



POLITIETS
FELLESFORBUND



SAKSPAPIRER

POLITIETS FELLESFORBUNDS LANDSMØTE 2020



Innholdsfortegnelse

2. Konstituering	3
3. Interne saker	7
3.1. Årsmeldinger.....	7
3.3. Organisasjonsutvikling i Politiets Fellesforbund.....	17
Vedlegg: Ivaretagelse av medlemmer i Politiets Fellesforbund, rapport fra arbeidsgruppe.....	20
Vedlegg: Evaluering av utvalgene i Politiets Fellesforbund, rapport fra arbeidsgruppe.....	57
3.3.1. Sak fra Politiets Fellesforbund Sør-Vest: endringsforslag på teksten til organisering av PFPL.....	79
3.4. Vedtekter.....	80
Vedlegg: Vedtektsendringer.....	83
3.6. Valg.....	98
3.6.1 Valgkomiteens forslag.....	98
3.6.2 Forbundsstyrets forslag til kandidater til valgkomite 2020 - 2022.....	100
4. Lønn	101
4.1. Lønnsnivå.....	105
4.2. Etterforskningsløftet.....	108
4.3. Pensjon.....	109
4.4. Sak fra Politiets Fellesforbund Sør-Vest: opprettelse av pensjonsutredningsgruppe (PUG).....	111
Forbundsstyrets innstilling.....	113
5. Arbeidsvilkår	115
5.1. Arbeidstidsbestemmelsene.....	117
5.2. Yrkesskade.....	118
5.3. Varslingsproblematikken før og nå.....	120
5.4. Hovedavtalen og verdien av medbestemmelse.....	121
6. Samfunnsansvar	125
6.1. Fremtidens politi.....	126
6.2. Sak fra Politiets Fellesforbund Vest: prioritering av landsmøtevedtak fra 2018 om politimyndighet.....	139
Forbundsstyrets innstilling.....	142



2 Konstituering

Opprop

Kontroll av delegatene til landsmøtet 2020

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

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

Kontrollnemnda innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Landsmøtet godkjenner delegatene.

Godkjenning av innkallingen

Det vises til innkallingen 24.6.2021 og rundskriv 05/2021. Innkallingen er sendt lokallagslederne, utvalgene og forbundsstyret som egen e-post og lagt på www.pf.no.

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Landsmøtet godkjenner innkallingen.

Godkjenning av sakslisten for landsmøtet 2020

Saksliste:

1. **Åpning**
2. **Konstituering**
3. **Interne saker**
 - 3.1 Årsmeldinger
 - 3.2 Regnskap
 - 3.2.1 Regnskap pr. 31.12.2018
 - 3.2.2 Regnskap pr. 31.12.2019
 - 3.2.3 Regnskap pr. 31.12.2020
 - 3.3 Organisasjonsutvikling i Politiets Fellesforbund
 - 3.3.1 Sak fra Politiets Fellesforbund Sør-Vest: endringsforslag på teksten til organisering av PFPL
 - 3.4 Vedtekter
 - 3.5 Æresbevisninger
 - 3.6 Valg
 - 3.6.1 Valgkomiteens forslag
 - 3.6.2 Forbundsstyrets forslag til kandidater til valgkomite 2020 - 2022
 - 3.7 Ramme- og langtidsbudsjett (behandles som siste sak under landsmøtet)
4. **Lønn**

- 4.1 Lønnsnivå
- 4.2. Etterforskningsløftet
- 4.3. Pensjon
- 4.4. Sak fra Politiets Fellesforbund Sør-Vest: opprettelse av pensjonsutredningsgruppe (PUG)
- 5. Arbeidsvilkår**
 - 5.1 Arbeidstidsbestemmelsene
 - 5.2 Yrkesskade
 - 5.3 Varslingsproblematikken før og nå
 - 5.4 Hovedavtalen og verdien av medbestemmelse
- 6. Samfunnsansvar**
 - 6.1 Fremtidens politi
 - 6.2 Sak fra Politiets Fellesforbund Vest: prioritering av landsmøtevedtak fra 2018 om politimyndighet
- 7. Avslutning**

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Landsmøtet godkjenner sakslisten.

Forretningsorden

Generelt

Landsmøte i Politiets Fellesforbund avholdes 15. november til 18. november 2021 i henhold til innkallingen av 24. juni 2021. Grunnet smittetrykk av covid-19 i Tromsø, er det besluttet av forbundsstyret i vedtak av 8. november 2021 å flytte landsmøtet til Gardermoen og avholde det i tidsrommet 14. november til 17. november 2021.

Møtets forhandlinger er offentlige i den utstrekning landsmøtet selv bestemmer.

Møteledelse/møtetid

Møtet ledes av valgte dirigenter.

Søndag 14. november

1700–1900 Landsmøteforhandlinger
2000– Middag

Mandag 15. november

0830–1000 Åpning
1000–1130 Landsmøteforhandlinger (inkl. pause)
1130–1230 Lunsj
1230–1800 Landsmøteforhandlinger (inkl. pause)
1930 Middag

Tirsdag 16. november

0830–1300 Landsmøteforhandlinger (inkl. pauser)
1300–1400 Lunsj
1400–1540 Landsmøteforhandlinger (inkl. pause)
1600–1700 Politidirektørens time
1900– Festmiddag

Onsdag 17. november

0900–1300 Landsmøteforhandlinger (inkl. pause)
1300–1400 Lunsj
1400–1600 Landsmøteforhandlinger og avslutning

Taletid, talerett og forslagsrett

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

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

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

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

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

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

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

Fremlegging og behandling av forslag

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

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

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

Avstemningsregler

Alle saker avgjøres med stemmeflertall hvor vedtektene ikke bestemmer annet.

Elektronisk avstemningssystem anvendes, og elektronisk avstemning likestilles med skriftlig. Avstemning foregår gjennom votering i Go Plenum.

Kontrollnemnda kontrollerer resultatet.

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

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

Protokoll

Landsmøtet velger tre delegater til å underskrive protokollen. Signering foregår med elektronisk signatur. Protokollen sendes ut etter hver økt, til de tre valgte. I tillegg sendes den

ut til hver av delegasjonene, utvalgene og kontrollnemnda. Rettelser til protokollen tas direkte med dirigent/protokollfører. Protokollen blir ikke opplest.

Endelig protokoll sendes alle lokallag snarest mulig etter landsmøtet.

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Landsmøtet godkjenner forretningsorden.

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

Som dirigenter velges:

Eldar Meling, Oslo politiforening
Geir Nordkil, PF Nordland
Ole Kristoffer Tveiten, PF Vest
Bente Elisabeth Bugge, Oslo politiforening

Anna Sollien, PF Vest, reserve

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

Som protokollførere velges:

Sigvart Sivertsen, PF Møre og Romsdal
Hilde Moan, PF Trøndelag
Eivind Hellesund, PF Vest
Monica Juliussen, PF Agder

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

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

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

- 1.
- 2.
- 3.

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

Som redaksjonskomité velges:

Unn Alma Skatvold, leder, forbundsstyret
Kjetil Valrygg, PF Nordland
Mette Degvold, Oslo politiforening
Jon Edward Torp, PF Sør-Øst
Kristin Konglevoll Fjell, PF Vest
Espen Sjeggstad, forbundssekretær



3.1 Årsmeldinger

Årsmelding 2019

Se vedlegg.

Årsmelding 2020

Lenke: <http://pf.dev.bodoni.no/>

Brukernavn: bodoni

Passord: bodoni

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

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



POLITIETS
FELLESFORBUND

Årsmelding 2019





Dette er Politiets Fellesforbund

Politiets Fellesforbund er den største fagforeningen i politi- og lensmannsetaten med over 17 000 medlemmer, og vi organiserer medlemmer fra de fleste yrkesgrupper i hele justissektoren.

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

Politiets Fellesforbund har et svært godt utbygd tillitsvalgnettverk med godt skolerte tillitsvalgte på arbeidsplassene til hvert enkelt medlem, og vi bruker mye ressurser på kurs av våre tillitsvalgte. Vårt sterke fellesskap gir trygghet til de ansatte, som igjen får bedre forutsetninger for å trygge befolkningen.

Politiets Fellesforbund jobber i alle ledd for medlemmenes beste. Vi vil ivareta helheten for hvordan fremtidens politi skal være, både til det beste for hver eneste ansatt og for at Norges befolkning kan oppleve trygghet, lov og orden i samfunnet.



VÅRE PRIORITERTE SAKER

Lønn

Det skal lønne seg å være medlem i Politiets Fellesforbund. Å kjempe for våre medlemmers lønnsvilkår var i 2019, i likhet med forutgående år, en av våre aller viktigste saker.

Det er viktig at vi har ansatte som er viet til og er motiverte for jobben, og som opplever at lønnsnivået stemmer overens med ansvaret og kompleksiteten i politijobbene de har.

Pensjon er en sentral del av medlemmenes samlede livslønn. Kompensasjoner for særlige belastninger som risiko, beordringer og ubekvem arbeidstid har også betydning for inntektsnivå. Slike kompensasjoner skal ikke redusere våre medlemmers ordinære lønnsutvikling, i tråd med resten av samfunnet.

Lønn er avgjørende for at politiet skal kunne nå de målene som samfunnet har satt. Innen utgangen av 2019 satte vi oss som mål at lønnsnivået i politiet skulle være minst på høyde med gjennomsnittet i staten, og denne utviklingen ser positiv ut innen utgangen av 2019, når man ser på avtalt lønn. I regulativlønn er det fortsatt noe avstand, men utviklingen her er også positiv.

Politiets Fellesforbund har i perioden hatt sterkt fokus på Etterforskningsløftet. Det er en kjensgjerning at norsk politi har utfordringer knyttet til å rekruttere og beholde kompetent og stabilt personell innenfor etterforskningsfeltet. Politiets Fellesforbund har satt behovene for lønsmessige incentiver på dagsorden både i våre budsjettinnspill,

politisk i forbindelse med blant annet Arendalsuka, i tariffoppgjørene og i direkte forhandlingsløp. Arbeidet resulterte i desember i at kompetansekriteriene for PB 1-2-3 ble revidert for alle PB-grupper, men med ekstra fokus på å raskere å kunne stige i gradene innenfor etterforskning, med påfølgende lønnsjusteringer i henhold til lokal lønnspolitikk. I tillegg til dette er det igangsatt et videre arbeid knyttet til å etablere karriereveier innenfor etterforskning for alle stillingskategorier – den såkalte fase 2 i Etterforskningsløftet punkt 9. Dette arbeidet er ikke sluttført, men pågående.

Lønn og pensjon henger tett sammen, der pensjon også er et svært viktig hovedtema for fagforeningen. Spesielt ettersom pensjon anses å være en del av våre medlemmers livslønn. Kanskje det viktigste å påpeke innen pensjon i 2019, gjaldt det som angikk å se på nye særaldersgrenser i offentlig sektor. Dette forhandles det om fortsatt, og ny frist for å bli enige, ble i 2019 satt til innen 1. februar 2020.

Partene ble i 2019 enige om at de trenger mer tid til å vurdere ulike modeller. Vi har en avtale om å finne varige løsninger, som sikrer at de som forlater arbeidslivet tidlig, på grunn av særaldersgrense, ikke skal komme urimelig ut, sammenliknet med andre grupper. Dette er fortsatt målet, og flere organisasjoner ut over Politiets Fellesforbund trenger å fortsette arbeidet med å finne gode løsninger innen fristen 1. februar 2020.

I tariffoppgjøret 2019 oppnådde Politiets Fellesforbund også å få fjernet taket på pensjonsgivende variable tillegg, noe som har stor betydning for pensjonsgrunnlaget for yrkesgrupper med mye variable tillegg – fra for eksempel turnus og helgearbeid.



VÅRE PRIORITERTE SAKER

Arbeidsvilkår

Politiets Fellesforbund fortsatte i 2019 å jobbe for vilkår som bidrar til motivasjon, kompetanse og holdninger, som er nødvendige for at politiet skal kunne løse sine oppgaver. Helt sentralt i dette, er å sikre at de ansatte i politiet har arbeidstidsbestemmelser som verner tilstrekkelig mot de særskilte belastninger, som polititjeneste kan innebære.

Tilstrekkelig bemanning og ressurser er avgjørende i denne sammenheng. Med fagforeningens innsats, skal våre medlemmer oppleve at deres rettigheter blir ivare tatt, at arbeidslivets regler følges og at personalprosesser gjennomføres ryddig og korrekt. Tillitsbasert ledelse, og ivaretagelse av likestilling og mangfold, er av stor betydning.

For Politiets Fellesforbund er Hovedavtalen i staten i denne sammenheng svært viktig. Hovedavtalen bidrar til å balansere forholdet mellom arbeidsgivers styringsrett, de ansattes rett til medbestemmelse og å opprettholde et arbeidsliv med relativt lavt konfliktnivå i historisk sammenheng. I forhandlinger om ny Hovedavtale i 2019 ble partene enige om å forlenge den til 2020, uten endringer. Et viktig element for oss er å sikre forhandlingsretten. Medbestemmelse, som blant annet er hjemlet i Hovedavtalen er under press. Politiets Fellesforbund vil derfor stille godt forberedt og holde

fokus inn i nye og viktige forhandlinger om Hovedavtalen høsten 2020.

En annen viktig sak innen arbeidsvilkår, som det ble jobbet iherdig med i 2019, var å få sikret politiansattes vern ved yrkesskade. Politiets Fellesforbund fortsetter å arbeide for å få endret loven på dette feltet, som vi mener at vil styrke politiansattes rett til skadeserstatning ved yrkesskader. Det er forventet at loven blir endret på dette punktet i løpet av våren 2020.

Politiets Fellesforbund har i 2019 også fremmet å opprette et varslingsombud, som en del av satsingen vår innunder «Arbeidsvilkår». Å få på plass dette krever politisk enighet. Med marginale stemmer imot falt dette forslaget i stortinget vår 2019. Med endringer i det politiske landskapet i 2020 vil dette igjen være et viktig tema. Politiets Fellesforbund vil jobbe for å sikre gjennomslag i. Politiets Fellesforbund fikk samtidig i 2019 gjennomslag for flere viktige elementer i varslingstematikken, i tråd med nytt lovverk, som ble iverksatt 1. januar 2020. Regjeringen vurderte i 2019 et lavterskeltilbud for å behandle varslingssaker.

Det er foreløpig bevilget tre millioner kroner til en nemndsløsning, for å behandle saker om gjengjeldelse, på grunn av varsling. Arbeids- og sosialdepartementet skal blant annet vurdere om Tvisteløsningsnemnda eller Diskrimineringsnemnda skal få kompetanse til å avgjøre saker om erstatning og oppreisning etter gjengjeldelse. Det er ventet at regjeringens forslag til nemndsløsning sendes på høring våren 2020.



VÅRE PRIORITERTE SAKER

Samfunnsansvar

Politiets Fellesforbund jobber for et lokalt forankret politi, med høy hverdagsberedskap og med fokus på forebyggende arbeid. Vi tar samfunns-ansvar, gjennom å bidra til å utvikle og å endre arbeidsmetodikk i politiet.

Å utvikle faget og å verdsette kompetanse, er særlig viktig for at samfunnet skal kunne få et politiprodukt med høy kvalitet.

Politiets Fellesforbunds kriminalpolitiske standpunkt er konkretisert i vårt kriminalpolitiske handlingsprogram og i fremtidige programpakker.

I 2019 har Politiets Fellesforbund fortsatt med å jobbe for at fremtidens politi er rustet til å møte utfordringer med sin kompetanse og slagkraft. Vi har fokusert ytterligere på ønsket om å effektivisere i straffesakskjeden. Fagforeningen nedsatte i 2019 derfor en arbeidsgruppe som begynte å utrede muligheten for å gi polititjenestepersoner foreleggsmyndighet i mindre straffbare forhold.

Når det gjelder politimyndighet, nedsatte Politiets Fellesforbund i 2019 en arbeidsgruppe, som til å begynne med skulle sørge for å innhente informasjon og å sondere mot ulike aktører og instanser. Arbeidsgruppen ble også satt til å avdekke hva som eventuelt behøves å endres i relevant lov/instruksverk.

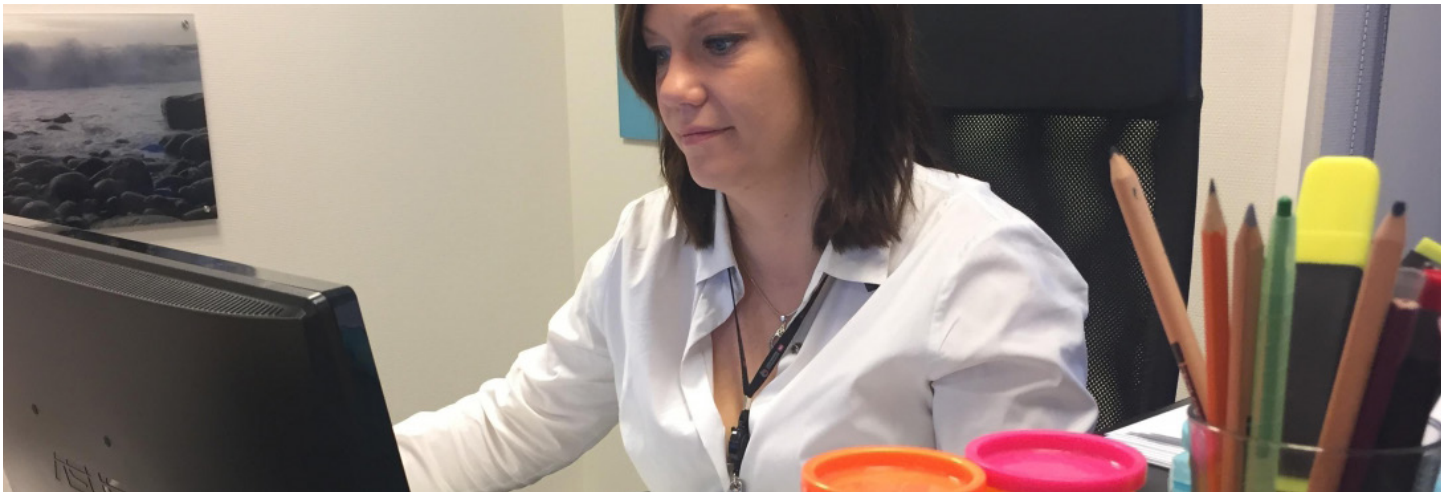
Interne saker

Politiets Fellesforbund skal ivareta sine medlemmer også gjennom gode merkantile tilbud og forsikringsordninger.

Vi fokuserer samtidig på å lære opp våre tillitsvalgte, og vi jobber også kontinuerlig for å bygge en organisasjonskultur som baserer seg på etiske prinsipper og gode holdninger.

En prioritert sak i denne satsingen er organisasjonsutvikling av fagforeningen. I 2019 ble det nedsatt en arbeidsgruppe, som skulle følge opp en tidligere OU-rapports anbefalinger i Politiets Fellesforbund, gjennom å foreslå prioriteringsrekkefølge og implementeringsstrategi. Arbeidsgruppen leverte sitt arbeid høsten 2019, og dette vil følges opp konkret i tiden fremover.

Politiets Fellesforbund har en helt ny kurs og opplæringspakke under utvikling som rulles ut i 2020.



Året på forbundskontoret

Politiets Fellesforbunds har flyttet til nye lokaler i Nydalen. Fortsatt er fokus på høy trivsel og lavt sykefravær internt.

Vi har hatt en god prosess med å finne lokaler som kan bidra med å ta oss inn i fremtiden. En av de viktigste faktorene var å ha lokaler som kunne huse de ansatte, men også ha mer av kursvirksomheten vår i egne lokaler. Det var også viktig at lokalene ikke skulle koste spesielt mye mer enn de vi hadde i Møllergata. Dette opplever vi å ha lyktes med. Vi har flyttet inn i funksjonelle lokaler i Gjerdrums vei 4. Kontorene er moderne og lyse. De ansatte ser ut til å trives godt.

Vi har også gjennomført en god del kurs i det nye kursrommet vårt. Det ser, så langt, ut til også å være en suksess. Tilbakemeldinger fra deltakere og kursholdere er positive. Trivselen på forbundskontoret oppleves å være god. Vi får tilbakemeldinger fra de ansatte at de trives på jobb og oppgavene er utfordrende. Det som likevel går igjen er et høyt arbeidspress. Vi håper dette også vil stabilisere seg noe når det blir betydelig mindre reising siden mesteparten av kursvirksomheten er i egne lokaler. Sykefraværet på kontoret var på under 2 prosent i 2019. Dette må sies å være særdeles bra.

Kursåret 2019

I 2019 arrangerte Politiets Fellesforbund 45 sentrale kurs for våre tillitsvalgte i lokallagene. I tillegg ble histories første kongress i regi av Politiets Fellesforbund arrangert.

I 2019 hadde Politiets Fellesforbund et variert kurstilbud for organisasjonens tillitsvalgte med grunnopplæring, fagdager, sivilsamlinger, kurs for kvinnelige tillitsvalgte, likestillings- og mangfoldssamlinger med mer. Til sammen ble det arrangert 45 sentrale kurs med engasjerte tillitsvalgte med representanter fra alle lokallagene, og Politiets Fellesforbund er godt fornøyd med at det har vært over 1400 deltakere fordelt på disse kursene. Det arrangeres flest kurs i grunnopplæring av tillitsvalgte, henholdsvis Basiskurs og Lønn- og tariff kurs. Totalt er det 146 tillitsvalgte som fullførte basiskurset og 55 tillitsvalgte som gjennomførte Lønn- og tariff kurs i 2019. I 2019 er det også blitt jobbet med en totalrenovering og ny struktur for kursvirksomheten til Politiets Fellesforbund.

Fra 2020 vil grunnopplæringen bli modulbasert, og derfor ble det siste Basiskurset og Lønn- og tariffkurset arrangert i 2019. Temaene som blir tatt opp på disse kursene vil deltakerne finne igjen i den nye modulbaserte grunnopplæringen, men da i et annet format enn tidligere. I tillegg er strategisk arbeid også flettet inn som et helt nytt tema i vår grunnopplæring. Grunnopplæringen i Politiets Fellesforbund blir inndelt i fire moduler, à tre dager. Politiets Fellesforbunds fremtidige kurs- og opplæringsvirksomhet skal bestå av modulbasert grunnopplæring, spesialisering, fagdager, øvrige samlinger og konferanser.

I tillegg til kursene tilbyr Politiets Fellesforbund en stipendordning for tillitsvalgte som ønsker kompetanse-påfyll utover kursene som arrangeres i fagforeningens regi. Foreløpige tall viser at det i 2019 er utbetalt rundt



600.000 kr i stipendmidler til tillitsvalgte med ulike verv i organisasjonen.

Stipendordningen gjelder også for de som er varatillitsvalgt.

Politiets Fellesforbunds kongress

2019 var året da Politiets Fellesforbund arrangerte sin første kongress med rundt 130 deltakere. Hovedtema på kongressen var «Fremtidens politi – hvem er det?» og på programmet var det et bredt utvalg av forelesere med tyngde innen politimyndighet, digitalisering, medbestemmelse med mer. Tilbakemeldingene fra deltakerne var at det ble gjennomført en god kongress med høy faglig tyngde.

Lederutvikling av lokallagsledere i Politiets Fellesforbund

Siden 2017 har Politiets Fellesforbund hatt et samarbeid med OsloMet om lederutvikling for lokallagsledere. Utdanningstilbudet skulle styrke deltakerne i deres rolle som topptillitsvalgte og gi dem mer faglig tyngde knyttet til endringsprosesser, omstillingsarbeid og ledelse med vekt på kommunikasjon. Utdanningstilbudet var også tenkt å bidra til å bygge kompetanse videre ut i styrene, jobbe på nye måter og se nytten av endringer i organisasjonen. Våren 2019 ble studiet «Ledelse i den norske samarbeidsmodellen» avsluttet, og på høsten startet Politiets Fellesforbund opp et samarbeid med AFF om lederutviklingen. Politiets Fellesforbund skal gjennom AFF ledersatsning 2019-2020 oppnå en større mobilisering av tillitsvalgte i alle ledd, altså hente ut enda større kraft av organisasjonen, slik at lederopplæringen i organisasjonen skal bidra til å oppnå større måloppnåelse innenfor våre strategiske satsningsområder. Videre skal den optimalisere og profesjonalisere styredriften, både lokalt og sentralt. Skape trygghet hos våre topptillitsvalgte og bidra til nettverksbygging/felleskap.

Verving og ivaretagelse av nye medlemmer

Politiets Fellesforbund er opptatt av å ta vare på de medlemmene vi allerede har, samtidig som vi ønsker å bli flere. I 2019 har vi hatt tiltak både rettet opp mot nye medlemmer og ivaretagelse av de som allerede er en del av oss.

Politiets Fellesforbund ønsker at studentene som begynner på Politihøgskolen skal oppleve at de blir ivaretatt av en fagforening og er en del av fellesskapet helt fra starten, og vi har derfor et stort fokus på å verve de nye studentene. Fra august til desember 2019 er det vervet 442 studenter ved Politihøgskolen. Det er aktivt benyttet sosiale medier som SnapChat geofilter i verving og kampanjer som gir en god profilering av Politiets Fellesforbund.

