Fellesforbunds historie og organisasjonsteori. Vi har lest grundig tidligere rapporter om forslag til endringer i Politiets Fellesforbund og vi er midt inne i en politireform. Det pågår nå arbeid i Justisdepartementet for å foreslå fremtidens behov for kompetanse i politiet. I tillegg utvikler samfunnet seg raskt og sammen med dette følger nye krav og forventinger til politiet. Alt dette krever at Politiets Fellesforbund har et kontinuerlig fokus på endring og utvikling i fremtiden.

Vi har etter beste evne forsøkt å både tenke langsiktig og utenfor boksen, samtidig som det har vært viktig å ikke miste av syne det som i dag kjennetegner Politiets Fellesforbund. Vi har vært opptatt av at dersom vi skal foreslå endringer, så skal det være fordi vi er trygge på at endringen er til det beste for våre medlemmer og kan øke måloppnåelsen.

Utgangspunktet for vårt arbeid er en forståelse av at Politiets Fellesforbund er velorganisert og utfører mye godt arbeid i dag. Midt i iveren etter å finne på noe annerledes og kunne vise til at vi har turt å gjøre store endringer, har vi hele tiden minnet hverandre på å ikke ta bort noe vi mener fungerer. Det har vært viktig å ikke fjerne det som medlemmene og tillitsvalgte føler seg trygge og hjemme i.

Det har vært helt avgjørende for OU-gruppen å kunne forankre alt vi har gjort og tenkt underveis både hos lokallagslederne og forbundsstyret. Innholdet i denne rapporten og resultatene av forslag og endringer underveis, er ikke noe som kan krediteres OU-gruppen alene. Dette har vært et samspill og en viktig erkjennelse av at vi lykkes best når vi gjør det sammen. Det ble tidlig satt som visjon for arbeidet at «Sammen bygger vi fremtidens Politiets Fellesforbund».

Vi ønsker å gi en stor honnør til lokallagene som har stått i dette over lang tid. Dette arbeidet har ikke bare utviklet lokallagene. Det har samtidig påvirket arbeidet til OU-gruppen og endringene som er foreslått for hele vår organisasjon.

OU-gruppens avslutning bør være en begynnelse på en organisasjon som setter endring på dagsorden med jevne mellomrom. Det må ikke alltid være snakk om bokser og struktur, eller store arbeidsgrupper med vide mandat. Noen ganger er det kun et enkelt vedtak om en endret måte å arbeide på, som skal til for å få et bedre resultat. Like fullt er det en endring, og det som skal til for at organisasjonen tilpasser seg de forventninger og krav som til enhver tid ligger til oss. De små endringene kan være med på å heve kvaliteten i det vi gjør fremover.

Det har skjedd store endringer i Politiets Fellesforbund ved at lokallagene har slått seg sammen. Dette er ikke OU-gruppens verk eller fortjeneste. Vi ønsker å gi en stor honnør til lokallagene som har stått i dette over lang tid. Dette arbeidet har ikke bare utviklet lokallagene. Det har samtidig påvirket arbeidet til OU-gruppen og endringene som er foreslått for hele vår organisasjon.

Med dette vil OU-gruppen takke for oppdraget. Det er både trist, men også en lettelse å oppløse en arbeidsgruppe som har jobbet med så mye spennende og artig under stor grad av tillit. OU-gruppen mener at organisasjonsendring i Politiets Fellesforbund heretter bør ligge i linja med kontinuerlig gjennomføring og hvor ansvar fordeles naturlig i organisasjonen. Vi mener at Politiets Fellesforbund er avhengig av en god og kontinuerlig utvikling for til enhver tid å kunne tilby et sterkt fellesskap med trygghet for alle våre medlemmer.

TAKK FOR OSS!