Fra januar til desember 2019 er det vervet totalt 255 medlemmer som allerede jobber i etaten. En av disse er assosiert medlem, 63 er politiutdannet og 191 er politisivile. I 2019 er det kjørt flere minglélunsjer med faglig innhold i flere av distriktene. Dette er et pilotprosjekt som Politiets Fellesforbund sentralt har bidratt til. Her kan både nye og gamle medlemmer treffe representanter fra fagforeningen, få svar på spørsmål de er opptatt av og bli kjent med våre medlemsfordeler.

Etter tilbakemelding fra medlemmene i Politiets Fellesforbund gjennom vår medlemsundersøkelse, som ble gjennomført i 2018, har forbundsleder og forbundsnestleder startet på en rundreise til alle politidistriktene.

Det er svært viktig for politisk ledelse i Politiets Fellesforbund å møte medlemmene direkte og høre hvordan de har det og hvor skoen trykker, slik at vi på best mulig måte kan bidra til en bedre arbeidshverdag for våre medlemmer.



SOS Barnebyer Kosovo 2019

Politiets Fellesforbund inngikk i forrige landsmøteperiode et samarbeid med SOS-barnbyer om deres ungdomsprogram i Kosovo. Dette samarbeidsprosjektet har blitt opprettholdt i 2019.

Midler fra Politiets Fellesforbund til SOS Barnebyer 2019

Kroner 200.000

- til administrasjon av prosjektet går det 1 prosent.
- til å skape nye inntekter går det 16 prosent.
- og til formålet, altså ungdommene, går det 83 prosent av de innsamlede midlene.

Våren 2019 var en delegasjon fra Politiets Fellesforbund i Kosovo og fikk se nærmere på det viktige arbeidet som gjøres for ungdommene her. Dette var en tur preget av sterke inntrykk og Politiets Fellesforbund er stolt av å være en bidragsyter til dette arbeidet. I 2019 vedtok forbundsstyret en økonomisk trappemodell med 5 års støtte til SOS Barnebyer Kosovo, beløpet for 2019 er kroner 200.000 kroner. Trappemodellen gir en forutsigbarhet i planleggingen og driften av midler fra Politiets Fellesforbund, slik at den økonomiske rammen blir brukt på en best mulig måte.

Kommunikasjon

Politiets Fellesforbund har i 2019 vært i media nesten 500 ganger mer enn i 2018, og fortsetter å være en tydelig aktør i media i de saker som er viktig for våre medlemmer.

I 2019 har Politiets Fellesforbund og forbundsleder Sigve Bolstad vært omtalt i media 2282 ganger. Til sammenligning var fagforeningen synlig i 1818 saker. Av mediasakene i 2019 var 1503 av disse var nettsaker. 577 av disse var saker i papiraviser. 202 av sakene ble publisert på TV og radio.

Politiets Fellesforbund har en mediestrategi der vi skal være til stede i media på våre viktigste saker, men vi skal ikke mene noe om alt hele tiden. Vi tilstreber å ha et godt overblikk over det som rører seg i vår etat, og har forbundssekretærer, lokallagsledere og andre tillitsvalgte med bred kompetanse om etaten. Dette gjør Politiets Fellesforbund til en troverdig og god kilde i saker som omhandler norsk politi.

Vi tilstreber også å bruke egne nettsider og Facebook sider for å informere våre medlemmer om den jobben som gjøres i Politiets Fellesforbund, og hva vi får gjennomslag for. Både Facebooksidene og www.pf.no er godt besøkt. I 2019 har vi hatt 358 424 besøk på våre nettsider, og 10 734 følger oss på Facebook ved utgangen av 2019.

Kommunikasjonsteamet vurderer fortløpende om andre kanaler skal tas i bruk, som for eksempel SnapChat og Instagram.



Juridisk bistand

Det synes som om bruken av juridiske tjenester har stabilisert seg på samme nivå som de siste par årene. Endringer og omstillinger i etaten vil dog fortsatt kunne påvirke etterspørselen etter disse tjenestene.

Tallene så langt i år viser totalt 13 saker; hvorav alle er yrkesskade. Til sammenligning hadde vi 20 saker i 2017; 16 yrkesskade, 3 voldsoffererstatning og 1 annet. Og i 2018 var det 15 saker hvorav 1 voldsoffererstatning.

Vi har fått 69 søknader om juridisk bistand i øvrige saker denne landsmøteperioden.

Vi jobber fortsatt med yrkesskadeproblematikken der vi ser at alt for mange saker ikke blir godkjent som en yrkesskade. Stadig flere saker løftes til Trygderetten. Flere av disse sakene bruker vi knyttet til arbeidet med en lovendring. Antall yrkesskadesaker er 13 så langt i år. Vi har i år hatt et særlig fokus på treningsskadene som vanskelig blir godkjent som yrkesskader. Vi er godt i gang med et større arbeid hvor målet er en lovendring som harmonerer mer med det forsvaret har.

Vi har også sett at det har vært en økning i antall saker om sikkerhetsklarering i 2019, og vil ha mer fokus på dette fremover.

Politiforum

Politiforum er Politiets Fellesforbunds fagblad. Bladet eies og driftes av fagforeningen, men drives fritt og uavhengig gjennom redaktørplakaten.

Politiforum har et kontrollert opplag på 19.907. Sist leserundersøkelse viser at 73 prosent av leserne opplever høy nytteverdi av magasinet og 83 prosent er meget eller ganske fornøyd med bladet. I 2019 hadde bladet 641 sitatsaker i andre medier. Lesetiden på Politiforum.no er doblet fra 2017 til 2019. Lesetiden på papir er stabil og den samlede oppmerksomheten Politiforum får på nett og papir er på rundt 23.000 lesetimer i måneden.

I 2019 vant Politiforum den prestisjetunge Fagpresseprisen. Fagforeningen og redaksjonen er veldig stolte over å bli kåret til landets beste fagblad i kamp med over 200 andre publikasjoner. Bladet fikk også Fagpressens journalistpris for reportasjene om innsyn i politiansattes personalmapper. Forsiden hvor hele bladet var pakket inn i en personalmappe i papp, fikk også Fagpressens forsidepris. Denne forsiden ga også Politiforum prisen for Årets Forside under Mediedagene i Bergen. I tillegg var også Politiforum der blant de fem nominerte til Årets magasin.

Redaksjonen har tre faste stillinger. Nettjournalist Karianne Grindem, journalist Oda Aarseth og redaktør Erik Inderhaug. Heidi Bjørkedal er markedskonsulent i en 40 prosent stilling.

I likhet med den øvrige fagpresse og media, opplever Politiforum et synkende annonsesalg. I 2019 ble det regnskapsført et annonsesalg på 976.000 kroner. Bladstyret har derfor igangsatt et arbeid for å undersøke alternative finansieringsløsninger.

Dette skal utredes våren 2020.



3.3 Organisasjonsutvikling i Politiets Fellesforbund

Arbeidsgruppen er en fortsettelse av organisasjonsutviklingsarbeidet OU-gruppa fremla for landsmøtet i 2018. I rapporten til OU-gruppa var det bl.a. vist til at utvalgssystemet i Politiets Fellesforbund var utdatert, og måtte endres. Forbundsstyret utarbeidet mandat, og opprettet en arbeidsgruppe våren 2019, med Lars Reiersen som leder. Følgende mandat ble gitt:

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

Arbeidsgruppa fikk frist frem til juni 2020 med å ferdigstille arbeidet.

I løpet av desember – mars ble det gjennomført 130 intervjuer med medlemmer som et ledd i en kvalitativ undersøkelse. Undersøkelsen skulle brukes for å besvare mandatet.

Rapportene ble lagt frem for forbundsstyret i juni 2020. Forbundsstyret besluttet bred involvering før behandling i styret. Rapportene ble lagt frem for lokallagsledersamlingen i juni. Lokallagene har deretter behandlet rapportene i eget styre. Leder for arbeidsgruppen har vært invitert til en rekke lokallag for gjennomgang og spørsmål rundt rapportene.

Deretter ble saken tatt opp på lokallagsledersamlingen i september, før rapportene ble behandlet i forbundsstyret.

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

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak i sak «Ivaretagelse av medlemmer»:

Vedtak

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

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak i sak «Evaluering av utvalg»:

Vedtak

9.1 PFPL

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

Utvalgsdelen foreslås fjernet i tråd med intensjonen fra rapport. Vedtektene endres i tråd med vedtaket. Eventuelle endringer implementeres i løpet av landsmøteperioden 2020 - 2022.

9.2 Sivilutvalget

I tråd med rapporten og forslagene om faggrupper starter Politiets Fellesforbund en prosess hvor målet er å ivareta de ulike medlemsgruppene på en best mulig måte. Lokallagene er premissleverandør i dette arbeidet.

Leder av sivilutvalget beholdes i samme ordning som fra 2018, frikjøpt og med arbeidssted forbundskontoret frem til landsmøtet 2022. Leder av sivilutvalget vil i overgangsperioden bistå med å sikre at organisasjonen gjør grep i henhold til anbefalinger i rapport om utvalgsstruktur og ivaretagelse av medlemmene. For å styrke dette arbeidet bortfaller avvikling av sivilutvalget frem til landsmøtet 2022.

9.3

Likestilling- og mangfoldsutvalget erstattes av:

Forbundsstyret ønsker å styrke arbeidet innen likestilling- og mangfold ved å ansette/velge en forbundssekretær/ansatt med dette som hovedoppgave, og får ansvaret for oppfølging og utvikling av likestilling- og mangfoldsarbeidet i Politiets Fellesforbund.

Forbundssekretæren får ansvaret for både oppfølging av lokale likestillings- og mangfoldskontakter, og samarbeid med andre viktige samarbeidspartnere. Forbundssekretæren møter i forbundsstyret på lik linje med fagledere på forbundskontoret.

Vedtektene endres i tråd med forslaget.

9.4

Dagens merkantilutvalg erstattes med følgende:

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

Forbundsstyret opphever sitt vedtak i tråd med dette vedtaket.



**POLITIETS
FELLESFORBUND**

IVARETAKELSE AV MEDLEMMER I POLITIETS FELLESFORBUND

RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE, JUNI 2020

Innhold

1. Innledning.....	4
2. Mandat	5
3. Arbeidsgruppen og arbeidsform	6
4. Metode og utvalg	7
4.1. Valg av metode.....	7
4.2. Utvalg av respondenter	7
4.3. Representativitet i utvalget.....	8
4.4. Intervjuguide	10
4.5. Gjennomføring av intervjuer	11
4.6. Bearbeiding av intervjuene	12
4.7. Intervju	13
5. Resultater fra intervjuene	14
5.1. Årsak til medlemskap.....	14
5.2. Personlig ivaretagelse	15
5.3. Ivaretagelse og forbedringer	15
5.4. Ivaretagelse av profesjon	16
5.5. Fremtidig ivaretagelse av profesjon.....	17
5.6. Fremtidsfokus.....	18
5.7. Medlemsfordeler	18
6. Drøftingsdel.....	19
6.1. Trygghet og sikkerhet i arbeidslivet	19
6.2. Ivaretagelse skjer gjennom nærmeste tillitsvalgte	20
6.3. Lønns- og arbeidsvilkår.....	21
6.4. Ivaretagelse av profesjon	22
7. Arbeidsgruppens konklusjoner	25
8. Arbeidsgruppens anbefalinger	28
8.1. Sikre trygghet og ivaretagelse av det enkelte medlem	28
8.2. Ivaretagelse av faggrupper	29
8.2.1. Forbundskontorets ansvar for oppfølging av faggrupper	30
8.3. Utvalgsstrukturen i Politiets Fellesforbund	31
8.4. Informasjon til medlemmene.....	32
9. Avslutning	33

Vedlegg 1: Intervjuguide for medlemmer.....	34
Vedlegg 2: Forslag til faggrupper.....	36
Politioperativt.....	36
Etterforskning.....	36
Ledelse.....	36
Forebygging og etterretning/analyse.....	37
Støttefunksjoner (<i>ønsker et bedre navn</i>).....	37
Utlendingsforvaltning.....	37
Namsfunksjonen.....	37
Stabsfunksjoner.....	37
Uniformert sivile.....	37
Opplæring.....	37

1. Innledning

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

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

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

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

2. Mandat

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

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

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

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

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

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

3. Arbeidsgruppen og arbeidsform

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

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

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

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

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

Forbundsstyret har kun vært orientert om progresjon underveis i prosjektet.

4. Metode og utvalg

4.1. Valg av metode

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

4.2. Utvalg av respondenter

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

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

Totalt ble 130 medlemmer intervjuet Det gir en svarprosent på ca. 65 prosent.

Svarprosenten kunne vært noe høyere, men innspurten i intervjuene sammenfalt med koronautbruddet, og antallet ble derfor noe lavere enn målet. Svarprosenten og antallet intervjuede er likevel godt over det som anses for tilfredsstillende, spesielt med tanke på det arbeidet som er gjort når det gjelder representativitet, jfr. pkt. 4.3. Antallet er ikke egnet til å bryte ned på mindre grupper da utvalget blir for lite. Intensjonen med undersøkelsen var uansett å finne svar på hva medlemmene i Politiets Fellesforbund

samlet tenker om ivaretagelse. En videre undersøkelse kan ta for seg et større antall innenfor en gruppe av medlemsmassen for å se om det er forskjeller.

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

4.3. Representativitet i utvalget

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

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

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

Medlemsregisteret til Politiets Fellesforbund er prisgitt en likhet i føring fra arbeidsgiver, som per nå ikke eksisterer. I SAP og da Politiets Fellesforbunds sitt medlemsregister foreligger opplysninger om stillingskode, kategori, alder, kjønn,

distrikt, tjenestested og avdeling/seksjon. Det står også oppført informasjon om "funksjon i bedrift", men gitt at det ikke er utfyllt gjennomgående, er det umulig å si hvorvidt informasjon som foreligger er reell og korrekt. Følgelig konkluderte arbeidsgruppen at den eneste måten å sikre at utvalget ble så representativt som mulig var å motta medlemsregisteret i sin helhet fra forbundskontoret og velge 200 respondenter ut fra dette, linje og linje, distrikt for distrikt.

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

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

Kjønnskategoriene i skjemaet var fordelt på mann og kvinne, samt alder. Det er viktig å anerkjenne variasjonene i medlemsmassen til Politiets Fellesforbund og også se til at medlemmer vil kunne ha ulike opplevelser basert på alder og kjønn når det kommer til ivaretagelse. Har man vært ansatt i etaten lenge kan behovet for Politiets Fellesforbund være annerledes enn om vedkommende er ny i jobben. Arbeidsgruppen valgte konsekvent å velge ut annenhver mann og kvinne, i samme aldersgruppe. Valgte vi ut mann i 50-årene, var den neste som ble plukket ut en kvinne i samme alder. Dette ble gjort gjennomgående, samtidig som vi var påpasselig med at alle tre kategoriene av ansatte; politi, sivil og jurist var inkludert.

Politifaglige medlemmer, som samlet sett er den største medlemsgruppen, har også flere representanter i det endelige utvalget. Det ble også valgt ut ni studenter ved Politihøgskolen for å ivareta også denne medlemsgruppen og få innblikk i deres opplevelse av ivaretagelse. Arbeidsgruppen intervjuet også de som hadde vervet som lokallagsledere per mars 2020, dog med andre spørsmål. Da disse er intervjuet i lys av sitt verv, har vi ikke forholdt oss til samme kravet om representativitet. De ble dessuten stilt andre spørsmål enn resten av respondentene. Se intervjuguide i vedlegg 1.

4.4. Intervjuguide

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

Distinksjonen mellom det sentrale og det lokale ble lagt inn under spørsmålene, for å sikre avklaring med den enkelte respondent.

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

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

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

4.5. Gjennomføring av intervjuer

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

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

I forkant av intervjuene ble det sendt ut en forespørsel til den enkelte respondent med informasjon om hvorfor vi ønsket å gjennomføre intervjuet med vedkommende og hva

som var grunnlaget. I informasjonen ble respondenten også bedt om å reflektere rundt hva de legger i ivaretagelse fra Politiets Fellesforbund og hvordan de opplever at Politiets Fellesforbund ivaretar dem som faggruppe. Det var også ønskelig at respondenten hadde noen tanker rundt hvordan Politiets Fellesforbund kan videreutvikles for å bli bedre.

Intervjuene ble gjennomført enten ansikt til ansikt eller per telefon avhengig av hvorvidt det var fysisk mulig for arbeidsgruppens deltager å komme seg til respondenten. Gjennomføringen tok mellom 25 og 40 minutter og svarene ble notert ned skriftlig underveis i samtalen. Ingen intervjuer ble tatt opp på lyd og transkribert i etterkant. Det var svært få som takket nei til å delta, men arbeidsgruppen erfarte at der de fleste sa ja, var det flere som var vanskelig å få tak i når intervjuet skulle gjennomføres.

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

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

4.6. Bearbeiding av intervjuene

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

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

4.7. Intervju

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

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

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

5. Resultater fra intervjuene

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

I nedenstående redegjørelse vil vi i hovedsak ikke benytte prosentvis beregning av hvor mange i de enkelte kategorier respondenter som mener det ene eller det andre.

Arbeidsgruppen mener dette ikke er hensiktsmessig da det er relativt omforent hva medlemmene mener om de enkelte spørsmålene. Vi har valgt å benytte begreper som «flertallet» og «de fleste mener at». For å understreke viktige funn, har vi noen steder likevel oppgitt antall medlemmer som mente dette eksakte poenget.

5.1. Årsak til medlemskap

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

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

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

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

5.2. Personlig ivaretagelse

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

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

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

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

5.3. Ivaretagelse og forbedringer

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

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

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

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

5.4. Ivaretagelse av profesjon

Medlemmene gir varierende tilbakemeldinger på ivaretagelsen av deres faggruppe/profesjon. De fleste er likevel opptatt av det samme her som når det gjelder personlig ivaretagelse. De vil bli sett og hørt, og at tillitsvalgte er opptatt av og kjenner til utfordringene som gjelder deres arbeidsplass og faggruppe. Et medlem sier at:

«Jurister arbeider mange timer gratis for å forberede seg til rettsmøter. Det er ingen jurister som ønsker å gå i retten uforberedt. PF bør arbeide for bedre ivaretagelse – lønn og fri – ved uforutsigbare hendelser, som innebærer at jurister må arbeide mye gratis for å hente seg inn igjen».

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

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

Flere respondenter uttrykker et ønske om at Politiets Fellesforbund også ivaretar den faglige siden. De opplever at det er en kunnskapsklipp hos Politiets Fellesforbund både sentralt og lokalt når det gjelder faglig tyngde på de enkelte fagfeltene i politiet.

Respondentene har en klar oppfordring om at kompetansen i etaten må benyttes bedre.

5.5. Fremtidig ivaretagelse av profesjon

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

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

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

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

Medlemmene ønsker å bli mer involvert i dette arbeidet.

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

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

5.6. Fremtidsfokus

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

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

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

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

5.7. Medlemsfordeler

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

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

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

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

6. Drøftingsdel

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

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

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

6.1. Trygghet og sikkerhet i arbeidslivet

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

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

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

Vi oppfatter at det er store forventninger fra medlemmene om at Politiets Fellesforbund skal stille opp ved behov og sikre den tryggheten de er ute etter. Spesielt fordi vi er den største fagforeningen i politiet, som er «mektig» og har stor gjennomslagskraft.

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

6.2. Ivaretagelse skjer gjennom nærmeste tillitsvalgte

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

Dette er en sentral forutsetning for tilfredshet med sitt medlemskap. Medlemmene vil ha en nærmere relasjon til en tillitsvalgte som har god kompetanse både om det å være tillitsvalgt, men også kunnskap om utfordringene som er på den enkeltes arbeidsplass.

Dersom tillitsvalgte ikke klarer å løse utfordringene selv, må de sørge for at medlemmet får bistand i organisasjonen.

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

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

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

6.3. Lønns- og arbeidsvilkår

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

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

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

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

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

6.4. Ivaretagelse av profesjon

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

Politiets Fellesforbund har over 17 000 medlemmer. Dette innebærer at det er et stort mangfold av kompetanse- og ansattgrupper i medlemsmassen. Medlemmene har variert utdannelse, erfaring og funksjon. De arbeider på mange ulike nivåer og tilhører ulike fagområder. Noen arbeider i operativpatrulje, mens andre tilhører mer spissede beredskapsfunksjoner. Andre arbeider med generell etterforskning, eller som spesialetterforsker. Vi har medlemmer som arbeider med sivil rettspleie, jobber ved Statens Barnehus, sitter i grensekontrollen eller behandler søknader om pass. Videre har vi også jurister og økonomer som våre medlemmer. Flertallet av politistudentene, samt mange ansatte ved Politihøgskolen, er medlemmer.

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

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

Arbeidsgruppen mener at ivaretagelse av medlemmer i ulike faggrupper er den vanskeligste utfordringen med dagens organisering av Politiets Fellesforbund. Våre funn peker mot at eksisterende utvalgsstruktur ikke løser disse utfordringene. Denne inndelingen er etter arbeidsgruppens mening altfor generell. Den er ikke egnet til å ivareta de ulike faggruppene i medlemsmassen godt nok. Både politiutdannede og de med annen utdanning tilhører et mangfold av faggrupper og det er ulike oppfatninger blant dem om hvordan deres gruppe blir ivaretatt av Politiets Fellesforbund.

Fellesnevneren er at alle ønsker at deres faggruppe blir sett og hørt, at alle er like viktige medlemmer uavhengig av fag og har krav på samme behandling fra Politiets Fellesforbund.

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

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

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

7. Arbeidsgruppens konklusjoner

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

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

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

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

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

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

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

- c) Svarene på hva som er den viktigste personlige ivaretagelsen samsvarer i stor grad med det som er den viktigste årsaken til medlemskapet. I sum gir disse to faktorene en beskrivelse av den viktigste personlige ivaretagelsen av dem som medlem. De fleste mener Politiets Fellesforbund ivaretar dette godt i dag, og dette er den viktigste årsaken til at de fortsatt er medlemmer.

- d) De fleste medlemmer opplever at det er nærmeste tillitsvalgte, og/eller lokallagsleder som ivaretar dem som medlem. Dette er den personen de henvender seg til, som de har en relasjon til, og som kjenner deres situasjon. En klar forutsetning for dette er at tillitsvalgte fremstår som kompetente. Om de ikke kan løse problemet selv, må de sørge for at medlemmet får bistand i organisasjonen.

- e) Medlemmene har en forventning om å bli sett og hørt/tatt på alvor i deres situasjon, og mener at en økt synlighet, tilstedeværelse og tilgjengelighet fra tillitsvalgte på deres arbeidssted vil øke tilfredsheten med Politiets Fellesforbund.

- f) Medlemmene gir varierende tilbakemeldinger på ivaretagelsen av deres faggruppe/profesjon. I sum er ikke medlemmene fornøyd med den faglige ivaretagelsen i dag. Det ligger en klar forventning om at Politiets Fellesforbund også ivaretar den faglige siden i fremtiden.

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

- g) Politiets Fellesforbund må utvikle virksomheten til bedre å kunne se alle medlemmene, etablere tilstrekkelig kunnskap om deres arbeidssituasjon og faggruppe/profesjon. Alle medlemmer vil bli sett og oppleves som like viktige uavhengig av utdanning og hva deres funksjon i politiet er.

- h)** Konkret og målrettet informasjon fra både forbundskontoret og lokallag til medlemmene er viktig for å skape forutsigbarhet, redusere usikkerhet og gi kunnskap til medlemmene om virksomheten til Politiets Fellesforbund. For at informasjonen skal være interessant må den inneholde informasjon tilpasset den enkelte enhet – «hva betyr dette for meg?»

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

8. Arbeidsgruppens anbefalinger

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

8.1. Sikre trygghet og ivaretagelse av det enkelte medlem

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

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

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

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

8.2. Ivaretagelse av faggrupper

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

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

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

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

- Etterforskning
- Operativt
- Ledelse
- Administrative funksjoner
- Opplæring og instruksjon
- Uniformerte med sivil utdanning

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

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

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

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

8.2.1. Forbundskontorets ansvar for oppfølging av faggrupper

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

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

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

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

Etablering og kontakthypighet vurderes av generalsekretær.

8.3. Utvalgsstrukturen i Politiets Fellesforbund

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

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

medlemmene på en mer hensiktsmessig måte enn dagens «sivilutvalg». Se egen rapport om utvalg for nærmere redegjørelse.

8.4. Informasjon til medlemmene

I intervjuene gir medlemmene uttrykk for at de har behov for mer konkret og målrettet informasjon. I tillegg ønsker de at webløsninger for informasjonen er lett tilgjengelig. «Politiforum» blir av mange trukket frem som en aktør hvor det kan visualiseres at Politiets Fellesforbund er opptatt av alle grupper medlemmer. For eksempel gjennom artikler som omhandler utfordringer i ulike faggrupper eller rent fagstoff. Arbeidsgruppen anbefaler at «Politiforum» etablerer en artikkelserie hvor de ulike faggruppene blir løftet frem. Dette fagbladet leses av veldig mange og vil gi et tydelig signal om at Politiets Fellesforbund er opptatt av alle sine medlemmer.

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

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

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

9. Avslutning

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

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

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

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

Vedlegg 1: Intervjuguide for medlemmer

Medlemsnummer:

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

Har du eller har du hatt verv i Politiets Fellesforbund?

- 1. Hva er den viktigste årsaken til at du er medlem i PF? (Her er vi ute etter ett svar).**
 - Hva er det som gjør at du mener dette er viktigst?
 - Avklaring: Er dette lokalt eller sentralt?
 - Er dette avgjørende for ditt medlemskap?
 - Hvordan synes du PF jobber med dette i dag?

- 2. Hva er/ innebærer ivaretagelse for deg som medlem i Politiets Fellesforbund?**
 - Hvordan ivaretar PF dette i dag?
 - Hvem i PF ivaretar deg i dag? Nærmeste tillitsvalgt? Lokallagsleder? Utvalgsleder?
 - Hva slags erfaring har du med utvalgene i PF i dag?
 - Hva kan PF gjøre i fremtiden for å ivareta deg bedre?

 - Avklaring: Er den viktigste ivaretagelsen lokal eller sentral?

- 3. Du arbeider med ... Hvordan opplever du at PF ivaretar din faggruppe/profesjon i dag?**
 - Hvordan mener du det bør være i fremtiden?

- 4. Hva er du ikke fornøyd med i dag i PF?**
 - Avklaring: Er årsaken sentral eller lokal?
 - Konkret årsak – hva handler det egentlig om
 - Finne ut av styrken i hva de ikke er fornøyd med
 - Har du tatt dette opp med tillitsvalgte?

 - Mener du det er rom og muligheter for kritiske innspill i PF i dag?

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

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

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

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

Vedlegg 2: Forslag til faggrupper

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

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

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

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

Størrelse ut fra behov, anslagvis 4-6 personer.

Faggruppenes arbeid og funksjon innarbeides i landsmøteperioden 2020–2022.

Politioperativt

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

Etterforskning

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

Ledelse

- Alle ledere ihht. målgruppe for PFPL
- Påtalejurister

Forebygging og etterretning/analyse

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

Støttefunksjoner (ønsker et bedre navn)

Forvaltning, straffesakskoordinering

Utlendingsforvaltning

Utlendingsforvaltning i politidistriktene og i Politiets Utlendingsenhet

Namsfunksjonen

Sivil rettspleie, gjeldsordninger

Stabsfunksjoner

HR, virksomhetsstyring, kommunikasjon

Uniformert sivile

Arrestforvarere, grensekontrollører, transportledsagere, m.m.

Opplæring

PHS, praksisveiledere, utdanning, m.m.

Hva med PFT, PIFT, SVS?



**POLITIETS
FELLESFORBUND**

EVALUERING AV UTVALGENE I POLITIETS FELLESFORBUND

RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE, JUNI 2020

Innhold

1. Innledning	3
2. Mandat	4
3. Arbeidsgrunnlag	5
4. Historikk	6
4.1. Opprettelsen av Politiets Fellesforbund Politilederne (PFPL), landsmøtet 2014.....	6
4.2. OU-gruppas rapport til landsmøtet 2018.....	6
4.3. Medlemsundersøkelser 2019 og 2020	7
5. Utvalgene i dag.....	8
5.1. Trenger Politiets Fellesforbund utvalg som skal ivareta spesielle medlemsgrupper?.....	8
5.1.2. Konkurransesynet.....	9
5.1.3. Kompetanse/ivaretagelse	9
5.1.4. Oppsummering	10
6. Vurderinger	12
6.1. Profesjonalisering av utvalgsleder sivilutvalget og PFPL.....	12
6.2. Samarbeid mellom sentralt og lokalt nivå	12
6.3. Oppsummering, PFPL og sivilutvalg.....	14
7. Likestilling- og mangfoldsutvalget (LOM)	17
7.1. Vurdering.....	17
7.2. Oppsummering, LOM	18
8. Merkantilutvalget	19
8.1. Vurdering.....	19
8.2. Oppsummering.....	20
9. Forslag til vedtak	21
9.1. PFPL	21
9.2. Sivilutvalget	22
9.3. Likestilling- og mangfoldsutvalget.....	22
9.4. Merkantilutvalget	22

1. Innledning

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

2. Mandat

Forbundsstyret har gitt følgende mandat til arbeidsgruppen:

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

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

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

3. Arbeidsgrunnlag

Vi har lagt følgende til grunn for vurderingene:

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

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

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

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

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

4. Historikk

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

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

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

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

4.2. OU-gruppas rapport til landsmøtet 2018

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

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

4.3. Medlemsundersøkelser 2019 og 2020

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

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

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

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

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

5. Utvalgene i dag

Med unntak av PFPL har utvalgene stått relativt stille utviklingsmessig i mange år, strukturelt sett. Det vil si at utvalgene består av en leder, samt to til fire utvalgsmedlemmer. De har også stått ubehandlet gjennom reformen og den påfølgende store endringen som også har vært i Politiets Fellesforbund. Den største endringen i forbundet har åpenbart vært i lokallagene, som nå er 12 + særorgan, mot 27 + særorgan før reformen. Denne endringen har gjort lokallagene mer profesjonelle, med flere heltidstillitsvalgte som jobber daglig for Politiets Fellesforbund.

Endringen på utvalgene har ikke vært strukturelle. Men fra å være utvalg representert av medlemmer uten frikjøp er det nå to utvalg, PFPL og sivilutvalget, hvor ledervervet er 100 % frikjøpt, hhv fra 2016 og 2018, og er en del av forbundskontoret. Frikjøp av PFPL-leder er behandlet av landsmøtet, mens frikjøp av leder av sivilutvalget er behandlet av forbundsstyret. Utvalgene blir fortsatt valgt av landsmøtet.

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

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

I utgangspunktet var Politiets Fellesforbund en grasrotorganisasjon for politiutdannede, men har over tid utviklet seg til å bli en organisasjon for alle ansatte i politietaten.

Politiets Fellesforbund er derfor en sammensatt organisasjon med et stort mangfold.

Medlemsmassen spenner seg fra politihøyskolestudenter til visepolitimestere, konsulenter, administrasjonssjefer, jurister, ingeniører, arrestforvarere, m.m.

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

Det er flere hensyn som må vurderes:

5.1.2. Konkurransehensynet

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

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

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

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

5.1.3. Kompetanse/ivaretagelse

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

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

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

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

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

5.1.4. Oppsummering

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

Politiets Fellesforbund vil fortsatt ha behov for kompetanse på de ulike medlems- og faggruppene, men det er usikkert om dagens utvalgsstruktur er rett måte å organisere kompetansen. Politiets Fellesforbund må se på hvordan de kan ivareta både det

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

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

6. Vurderinger

6.1. Profesjonalisering av utvalgsleder sivilutvalget og PFPL

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

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

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

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

6.2. Samarbeid mellom sentralt og lokalt nivå

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

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

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

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

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

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

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

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

6.3. Oppsummering, PFPL og sivilutvalg

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Likestilling- og mangfoldsutvalget (LOM)

7.1. Vurdering

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

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

Likestilling- og mangfoldfaget/kompetansen i Politiets Fellesforbund har de siste årene vært ivaretatt av en forbundssekretær i samarbeid med leder for LOM.

Forbundssekretæren har i stor grad ivaretatt kompetansen, opplæring av tillitsvalgte, og oppdatering/utvikling av faget internt. Leder av LOM har ivaretatt det politiske.

Denne sammensetningen er heller ikke uproblematisk. Det politiske ansvaret tilsier at leder av LOM har ansvar for samarbeidet med Politidirektorat og andre eksterne samarbeidspartnere, mens forbundssekretæren som innehar den største kompetansen jobber saksbehandlerorientert. Det synes viktig at det er en person som har hovedansvaret for oppfølging av likestilling og mangfold i Politiets Fellesforbund, og samarbeidet med eksterne partnere.

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

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

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

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

7.2. Oppsummering, LOM

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

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

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

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

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

8. Merkantilutvalget

8.1. Vurdering

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

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

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

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

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

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

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

8.2. Oppsummering

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

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

9. Forslag til vedtak

9.1. PFPL

PFPL foreslås opprettholdt i tråd med vedtak fra landsmøtet i 2016.

Utvalgsdelen foreslås fjernet. Leder av PFPL, samt to delegater til landsmøtet, velges på landsmøtet.

PFPL foreslås opprettholdt i tråd med vedtak fra landsmøtet i 2016, med følgende endringer:

1. Politiets Fellesforbund Politilederne, PFPL, videreføres som fast ordning.
2. Leder av PFPL gis 100 % frikjøp. Hun/han/hen har fast plass i forbundsstyret som i dag. Ved forfall møter en av delegatene fra PFPL.
3. Ved lengre fravær vil en forbundssekretær med ledelse som kompetansefelt fungere for leder av PFPL.
4. Målgruppen er ledere med personal- og resultat ansvar – helt eller delvis, fra avsnittsledere og oppover. Lokallaget avgjør hvilke lederfunksjoner som inngår i PFPL ut fra stilling og omfang av ledelse.
5. Mål, rolle og oppgaver følger av Politiets Fellesforbunds sitt handlings- og strategiske program med spesielt fokus på ledelse og ledermedlemmer.
6. PFPL sin representasjon på landsmøtet videreføres med tre delegater (leder, samt to delegater) med tale, stemme og forslagsrett. Delegatene velges av landsmøtet.
7. Lokalt medlemskap opprettholdes. Lokallagene skal i størst mulig utstrekning legge til rette for at lokal kontaktperson kan være representert i lokalt styre og forhandlingsutvalg.
8. Foreslås strøket – vurdert av forbundsstyret 2019.
9. Foreslås strøket – evaluering foretatt gjennom dette forslaget.

Vedtektene endres i tråd med vedtaket.

Eventuelle endringer implementeres i løpet av landsmøteperioden 2020 - 2022.

9.2. Sivilutvalget

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

Utvalgsdelen foreslås fjernet, kun leder av sivilutvalget velges på landsmøtet.

Vedtektene endres i tråd med vedtaket.

Endringer implementeres i løpet av landsmøteperioden 2020 - 2022, og nytt forslag til organisering av medlemmer med sivil bakgrunn legges frem for landsmøtet 2022.

9.3. Likestilling- og mangfoldsutvalget

Likestilling- og mangfoldsutvalget nedlegges.

En forbundssekretær får ansvaret for oppfølging og utvikling av faget.

Vedtektene endres i tråd med vedtaket.

9.4. Merkantilutvalget

Merkantilutvalget nedlegges.

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

Forbundsstyret opphever sitt vedtak i tråd med dette vedtaket.



Politiets Fellesforbund

Sør-Vest

PF Sør-Vest,
Eirik Jansen Bakkedal (PFPL),
Bernt Norvalls

Landsmøtet PF 2020,
sekretariatet

ENDRINGSFORSLAG PÅ TEKSTEN TIL ORGANISERING AV PFPL, JF. RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE SEPTEMBER 2020, PKT. 9.1

PF Sør-Vest foreslår følgende endringer i forslaget fra arbeidsgruppen:

Pkt. 2 endres til – Leder av PFPL **velges av landsmøtet og** gis 100 % frikjøp. Hun/han har fast plass i forbundsstyret som i dag. Ved forfall møter en av **de valgte** delegatene fra PFPL.

Pkt. 3 endres til – Ved lengre fravær vil **en av de valgte delegatene** fungere som leder av PFPL.



3.4 Vedtekter

Vedtektene til Politiets Fellesforbund har gjennom ulike landsmøter siden 1997, blitt endret ved at noe er fjernet helt, noe har kommet til og noe er bare endret innholdsmessig. Dette har ført til et sett med vedtekter som fremstår med ulik språkbruk, mange fotnoter og paragrafer hvor praksis i dag er annerledes enn på det tidspunktet det ble vedtatt.

Forbundsstyret har derfor hatt en gjennomgang av dagens vedtekter med tanke på implementering av fotnoter, språkvask og tilpassing til dagens virkelighet. Alle fotnoter som fremgår sist i vedtektspeilet, gjelder dagens vedtekter som går frem av venstre kolonne. Der fotnotene fortsatt er aktuelle, er disse søkt å tas inn i selve vedtektene slik at det skal være enklere å ha oversikt over gjeldende regelverk.

Vedlegget inneholder dagens vedtekter sett oppimot endringsforslag fra forbundsstyret, og begrunnelsen foreligger i det følgende:

§ 1-2 Formål

Punkt 1: Ved å sette punktum etter «Justis- og beredskapsdepartementet», er vi fremtidsrettet og åpner for muligheten til å ta inn andre medlemsgrupper under samme departement som kan være aktuelle medlemmer dersom det fattes et ekspansjonsvedtak. Det er heller ikke et formål å organisere medlemmer som er pensjonister, men de kan opprettholde medlemskap jf. § 3-10.

Punkt 2: Flyttet til kapittel 3 da «Tidligere medlemmer kan fortsette som assosierte medlemmer», ikke er et formål.

§1-3 Forbundets virksomhet

Punkt 5: Språklig endring som samsvarer grammatisk med de andre punktene i paragrafen.

Punkt 12: Handlingsprogrammet vedtas av landsmøtet. Vedtak knyttet til virksomheten fattes også i forbundsstyret og punktet utvides til også å omfatte dette.

§ 2-3 Faste utvalg:

«Likestillings- og mangfoldsutvalget» strykes jf. forslag til innstilling i sak 3.3. og endringen avhenger av vedtaket i sak 3.3. Organisasjonsutvikling.

§ 3-1 Opptak av enkeltmedlemmer

Punkt 1: Dette punktet hadde en lang fotnote om hva oversikten over medlemsdata kunne brukes til og hvordan det var regulert i ulikt lovverk. Etter siste revidering av dette punktet har GDPR lovverket tredd i kraft og personvernerklæringen inneholder informasjon om hvilke data vi oppbevarer om medlemmet.

Punkt 2: Navnendring til PF Politistudentene ble gjort av landsmøtet i 2018.

Punkt 3: Forslaget om endring til «ekstremistiske formål», vil kunne dekke opp både høyre- og venstreekstremisme.

Punkt 4: Budsjett- og resultatansvar ligger på virksomhetens øverste nivå. Oppgavene kan delegeres, men ikke ansvaret. Det er også foreslått at man ikke kan reservere seg mot å være tilknyttet PFPL. I realiteten vil det i så fall innebære og reservere seg mot informasjon direkte rettet mot ledere og muligheten til å delta på lederrettet opplæring.

§ 3-2 Medlemskapets ikrafttreden

Her foreslås det en tilføyning om «godkjent som medlem av lokallaget» siden det er lokallaget som håndterer innmeldingen.

§ 3-3 Overføring av medlemskap

Punkt 2: Her foreslås det en tilføyning som åpner for å gjøre en vurdering da det i praksis har vist seg at det er mer sunn fornuft enn 6 måneders regelen som brukes.

Punkt 3: Dagens vedtekter forutsetter nærmest at uteksaminerte går rett ut i jobb. Det har dessverre ikke vært realiteten de siste årene, og det fremlegges derfor forslag til vedtektsendring som ivaretar dette slik at vi best mulig kan ivareta deres medlemskap.

Punkt 5. Dette er et nytt punkt som tar i seg dagens §1-2, punkt 2, samt eksisterende fotnote.

§ 3-5 Uføretrygdet medlem

Punkt 1: Presisering av at medlemskapet består frem til oppnådd pensjonsalder.

§ 3-6 Utmelding

Punkt 1: For å unngå misforståelser omkring når en faktisk utmelding har skjedd, er det behov for å være mer presis her og punktet er oppdatert etter gjeldende praksis.

§ 4-1 Kontingent

Siste setning om ekstra kontingent til PFPL, foreslås strøket når utvalgsstrukturene foreslås endret.

§ 5-1 Landsmøtets avvikling og frister

Punkt 5: Her foreslås det et nytt tillegg som gir åpning for digitalt landsmøte, men hovedregel er fortsatt et fysisk landsmøte.

Punkt 9: Det er flere år siden det ble produsert egne landsmøtemapper og sendt ut til delegatene. Punktet foreslås derfor endret til å harmonere med realiteten.

Punkt 10: Dette punktet ble ikke oppdatert på landsmøtet 2017 da det ble vedtatt landsmøte annethvert år og det kom inn endret punkt 2, og nye punkt 3 og 4 om kongress som da forrykket nummereringen.

§ 5-2 Landsmøtets delegater

Punkt 5: Fotnoten er tatt inn i vedtektene.

Punkt 6: Her foreslås fotnoten om at delegatene skal velges på et medlems- eller styremøte, fjernet. Lokallagene må selv få bestemme hvordan de velger / plukker ut delegater.

Punkt 7: Fotnoten er tatt inn i vedtektene. Med krav om minstetid om ni måneders medlemskap for studenter på Politihøgskolen, vil ikke førsteårsstudentene kunne være delegater.

§ 5-6 Valg

Punkt 3: Foreslåtte endringer som følge av foreslåtte endringer i sak 3.3.

Punkt 5: Fotnote er tatt inn som nytt punkt.

§ 5-8 Ekstraordinært landsmøte

Punkt 5: Nytt. Sees i sammenheng med foreslått punkt 5 i § 5-1.

§ 6-1 Forbundsstyret

Punkt 3: Endring som følge av foreslått endring i utvalgsstruktur og avhenger av vedtak fattet i sak 3.3. Organisasjonsutvikling.

Punkt 4: Nytt. Forbundsstyret foreslår at leder i PF politistudentene skal ha møte- og talerett i forbundsstyret.

§ 7-4 Politiforum – bladstyret

Punkt 5: Det er innhentet en juridisk betenkning som konkluderer med at det ikke er anledning til å ansette en redaktør på åremål. Punktet er derfor foreslått omformulert til at man enten ansetter en redaktør fast eller velger en redaktør for en fireårs periode avhengig av hvem som er best kvalifisert.

§12-2 Ikrafttreden

Datoen endres til dato for landsmøtets endelige vedtak.

Forbundsstyrets innstiller til landsmøtet å fatte følgende vedtak:

Vedtektene vedtas med virkning fra XX.XX.2021.

Vedtekter for Politiets Fellesforbund <i>Dagens vedtekter</i>	Vedtekter for Politiets Fellesforbund <i>Innstilling til landsmøtet</i>
Kapittel 1 Navn, formål og virksomhet	Kapittel 1 Navn, formål og virksomhet
<p>§ 1-1 Navn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forbundets navn er Politiets Fellesforbund, forkortet PF. 2. Forbundet består av tidligere Norsk Politiforbund (stiftet 16.mai 1905) og Lensmannsetatens Landslag (stiftet 22.mars 1914), som fusjonerte 12.november 1997. 3. Stiftelsesdato er 16.mai 1905. 4. Forbundet er medlem av hovedorganisasjonen Unio. 	<p>§ 1-1 Navn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forbundets navn er Politiets Fellesforbund, forkortet PF. 2. Forbundet består av tidligere Norsk Politiforbund (stiftet 16. mai 1905) og Lensmannsetatens Landslag (stiftet 22. mars 1914), som fusjonerte 12. november 1997. 3. Stiftelsesdato er 16. mai 1905. 4. Forbundet er medlem av hovedorganisasjonen Unio.
<p>§ 1-2 Formål</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forbundets formål er å organisere alle tilsatte og studenter innenfor politi- og lensmannsetaten, andre tilsatte under Justisdepartementet som naturlig tilhører etaten og medlemmer som er blitt pensjonister. 2. Tidligere medlemmer kan fortsette som assosiert medlem. ⁱ 3. Forbundet skal ivareta medlemmenes økonomiske, faglige, sosiale og kulturelle interesser. 4. Forbundet er en partipolitisk uavhengig organisasjon. 	<p>§ 1-2 Formål</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forbundets formål er å organisere alle tilsatte og studenter innenfor politi- og lensmannsetaten og andre tilsatte under Justis- og beredskapsdepartementet. 2. Forbundet skal ivareta medlemmenes økonomiske, faglige, sosiale og kulturelle interesser. 3. Forbundet er en partipolitisk uavhengig organisasjon.
<p>§ 1-3 Forbundets virksomhet</p> <p>Forbundet skal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeide for å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. 2. Arbeide for innflytelse og medbestemmelse på egen arbeidsplass og arbeidssituasjon. 3. Arbeide for likeverd mellom alle grupper medlemmer, gode kollegiale forhold og likestilling mellom kjønnene. 4. Arbeide for at medlemmenes grunn-, etter- og videreutdanning til enhver tid er i samsvar med de krav som er satt til medlemmene i deres arbeid. 5. Utvikling av tillitsvalgte og arbeide for at de får best mulige arbeidsvilkår. 6. Delta i nasjonalt og internasjonalt arbeid. 7. Utgi fagblad. 8. Gi økonomisk støtte til juridisk bistand og rettshjelp til medlemmer i saker som 	<p>§ 1-3 Forbundets virksomhet</p> <p>Forbundet skal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeide for å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. 2. Arbeide for innflytelse og medbestemmelse på egen arbeidsplass og arbeidssituasjon. 3. Arbeide for likeverd mellom alle grupper medlemmer, gode kollegiale forhold og likestilling mellom kjønnene. 4. Arbeide for at medlemmenes grunn-, etter- og videreutdanning til enhver tid er i samsvar med de krav som er satt til medlemmene i deres arbeid. 5. Utvikle tillitsvalgte og arbeide for at de får best mulige arbeidsvilkår. 6. Delta i nasjonalt og internasjonalt arbeid. 7. Utgi fagblad. 8. Gi økonomisk støtte til juridisk bistand og rettshjelp til medlemmer i saker som

<p>gjelder deres lønns- og arbeidsvilkår eller har sammenheng med deres arbeidsforhold, i henhold til egne retningslinjer. Politihøgskolestudenter kan også få juridisk bistand og rettshjelp i sammenheng med studentmedlemmers treårige studieforløp.</p> <p>9. Avsette midler til et fond som skal nyttes til å støtte medlemmene under arbeidskamp, i henhold til egne retningslinjer.</p> <p>10. Delta i den generelle samfunnsdebatten, med særlig vekt på kriminalpolitikk.</p> <p>11. Arbeide for å videreutvikle gode merkantile tilbud.</p> <p>12. Arbeide mål- og resultatorientert for å gjennomføre organisasjonens handlingsprogram.</p>	<p>gjelder deres lønns- og arbeidsvilkår eller har sammenheng med deres arbeidsforhold, i henhold til egne retningslinjer. Politihøgskolestudenter kan også få juridisk bistand og rettshjelp i sammenheng med studentmedlemmers treårige studieforløp.</p> <p>9. Avsette midler til et fond som skal nyttes til å støtte medlemmene under arbeidskamp, i henhold til egne retningslinjer.</p> <p>10. Delta i den generelle samfunnsdebatten, med særlig vekt på kriminalpolitikk.</p> <p>11. Arbeide for å videreutvikle gode merkantile tilbud.</p> <p>12. Arbeide mål- og resultatorientert for å gjennomføre organisasjonens handlingsprogram og vedtak.</p>
Kapittel 2 Organer og faste utvalg	Kapittel 2 Organer og faste utvalg
§ 2-1 Lokallag	§ 2-1 Lokallag
1. Lokallagenes drift reguleres av egne vedtekter.	1. Lokallagenes drift reguleres av egne vedtekter.
§ 2-2 Forbundets besluttede organer er:	§ 2-2 Forbundets besluttede organer er:
1. Landsmøtet 2. Forbundsstyret	1. Landsmøtet 2. Forbundsstyret
§ 2-3 Faste utvalg	§ 2-3 Faste utvalg
<ul style="list-style-type: none"> • Politiets Fellesforbund Politilederne • Sivilutvalget • Likestillings- og mangfoldsutvalget • Hedersutvalget 	<ul style="list-style-type: none"> • Politiets Fellesforbund Politilederne • Sivilutvalget • Hedersutvalget
§ 2-4 Likestillingⁱⁱ	§ 2-4 Likestilling
<p>1. I Politiets Fellesforbund skal det være minst 40 % representasjon av hvert kjønn i besluttede organer, råd, utvalg og komiteer, der dette er mulig. Dette gjelder også vararepresentanter i ovennevnte og for forbundskontoret.</p> <p>2. Lokallag som får tildelt flere delegater til landsmøtet, plikter å fordele disse i forhold til kjønn og stillingskategori.</p>	<p>1. I Politiets Fellesforbund skal det være minst 40 % representasjon av hvert kjønn i besluttede organer, råd, utvalg og komiteer, der dette er mulig. Dette gjelder også vararepresentanter i ovennevnte og for forbundskontoret. Hvis dette ikke er mulig, skal det redegjøres for årsaken.</p> <p>2. Lokallag som får tildelt flere delegater til landsmøtet, plikter å fordele disse etter kjønn og stillingskategori. Hvis dette ikke er mulig, skal det redegjøres for årsaken.</p>
Kapittel 3 Medlemskap	Kapittel 3 Medlemskap
§ 3-1 Opptak av enkeltmedlemmer	§ 3-1 Opptak av enkeltmedlemmer

<ol style="list-style-type: none"> 1. Medlemskap oppnås gjennom lokallag. Som medlem i forbundet kan opptas alle som omfattes av § 1-2, nr. 1 og 2 og som godkjenner forbundets vedtekter.ⁱⁱⁱ Medlemskap innebærer også at medlemmet godkjenner at forbundet oppbevarer medlemsdata om seg selv, til internt bruk og for å ha oversikt^{iv} 2. Hvert politidistrikt, særorgan og institusjon kan utgjøre et lokallag. Studenter ved Politihøgskolen opptas som studentmedlemmer gjennom PF-studentene. 3. Tilsatte og studenter som sympatiserer med, står tilsluttet eller representerer politiske partier, organisasjoner eller grupper som har et nazistisk, rasistisk eller fascistisk formål, kan ikke være medlem i forbundet. 4. Ledere med personal, budsjett og resultatansvar^{1 v}, helt eller delvis blir automatisk tilknyttet Politiets Fellesforbund Politilederne. Medlemmet kan reservere seg fra tilknytning til PFPL. Tilknytning til PFPL forutsetter medlemskap i lokallag. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medlemskap oppnås gjennom lokallag. Som medlem i forbundet kan opptas alle som omfattes av § 1-2, nr. 1 og 2 og som godkjenner forbundets vedtekter. Medlemskap innebærer også at medlemmet godkjenner at forbundet oppbevarer medlemsdata om seg selv, i tråd med personvernerklæringen. 2. Hvert politidistrikt, særorgan og institusjon kan utgjøre et lokallag. Studenter ved Politihøgskolen opptas som studentmedlemmer gjennom PF Politistudentene. 3. Tilsatte og studenter som sympatiserer med, står tilsluttet eller representerer politiske partier, organisasjoner eller grupper som har et ekstremistisk formål, kan ikke være medlem i forbundet. 4. Ledere fra avsnittsledere og oppover med personalansvar, blir automatisk tilknyttet Politiets Fellesforbund Politilederne.
<p>§ 3-2 Medlemskapets ikrafttreden</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medlemskapet trer i kraft fra den dato vedkommende blir godkjent som medlem. 	<p>§ 3-2 Medlemskapets ikrafttreden</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medlemskapet trer i kraft fra den dato vedkommende blir godkjent som medlem av lokallaget.
<p>§ 3-3 Overføring av medlemskap</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medlem som flytter fra et lokallag til et annet blir medlem av det nye lokallaget fra tiltredelsestidspunkt i den nye stillingen. Lokallagene har gjensidig plikt til å varsle hverandre og forbundet. Det enkelte medlem har ansvaret for at slik melding blir gitt til lokallaget. 2. Et medlem skal som hovedregel stå tilsluttet lokallaget i det distriktet/særorganet der medlemmet mottar sin hovedlønn. Medlemmer som tilsettes eller beordres til tjeneste i sentrale organer eller andre tjenestesteder, kan overføre sitt medlemskap til det lokale lag, dersom tjenesten vil vare utover 6 måneder. 3. Etter uteksaminering fra PHS overføres studentmedlemskapet automatisk til 	<p>§ 3-3 Overføring av medlemskap</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medlem som flytter fra et lokallag til et annet blir medlem av det nye lokallaget fra tiltredelsestidspunkt i den nye stillingen. Lokallagene har gjensidig plikt til å varsle hverandre og forbundet. -Det enkelte medlem har ansvaret for at slik melding blir gitt til lokallaget. 2. Et medlem skal som hovedregel stå tilsluttet lokallaget i det distriktet/særorganet der medlemmet mottar sin hovedlønn. -Medlemmer som tilsettes eller beordres til tjeneste i sentrale organer eller andre tjenestesteder, kan overføre sitt medlemskap til det lokale lag, dersom tjenesten vil vare utover 6 måneder, eller det er hensiktsmessig for kontingenttrekk og oppfølging.

¹ Avsnittsledere/seksjonsledere/seksjonssjef/avdelingsleder (el.tilsv.) og oppover

<p>ordinært medlemskap i lokallaget på vedkommendes nye tjenestested.</p> <p>4. Ved oppnådd aldersgrense eller dersom man blir pensjonert etter andre bestemmelser, blir medlemmet i PF automatisk overført til Politiets Pensjonistforbund. De som ønsker fortsatt medlemskap i PF kan fortsette som medlem. Medlemmet kan være medlem i både Politiets Pensjonistforbund og PF.</p>	<p>3. Etter uteksaminering fra Politihøgskolen overføres studentmedlemskapet automatisk til ordinært medlemskap i lokallaget på vedkommendes nye tjenestested. Uteksaminerte studenter som ikke får jobb i politi- og lensmannsetaten umiddelbart, kan opprettholde medlemskap som «overføringsmedlem» uten tilknytning til lokallag inntil tre år etter uteksaminering fra skolen. Det forutsetter betaling av den obligatoriske forsikringen. Etter tre år uten tilknytning til et lokallag, opphører medlemskapet.</p> <p>4. Ved oppnådd aldersgrense eller dersom man blir pensjonert etter andre bestemmelser, blir medlemmet i PF automatisk overført til Politiets Pensjonistforbund. De som ønsker fortsatt medlemskap i PF kan fortsette som medlem. Medlemmet kan være medlem i både Politiets Pensjonistforbund og PF.</p> <p>4.5. Medlemmer som slutter i etaten, kan videreføre medlemskapet sitt som assosiert medlem. Assosierte medlemmer kan ikke påregne hjelp fra forbundet overfor arbeidsgiver, eller økonomisk støtte til juridisk bistand. Det er ikke anledning til å melde seg inn som assosiert medlem.</p>
<p>§ 3-4 Permittert medlem</p> <p>1. Permittert medlem, som ikke mottar lønn fra etaten, kan etter søknad opprettholde sitt medlemskap med samme rettigheter og plikter som ordinært medlem.</p>	<p>§ 3-4 Permittert medlem</p> <p>1. Permittert medlem, som ikke mottar lønn fra etaten, kan etter søknad opprettholde sitt medlemskap med samme rettigheter og plikter som ordinært medlem.</p>
<p>§ 3-5 Uføretrygdet medlem</p> <p>1. Medlemmer som blir uføretrygdet kan fortsatt stå som medlem i Politiets Fellesforbund.</p> <p>2. Ved oppnådd aldersgrense blir medlemmet pensjonistmedlem.</p>	<p>§ 3-5 Uføretrygdet medlem</p> <p>1. Medlemmer som blir uføretrygdet kan fortsatt stå som medlem i Politiets Fellesforbund frem til oppnådd pensjonsalder.</p> <p>2. Ved oppnådd aldersgrense blir medlemmet pensjonistmedlem.</p>
<p>§ 3-6 Utmelding</p> <p>1. Utmelding skal skje skriftlig til lokallaget. Medlemskapet opphører ved utgangen av den måned siste kontingentinnbetaling finner sted.</p> <p>2. Dersom et medlem skylder kontingent for seks måneder, og etter purring ikke betaler, opphører medlemskapet.</p>	<p>§ 3-6 Utmelding</p> <p>1. Utmelding skal skje skriftlig til lokallaget, og det skal benyttes tilgjengelig utmeldingsskjema / prosedyre. Utmelding må være mottatt av lokallaget innen en gitt frist for å kunne stoppe kontingenttrekk av lønn påfølgende måned. Medlemskapet</p>

	<p>opphører ved utgangen av den måned siste kontingentinnbetaling finner sted.</p> <p>2. Dersom et medlem skylder kontingent for seks måneder, og etter purring ikke betaler, opphører medlemskapet.</p>
<p>§ 3-7 Æresmedlemskap</p> <p>1. Æresmedlemskap gis av landsmøtet etter innstilling fra hedersutvalget.</p> <p>2. Æresmedlemskap er livsvarig.</p>	<p>§ 3-7 Æresmedlemskap</p> <p>1. Æresmedlemskap gis av landsmøtet etter innstilling fra hedersutvalget.</p> <p>2. Æresmedlemskap er livsvarig.</p>
<p>§ 3-8 Plikt til å ta tillitsverv</p> <p>1. Medlemmer i forbundet har plikt til å påta seg tillitsverv, men kan frasi seg gjenvalg for en like lang periode som vedkommende har innehatt tillitsverv i forbundet.</p>	<p>§ 3-8 Plikt til å ta tillitsverv</p> <p>1. Medlemmer i forbundet har plikt til å påta seg tillitsverv, men kan frasi seg gjenvalg for en like lang periode som vedkommende har innehatt tillitsverv i forbundet.</p>
<p>§ 3-9 Studentmedlemskap</p> <p>1. Studentmedlemmer har rettigheter som ordinære medlemmer så langt det passer og følger av disse vedtekter.</p>	<p>§ 3-9 Studentmedlemskap</p> <p>1. Studentmedlemmer har rettigheter som ordinære medlemmer så langt det passer og følger av disse vedtekter.</p>
<p>§ 3-10 Pensjonistmedlemskap</p> <p>1. Pensjonistmedlemmer får Politiforum, kan benytte PFs merkantile medlemsfordeler og forsikringsordninger. Det vil ikke ytes økonomisk støtte til juridisk bistand, med unntak av bistand til forhold som oppsto mens medlemmet var i arbeid og hvor forholdet kommer inn under retningslinjene.</p>	<p>§ 3-10 Pensjonistmedlemskap</p> <p>1. Pensjonistmedlemmer får Politiforum, kan benytte PFs merkantile medlemsfordeler og forsikringsordninger. Det vil ikke ytes økonomisk støtte til juridisk bistand, med unntak av bistand til forhold som oppsto mens medlemmet var i arbeid og hvor forholdet kommer inn under retningslinjene.</p>
<p>Kapittel 4 Kontingent</p>	<p>Kapittel 4 Kontingent</p>
<p>§ 4-1 Kontingent</p> <p>1. Kontingent fastsettes av landsmøtet. Kontingenten beregnes i prosent av medlemmets pensjonsgivende inntekt. Landsmøtet kan fastsette en øvre grense for kontingenttrekkets grunnlag og minstekontingent. For studentmedlemmer og pensjonistmedlem fastsettes egen kontingent. Medlemmer som er tilknyttet Politiets Fellesforbund Politilederne betaler en ekstra kontingent fastsatt av landsmøtet.</p> <p>2. Æresmedlemmer betaler ikke kontingent.</p>	<p>§ 4-1 Kontingent</p> <p>1. Kontingent fastsettes av landsmøtet. Kontingenten beregnes i prosent av medlemmets pensjonsgivende inntekt. Landsmøtet kan fastsette en øvre grense for kontingenttrekkets grunnlag og minstekontingent. For studentmedlemmer og andre medlemmer som ikke kan trekkes på lønn, fastsettes egen kontingent. Medlemmer som er tilknyttet Politiets Fellesforbund Politilederne betaler en ekstra kontingent fastsatt av landsmøtet.</p> <p>2. Æresmedlemmer betaler ikke kontingent.</p>
<p>§ 4-2 Kollektiv gruppelivsforsikring</p>	<p>§ 4-2 Kollektiv gruppelivsforsikring</p>

<p>1. Premie til kollektiv ulykkesforsikring og gruppelevsfor­sikring, fastsettes som et kronebeløp som til en hver tid skal tilsvare forsikringspre­mien. Forsikringsforholdene gjelder fra den dato vedkommende blir godkjent som medlem</p>	<p>1. Premie til kollektiv ulykkesforsikring og gruppelevsfor­sikring, fastsettes som et kronebeløp som til en hver tid skal tilsvare forsikringspre­mien. Forsikringsforholdene gjelder fra den dato vedkommende blir godkjent som medlem.</p>
<p>§ 4-3 Ekstraordinær kontingent</p> <p>1. Ekstraordinær kontingent kan utskrives av landsmøtet eller ekstraordinært landsmøte.</p>	<p>§ 4-3 Ekstraordinær kontingent</p> <p>1. Ekstraordinær kontingent kan utskrives av landsmøtet eller ekstraordinært landsmøte.</p>
<p>Kapittel 5 Landsmøtet</p>	<p>Kapittel 5 Landsmøtet</p>
<p>§ 5-1 Landsmøtets avvikling og frister</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Landsmøtet er forbundets øverste organ. 2. Ordinært landsmøte holdes annethvert år. 3. I mellomperioden arrangeres kongress eller lignende 4. Bestemmelse av deltakelse på kongress eller lignende foretas etter samme delegatmodell som for landsmøtet. 5. Tid og sted for landsmøtet fastsettes av forbundsstyret. Innkalling med foreløpig saksliste sendes lokallagene normalt 4 måneder før landsmøtet holdes. 6. Lokallag har rett til å fremme forslag for landsmøtet. 7. Forslag må være mottatt på forbundskontoret senest 2 måneder før landsmøtet kommer sammen. 8. Forbundsstyret sender forslag til saksliste, og de innkomne forslag til lokallagene minst 6 uker før landsmøtet. 9. Saksdokumenter sendes ut senest 14 dager før møtet avholdes. 10. Forbundsstyret kan om nødvendig fravike fristene i denne paragrafs pkt. nr. 3, 5 og 6. 	<p>§ 5-1 Landsmøtets avvikling og frister</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Landsmøtet er forbundets øverste organ. 2. Ordinært landsmøte holdes annethvert år. 3. I mellomperioden arrangeres kongress eller lignende 4. Bestemmelse av deltakelse på kongress eller lignende foretas etter samme delegatmodell som for landsmøtet. 5. Tid og sted for landsmøtet fastsettes av forbundsstyret. Innkalling med foreløpig saksliste sendes lokallagene normalt 4 måneder før landsmøtet holdes. Landsmøtet skal som hovedregel gjennomføres fysisk. Dersom det er forhold som tilsier at det ikke lar seg gjøre, kan landsmøtet avholdes digitalt. 6. Lokallag har rett til å fremme forslag for landsmøtet. 7. Forslag må være mottatt på forbundskontoret senest 2 måneder før landsmøtet kommer sammen. 8. Forbundsstyret sender forslag til saksliste, og de innkomne forslag til lokallagene minst 6 uker før landsmøtet. 9. Saksdokumenter publiseres senest 14 dager før møtet avholdes. 10. Forbundsstyret kan om nødvendig fravike fristene i denne paragrafs pkt. nr. 5, 7 og 8.
<p>§ 5-2 Landsmøtets delegater</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Landsmøtet består av forbundsstyret, valgte delegater fra lokallagene, to fra Politiets Fellesforbund Politilederne og fire delegater fra PF-studentene til sammen 126 delegater. 2. Lokallag har rett til representasjon på landsmøtet når det har stått tilsluttet forbundet i minst 9 måneder før 	<p>§ 5-2 Landsmøtets delegater</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Landsmøtet består av forbundsstyret, valgte delegater fra lokallagene, to fra Politiets Fellesforbund Politilederne og fire delegater fra PF Politistudentene, til sammen 126 delegater. 2. Lokallag har rett til representasjon på landsmøtet når det har stått tilsluttet forbundet i minst 9 måneder før

<p>landsmøtet holdes, og ellers har oppfylt sine forpliktelser.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Representasjonsretten regnes^{vi} ut etter gjennomsnittsansallet for ordinære medlemmer som har innbetalt kontingent de tre siste måneder før landsmøtet skal kalles inn: 4. Alle lokallag møter med minst en delegat. 5. Øvrige delegater fordeles matematisk i forhold til lokallagenes medlemsmasse. 6. Delegater velges av lokallagene^{vii}. 7. Valgbare er alle medlemmer som har stått tilsluttet forbundet i minst 9 måneder før landsmøtet holdes og ellers har sitt medlemskap i orden.^{viii} 8. Ved valg av delegater skal det tas hensyn til representative medlemsgrupper. 9. Delegat fra lokallaget meldes inn til forbundskontoret innen den frist forbundsstyret setter. Delegaten kontrolleres av kontrollnemnda. Kontrollnemnda legger fram sin innstilling for landsmøtet når dette kommer sammen. 	<p>landsmøtet holdes, og ellers har oppfylt sine forpliktelser.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Representasjonsretten regnes ut etter gjennomsnittsansallet for ordinære medlemmer som har innbetalt kontingent de tre siste måneder før landsmøtet skal kalles inn: 4. Alle lokallag møter med minst en delegat. 5. Øvrige delegater fordeles matematisk i forhold til lokallagenes medlemsmasse. For PF Politistudentene gjelder særskilte regler jf. punkt 1. 6. Delegater velges av lokallagene. 7. Valgbare er alle medlemmer som har stått tilsluttet forbundet i minst 9 måneder før landsmøtet holdes og ellers har sitt medlemskap i orden. Studentene ved Politihøgskolen er fritatt for kravet til minste medlemstid. 8. Ved valg av delegater skal det tas hensyn til representative medlemsgrupper. 9. Delegat fra lokallaget meldes inn til forbundskontoret innen den frist forbundsstyret setter. Delegaten kontrolleres av kontrollnemnda. Kontrollnemnda legger fram sin innstilling for landsmøtet når dette kommer sammen.
<p>§ 5-3 Stemmerett og avstemninger</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ved avstemninger i landsmøtet har hver delegat 1 stemme. Sakene blir avgjort ved stemmeflertall om ikke annet er vedtektsfestet. Ved stemmelikhet er forslaget forkastet. 2. Forbundsstyrets medlemmer har ikke stemmerett i saker som gjelder endelig godkjenning av regnskap. 	<p>§ 5-3 Stemmerett og avstemninger</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ved avstemninger i landsmøtet har hver delegat 1 stemme. Sakene blir avgjort ved stemmeflertall om ikke annet er vedtektsfestet. Ved stemmelikhet er forslaget forkastet. 2. Forbundsstyrets medlemmer har ikke stemmerett i saker som gjelder endelig godkjenning av regnskap.
<p>§ 5-4 Annen representasjon og gjester Følgende skal inviteres til landsmøtet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medlemmer av valgkomiteen inviteres til landsmøtet. Lederen har tale- og forslagsrett under sak om valg. 2. Hovedverneombudet for politi- og lensmannsetaten, som har tale- og forslagsrett i saker som gjelder ombudets arbeidsområde. 3. Redaktøren av Politiforum, som har tale- og forslagsrett i saker som gjelder eget arbeidsområde. 	<p>§ 5-4 Annen representasjon og gjester Følgende skal inviteres til landsmøtet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medlemmer av valgkomiteen inviteres til landsmøtet. Lederen har tale- og forslagsrett under sak om valg. 2. Hovedverneombudet for politi- og lensmannsetaten, som har tale- og forslagsrett i saker som gjelder ombudets arbeidsområde. 3. Redaktøren av Politiforum, som har tale- og forslagsrett i saker som gjelder eget arbeidsområde.

<ol style="list-style-type: none"> 4. Medlemmer og varamedlemmer av landsmøtevalgte utvalg, som ikke er delegater, har tale- og forslagsrett. 5. Saksbehandlere ved forbundskontoret, som har tale- og forslagsrett.^{ix} 6. Kontrollnemnda har møteplikt i landsmøtet med tale- og forslagsrett. 7. Gjester inviteres av forbundsstyret. 8. Æresmedlemmer inviteres til landsmøtene. 9. En representant som gjest/observatør inviteres fra de lokallag som har en delegat, gis tale- og forslagsrett. 10. Leder av HTU-UP inviteres som gjest/observatør med tale- og forslagsrett. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Medlemmer og varamedlemmer av landsmøtevalgte utvalg, som ikke er delegater, har tale- og forslagsrett. 5. Saksbehandlere ved forbundskontoret, som har tale- og forslagsrett. 6. Kontrollnemnda har møteplikt i landsmøtet med tale- og forslagsrett. 7. Gjester inviteres av forbundsstyret. 8. Æresmedlemmer inviteres til landsmøtene. 9. En representant som gjest/observatør inviteres fra de lokallag som har en delegat, gis tale- og forslagsrett. 10. Leder av HTU-UP inviteres som gjest/observatør med tale- og forslagsrett.
<p>§ 5-5 Landsmøtets oppgaver Landsmøtet skal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Godkjenne delegatenes fullmakter. 2. Godkjenne innkalling, vedta saksliste og vedta forretningsorden. 3. Velge dirigenter, referenter, redaksjonskomité og andre komiteer landsmøtet har behov for. 4. Behandle og gjøre vedtak i de saker som er ført opp på sakslista. 5. Behandle forslag om endring av forbundets vedtekter. 6. Benkeforslag om endring av vedtektene kan ikke tas opp med mindre det har sammenheng med forslag fremmet på vanlig måte. 7. Fastsette kontingent og vedta rammebudsjett og langtidsbudsjett. 8. Regnskap skal være egen post på sakslista. 9. Avgjøre saker som er innanket til landsmøtet. 10. Godkjenne protokoll fra forhandlingene. 11. Godkjenne årsmelding som er avgitt for landsmøteperioden. 	<p>§ 5-5 Landsmøtets oppgaver Landsmøtet skal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Godkjenne delegatenes fullmakter. 2. Godkjenne innkalling, vedta saksliste og vedta forretningsorden. 3. Velge dirigenter, referenter, redaksjonskomité og andre komiteer landsmøtet har behov for. 4. Behandle og gjøre vedtak i de saker som er ført opp på sakslista. 5. Behandle forslag om endring av forbundets vedtekter. 6. Benkeforslag om endring av vedtektene kan ikke tas opp med mindre det har sammenheng med forslag fremmet på vanlig måte. 7. Fastsette kontingent og vedta rammebudsjett og langtidsbudsjett. 8. Regnskap skal være egen post på sakslista. 9. Avgjøre saker som er innanket til landsmøtet. 10. Godkjenne protokoll fra forhandlingene. 11. Godkjenne årsmelding som er avgitt for landsmøteperioden.
<p>§ 5-6 Valg Landsmøtet skal velge for en to års periode:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forbundsleder, forbundsnestleder og syv forbundsstyremedlemmer valgt alfabetisk. 2. 5 varamedlemmer i rekkefølge til forbundsstyret. 3. Det velges representanter til følgende utvalg: Politiets Fellesforbund Politilederne^x, tre medlemmer og ett varamedlem. Den først valgte er leder. 	<p>§ 5-6 Valg Landsmøtet skal velge for en toårsperiode:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forbundsleder, forbundsnestleder og syv forbundsstyremedlemmer valgt alfabetisk. 2. 5 varamedlemmer i rekkefølge til forbundsstyret. 3. Det velges representanter til følgende utvalg: Politiets Fellesforbund Politilederne, tre delegater. Den først valgte er leder. Sivilutvalg, tre medlemmer og ett

<p>Sivilutvalg, tre medlemmer og ett varamedlem. Den først valgte er leder. Likestillings- og mangfoldsutvalg, tre medlemmer og ett varamedlem. Den først valgte er leder. Hedersutvalg, fire medlemmer, en av disse oppnevnes av forbundsstyret. Den første valgte er leder.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Leder av Politiets Fellesforbund Politilederne og Sivilutvalget er medlemmer av forbundsstyret.^{xi} 5. Det velges et bladstyre bestående av to medlemmer og ett varamedlem.^{xii} 6. Kontrollnemnd bestående av tre medlemmer og ett varamedlem valgt i rekkefølge. Den først valgte er leder. Ingen av disse kan være medlemmer av forbundsstyret eller være fastlønnet ved forbundskontoret. 7. Valgkomité bestående av ni medlemmer og tre varamedlemmer. Den første valgte er leder. Valgkomiteen velges for to år. 8. Foreta nødvendig suppleringsvalg for gjenværende del av to års perioden på fritt grunnlag. 9. Varslingsnemnd bestående av leder av kontrollnemnd, generalsekretær og representant fra ett lokallag med vara, som begge innehar varslingskompetanse. 	<p>varamedlem. Den først valgte er leder. Hedersutvalg, fire medlemmer, en av disse oppnevnes av forbundsstyret. Den første valgte er leder.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Leder av Politiets Fellesforbund Politilederne og Sivilutvalget er medlemmer av forbundsstyret. 5. Det velges et bladstyre bestående av to medlemmer og ett varamedlem. I tillegg til de valgte medlemmer skal en fra forbundskontoret, utpekt av generalsekretær, tiltre som medlem av bladstyret. Bladstyret utpeker et eksternt medlem som skal bidra med faglig tyngde i administrativ retning for drift av medieorgan. Funksjonstiden er tilsvarende valgperioden for bladstyret. Redaktøren har møterett i bladstyret. 6. Kontrollnemnd bestående av tre medlemmer og ett varamedlem valgt i rekkefølge. Den først valgte er leder. Ingen av disse kan være medlemmer av forbundsstyret eller være fastlønnet ved forbundskontoret. 7. Valgkomité bestående av ni medlemmer og tre varamedlemmer. Den første valgte er leder. Valgkomiteen velges for to år. 8. Foreta nødvendig suppleringsvalg for gjenværende del av toårsperioden på fritt grunnlag. 9. Varslingsnemnd bestående av leder av kontrollnemnd, generalsekretær og representant fra ett lokallag med vara, som begge innehar varslingskompetanse.
<p>§ 5-7 Valgregler</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Valgene skal gjøres skriftlig dersom minst en av delegatene krever det. 2. Valg kan foretas ved elektronisk avstemming, som likestilles med skriftlig avstemming. Slik avstemming foretas etter egne retningslinjer. 3. Ved valg kreves det absolutt flertall. 4. Dersom absolutt flertall ikke oppnås i første valgomgang, strykes den som har fått færrest stemmer. Deretter foretas omvalg mellom de resterende kandidatene. Dette fortsetter til en oppnår absolutt flertall. Ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddrekning. 	<p>§ 5-7 Valgregler</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Valgene skal gjøres skriftlig dersom minst en av delegatene krever det. 2. Valg kan foretas ved elektronisk avstemming, som likestilles med skriftlig avstemming. Slik avstemming foretas etter egne retningslinjer. 3. Ved valg kreves det absolutt flertall. 4. Dersom absolutt flertall ikke oppnås i første valgomgang, strykes den som har fått færrest stemmer. Deretter foretas omvalg mellom de resterende kandidatene. Dette fortsetter til en oppnår absolutt flertall. Ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddrekning.

<p>§ 5-8 Ekstraordinært Landsmøte</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forbundsstyret innkaller til ekstraordinært lands møte når spesielle saker gjør det nødvendig, eller når minst halvparten av forbundets ordinære medlemmer krever det. 2. Ekstraordinært landsmøte innkalles med minst 14 dagers varsel og kan bare behandle de saker som er årsak til innkallingen. 3. Delegater til det ekstraordinære landsmøtet velges av lokallagene 4. For øvrig gjelder kravet om fullmakt for delegater og øvrige regler om forhandlinger og møterett tilsvarende som for ordinært landsmøte. 	<p>§ 5-8 Ekstraordinært landsmøte</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forbundsstyret innkaller til ekstraordinært landsmøte når spesielle saker gjør det nødvendig, eller når minst halvparten av forbundets ordinære medlemmer krever det. 2. Ekstraordinært landsmøte innkalles med minst 14 dagers varsel og kan bare behandle de saker som er årsak til innkallingen. 3. Delegater til det ekstraordinære landsmøtet velges av lokallagene 4. For øvrig gjelder kravet om fullmakt for delegater og øvrige regler om forhandlinger og møterett tilsvarende som for ordinært landsmøte. 5. Et ekstraordinært landsmøte kan avholdes digitalt.
<p>Kapittel 6 Forbundsstyret</p>	<p>Kapittel 6 Forbundsstyret</p>
<p>§ 6-1 Forbundsstyret</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forbundsstyret er beslutningsdyktig når minst 6 medlemmer, hvorav leder eller nestleder, er til stede. Ved stemmelikhet er lederens stemme avgjørende. 2. Møter i forbundsstyret holdes etter innkalling fra forbundslederen. Det skal også holdes møte dersom 4 eller flere av styremedlemmene krever det. 3. Leder av likestillings- og mangfoldsutvalget og hovedverneombud skal innkalles til alle styremøter med tale- og forslagsrett. 	<p>§ 6-1 Forbundsstyret</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forbundsstyret er beslutningsdyktig når minst 6 medlemmer, hvorav leder eller nestleder, er til stede. Ved stemmelikhet er lederens stemme avgjørende. 2. Møter i forbundsstyret holdes etter innkalling fra forbundslederen. Det skal også holdes møte dersom 4 eller flere av styremedlemmene krever det. 3. Hovedverneombud skal innkalles til alle styremøter med tale- og forslagsrett. 4. PF Politistudentene ved leder, har møte og talerett i forbundsstyret
<p>§ 6-2 Forbundsstyrets oppgaver</p> <p>Forbundsstyret skal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lede forbundets virksomhet i samsvar med vedtekt og landsmøtets vedtak. 2. Lede arbeidet for å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår etter de retningslinjer som er trukket opp av landsmøtet. 3. Avgi årsmelding. 4. Innkalle landsmøtet, og forberede saker som skal opp til behandling. 5. Forvalte forbundets midler i samsvar med budsjettvedtak i landsmøtet. 6. Godkjenne PFs regnskap, revidert av statsautorisert revisor. 	<p>§ 6-2 Forbundsstyrets oppgaver</p> <p>Forbundsstyret skal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lede forbundets virksomhet i samsvar med vedtekt og landsmøtets vedtak. 2. Lede arbeidet for å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår etter de retningslinjer som er trukket opp av landsmøtet. 3. Avgi årsmelding. 4. Innkalle landsmøtet, og forberede saker som skal opp til behandling. 5. Forvalte forbundets midler i samsvar med budsjettvedtak i landsmøtet. 6. Godkjenne PFs regnskap, revidert av statsautorisert revisor.

<ol style="list-style-type: none"> 7. Velge representanter til nasjonale og internasjonale fagforeningsorganisasjoner. 8. Behandle saker som er innanket til forbundsstyret. 9. Ta avgjørelse vedrørende kjøp og salg av fast eiendom. 10. Velge et tilstrekkelig antall fastlønte sekretærer, samt fastsette lønns- og arbeidsvilkår for disse. Valgperioden fastsettes av forbundsstyret. Sekretærer kan ikke være medlemmer av forbundsstyret eller kontrollnemnd. 11. Foreta tilsetninger i forbundets faste stillingshjemler, samt fastsette lønns- og arbeidsvilkår for disse. 12. Foreta nødvendig suppleringsvalg for gjenværende del av landsmøteperiode etter innstilling fra valgkomiteen. 13. Utarbeide instruks for arbeid i utvalg.^{xiii} 14. Utarbeide og revidere retningslinjer for valgkomiteen 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Velge representanter til nasjonale og internasjonale fagforeningsorganisasjoner. 8. Behandle saker som er innanket til forbundsstyret. 9. Ta avgjørelse vedrørende kjøp og salg av fast eiendom. 10. Velge et tilstrekkelig antall fastlønte sekretærer, samt fastsette lønns- og arbeidsvilkår for disse. Valgperioden fastsettes av forbundsstyret. Sekretærer kan ikke være medlemmer av forbundsstyret eller kontrollnemnd. 11. Foreta tilsetninger i forbundets faste stillingshjemler, samt fastsette lønns- og arbeidsvilkår for disse. 12. Foreta nødvendig suppleringsvalg for gjenværende del av landsmøteperiode etter innstilling fra valgkomiteen. 13. Utarbeide instruks for arbeid i utvalg. 14. Utarbeide og revidere retningslinjer for valgkomiteen
<p>Kapittel 7 Administrative forhold</p>	<p>Kapittel 7 Administrative forhold</p>
<p>§ 7-1 Forbundskontoret</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forbundet har sitt hovedkontor i Oslo. 2. Forbundsstyret vedtar organiseringen av kontoret, herunder hvem som skal være daglig leder. Staben for øvrig består av tillitsvalgte og fast tilsatte. 3. Forbundsstyret bestemmer hvem som skal forplikte forbundet. Ansvar for forsvarlig forvaltning av forbundets midler påhviler forbundsstyret. 	<p>§ 7-1 Forbundskontoret</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forbundet har sitt hovedkontor i Oslo. 2. Forbundsstyret vedtar organiseringen av kontoret, herunder hvem som skal være daglig leder. Staben for øvrig består av tillitsvalgte og fast tilsatte. 3. Forbundsstyret bestemmer hvem som skal forplikte forbundet. Ansvar for forsvarlig forvaltning av forbundets midler påhviler forbundsstyret.
<p>§ 7-2 Revisjon</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisjonen i forbundet utføres av statsautorisert revisor. 2. Revisjon foretas i henhold til revisorloven og god revisjonsskikk. Forbundsstyret inngår avtale mellom revisor og forbundet. 3. Forbundsstyret godkjenner regnskapet. 	<p>§ 7-2 Revisjon</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisjonen i forbundet utføres av statsautorisert revisor. 2. Revisjon foretas i henhold til revisorloven og god revisjonsskikk. Forbundsstyret inngår avtale mellom revisor og forbundet. 3. Forbundsstyret godkjenner regnskapet.
<p>§ 7-3 Kontrollnemnd</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kontrollnemnda utfører sine oppgaver i henhold til egen instruks vedtatt av landsmøtet. 	<p>§ 7-3 Kontrollnemnd</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kontrollnemnda utfører sine oppgaver i henhold til egen instruks vedtatt av landsmøtet.
<p>§ 7-4 Politiforum – bladstyret</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Politiforum er Politiets Fellesforbunds uavhengige fagblad. 	<p>§ 7-4 Politiforum – bladstyret</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Politiforum er Politiets Fellesforbunds uavhengige fagblad.

<p>2. Landsmøtet er eier av bladet.</p> <p>3. Bladstyret fastsetter budsjett innenfor gitte rammer.</p> <p>4. Formålsparagraf for fagbladet fastsettes av landsmøtet.</p> <p>5. Bladstyret skal velge/ansette redaktør for en fire års periode. Bladstyret velger/ansetter medarbeidere til bladet.</p>	<p>2. Landsmøtet er eier av bladet.</p> <p>3. Bladstyret fastsetter budsjett innenfor gitte rammer.</p> <p>4. Formålsparagraf for fagbladet fastsettes av landsmøtet.</p> <p>5. Bladstyret skal enten velge en redaktør for en fireårs periode eller fast ansette en redaktør avhengig av hvem som er best kvalifisert. Bladstyret ansetter medarbeidere til Politiforum.</p>
<p>§ 7-5 Varslingsnemd</p> <p>1. Varslingsnemda trer i kraft når varsel omhandler et forbundsstyremedlem</p> <p>2. Varslingsnemda arbeider i tråd med PFs varslingsrutiner.</p>	<p>§ 7-5 Varslingsnemd</p> <p>1. Varslingsnemda trer i kraft når varsel omhandler et forbundsstyremedlem</p> <p>2. Varslingsnemda arbeider i tråd med PFs varslingsrutiner.</p>
<p>Kapittel 8 Uravstemning</p>	<p>Kapittel 8 Uravstemning</p>
<p>§ 8-1 Organisasjonsmessig status, fusjon m.m.</p> <p>1. Uravstemning skal alltid holdes når det gjelder saker som vil føre til endring av forbundets organisasjonsmessige status, fusjonering med andre fagforbund og ellers når forbundsstyret bestemmer det. Tilsvarende gjelder når lokallag som dekker minst halvparten av forbundets medlemmer krever det. Pensjonistmedlemmer og studentmedlemmer har stemmerett.</p>	<p>§ 8-1 Organisasjonsmessig status, fusjon m.m.</p> <p>1. Uravstemning skal alltid holdes når det gjelder saker som vil føre til endring av forbundets organisasjonsmessige status, fusjonering med andre fagforbund og ellers når forbundsstyret bestemmer det. Tilsvarende gjelder når lokallag som dekker minst halvparten av forbundets medlemmer krever det. Pensjonistmedlemmer og studentmedlemmer har stemmerett.</p>
<p>§ 8-2 Tarifforslag</p> <p>1. Forslag om ny Hovedtariffavtale i staten skal som regel legges fram for medlemmene til uravstemning, jfr. Hovedavtalens § 46 nr. 1.</p> <p>2. Unio har rett til å foreta kollektiv plassoppsigelse for medlemmene i forbindelse med forhandlinger om endring av alminnelige lønns- og arbeidsvilkår, jf. Tjenestetvistloven. Yrkesaktive medlemmer har stemmerett.</p>	<p>§ 8-2 Tarifforslag</p> <p>1. Forslag om ny Hovedtariffavtale i staten skal som regel legges fram for medlemmene til uravstemning, jfr. Hovedavtalens § 46 nr. 1.</p> <p>2. Unio har rett til å foreta kollektiv plassoppsigelse for medlemmene i forbindelse med forhandlinger om endring av alminnelige lønns- og arbeidsvilkår, jf. Tjenestetvistloven. Yrkesaktive medlemmer har stemmerett.</p>
<p>Kapittel 9 Suspensjon, utelukking</p>	<p>Kapittel 9 Suspensjon, utelukking</p>
<p>§ 9-1 Utelukking</p> <p>1. Forbundsstyret kan utelukke lokallag og enkeltmedlemmer eller suspendere tillitsvalgte som;</p> <ul style="list-style-type: none"> • setter seg ut over forbundets vedtekter • vedtak, eller 	<p>§ 9-1 Utelukking</p> <p>1. Forbundsstyret kan utelukke lokallag og enkeltmedlemmer eller suspendere tillitsvalgte som:</p> <ul style="list-style-type: none"> • setter seg ut over forbundets vedtekter, • vedtak, eller

<ul style="list-style-type: none"> • opptrer på en måte som er egnet til å svekke tilliten til forbundet eller dets tillitsvalgte. <ol style="list-style-type: none"> 2. Den som utelukkes eller suspenderes skal, før vedtak fattes, gis anledning til å uttale seg og være til stede under sakens behandling. 3. Utelukket lokallag eller enkeltmedlem har ikke krav mot forbundet. 4. Den sak som har medført suspensjon av tillitsvalgt skal legges frem til endelig avgjørelse i første møte i det organ, jf vedtektens § 2 -1, som har valgt den tillitsvalgte. 5. Suspendert tillitsvalgt beholder normalt ikke sin lønn fra forbundet, da det forutsettes at vedkommende går tilbake til sin ordinære stilling inntil saken er endelig avgjort. 6. Ved suspensjon har forbundsstyret fullmakt til å treffe midlertidige ordninger inntil saken er endelig avgjort. 7. Søknad om gjeninntreden i medlemskapet avgjøres av forbundsstyret etter innstilling fra lokallaget. 	<ul style="list-style-type: none"> • opptrer på en måte som er egnet til å svekke tilliten til forbundet eller dets tillitsvalgte. <ol style="list-style-type: none"> 2. Den som utelukkes eller suspenderes skal, før vedtak fattes, gis anledning til å uttale seg og være til stede under sakens behandling. 3. Utelukket lokallag eller enkeltmedlem har ikke krav mot forbundet. 4. Den sak som har medført suspensjon av tillitsvalgt skal legges frem til endelig avgjørelse i første møte i det organ, jf vedtektens § 2 -1, som har valgt den tillitsvalgte. 5. Suspendert tillitsvalgt beholder normalt ikke sin lønn fra forbundet, da det forutsettes at vedkommende går tilbake til sin ordinære stilling inntil saken er endelig avgjort. 6. Ved suspensjon har forbundsstyret fullmakt til å treffe midlertidige ordninger inntil saken er endelig avgjort. 7. Søknad om gjeninntreden i medlemskapet avgjøres av forbundsstyret etter innstilling fra lokallaget.
<p>Kapittel 10 Tvisteløsning</p>	<p>Kapittel 10 Tvisteløsning</p>
<p>§ 10-1 Tvister om medlemskap</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tvist om medlemskap i forbundet avgjøres av forbundsstyret. 2. Forbundsstyrets avgjørelse kan, av den vedtaket gjelder, ankes inn for landsmøtet. 	<p>§ 10-1 Tvister om medlemskap</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tvist om medlemskap i forbundet avgjøres av forbundsstyret. 2. Forbundsstyrets avgjørelse kan, av den vedtaket gjelder, ankes inn for landsmøtet.
<p>§ 10-2 Tvist i Forbundsstyret</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Er det meningsforskjell i forbundsstyret, har mindretallet rett til å anke saken inn for landsmøtet. 2. Anke må fremmes før møtets slutt og protokolleres. Anke gis ikke oppsettende virkning med mindre forbundsstyret bestemmer det. 	<p>§ 10-2 Tvist i forbundsstyret</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Er det meningsforskjell i forbundsstyret, har mindretallet rett til å anke saken inn for landsmøtet. 2. Anke må fremmes før møtets slutt og protokolleres. Anke gis ikke oppsettende virkning med mindre forbundsstyret bestemmer det.
<p>§ 10-3 Tvist om suspensjon og utelukkning</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Utelukket lokallag kan anke forbundsstyrets avgjørelse til landsmøtet. Lokallaget skal gis anledning til å uttale seg og være representert under ankesakens behandling. 	<p>§ 10-3 Tvist om suspensjon og utelukkning</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Utelukket lokallag kan anke forbundsstyrets avgjørelse til landsmøtet. Lokallaget skal gis anledning til å uttale seg og være representert under ankesakens behandling.

<ol style="list-style-type: none"> 2. Utelukket enkeltmedlem kan anke forbundsstyrets avgjørelse til landsmøtet. Medlemmet skal gis anledning til å uttale seg og være til stede under ankesakens behandling. 3. Suspendert tillitsvalgt kan anke forbundsstyrets avgjørelse til landsmøtet. Den tillitsvalgte skal gis anledning til å uttale seg og være til stede under ankesakens behandling. 4. Fristen for anke etter denne paragrafs pkt. 1, 2 eller 3 er to måneder, regnet fra den dag varsel om forbundsstyrets vedtak er mottatt av den det gjelder. 5. Anke gis ikke oppsettende virkning med mindre forbundsstyrets vedtak bestemmer det. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Utelukket enkeltmedlem kan anke forbundsstyrets avgjørelse til landsmøtet. Medlemmet skal gis anledning til å uttale seg og være til stede under ankesakens behandling. 3. Suspendert tillitsvalgt kan anke forbundsstyrets avgjørelse til landsmøtet. Den tillitsvalgte skal gis anledning til å uttale seg og være til stede under ankesakens behandling. 4. Fristen for anke etter denne paragrafs pkt. 1, 2 eller 3 er to måneder, regnet fra den dag varsel om forbundsstyrets vedtak er mottatt av den det gjelder. 5. Anke gis ikke oppsettende virkning med mindre forbundsstyrets vedtak bestemmer det.
<p>§ 10-4 <i>Twist om tolking av denne vedtekt.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Twist om tolking av denne vedtekt avgjøres av forbundsstyret. Forbundsstyrets avgjørelse kan ankes til landsmøtet. 	<p>§ 10-4 <i>Twist om tolking av denne vedtekt.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Twist om tolking av denne vedtekt avgjøres av forbundsstyret. Forbundsstyrets avgjørelse kan ankes til landsmøtet.
<p>Kapittel 11 Oppløsning</p>	<p>Kapittel 11 Oppløsning</p>
<p>§ 11-1 <i>Oppløsning</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forbundet kan bare oppløses når landsmøtet med 2/3 flertall har gjort vedtak om det. Før slikt vedtak fattes må medlemsmassen med 2/3 flertall ved uravstemming ha gitt forslaget tilslutning. 2. Pensjonistmedlemmer og studentmedlemmer har stemmerett. 3. Landsmøtet bestemmer også i tilfelle hvordan forbundets midler skal anvendes. 4. Midler fra oppløst lokallag forvaltes av forbundet i 10 år. Dersom det ikke innen denne tid er dannet ny lokalavdeling i distriktet, er midlene å betrakte som forbundets. 	<p>§ 11-1 <i>Oppløsning</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forbundet kan bare oppløses når landsmøtet med 2/3 flertall har gjort vedtak om det. Før slikt vedtak fattes må medlemsmassen med 2/3 flertall ved uravstemming ha gitt forslaget tilslutning. 2. Pensjonistmedlemmer og studentmedlemmer har stemmerett. 3. Landsmøtet bestemmer også i tilfelle hvordan forbundets midler skal anvendes. 4. Midler fra oppløst lokallag forvaltes av forbundet i 10 år. Dersom det ikke innen denne tid er dannet ny lokalavdeling i distriktet, er midlene å betrakte som forbundets.
<p>Kapittel 12 Vedtektsendring</p>	<p>Kapittel 12 Vedtektsendring</p>
<p>§ 12-1 <i>Vedtektsendring</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Endring av denne vedtekt kan bare foretas av landsmøtet med 2/3 flertall. 2. Forslag til vedtektsendring settes fram i samsvar med bestemmelsene i § 5-1 nr. 7. 	<p>§ 12-1 <i>Vedtektsendring</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Endring av denne vedtekt kan bare foretas av landsmøtet med 2/3 flertall. 2. Forslag til vedtektsendring settes fram i samsvar med bestemmelsene i § 5-1 nr. 7.
<p>§ 12-2 <i>Ikrafttreden</i></p>	<p>§ 12-2 <i>Ikrafttreden</i></p>

Denne vedtekt er vedtatt på landsmøtet i Politiets Fellesforbund 22.11.2018, og gjøres gjeldende fra samme dag.

Denne vedtekt er vedtatt på landsmøtet i Politiets Fellesforbund ~~XX.XX.2020~~, og gjøres gjeldende fra samme dag.

ⁱ Dette omfatter både uteksaminerte studenter som ikke har fått jobb i etaten og tidligere medlemmer som har sluttet i etaten. Medlemmer som er i lønnet arbeid utenfor PFs primære avtale- og tariffområder kan ikke påregne hjelp fra PF til å ivareta sine interesser overfor arbeidsgiver eller få økonomisk støtte til juridisk bistand. Det vises for øvrig til saksunderlag sak 3-3.

~~ⁱⁱ Dersom det ikke er mulig å oppfylle kravet om 40 % kvinnerepresentasjon skal det redegjøres for årsaken.~~

^{iv} Som eksempel nevnes:

Regnskapsloven med forskrift(er) – plikt til å oppbevare bilag for innbetalinger som gjelder kontingent, forsikring og streikefond.

Arbeidstvistloven og Hovedavtalen – plikt til å ha oversikt over medlemmene i forbindelse med arbeidskamp

Forsikringsavtaleloven plikt til å ha oversikt over hvem som er med i kollektive forsikringsordninger

Saker fra ett eller flere enkeltmedlemmer som gjelder personlige forhold som søknader om økonomisk støtte til juridisk bistand

Lønnsopplysninger til bruk i sentrale og lokale forhandlinger, og til bruk for å ha oversikt over historisk lønnsopplysninger.

Oversikt over deltagere på lokale og sentrale kurs. Etter avtale om OU-midler er vi forpliktet til å deltakerlister og regnskapsdata. Vi lagrer data om kursdeltagere for å kunne sende ut kursbevis, arbeide med kompetanseplaner, m.m.

^v Avsnittsledere/seksjonsledere/seksjonssjef/avdelingsleder (el.tilsv.) og oppover

~~^{vi} Gjelder ikke studentlaget.~~

~~^{vii} Delegationene velges på medlems- eller styremøte.~~

^{viii} Dette kan ikke gjøres gjeldende for PF-studentene. Studentene kan velge første års studenter. Disse vil ikke kunne fylle disse vilkårene.

^{ix} Punktet er endret og omfatter nå både tillitsvalgte og fast ansatte.

^x Vi har funnet det tidsriktig å fjerne funksjons- og tjenestestedstilknytningen.

^{xi} Ved forfall blant disse møter annet medlem av utvalget.

^{xii} I tillegg til de valgte medlemmer av bladstyret skal en fra forbundskontoret tiltre som fullverdig medlem av bladstyret. I tillegg skal en eksternt konsulent og redaktøren tiltre bladstyret. Det eksterne medlemmet skal være en som bidrar med faglig tyngde i administrativ retning for drift av et medieorgan og som fullverdig medlem av bladstyret, mens redaktøren har møterett. Bladstyret engasjerer det eksterne medlemmet.

^{xiii} Instruksen bør inneholde momenter som krav til retningslinjer i forbindelse med virksomhetsplanlegging, informasjon, referat, møtekalender, og lignende.



Sak 3.6. Valg

3.6.1. Valgkomiteens innstilling

Valgkomiteens arbeid

Valgkomiteen startet i januar 2020 med å sende ut skriv for å sjekke hvilke kandidater som ønsker gjenvalg samt lage brev slik at lokallagene ble invitert til å komme med innspill til kandidater før årsmøtet 2020.

Lokallagene ble fordelt mellom medlemmene i valgkomiteen for å sikre best mulig kontakt med hele organisasjonen. Retningslinjene for valgkomiteen ble gjennomgått slik at vi sikrer god kvalitet på vårt arbeid. Da Covid 19 brøt ut hadde vi fått sendt skriv om innspill, men mange av møtearenaene valgkomiteen er på var selvfølgelig nedstengt. Dette har som for alle andre i samfunnet, gjort prosessene noe mer kompliserte.

Innspill kom til valgkomiteen etter noen purringer. Intervju med samtlige kandidater til forbundsstyret ble gjennomført i august 2020. Valgkomiteen har i perioden avholdt møter både på telefon, teams og noen fysiske møter. I september 2020 ble innstilling laget før samfunnet ble lukket ned igjen.

Vi i valgkomiteen ønsker alltid at det er mange som vil være med å ta verv i PF, og minner om at det trolig er enda viktigere at en i disse tider tenker på nyrekruttering til alle posisjoner i PF.

Innstillingen ble frosset i oktober da landsmøtet 2020 ble utsatt.

Når samfunnet åpnet opp våren 2021, var innstillingen delvis utdatert da noen av kandidatene ikke lenger var aktuelle. Etter dialog med kontrollnemda om videre fremgangsmåte hadde valgkomiteen møte i september 2021 for å ferdigstille innstillingen basert på de allerede innspilte kandidatene.

Innstillingen har god kjønnsbalanse og valgkomiteens innstilling er enstemmig,

Forbundsstyret:

Sigve Bolstad	leder	Oslo politiforening
Unn Alma Skatvold	nestleder	PF Øst
Kristin Aga	medlem	Oslo politiforening
Håkon Moan	medlem	PF Kripos
Kjetil Rekdal	medlem	PF Vest
Stine Benjaminsen Nygård	medlem	PF Politihøgskolen
Marina Sørgård	medlem	PF Nordland
Reidun Martinsen	medlem	PF Innlandet
Per Anders Røsjorde	medlem	PF Sør-Vest

Heidi Gjelten	1. vara	Særorgan
Marit Rotmo	2. vara	PF Møre og Romsdal
Ørjan Hjortland	3. vara	PF Vest
Espen Orud	4. vara	PF Øst
Trond Haugmoen	5. vara	PF Agder

Sivilutvalget

Vegard Monsvoll	leder	PF Trøndelag
Øyunn Myklestul Jensen	medlem	PF Øst
Arsim Ajeti	medlem	PF Vest
Guro Volden	vara	PF Nordland

Lederutvalget

Lars Reiersen	leder	PF Sør-Øst
Robin Johnsen	delegat til landsmøte	PF Nordland
Karin Walin	delegat til landsmøte	PF UP

Kontrollnemnda

Kristian Hanssen	leder	PF Nordland
Lars Morten Lothe	medlem	PF Vest
Gisle Pedersen	medlem	PF Politihøgskolen
Toril Sorte	vara	PF Sør-Øst

Bladstyret

Sven Arne Kjepso	leder	Oslo politiforening
Stine Bergan	medlem	PF Sør-Øst
Marie Tøkje	medlem	PF Vest

Likestilling- og mangfoldsutvalget

Rikke Stefanie Hallgren	leder	PF Øst
Audun Vårvik	medlem	PF Trøndelag
Margrethe Eida Vaage	medlem	PF Vest
Thomas Madsen	vara	PF Sør-Øst

Hedersutvalget

Gry Mossikhuset	leder	PF Øst
Kent Robert Lundemo	medlem	PF Trøndelag
Jan Magnar Sandvik	medlem	PF Møre og Romsdal

3.6.2 Forbundsstyrets innstilling til valgkomite 2020-2022

Iver Aage Iversen	leder	Oslo politiforening
Bente Nilsen	medlem	PF Nordland
Tor Ragnar Steffensen	medlem	PF Sør-Øst
Lena E. Jonassen	medlem	PF Sør-Vest
Bente Hansen	medlem	PF Finnmark
Hilde Røhmesmo	medlem	PF Vest
Jan Magnar Sandvik	medlem	PF Møre og Romsdal
Brit Jorun Krogstad	medlem	PF Trøndelag
Niclas O. Carlsson	medlem	Særorgan

Varamedlemmer i prioritert rekkefølge:

Eldar Meling	1. vara	Oslo politiforening
Brita Hansen	2. vara	PF Agder
Stein Rune Halleraker	3. vara	PF Vest



4 Lønn

INNLEDNING – GENERELL DEL

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

En fagforening forvalter i de fleste tilfeller den enkelte arbeidstakers lønnsforhandlinger med arbeidsgiversiden. Den enkelte arbeidstakers tilfredshet med sitt fagforeningsarbeid er bl.a. avhengig av at vedkommende opplever å få større lønnsmessig gevinst ved å overlate disse forhandlingene til fagforeningen fremfor å forhandle sin egen lønn.

Pensjon er en vesentlig del av de ansattes livslønn.

Utdrag fra Politiets Fellesforbunds strategidokument 2018 - 2021:

Lønn:

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

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

Bakteppet for lønnsdannelse i det norske samfunn

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

Frontfagmodellen er godt innarbeidet og ivaretar den konkurranseutsatte industrien. Modellen legger grunnlaget for lønnsdannelsen i det øvrige arbeidslivet, og sikrer Norges konkurransevne. På denne måten vil ikke kronkursen påvirkes nevneverdig, og reduserer i mindre grad befolkningens generelle kjøpekraft.

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

Politiets Fellesforbund er en del av det statlige tariffområdet.

I lønnsoppgjørene er det Unios statlige forhandlingsutvalg som forhandler lønn på vegne av Politiets Fellesforbunds medlemmer, og legger rammene for hvor mye som settes av til elementene i oppgjørene; sentrale generelle tillegg justeringer og lokale forhandlinger.

Politiets Fellesforbund er godt representert i Unios statlige forhandlingsutvalg hvor forbundsleder Sigve Bolstad er nestleder.

Samfunnsutviklingen i landsmøteperioden

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

Denne landsmøteperioden, som har strukket seg over to år, har inneholdt relativt store svingninger når det gjelder rammene for både kjøpekraftsutvikling, reallønnsvekst, rentenivåer og prisutvikling.

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

Utviklingen i norsk økonomi, herunder verdiskaping, arbeidsledighetstall, prisvekst, rentenivå og kronekurs er innenfor den norske modellen viktige indikatorer for hvilke forutsetninger som foreligger når man i lønnsoppgjørene skal definere rammene for oppgjørene.

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

Deretter endret ALT seg.

Covid-19-pandemien rammet hardt. I verden. I Norge. For norske arbeidstakere.

Teknisk beregningsutvalg satte en strek over sine anslag, og utsatte sin rapport til juni 2020. Tariffoppgjørene ble utsatt til høsten 2020. Mange ble permittert. Mange mistet sine arbeidsforhold. Mange har fortsatt en usikker arbeidssituasjon, og står fortsatt uten jobb. Det ble oppfordret til dugnad. Mange, spesielt i offentlig sektor har stått på med stor utholdenhet gjennom pandemien, og gjort en ekstraordinær innsats. Politiets Fellesforbund fattet vedtak i to punkter:

- Politiets Fellesforbund skal følge FHI sine råd og anbefalinger
- Politiets Fellesforbund skal bidra til å opprettholde beredskapen i norsk politi

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

Tariffoppgjøret ble gjenopptatt i september 2020.

Årets hovedtariffoppgjør i staten endte med brudd 14. september fordi staten viste liten forhandlingsvilje. Partene måtte be riksmekleren om hjelp til å utarbeide en skisse partene kunne enes om. Resultatet i meklingen innebar at Unios medlemmer i staten totalt sett ble sikret reallønnsvekst. Dette ble sikret gjennom et generelt, sentralt tillegg på 0,44 prosent, gjeldende fra 1. oktober 2020. Det betydde også at det ikke settes av sentrale midler til lokale lønnsforhandlinger i år. Ansatte i lønnstrinn 47-63 fikk et tillegg på 0,54 prosent, noe som gir oppgjøret en likelønnsprofil.

I tillegg fikk Unio gjennom endringer i forhandlingsbestemmelsene som gir de tillitsvalgte bedre verktøy i sitt arbeid på arbeidsplassen. Blant annet er likestillingsbestemmelsene utvidet til også å gjelde andre former for diskriminering, som etnisk diskriminering. Tillitsvalgte vil også sette pris på gjennomslaget for såkalte «samtidige krav» i forhandlinger.

Norsk økonomi er ikke på samme nivå som den var før pandemien. Det vil ta tid før vi kjenner rekkevidden av dens langsiktige virkninger på norsk økonomi, og derved grunnlaget for de fremtidige lønnsoppgjørene. Det som imidlertid er sikkert, er at Norge står bedre rustet til å håndtere situasjonen enn mange andre land.

Hvilken retning norsk arbeidsliv tar de neste årtiene vil være avhengig av mange faktorer. Både politiske incentiver, internasjonale konjunkturer, oppfølging av klimamål, graden av innovasjon m.m.

Politikk har stor betydning for norsk samfunnsutvikling. På tvers av de politiske skillelinjene har man i ulik grad tro på ulike virkemidler, enten det gjelder stimulerings tiltak, restriksjoner, begrensninger eller markedsreguleringer. Det forholdet det imidlertid viser seg å være størst politisk enighet om, er behovet for å satse på kunnskap. Norge er bygget på kompetanse, og vårt kompetansefortrinn er sterkt knyttet til utvikling av kompetansemiljøer innenfor ulike sektorer.

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

Lokalt lønnsarbeid

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

Politiets Fellesforbund bruker forholdsvis store ressurser på sin kurs- og opplæringsvirksomhet. Kursvirksomheten legger stor vekt på opplæring innen

medbestemmelse, hovedavtalen, hovedtariffavtalen, fagdager vedr. lønnsarbeid og strategiske spesialiseringkurs innen lønnstatistikk. Bakgrunnen for den omfattende ressursbruken på denne tematikken er landsmøtets tydelige vedtak om hva som er Politiets Fellesforbund sin viktigste sak.

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

Lønnsutredningsarbeid i landsmøteperioden

Forbundsstyret valgte i kjølvannet av forrige landsmøte å nedsette en egen lønnsutredningsgruppe (LUG), for å utrede mulighetsrom knyttet til nåværende og fremtidig lønnsarbeid. Lønnsutredningsgruppens sammensetning ble som følger:

- Andrea Mandt - leder
- Ørjan Hjortland
- Paal Knudsen
- Per Anders Røsjorde
- Per Otto Kolsvik
- Bente Elisabeth Bugge - sekretær

Lønnsutredningsgruppen leverte sin rapport til forbundsstyret i juni 2020, godt innenfor fristen satt av forbundsstyret og i henhold til mandatet.

Noen av rådene til lønnsutredningsgruppen var av strategisk karakter, og hører inn under behandlingen av Politiets Fellesforbunds strategiske handlingsplan. Flere av anbefalingene var av mer praktisk karakter og kan følges opp av forbundskontoret, mens andre var knyttet til helt konkrete forslag til vedtak i lønnsaken på landsmøtet.

Det er naturlig at lønnsutredningsgruppens forslag til vedtak behandles i saksunderlaget til landsmøtet. LUG har ikke gjennomgått eksisterende vedtak, og foretatt vurderinger av hvilke av disse som bør videreføres, men foreslår følgende tre vedtak på selvstendig grunnlag:

- **Politiets Fellesforbund skal jobbe for at det etableres karriereveier for alle politiansatte som sikrer økt livslønn. Kompetanse skal lønne seg og ansatte skal ha en reell mulighet til å utvikle seg i takt med politiets kompetansebehov.**
- **Politiets Fellesforbund skal være pådriver for et fremtidsrettet lønssystem i staten som verdsetter politietatens særlige kompetanse og ansvar. Systemet må sikre lønnsutvikling gjennom karrieren.**
- **Politiets Fellesforbund skal arbeide for en profesjonalisering og anerkjennelse av etterforskningsfaget hvor lønn skal være et aktivt virkemiddel.**

Arbeidet med nytt lønssystem i staten

Det har i landsmøteperioden vært arbeidet intensivt i henhold til protokolltilførsel 1 i hovedtariffavtalen, som handler om å etablere et nytt lønssystem i staten. Så langt har ikke partene på statsområdet blitt enige, men arbeidet fortsetter.

Statistikkgrunnlag

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

Prioriteter i landsmøteperioden

Forbundsstyret har i landsmøteperioden hatt tre prioriterte områder innen lønnsarbeidet:

- Lønnsutvikling
- Etterforskningsløftet
- Pensjon

Dette er en direkte konsekvens av vedtak fattet av landsmøtet 2018, og setter kraft bak arbeidet med de prioriterte områdene. Det redegjøres i det videre for hvert av områdene - hva som gjøres og hva som foreligger av konkrete planer mht. videre oppfølging.

4.1 LØNNSNIVÅ

Historikk

Siden landsmøtet i 2015, er det gjennomført endringer i måten lønnsdata rapporteres på for offentlige virksomheter som politi- og lensmannsetaten. Statens Sentrale Tjenestemannsregister (SST) ble lagt ned fra og med 2015. Det medfører at det ikke lenger finnes et felles system for rapportering av lønnsopplysninger for statsansatte. Fra 2015 ble A-ordningen etablert. Den er regulert av a-opplysningsloven og er i henhold til en felles standard hvor alle arbeidsgivere både privat og offentlig rapporterer inn en månedlig A-melding til NAV, SSB og Skatteetaten som omhandler ansattes inntekt, arbeidsforhold, og arbeidsgiveravgift for virksomheten.

Etter nedleggelsen av SST er det ikke lenger mulig på en forsvarlig måte å sammenligne utviklingen i grunnlønn opp mot andre ansatte i staten. Statistisk sentralbyrå (SSB) rapporterer på gjennomsnittlig avtalt månedslønn for alle ansatte i staten. Avtalt månedslønn, som er en del av rapporteringen i A-meldingen, inneholder informasjon om summen av grunnlønn og faste tillegg. Dette medfører at Politiets Fellesforbund også må benytte seg av denne definisjonen når det skal gjøres sammenligninger med gjennomsnittet for andre ansatte i staten. Hovedavtalens § 2 sin definisjon på lønn er sammenfallende med A-meldingens definisjon av lønnsbegrepet. Politiets Fellesforbund har i sine interne rapporteringsrutiner sentralt og lokalt fokus på grunnlønn i sine analyser.

Utviklingstiltak

Høsten 2019 ble rapporten «Lønnsutviklingen i politiet 2015 - 2018» ferdigstilt i samarbeid med Politidirektoratet. Denne rapporten inneholdt SSB-data for sammenligning mot andre grupper i staten. Rapporten dokumenterte at den akkumulerte nominelle lønnsveksten for

politistillinger generelt hadde vært noe lavere enn for statsansatte sykepleiere i perioden. Den dokumenterte også at gruppen sivilt ansatte med ATB-tillegg, som for eksempel arrestforvarere og grensekontrollører, hadde hatt en lønnsvekst som lå noe høyere enn lønnsveksten for statsansatte i perioden.

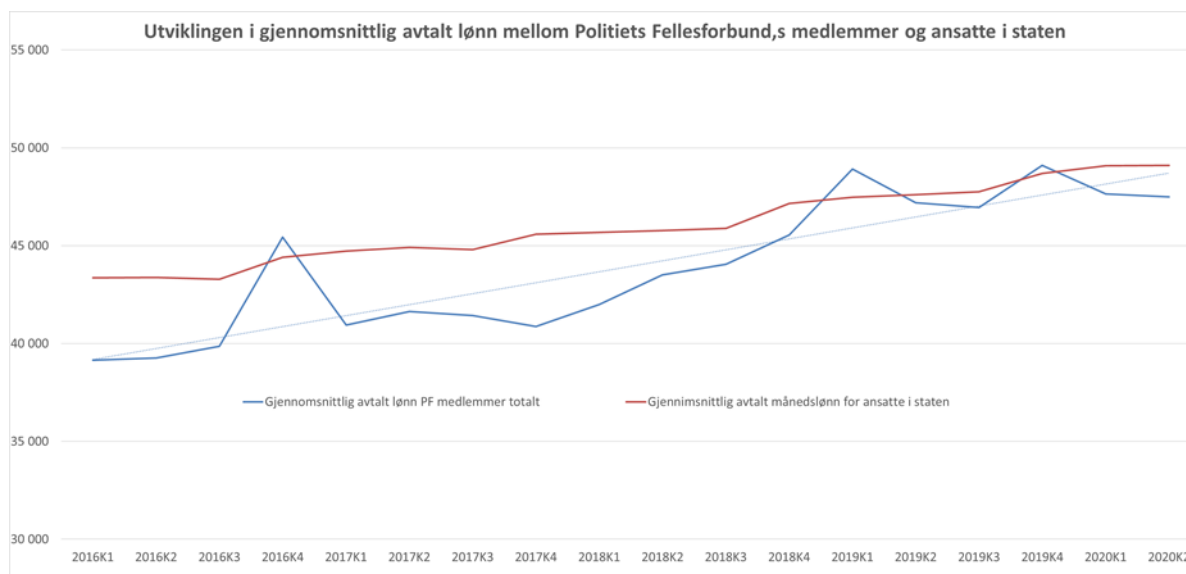
Politiets Fellesforbund har i perioden 2015 - 2020 arbeidet fortløpende med å rapportere på lønnsstatus og lønnsutvikling i hvert enkelt lokallag. Vi har forsøkt å forbedre månedlig datagrunnlag som innhentes fra politiets lønns- og personalsystem (SAP) i dialog med direktoratet for økonomistyring (DFØ) og politidirektoratet. Vårt fokus har vært å sørge for at kvaliteten på lønnsdata har vært så god som mulig slik at analyser av medlemmenes grunnlønn, faste og variable tillegg er kvalitativt akseptable. I tillegg til månedlige rapporteringer til lokallagene, har det i 2020 vært utviklet funksjonalitet i Politiets Fellesforbund sitt eget lønnsinformasjonssystem (LSI). Dette gjør det mulig for hvert lokallag å lage analyser tilpasset sine behov for å analysere lønnsutvikling sentralt og lokalt som grunnlag for drøftinger og forhandlinger.

Landsmøtevedtaket på lønn

Landsmøtevedtaket fra 2015 på lønn har som målsetting at Politiets Fellesforbund sine medlemmer skal minst være på nivå med gjennomsnittet i staten innen 2019. På grunn av omlegging til A-ordningen og sammenligningsgrunnlag basert på tall fra Statistisk sentralbyrå, er lønnsbegrepet definert som grunnlønn pluss faste tillegg som også er i tråd med hovedtariffavtalens bestemmelser.

Politiets Fellesforbund sin egen statistikk for medlemmer har fortsatt et hovedfokus på grunnlønn i sine analyser. Utvikling i gjennomsnittlig lønnstrinn for våre medlemmer har vært positiv i perioden fra første kvartal 2016 til og med 3 kvartal 2020. Det kan se ut som om økningen i grunnlønn har vært større enn det som har vært lagt til grunn i de årlige hovedtariffoppgjørene i perioden. I tillegg til at det er en positiv utvikling på summen av faste tillegg. Med dette utgangspunktet viser analyser at Politiets Fellesforbund sine medlemmer ved flere anledninger har passert gjennomsnittet for lønnsnivå i staten, og på den måten levert på landsmøtevedtaket om å etablere et lønnsnivå på nivå med staten for øvrig. Statistikken er sårbar for store variasjoner, da ansettelse av 400 Pb1 stillinger og 45 lavt normerte stillinger innenfor sivil rettspleie vil kunne påvirke statistikken negativt, uten at det betyr at lønnsnivået generelt sett har sunket.

Det påpekes at A-ordningens og hovedtariffavtalens definisjon av lønn også inneholder belastningsbegrunnede lønnskomponenter, som f.eks. ATB-kompensasjon.



Grafen ovenfor viser hvordan utviklingen har vært opp mot avtalt lønn i staten fra første kvartal 2016 til og med andre kvartal 2020.

Tiltak for å nå landsmøtevedtaket på lønn

Siden landsmøtevedtaket om lønnsutvikling ble fattet i 2015, har forbundet jobbet målrettet for å sikre en bedre lønnsutvikling og for å kunne etablere et lønnsnivå minst på høyde med staten for øvrig.

I denne sammenheng har det vært fokusert på intern opplæring av tillitsvalgte. Å skape lønnsglidning utenom de sentrale og lokale årlige forhandlingene har vært en suksessfaktor. Iverksettelsen av nærpolitireformen i januar 2016 med påfølgende personalløp, har gitt lønnsmessige muligheter som mange lokallag benyttet seg av.

Lønnsutvikling har stått som et fast tema på samtlige lokallagsledersamlinger som er gjennomført i perioden. Saker knyttet til landsmøtevedtaket er også behandlet av forbundsstyret. Forbundsstyret besluttet, som tidligere nevnt, å nedsette en bredt sammensatt lønnsutredningsgruppe (LUG) som har hatt som mandat å komme med forslag til hva som kan gjøres for at Politiets Fellesforbund sine medlemmer får en bedre lønnsutvikling.

Det har vært fokus på kontinuerlig forbedring av systemer og rutiner som verktøy for å bidra til at lokallagene har mulighet til å holde oversikt over egne medlemmer sin lønnsutvikling tilpasset lokale behov.

Det har vært arbeidet aktivt politisk for å påvirke budsjett situasjonen i politiet, for igjen å skape mer handlingsrom i budsjettene, med tanke på kunne jobbe mer aktivt med lønnsdannelse.

Etterforskningsløftet har vært viktig for å bidra til lønnsutviklingen. Endringene av kompetansekriteriene – med automatiske opprykk til PB 2 og PB 3 har hatt dobbel effekt. For det første har de bidratt til å bruke driftsbudsjettene for å finansiere oppnormeringer. Og for det andre har de bidratt til at man i lokale lønnsforhandlinger kan benytte tildelt pott på andre medlemsgrupper, siden man slipper å benytte potten på å oppnormere pb-gruppen.

Samlet sett har Politiets Fellesforbund lyktes i sin strategi med å etablere en **lønnsutvikling** i tråd med landsmøtene sine forventninger. Det er ikke dermed sagt at **lønnsnivåene** er riktige.

Lønnsnivå

Politiets Fellesforbund må i kommende landsmøteperiode ha sterkt fokus på å unngå at staten førøvrig atter en gang drar fra politietaten hva gjelder lønnsutvikling. Dette er mer et vedlikeholdsprosjekt. Det vil imidlertid være vesentlig å vurdere våre medlemsgruppers lønnsnivå. Hvordan ligger vi an i forhold til sammenlignbare grupper når det gjelder kompetanse, utdanning, ansvar, risiko og belastning?

En viktig arena for dette arbeidet kan være arbeidet med nytt lønssystem i staten.

4.2 ETTERFORSKNINGSLØFTET

En viktig del av bakgrunnen for etterforskningsløftet var en rekke rapporter som pekte på utfordringer og risikomomenter innen etterforskning. I tillegg til å trekke frem behov for faglig forbedring, var også rapportene meget tydelige på nødvendigheten av å bedre statusen i etterforskningsfaget gjennom lønnsheving.

Riksadvokaten og politidirektøren presenterte sammen «Handlingsplanen for løft av etterforskningsfeltet» i desember 2015. Denne inneholdt 19 definerte tiltak og danner videre grunnlag for en rekke gjennomføringsprosjekter i Politidirektoratet under samlebetegnelsen «Etterforskningsløftet». Tiltak nr. 9 gjaldt utredning av karriereløp med definerte lønnsnivåer og hadde naturligvis et særlig fokus for Politiets Fellesforbund gjennom hele vår deltakelse i etterforskningsløftets styringsgrupper. Først gjennom presisering av at karriereveier og interessante arbeidsoppgaver i seg selv ikke innebærer et lønnsløft, og deretter gjennom stadige etterlysninger av igangsetting og leveranse på nettopp tiltak 9 i perioden 2016 – 2018.

Behovet for enda større tydelighet var også bakgrunnen for at landsmøtet i 2018 inntok etterforskningsløftet i lønnsaken ved å vedta følgende pkt 3:

Politiets Fellesforbund skal bidra i arbeidet med et lønsmessig etterforskningsløft i norsk politi. Politiets Fellesforbund kan ikke godta at etterforskningsløftet går på bekostning av de øvrige medlemmers lønnsutvikling.

Selv om etterforskningsløftet som nasjonalt prosjekt ble overført til linjen 1. januar 2019, har vi fortsatt å jobbe målrettet med dette kravet både mot Politidirektoratet, politikere og i budsjettprosesser. Det har gitt resultater. Først gjennom utvidet tolkning av instruktøravtalen og videre gjennom de nye kompetansekriteriene for PB1 – PB3.

Kompetansekriteriene fikk betegnelsen fase 1 i arbeidet med å utvikle karriereløp innen etterforskning. Gjennom automatiske opprykk og kortere ansiennitetskrav for opprykk innen etterforskning, gir disse betydelige lønnsløft i sammenheng med gode lokale lønnspolitikker.

I skrivende stund er vi i gang med fase 2 i prosessen og det omforente mandatet for arbeidsgruppen bekrefter gjennomslag for Politiets Fellesforbunds lønnsfokus gjennom å uttale at:

«Fase 2 skal også omhandle vurdering/bruk av økonomiske incitamenter for styrking av etterforskningsfeltet i politi- og lensmannsetaten».

Arbeidsgruppen vil etter planen ferdigstille fase 2 i løpet av høsten 2020 og det kan dermed kanskje synes unødvendig med videreføring av gjeldende landsmøtevedtak. På den annen side finnes det ingen garantier. Dersom prosessen skulle dra ut, kan opprettholdelse av Politiets Fellesforbunds tydelige fokus og krav likevel bli avgjørende for å sikre måloppnåelsen.

Som det fremgår av vedtaksforslag i saken videreføres satsningen på etterforskning med et fornyet vedtak, foreslått av lønnsutredningsgruppen (LUG). Se forslag til vedtak.

- **Politiets Fellesforbund skal arbeide for en profesjonalisering og anerkjennelse av etterforskningsfaget hvor lønn skal være et aktivt virkemiddel.**

Deres begrunnelse for å foreslå dette vedtaket er for det første at etterforskningsløftet nå er avvirket som prosjekt og lagt i linjen. Videre mener arbeidsgruppen at det er på høy tid at etterforskning som fag får den anerkjennelsen og profesjonaliseringen som vi ser den får i andre land, men som ikke helt har lyktes i Norge. Å bruke lønn som aktivt virkemiddel her, kan i et langsiktig perspektiv slå positivt ut for andre medlemsgrupper.

4.3 PENSJON

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

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

Proessen knyttet til vilkår endte med brudd i forhandlingene. Nye forhandlinger er i skrivende stund ikke gjenopptatt.

Det siste som har skjedd på pensjonsfronten er at regjeringen har sendt et forslag om å fjerne plikten til å tre av ved særaldersgrensen ut på høring. LO, YS og Unio har levert felles høringssvar på dette lovforslaget, der vi er svært kritiske til prosessen, og der vi anmoder om at alle elementer knyttet til særaldersgrenser blir behandlet i sammenheng. Både vilkår, nivå, omfang og ev. plikt.

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

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

Politiets Fellesforbund vil nok måtte ha et stort fokus på pensjon også i kommende landsmøteperiode, da det er en rekke forhold som ikke er avklart knyttet til pensjonsbetingelser for mange av våre medlemmer. Vedtakene våre må gjenspeile dette.

Med bakgrunn i strategisk handlingsplan 2018 - 2021, forbundsstyrets prioriterte områder, råd fra lønnsutredningsgruppen, råd fra fagmiljøet på forbundskontoret, og forbundsstyrets egen debatt, **innstiller forbundsstyret til landsmøtet å fatte følgende vedtak i lønnsaken:**

Vedtak:

1. Arbeid med lønnsvilkår for våre medlemmer er Politiets Fellesforbund sin viktigste sak. Alle våre tillitsvalgte har et ansvar for å ivareta våre medlemmer lønnsmessig - på sentralt nivå, virksomhetsnivå og på delebert nivå, - med de virkemidler som ligger innenfor hovedtariffavtalens rammer for de ulike nivåene.
2. Pensjon er en del av våre medlemmers livslønn. Pensjonsbetingelser for alle våre medlemmer vil ha høy prioritet i landsmøteperioden. Særaldersgrenser er særdeles viktig for Politiets Fellesforbund. Politiets Fellesforbund skal jobbe for at særaldersgrensene tilpasses ny offentlig tjenestepensjon for å sikre våre medlemmer dagens livslønn.
3. Lønnsnivået til bachelorutdannede i politiet må harmoneres med offentlig tilsatte på andre tariffområder som SPEKTER, KS og Oslo kommune. Politiet må i tillegg kompenseres for risiko, ansvar og belastning.
4. Politiets Fellesforbund skal jobbe for at det etableres karriereveier for alle politiansatte som sikrer økt livslønn. Kompetanse skal lønne seg og ansatte skal ha en reell mulighet til å utvikle seg i takt med politiets kompetansebehov.
5. Politiets Fellesforbund skal være pådriver for et fremtidsrettet lønssystem i staten som verdsetter politietatens særlige kompetanse, ansvar og utsatthet for risiko. Systemet må sikre lønnsutvikling gjennom karrieren.
6. Politiets Fellesforbund skal arbeide for en profesjonalisering og anerkjennelse av etterforskningsfaget hvor lønn skal være et aktivt virkemiddel.
7. Vedtakene erstatter tidligere vedtak om lønn og pensjon.



Politiets Fellesforbund

Sør-Vest

PF Sør-Vest,
Per Anders Røsjorde,
Bernt Norvalls

Landsmøtet PF 2020,
sekretariatet

FORSLAG TIL LANDSMØTET 2020– OPPRETTELSE AV EN PENSJONSUTREDNINGSGRUPPE (PUG) SOM UTREDER FORHOLD RUNDT PLIKT, NIVÅ OG OMFANG FOR SÆRALDERSGRENSENE I POLITIET.

Bakgrunn og innledning

Lønnsutredningsgruppen (LUG) ble avviklet som prosjekt med virkning fra 25.9.20. Forbundsstyret var tilfreds med utredningen og måten arbeidet ble organisert på. Rapportens konklusjoner vil bli brukt i PF sitt videre lønnsarbeid.

Pensjon er utsatt lønn og en del av PF sitt prioriterte lønnsarbeid. Det vil derfor være formålstjenlig å jobbe videre på samme måte med spørsmål om særalderspensjonen. Innretningen for LUG kan brukes en gang til. Det naturlige vil derfor være å kalle det en pensjonsutredningsgruppe – forkortet PUG.

Avtalen om ny offentlig tjenestepensjon ble inngått 3.3.18. Der ble det fremforhandlet et godt rammeverk for særaldersgrensen og det ble slått fast at vi også i fremtiden vil ha behov for stillinger med særaldersgrense i offentlig sektor. De materielle vilkårene for særalderspensjonen ble imidlertid ikke konkretisert. De skulle avtales på et senere, men slik at det kunne virke fra 2020.

Det ble som kjent brudd i forhandlingene om de materielle vilkårene for særalder og de som er født fra og med 1963 vet derfor ikke nøyaktig hvordan ny offentlig tjenestepensjon vil slå ut for dem. Det er bra at partene har en intensjon om å komme tilbake til forhandlingsbordet, og det er viktig at de materielle vilkårene for dem som i dag har særalder blir avklart før man begynner å diskutere plikt, nivå og omfang for hvordan særaldersgrensen skal praktiseres i fremtiden.

Vi vet imidlertid at diskusjonen om plikt, nivå og omfang vil komme. Det har staten som arbeidsgiver signalisert tydelig ved at de prøver å forskuttere prosessen med å oppheve plikten til å gå av allerede nå. Den diskusjonen hører imidlertid sammen med hvilket nivå (hvilken aldersgrense) vi skal ha for særalder og hvilket omfang (hvilke stillingskoder/kategorier) en særaldersgrense skal omfatte.

PF må være forberedt på denne diskusjonen om plikt, nivå og omfang. Dette er i utgangspunktet ikke en forhandlingsgjenstand, men en ordinær lovgivningsprosess med forutgående høringer før vedtak i Stortinget. Vi må likevel anta at hovedorganisasjonene involveres tett i dette arbeidet på samme måte som ved innføring av prinsippene for ny offentlig tjenstepensjon.

Spørsmålene om plikt, nivå og omfang for særalder er svært viktig for PF. Dette handler om hvordan vi skal forvalte en viktig opparbeidet rettighet, og hvordan vi skal forvalte og forsvare en ordning som fortsatt har livets rett. Vi må sikre at kommende kull av politiansatte fortsatt får en mulighet til å gå av med særalderspensjon og at de sikres med anstendige økonomiske vilkår. Det er derfor viktig at vi starter dette arbeidet allerede nå.

Forslag til vedtak fra PF Sør-Vest

Det opprettes en pensjonsutredningsgruppe (PUG) som skal utrede spørsmålene om plikt, nivå og omfang for særaldersgrensene i politiet. Forbundsstyret får ansvaret for å sette sammen gruppen og utarbeide mandatet. Arbeidet organiseres som et prosjekt tilsvarende som for LUG. Forbundskontoret blir prosjekteier og utredningen/rapporten skal leveres forbundsstyret for godkjenning og vedtak. Det skal settes klare tidsfrister, slik at utredningsarbeidet er ferdig før politikerne begynner å diskutere dette for alvor. Det kan skje allerede i forkant av stortingsvalget 2021.



Sak 4.4. Sak fra Politiets Fellesforbund Sør-Vest – opprettelse av pensjonsutredningsgruppe (PUG)

Formålet til PF Sør-Vest med forslaget om at landsmøtet skal opprette en pensjonsutredningsgruppe er å istandsette forbundet til å kunne møte og stå i de faglige utfordringer PF vil møte med henblikk på press på pensjonsordningene til våre medlemmer.

Undertegnede deler PF Sør-Vest sine målsetninger om å være rustet til å kunne stå i pågående og kommende utfordringer knyttet til pensjon.

Innvendingene til PF Sør-Vest sitt forslag går imidlertid langs to akser:

1) Landsmøtet

Landsmøtet nedsetter utvalg iht. vedtektene, herunder sivilutvalg, lederutvalg, likestillings- og mangfoldsutvalg. Landsmøtet er naturligvis suverent med tanke på om man ønsker å nedsette flere utvalg, men det har ikke vært kutyme å nedsette landsmøteoppnevnte utvalg på rent faglige områder som Lønn, Arbeidstid, Samfunnsansvar og i dette tilfellet pensjon. Dersom utvalget nedsettes av landsmøtet, svarer det også bare for landsmøtet.

Forslaget til Sør-Vest inneholder en henstilling om å opprette en pensjonsutredningsgruppe etter mønster fra Lønnsutredningsgruppen (LUG). Lønnsutredningsgruppen var ikke nedsatt av landsmøtet, men ble oppnevnt av forbundsstyret etter initiativ fra Forhandlingssjefen. Lønnsutredningsgruppen ble organisert som et tidsavgrenset prosjekt, med forhandlingssjefen som prosjekteier, en definert prosjektleder og forbundsstyret som bestiller av rapport. Forbundsstyret definerte også mandatet til LUG. LUG har nå presentert rapporten, og forbundsstyret har overtatt eierskapet til rapportens innhold, og LUG er avviklet.

2) Pensjonsgruppe

Det er på forbundskontoret nedsatt en pensjonsgruppe, som håndterer oppfølgingen av arbeidet med pensjonsrelaterte forhold. Med bakgrunn i temaets viktighet for våre medlemsgrupper, består denne gruppen av:

- Forbundsleder Sigve Bolstad
- Forbundsnestleder Unn Alma Skatvold
- Forhandlingssjef Roar Fosse
- Forbundsstyremedlem/Unio-nestleder Kjetil Rekdal
- Egil Haaland – konsulent – historisk kompetanse
- Trond Erik Solheim – konsulent Homble & Olsby – juridisk kompetanse/pensjonskompetanse
- Vegar Monsvoll – sekretærfunksjon

Gruppen har vært i virksomhet ifm. arbeidet knyttet til ny offentlig tjenstepensjon som ble landet 4.3.2018. Deretter har den hatt høy aktivitet i forbindelse med forhandling av vilkår for offentlig ansatte med særaldersgrenser, og tilpasning til ny offentlig tjenstepensjon. Forhandlingene strandet med brudd i 12. februar 2020. Nye forhandlinger er foreløpig ikke opptatt.

Gjennom hele denne prosessen har vi etter vedtak i forbundsstyret benyttet kompetansen til en av landets fremste pensjonsekspert, Trond Erik Solheim fra advokatfirmaet Hombly & Olsby.

Vi befinner oss i dag i en situasjon der Regjeringen har initiert et forslag om å fjerne plikten til å fratrukke med særaldersgrenser. Pensjonsgruppen har hatt møter i denne forbindelse, og mye av det skriftlige arbeidet er utført av ekstern kompetanseperson Tron Erik Solheim.

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet følgende vedtak:

Forslag fra Politiets Fellesforbund Sør-Vest om opprettelse av en pensjonsutredningsgruppe, tas ikke til følge.



5. Arbeidsvilkår

Innledning

Arbeidet for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår står i en særstilling blant våre oppgaver. Vi vil bidra til å finne de gode løsningene i tråd med den norske modellens tradisjoner, og alltid jobbe for etterlevelse av våre medlemmers rettigheter.

I Politiets Fellesforbund sitt strategiske program (2018 - 2021) påpekes følgende om arbeidsvilkår:

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

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

Denne landsmøtesaken omhandler alle former for arbeidsvilkår – med unntak av lønn, som er egen sak.

Etter forrige landsmøte har forbundsstyret gjennomført et grundig prioriteringsarbeid innenfor landsmøtets vedtak. Formålet har vært å sikre større måloppnåelse for våre medlemmer ved å spisse fokuset mot gitte prioriteringer. Dette har forbundet lyktes med i stor grad. Innenfor hovedområdet arbeidsvilkår har følgende vært prioriterte mål og delmål:

Prioriteringer:

- *Politiet skal beholde forhandlingsinstituttet i hovedavtalen*
- *Politiansatte skal sikres vern ved yrkesskade¹*
- *Politiets Fellesforbund skal fremme opprettelse av varslingsombud²*

Delmål:

- *Politiets Fellesforbund skal delta aktivt inn mot Unio knyttet til reforhandling av hovedavtalen høsten 2019*
- *Gjennomføring av medlemsspesifikk undersøkelse i Medbestemmelsesbarometeret*
- *Politiets Fellesforbund ber regjeringen nedsette et utvalg med mandat til å utrede om dagens regelverk gir god nok dekning for politiansatte som blir skadet i tjenesten*
- *Politiets Fellesforbund skal jobbe for opprettelse av en varslingsnemd*

¹ 2017, arbeidsvilkår, sak 5.2 nr.1

² 2015, arbeidsvilkår, sak 6.5 nr. 3

Etterlevelse av viktige avtaler for Politiets Fellesforbund sine medlemmer

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

Over flere år har myndighetene ønsket å bruke mindre penger på staten og i denne sammenheng; på politiet. Innsparinger og reformer, samtidig som at oppgavene til politiet har blitt flere, har ført til en betydelig effektivisering. Effektiviseringen er hentet ut på mange områder. Et av områdene er arbeidsvilkår. Både ved at arbeidsgiver praktiserer en fleksibilitet ut over det regelverket tillater, ved at man utnytter mulighetene i eksisterende regelverk fullt ut og ved at kompensasjonen utfordres.

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

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

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

Å sørge for etterlevelse av regelverket knyttet til arbeidsvilkår blir svært viktig for Politiets Fellesforbund i neste landsmøteperiode. Det er også en vanskelig oppgave som krever fokus og prioritet fra lokallagene, så vel som forbundskontor og politisk ledelse. Vanskelig for det vil kreve endring i praksis mange steder.

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

- Arbeidstidsbestemmelsene i politi- og lensmannsetaten
- Arbeidsmiljøloven
- Hovedavtalen og særlig medbestemmelse
- Arbeidsavtaler - Statens reiseregulativ, særavtaler.
- Reisetidssaken

Ledelse og kultur

Styring og ledelse er begreper som i stor grad blir brukt ukritiske om hverandre i politiet. Styring handler i stor grad om administrasjon og forvaltning gjennom formaliserte rapporteringsrutiner, målekriterier og styringsparametere.

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

autonomi og vil på sikt innskrenke den lokale, kreative dynamikken mellom ledelse og ansatte.

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

Politiets Fellesforbund mener politiet har behov for både styring og ledelse, men at det i politiet er et for stort fokus på styring. Nasjonal ledergruppe har nå virket en stund og det er etablert ledergrupper i alle politidistrikt. Erfaring viser at utfordringer av ulike slag ofte løses ved at Politidirektoratet blir spurt og fatter beslutninger om hvordan ting skal løses. Politiets Fellesforbund er bekymret for denne utviklingen. I en etat der den enkelte ansattes adferd i så stor grad påvirker omdømmet og resultat, må hovedfokuset, spesielt når det skal gjennomføres endringer, knyttes til ledelse.

En forutsetning for at politiet skal lykkes er at ledelse utvikles og styrkes der oppgaven skal løses. Lokal ledelse og ledelse i det ytterste leddet må få økt handlingsrom og sikres større ansvar for resultatoppnåelsen.

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

Politiets Fellesforbund mener at ved rekruttering av ledere er erfaring, kunnskap, og kompetanse fra politifaget uvurderlig, både nå og i fremtidige polisie lederstillinger i politi- og lensmannsetaten.

Gode arbeidsvilkår handler også om å ha en arbeidshverdag der den enkelte opplever at man mestrer oppgavene som skal utføres. Skal politiet i fremtiden være en attraktiv arbeidsplass som evner å tiltrekke seg og beholde kompetent arbeidskraft, vil det i stor grad handle om å tilby meningsfulle arbeidsoppgaver. Videre er det viktig med gode muligheter for vekst og utvikling for den enkelte. Kompetanse i alle ledd er avgjørende for at politiet skal kunne løse sitt samfunnsoppdrag. Politiet må ha solid og komplementær kompetanse for å imøtekomme både nåtidens- og fremtidens kriminalitetsbilde. Behovet for økt kompetanse innenfor alle fagfelt vil øke i årene fremover. Dette omtales nærmere i sak 6.

5.1. Arbeidstidsbestemmelsene i politi- og lensmannsetaten

Arbeidstidsbestemmelsene (ATB) er unntak fra Arbeidsmiljølovens bestemmelser om bl.a. døgnhvile, ukehvile, gjennomsnittsberegning, mulighet for beredskapsvakt i den arbeidsfrie perioden m.m. ATB avtalen ble prolongert for et år fra 31.12.2019 – 31.12.2020. Det er nylig gjort avtale om å prolongere enda et år til 31.12.2021.

ATB er Politiets Fellesforbunds viktigste særavtale, og sikrer medlemmene våre et rammeverk av vern til tross for omfattende unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser. Den

har også et økonomisk element i seg, men verneperspektivet har hele tiden stått sterkest i forbindelse med forhandlinger om arbeidstid. ATB er også arbeidsgivers viktigste særavtale for å kunne drifte virksomheten med dagens ressursituasjon.

Etterlevelse av reglene i ATB er mangelfull i mange politidistrikt. Særlig er det et sterkt press på arbeidstakers forutsigbarhet rundt arbeidstid. Et ytterligere press med økt belastning i form av hyppigere helgevakter, en tøffere helsemessig og familiemessig belastning for våre medlemmer, innføring av beredskapsvaktordninger på overtid i den ansattes arbeidsfrie periode, og en neglisjering av kravet om registrering av arbeidstid, vil kunne føre til et mindre forsvarlig arbeidsmiljø.

Totalbelastningen som følge av manglende etterlevelse, er blitt for stor for våre medlemmer. Dette må rettes opp gjennom økt etterlevelse i landsmøteperioden. Politiets Fellesforbund må samtidig vurdere om det i like stor utstrekning kan gis adgang til unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser som nå.

5.2 Yrkesskade

Gjennom et langsiktig og strategisk arbeid har Politiets Fellesforbund i landsmøteperioden sikret gjennomslag og måloppnåelse for våre medlemmer på dette viktige arbeidsvilkår-området.

Etter landsmøtevedtaket i 2017 ble en intern arbeidsgruppe nedsatt nyåret 2018. Budskapsplattform og strategi ble utarbeidet og høsten startet operasjonaliseringen av tiltakene. Sentrale tiltak var møter med regjeringsmedlemmer og stortingsrepresentanter samt bruk av media. Deler av dette arbeidet står beskrevet i årsberetningen for 2019/2020.

23. juni 2020 sendte Justis - og beredskapsdepartementet et forslag til ny bestemmelse i politiloven ut på høring med høringsfrist 1. oktober.

5.2.1. Lovforslagets bakgrunn

Politiets Fellesforbund er fornøyd med at lovforslaget bygger på en erkjennelse av at en del arbeidsoppgaver er særegne for politiet. Dette gjelder særlig arbeid som innebærer utøvelse av fysisk makt, samt opplæring, øvelse og trening for å håndtere slike situasjoner. Lovforslaget tar sikte på å bedre det erstatningsrettslige vernet for arbeidstakere i politiet som skader seg under utøvelse av slikt arbeid. Dette understreker at det er staten som arbeidsgiver som må bære de økonomiske konsekvensene av personskader som påføres politiansatte under politioperative øvelser. Politiets Fellesforbund vurderer dette som et viktig og grunnleggende utgangspunkt.

Departementet påpeker også at ansatte i politiet utsettes for økt risiko for psykiske lidelser etter uforberedte mentale eksponeringer eller belastninger og/eller mangelfull bearbeidelse etter slike hendelser. Politiets Fellesforbund registrerer at departementets forslag ikke inneholder forslag til styrket erstatningsrettslig vern etter slike skader. Vi antar at hensikten med å nevne dette er å påpeke det særegne med politiets arbeid. Politiets Fellesforbund ber likevel departementet vurdere en kartlegging av psykiske lidelser hos politiansatte for senere å styrke de ansattes erstatningsrettslige vern.

5.2.2. Formål

Lovforslaget bygger på et uttalt mål om å sikre «full erstatning» til politiansatte som skader seg under politiooperativ trening. Politiets Fellesforbund mener dette er en viktig

programerklæring som innebærer at skadelidte skal stilles økonomisk som om skaden ikke hadde skjedd. Vi oppfatter at det er et klart uttalt mål fra departementets side å sikre samme erstatningsnivå som ved yrkesskade. Lovforslaget bygger på en erkjennelse av at målet om full erstatning ikke nås ved kun å endre folketrygdloven ved å tilføye en særbestemmelse for politiansatte i lovens kapittel 13. Politiets Fellesforbund støtter derfor departementet forslag om en endring i politiloven.

5.2.3. Personkrets

Ordnningen er ment å gjelde for alle «politiansatte». Begrepet er ment å ha samme innhold som begrepet «arbeidstaker» i yrkesskadeforsikringsloven og vil omfatte enhver som utfører verv i politiets tjeneste. I den sammenheng har Politiets Fellesforbund merket seg at ordningen også vil kunne omfatte ansatte i politiet med begrenset politimyndighet som pålegges operativ trening. Dette er en viktig presisering som innebærer at også ansatte uten politiutdanning vil være omfattet av den utvidede erstatningsordningen – f.eks. arrestforvarere, transportledsagere og grensekontrollører som trener politioperativt.

Departementet presiserer at ordningen også vil omfatte politihøgskolestudenter i praksis når de deltar i pålagt politioperativ trening. Dersom ordningen skal være begrenset til situasjoner hvor studentene regnes som arbeidstakere (dvs. i praksis), så risikerer man at bestemmelsen vil få liten praktisk betydning for studentene.

Politiets Fellesforbund har påpekt at det er den obligatoriske undervisningen gjennom hele bachelorløpet som gir grunnlag for godkjent IP-status når studentene uteksamineres fra Politihøgskolen etter tre års studie. Politiets Fellesforbund ber derfor departementet sikre at skader påført under politioperative treningen gjennomført som del av den obligatoriske undervisningen på Politihøgskolen omfattes av ny lov.

Politiets Fellesforbund ber også departementet sørge for at ny lov sikrer at skader som påføres under opptaksprøver sidestilles med pålagt politioperativ trening.

5.2.4. Skader som omfattes

Departementet uttaler følgende om hva ordningen er ment å omfatte: *«trening på utfordrende politioppgaver som typisk innebærer maktbruk og redningstjeneste, hvilket innebærer at treningens konkrete, risikopregede karakter vil være avgjørende.»*

IP-trening er nevnt som et eksempel for hva som omfattes av lovforslaget. Politiets Fellesforbund har påpekt og eksemplifisert at politiansatte pålegges annen trening som ikke inngår i det årlige IP-programmet, men likevel må regnes som politioperativ trening. Politiets Fellesforbund forutsetter derfor at ordningen vil omfatte både innsatspersonell og andre politiansatte som skades under pålagt operativ trening i henhold til sertifiserings- og vedlikeholdsprogram og annen type operativ trening som nevnes i høringssvaret.

5.2.5. Internasjonal tjeneste

I høringsbrevet hevdes det at politiet ikke har spesielle utfordringer knyttet til skader i internasjonale operasjoner og at politiets oppdrag skiller seg vesentlig fra Forsvaret sine oppgaver. Det synes som om departementet legger til grunn at politiet har ordnede arbeidsforhold og klare skiller mellom arbeidstid og fritid i slike operasjoner. Dette synet støttes ikke av Politiets Fellesforbund.

Forsvaret har gjennom flere helseundersøkelser kartlagt hvilke fysiske og psykiske skader som kan oppstå hos sine mannskaper som følge av internasjonal tjeneste. Politiets Fellesforbund mener det er på høy tid at en tilsvarende helseundersøkelse også gjennomføres blant politipersonell. Politipersonellets internasjonale innsats må sidestilles

med forsvarspersonalens internasjonale innsats hva gjelder yrkesskadedekning. Politiets Fellesforbund imøteser et slikt arbeid på et senere tidspunkt og stiller oss til disposisjon for et videre samarbeid.

Utmåling av erstatning og forslag til tvisteløsning beskrives også i høringssvaret.

Justis- og beredskapsdepartementet vil gjennomgå høringsvarene. Regjeringen vil deretter legge frem et lovforslag til Stortinget.

Måloppnåelse synes å være en realitet i denne saken. Arbeidsvilkår for våre medlemmer styrkes, og medlemmene får en større økonomisk trygghet dersom de blir skadet under operativ trening.

5.3 Varslingsproblematikken før og nå

Politiets Fellesforbund har bidratt til å forsterke varslingsinstituttet og satt søkelyset på verdien av varslingsvern i samfunnet. Det har skjedd flere viktige endringer i landsmøteperioden, herunder styrking av arbeidsmiljølovens bestemmelser for varslingsvern. For nærmere redegjørelse om oppfølging og tiltak i landsmøteperioden vises det til årsmeldingen.

Vi har kommet et godt stykke på vei, men det gjenstår fremdeles mye for å sikre et tilstrekkelig varslingsvern og å hente ut den samfunnsmessige gevinsten varslingsvern har. For å sikre dette kan vi ikke nå, hvor det politiske landskapet er i endring, fallere på det Politiets Fellesforbund mener er noe av det viktigste å få på plass, nemlig et uavhengig varslingsombud.

Et varslingsombud vil kunne bidra til å sikre habil, troverdig og tillitsvekkende behandling i varslings saker av alvorlig karakter. Dette betyr ikke at arbeidsgivere i virksomhetene skal fratras sitt ansvar. Snarere tvert imot. De vil kunne bistå og trygge, samt bidra til å sikre habil og objektiv behandling, noe som i dag er en hovedutfordring i varslings saker. Samfunnsnyttene av å avdekke kritikkverdige forhold i arbeids- og samfunnsliv har både en økonomisk side, hvor et varslingsombud vil kunne bidra til å sikre enorme besparelser for samfunnet. Det har også en stor individuell- og samfunnsmessig verdi.

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

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

Det er et viktig signal at stadig flere politiske partier har tatt inn dette med å opprette et uavhengig varslingsombud inn i sine partiprogrammer. Politiets Fellesforbund sitt landsmøtevedtak om varslingsvern har derfor en viktig samfunnsverdi og må opprettholdes.

5.4 Hovedavtalen og verdien av medbestemmelse

Hovedavtalen i staten har som hovedformål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Av Grunnloven §110 følger det at medarbeidere skal ha «medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass» (NOU 2010:1). Ved å gå tilbake i historien og se på dens tilblivelse blir vi også minnet om dens verdi:

5.4.1. Den sosialdemokratiske æraen 1935-1980

Hovedavtalen (HA) ble inngått mellom LO og NAF i 1935, og markerte et viktig veiskille i norsk arbeid- og samfunnsliv (Falkum, 2008). Inngåelse av avtalen var et kompromiss, ved at partene gjensidig anerkjente hverandres organisasjoner, fordelte rettigheter og ga regler for konflikthåndtering i prinsippet uten det offentliges innblanding. Statlig styring og marked fant en balanse i Norge (Sejersted, 2005). Arbeidsgiver ga fra seg en del av styringsretten og arbeidstakerorganisasjonene ga fra seg retten til å streike når de ville. Begge parter ga altså noe, fordi de mente at avtaleveien ga dem en gevinst. Gevinsten var fred og ro i arbeidslivet. Verdien av dette var synligere den gang enn nå, fordi de omfattende streikene og polarisering mellom arbeidsgiver og arbeidstaker sto friskt i minne, med for eksempel opptakten til Menstad-slaget (1931). Disse konfliktene var ødeleggende for både arbeidsgiver, arbeidstakere og samfunnet som sådan.

Til sammenligning med lovveien beskriver avtaleveien som HA er et eksempel på, at det er partene som selv bestemmer hvordan forholdene skal se ut og virke. En avtale forutsetter enighet. Avtalene kan brytes når forutsetningene for dem ikke lenger er til stede, eller når det oppstår konflikt. I dette regimet er det konsensus i sak og gjensidig tillit mellom aktørene som legitimerer avgjørelsene. Dette reguleringsregimet har gyldighet bare på arbeidsplasser der partene er organisert og dermed formelt sett har sluttet seg til de avtalene som deres organisasjoner har inngått (Skjønberg et al., 2014).

Stadfesting av medbestemmelse i revisjonen av hovedavtalen i 1966, samt inngåelse av blant annet produktivitetsavtalen, hvor partenes interesser ble ytterligere forent, ledet til samarbeidssystemet. På nasjonalt plan kom det til uttrykk gjennom «trepartismen» eller trepartssamarbeidet, hvor staten, arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene var de sentrale aktørene i samarbeidslinjen. I bedrifter og virksomheter kom dette til uttrykk i bedriftsutvalg, styrer, forhandlingsutvalg og liknende. Samarbeidsmodellens konstruksjon var kommet på plass (Falkum, 2008).

5.4.2. Liberalisering av arbeidslivet

I 1970-årene var Norge kommet ut av fattigdommen. I perioden som fulgte oppsto en sterk kritikk av den norske modellen fra både høyre- og venstre siden. Den lange oppgangskonjunkturen var over, og det som flere oppfattet som et paternalistisk likhetssamfunn, fikk skylden (Sejersted, 2005). Hermansen-rapporten «En bedre organisert stat» (1989) beskrev hvordan staten skulle organiseres slik at styringen ble mer effektiv og hensiktsmessig (Medbestemmelsesbarometeret, 2019: Forbruker- og administrasjonsdepartementet, 1989). Med denne rapporten ble grunnlaget for en rekke reformer med sikte på liberalisering og deregulering lagt i Norge. New Public Management (NPM), som trekkene i reformene var hentet fra, var en reformbølge av ideer og teorier om hvordan organisasjoner burde utformes, styres og ledes (Wathne, 2018).

I dag er mål- og resultatstyring det viktigste styringsverktøyet i staten. Prinsippet inngår også i «Plattform for ledelse i staten» som angir verdier og retningslinjer for lederskap i staten (Medbestemmelsesbarometeret, 2019: Plattform for ledelse i staten 2008/09: 5). Det er fire generelle fokusområder, som kan sies å være kontrastfylte; 1) *Mål, resultater og brukerretting*, 2) *samarbeid og samordning*, 3) *kompetanse, læring og utvikling* og 4)

medbestemmelse og medvirkning (Medbestemmelsesbarometeret, 2019: Plattform for ledelse i staten 2008/09, s. 15).

Amerikaniserte lederteorier fikk feste på 1990-tallet, med styringsidealer som vektlegger rehierkarisering, og en personalfunksjon som endret seg til økt fokus på human resource management (HRM). Enkelt sagt innenfor den «harde» HR retningen handler det om en mer strategisk personalbehandling, hvor ansatte betraktes som et virkemiddel for realiserings av organisasjonens målsettinger. Andre kjennetegn var å koble ledelse med strategi. Denne koblingen representerer en mer avgrenset, økonomisk orientert variant av organisasjonsteorien, og var vanlig ved handelshøgskolene (Medbestemmelsesbarometeret, 2019: Byrkjeflot, 2002: 44). Virksomhetslederen som før var faglig ansvarlig, ble i større grad økonomisk ansvarlig (Medbestemmelsesbarometeret, 2019). Verken den gang, eller nå, er ledelse i den norske modellen en del av pensumet ved ledelsesutdanningene i Norge (Medbestemmelsesbarometeret, 2019).

5.4.3. Hovedavtalen i staten

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

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

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

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

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

5.4.4. Hovedavtalen er under press

I 2017 ble Arbeidsgiverrådet (AGR) oppnevnt som et ledd i utviklingen av en ny strategi for å se på hvordan Kommunal- og moderniseringsdepartementet kunne profesjonalisere arbeidsgiverrollen i staten og best mulig ivareta interessene til virksomhetene i staten. Høsten 2018 publiserte AGR tre diskusjonsnotat for å skape debatt rundt hovedavtalen. Av disse notatene og utspill fra utvalgets leder ble det uttalt et ønske om å endre og ta ut forhandlingsretten og forhandlingsinstituttet. Dette ble av arbeidstakerorganisasjonene oppfattet som et ønske om å svekke medbestemmelsen til arbeidstakerne i staten.

Politiets Fellesforbund bidro til å sikre at forhandlingshjemmelen ikke ble utfordret i reforhandling av hovedavtalen høst 2019. Dette skal være Politiets Fellesforbunds målsetning i fremtidige forhandlinger. Hovedavtalens forhandlingshjemmel med tilhørende tvisteløsningsmekanismer må opprettholdes i all den den tid medbestemmelsen er under press.

Politiets Fellesforbund har i landsmøteperioden løftet mange saker om brudd/manglende overholdelse av lov- og avtaleverket knyttet til medbestemmelse, fra lokalt nivå til sentralt nivå. Dette har bl.a. resultert i pålegg om evaluering av medbestemmelsen lokalt, omgjøring av saker og har bidratt til å sette søkelys på mangelfulle prosesser hvor medbestemmelsen utfordres.

Vi opplever på flere nivåer manglende forståelse, kompetanse og utøvelse av medbestemmelsesinstituttet. Vi har flere eksempler på saker hvor vi har gått til rettslige skritt fordi våre medlemmers arbeidsvilkår utfordres og settes på prøve.

Pågående endring- og utviklingstiltak, samt nedbemanningsprosesser er eksempler hvor de ansattes arbeidsvilkår utfordres og verdien av medbestemmelse kommer til uttrykk.

Endringsprosesser er krevende for virksomheten og den enkelte ansatte. Lov- og avtaleverk befester hvordan endringsprosesser skal gjennomføres og hvordan medarbeidere skal ivaretas. Hvordan de ansatte blir behandlet, og hvordan omstilling- og nedbemanningsprosesser gjennomføres, har betydning for politiets omdømme, både internt og i samfunnet ellers. For å sikre sunne omstillingsprosesser kreves det at det er en reell- og opplevd grad av medbestemmelse, de ansatte skal sikres forutsigbarhet og ivaretagelse. Behandlingen av de ansatte i endringsprosesser skal gjenspeile at de er etatsens viktigste ressurs. Virksomheten og de ansattes behov skal ivaretas, og det skal ikke være et spørsmål om ivaretagelse av det ene behovet framfor det andre. Kvalitet, kompetanse og tilstrekkelig tid til gjennomføring av prosessene er avgjørende.

Efaringene fra de siste årene med gjennomføring av omstilling og utviklingstiltak samt nedbemanningsprosesser, viser at gjensidig forståelse for hverandres roller og betydningen av partssamarbeid er avgjørende for å sikre gode prosesser. Forholdet mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver har ved flere anledninger blitt satt på prøve.

For mange av Politiets Fellesforbunds medlemmer har opplevelsen vært at gode intensjoner settes til side for tidspress og krav om hurtig gjennomføring. Eksempler på dette er ansettelsesprosesser, opplevelse av utvidet styringsrett, press på særavtaler og uenighet om bruk av forhandlingshjemlene i hovedavtalen. Arbeidspresset og endringsbelastningen på mange ansatte har vært svært høy over lang tid. Ledere som skal sikre ivaretagelse av sine medarbeidere, og herunder at virksomheten har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, har selv vært usikre på sin framtid.

Politiets Fellesforbund forventer at tillitsvalgte og ansatte involveres, og har reell medbestemmelse i videre utvikling av politiet. Forbundet har vært tydelig på, siden starten av reformen, at samfunnet har krav på at politiet i gjennomføringen av reformen først og fremst må ha fokus på kvalitet. Norsk politi skal bli enda bedre til å løse sitt samfunnsoppdrag. En konsekvens av press på gjennomføring og tid framfor kvalitet er at medbestemmelsen blir mangelfull. Dette aksepterer ikke Politiets Fellesforbund.

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Politiets Fellesforbund skal arbeide for ivaretagelse av *medbestemmelse* etter hovedavtalen. *Forhandlingsinstituttet* må bestå.
2. Politiets Fellesforbund skal arbeide for opprettelse av et uavhengig *varslingsombud*, *varslingsnemd* og *varslingsdomstol*.
3. Politiets Fellesforbund skal på alle nivå arbeide for *etterlevelse* av lov- og avtaleverket. I tilfeller der arbeidsvilkårene utfordres skal det vurderes tiltak, i ytterste konsekvens rettslige skritt.
4. Politiets Fellesforbund skal arbeide for en tydeligere satsing på holdning, *kultur* og *ledelse*. Dette hører hjemme i en tillitsreform. Politiets Fellesforbund skal bidra til at ledere sikres et *reelt handlingsrom* og at ledelse i politiet er et eget fagområde.
5. Disse vedtakene erstatter tidligere vedtak i sak 5.1 Arbeidsvilkår fra 2018, sak 5.2 Vern om politiansatte ved yrkesskade fra 2018 og sak 6.5 om Varsling fra 2015.



6 Samfunnsansvar

Innledning

Politiets Fellesforbund er en ansvarlig fagforening, som er opptatt av sine medlemmers lønns- og arbeidsvilkår på den ene siden, men også politirollen og dens utvikling på den andre. På landsmøtene har vi fattet vedtak som har påvirkning på flere områder i samfunnet. Det er en nær sammenheng mellom gode lønns- og arbeidsvilkår, og et profesjonelt og kompetent lokalt forankret politi, som løser sine oppgaver til beste for samfunnet.

Forbundet er en sentral premissleverandør for regjeringen og de ulike politiske partienes justispolitikk. Politiets Fellesforbund bidrar til å sette dagsorden og vi engasjerer oss i viktige saker av samfunnsmessig betydning.

I Politiets Fellesforbund sitt strategiske program (2018-2021) påpekes følgende om samfunnsansvar;

«Politiets Fellesforbund vil jobbe for et lokalt forankret politi med høy hverdagsberedskap og med sterkt fokus på forebyggende arbeid. Vi skal ta samfunnsansvar gjennom å bidra til utvikling og endringsarbeid i politiet. Fagutvikling og verdsetting av kompetanse er særlig viktig for at samfunnet skal kunne få et politiprodukt med høy kvalitet. Politiets Fellesforbunds kriminalpolitiske standpunkt konkretiseres i vårt kriminalpolitiske handlingsprogram».

Etter forrige landsmøte har forbundsstyret gjennomført et grundig prioriteringsarbeid innenfor landsmøtets vedtak ved å spisse fokuset mot gitte prioriteringer. Formålet er å sikre større måloppnåelse for våre medlemmer. Innenfor hovedområdet samfunnsansvar har følgende vært prioriterte mål og delmål:

Prioritering:

- Politiets Fellesforbund skal arbeide for at fremtidens politi er rustet til å møte framtidens utfordringer med sin kompetanse og slagkraft.¹

Delmål:

- Effektiviseringstiltak i straffesakskjeden: Politiets Fellesforbund skal nedsette en arbeidsgruppe som i 2019 utreder muligheten for å gi polititjenestepersoner foreleggsmyndighet i mindre straffbare forhold.²
- Politimyndighet³: Politiets Fellesforbund skal nedsette en arbeidsgruppe som i første omgang sørger for informasjonsinnhenting og sonderinger mot ulike aktører og instanser. Samt avdekke hvilke endringer det ev. er behov for i lov-/instruksverk.⁴

¹ 2018, samfunnsansvar, sak 6.1 nr. 1.

² 2018, samfunnsansvar, sak 6.2.

³ 2018, samfunnsansvar sak. 6.3. Kommentar til oppfølging av vedtaket: dagens utgangspunkt er at full politimyndighet, altså politigrad, krever Politihøgskolen eller juss. Vedtaket innebærer i praksis at målet er å utelukke politijurister fra å kunne ha politigrad. Hva dette krever av endringer er foreløpig usikkert og ikke sikkert at noen har fasitsvar på. Derfor må det avklares en rekke ting innledningsvis, som delmålet bl.a. viser til.

⁴ Aktuelle aktører kan være juridiske fagmiljø, på Politihøgskolen, i Politidirektoratet og i aktuelle departement. (For eksempel Justisdepartementet). Få innblikk i erfaringer med varianter av ulike sertifiseringsordninger.

6.1 Fremtidens politi

6.1.1 Politiets Fellesforbunds målbilder for fremtidens politi

Politiets Fellesforbund har over år jobbet for å fremme våre målbilder for fremtidens politi. Dette er også våre grunnpilarer for arbeidet med stortingsmeldingen Meld. St. 29 (2019-2020) *Politimeldingen – et politi for fremtiden*.

Politiets samfunnsoppdrag står som en sentral og viktig bærebjelke i vår demokratiske velferdsstat. Gjennom et lokalt forankret nærpoliti med flerfoldig kompetanse, legges grunnlaget for at samfunnet får de polititjenester de har krav på; et politi av høy kvalitet, som er i forkant, som etterforsker, som oppklarer og iredtefører kriminalitet, og leverer trygghet til samfunnet. Politirollemeldingens ti grunnprinsipper utgjør fortsatt en solid plattform for politiets samfunnsoppdrag, selv om politiet endres.

Politiet skal kjennetegnes gjennom at befolkningen i Norge har høy tillit til politiet. For å sikre dette skal innbyggerne oppleve at politiet er til for dem.

➤ ***Innbyggerne skal oppleve at politiet er lokalt forankret gjennom å være desentralisert og integrert i lokalsamfunn***

Politiet er en samfunnsinstitusjon som i samarbeid med andre skal sikre demokratiet, forebygge kriminalitet og styrke befolkningens trygghet. Kvaliteten på politiproduktet, politiets omdømme og tillit skapes i det direkte møtet mellom politi og innbyggere, innbefattet alle grupper i samfunnet.

Det er de ansatte som hver dag møter befolkningen med sin kompetanse og adferd i ulike situasjoner som bidrar til å løse samfunnsoppdraget. Skal samfunnsoppdraget løses på en tilfredsstillende måte må politiet være lokalt forankret og ha en god hverdagsberedskap. Dette krever tilstedeværelse og tilgjengelighet der hvor befolkningen bor og oppholder seg. Det er ikke tilstrekkelig at politiet bare kommer eller tar kontakt, etter at noe har skjedd. Politiet må ha tid og tillit til, dialogbasert samhandling med befolkningen.

➤ ***Innbyggerne skal oppleve en god hverdagsberedskap som er tuftet på forebygging, etterforskning og operative tjenester***

God hverdagsberedskap handler i første rekke om politiets evne til å forebygge og skape trygghet i hverdagen. Dette krevet at politiet, i samarbeid med andre, har en økt og helhetlig satsing på, og tilnærming til kriminalitetsforebygging. Økt satsing på forebygging vil kunne gi mer tillit og er av stor samfunnsmessig verdi.

Et lokalt forankret nærpoliti har ressurser, kompetanse og slagkraft som trengs for å utøve samfunnsoppdraget. Hele politiet er en beredskapsorganisasjon. Det ordinære politiet utgjør den viktigste og fundamentale delen av politiets beredskap. Det er ofte den ordinære patruljen som kommer først til en hendelse og det er derfor viktig med et tilstrekkelig kompetansegrunnlag og øvingsmuligheter for å håndtere dette. Når kriser oppstår og

rammer, har samfunnet behov for spyspissene, de nasjonale bistandsressursene og spesialistene.

Befolkningen skal oppleve et politi som har kapasitet og kompetanse til å etterforske både hverdagskriminalitet og kompliserte og tunge sakskomplekser på høyt faglig nivå. Hevet kvalitet og effektivitet i straffesaksarbeidet vil øke publikums rettsikkerhet.

En verden som kommer stadig nærmere endrer kriminalitetsbildet. Overgrep mot barn på nett, menneskehandel, narkotikakriminalitet og global terrorisme får stadig nye former. Politiansatte med både grunnleggende- og spesialistkompetanse på ulike fagfelt, må til for at politiet skal være slagkraftig. Politiet er derfor avhengig av trygge, kompetente og engasjerte medarbeidere.

➤ ***Innbyggerne skal oppleve et tilgjengelig og tilstedeværende politi***

Politiet skal ha kapasitet, kompetanse og ressurser til å være tilstede der befolkningen er, i lokalsamfunn og i det digitale rom. Dette krever at politiet utvikler seg i takt med samfunnsutviklingen.

Befolkningen skal oppleve et kompetent politi som kommuniserer godt og utfører oppgavene med god kvalitet, enten dette gjelder kriminalitets- eller sivile og forvaltningsmessige gjøremål.

Tilstrekkelig bemanning er nødvendig for å skape tillit. Politiets bemanning må stå i forhold til forventninger og krav om et lokalt forankret nærpoliti, som sikrer lik polititjeneste i hele landet. Det betyr også at politihøgskolestudenter skal ha tillit til at de sikres arbeidsplasser etter endt utdanning. Det er mange nyutdannede som ikke har fått jobb i politiet og det gjør det også vanskelig å gi samfunnet det politiet som er lovet gjennom reformen.

➤ ***Innbyggerne skal oppleve at politiet utvikler seg i takt med samfunnsutviklingen***

Endringer i befolkningsmengde- og sammensetning, teknologiutvikling, kriminalitets- og trusselutvikling, kriminalpolitisk utvikling og klima- og miljøutvikling påvirker vårt samfunn. Det gjør at befolkningen endrer sin atferd.

Utvikling og bruk av nye metoder er avgjørende for at politiet skal evne å henge med i samfunnsutviklingen. Dette betyr at ansatte i politiet skal oppleve et høyt fokus på metodeutvikling og kvalitet. Ansatte skal oppleve at politiet er en lærende organisasjon som er god til å skape, tilegne seg og overføre kunnskap.

➤ ***Politiansatte skal oppleve en åpen og ærlig kultur hvor det er reell medbestemmelse og et godt yringsklima***

Ansatte skal oppleve en arbeidsplass hvor de behandles som etatens viktigste ressurs. Det betyr at ledelse i endringsprosesser, så vel som i det daglige, gjenspeiler en tillitsbasert ledelse, hvor ledere har kompetanse og personlige egenskaper til å motivere og ivareta medarbeidere. Ivaretagelsen skal blant annet innebære vern av skader i tjeneste og skjerming av ansattes identitet. Ansatte skal oppleve en ledelseskultur som setter læring og videreutvikling i fokus. Det betyr også at ansatte skal kunne ytre seg, uten frykt for represalier, i kulturer med rom for åpenhet og ærlighet.

Ansatte og tillitsvalgte skal involveres og ha en reell medbestemmelse. Medbestemmelse er av stor verdi for det norske samfunnet, som gjennom den norske modellen har sikret vår

velstand, gjennom tillit og samhold. Svekkelse av medbestemmelsen, truer grunnleggende samfunnsverdier. I endringsprosesser er det avgjørende å sikre tilstrekkelig tid til reell medbestemmelse.

➤ ***Innbyggerne og politiansatte skal oppleve mangfold og likestilling***

Et større mangfold er nødvendig for at politiet skal være en attraktiv arbeidsplass, som evner å tiltrekke seg, benytte seg av, utvikle og beholde viktig kompetanse i fremtiden. Mangfoldet i samfunnet skal gjenspeiles i politiet, som et viktig bidrag til å levere på politiets samfunnsoppdrag.

Fremtidens politi skal kjennetegnes av å være en mangfoldig etat, med ulikhet i kjønn, alderssammensetning, etnisk bakgrunn, religion, seksuell orientering (kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk), ulik funksjonsevne, utdanningsbakgrunn og med god kjønnsbalanse i lederstillinger.

6.1.2 Reform, endring og utvikling

Over flere år har det vært rettet mye kritikk mot utviklingen av politiet og spesielt mot den såkalte nærpolitireformen. Politiets Fellesforbund har ved flere anledninger, både i media, i møte med justisministre og på «Arendalsuka» rettet oppmerksomheten mot elementer ved reformen vi mener ikke fungerer etter intensjonen.

Politiets Fellesforbund mener at utviklingen av politiet fører oss bort fra grunnprinsippene for norsk politi, som ble utarbeidet av politirolleutvalget (1981) og som ble trukket frem som en bærebjelke i den såkalte «Nærpolitireformen». Vi er opptatt av at politiet skal utvikles i tråd med samfunnsutviklingen med nye krav og forventninger til politiet. Ikke minst gjelder dette politiets samspill med befolkningen og hva som er hovedstrategien for å løse utfordringene.

Ti prinsipper for norsk politi

Politiets Fellesforbund mener at beskrivelsene i «Politiroblemeldingen» St. melding 42 om politiets rolle og oppgaver (1987) – må tas med videre i utviklingen av politiet.

Politiroblemeldingens ti grunnprinsipper utgjør fortsatt en solid plattform for politiets samfunnsoppdrag, selv om politiet endres.

- *politiet skal avspeile samfunnets idealer*
- *politiet skal ha et sivilt preg*
- *vi skal ha et enhetspoliti*
- *politiet skal være desentralisert*
- *polititjenestemannen skal være en generalist*
- *politiet skal virke i samspill med publikum*
- *politiet skal være integrert i lokalsamfunnet*
- *politiet skal ha bred rekruttering*
- *politiet skal prioritere mellom sine oppgaver og legge hovedvekten på forebyggende virksomhet*
- *politiet skal være underlagt effektiv kontroll fra samfunnets side*

Politiets samfunnsoppdrag

Politiets Fellesforbund vil at politiet skal forebygge og bekjempe kriminalitet og etterforske lovbrudd på et høyt faglig nivå.

Et annet viktig område i politiets samfunnsoppdrag er utførelse av sivile oppgaver, som for eksempel forkynnelser, tvangsinndrivelsler, våpentillatelser, skjenketillatelser, utstedelse av pass og behandling av utlendingssaker. Dette er en vesentlig del av politiets kontakt og kommunikasjon med befolkningen.

Politiet må være åpent og imøtekomende. Befolkningen må ha nærhet til politiet og kvalitet på tjenestene de ønsker utført. Politiet må ta mennesker på alvor og følge opp henvendelser med en kvalitet som ivaretar den enkeltes rettssikkerhet og samfunnets trygghet.

Politiets Fellesforbund er opptatt av at vi skal ha et lokalt forankret politi som er tilgjengelige for befolkningen og arbeider for trygghet i lokalsamfunnene. Vi mener dette er et avgjørende prinsipp for best mulig utøvelse av virksomheten i nær samhandling med folk der de bor og oppholder seg.

Politiets kjerneoppgaver

Et lokalt forankret politi med god hverdagsberedskap

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

Politiets samfunnsoppdrag står som en sentral og viktig bærebjelke i vår demokratiske velferdsstat. Gjennom et lokalt forankret nærpoliti med flerfoldig kompetanse, legges grunnlaget for at samfunnet får de polititjenester de har krav på; et politi av høy kvalitet, som er i forkant, som etterforsker, oppklarer og irtettefører kriminalitet, og leverer trygghet til samfunnet.

Det er viktig for oppgaveløsningen at politiledelsen har en lokal forankring. Politiet må være lokalisert sentralt i de lokalsamfunnene det skal betjene. Grundige analyser av flere parametere som for eksempel demografi, kriminalitet, geografi og infrastruktur vil gi godt grunnlag for å bestemme hvor politiet skal være.

Utrykning til akutte hendelser vil kunne løses av den til enhver tid tilgjengelige politipatrulje og kvaliteten på løsningen vil bli bedre med lokal kunnskap. Det kontinuerlige og forpliktende samarbeidet mellom politiet, kommunene, næringslivet lokalt og andre løses best med lokal politiledelse. Samarbeid gir best resultat der relasjoner kan bygges opp over tid.

Lokalkunnskap er helt avgjørende for det forebyggende arbeidet, enten dette er av bagatellmessig art, mer alvorlig og organisert kriminalitet eller terror. Det samme gjelder for etterforskning. Kunnskap om et bestemt område, kriminelle personer og et godt samspill med befolkningen, er også avgjørende for både avdekking og oppklaring av kriminalitet.

Sivile oppgaver og forvaltningsmessige gjøremål er en sentral del av politiets oppgavespenn. Sammen med de politimessige oppgavene vil disse utgjøre en solid plattform for et helhetlig politiarbeid.

Hverdagsberedskap

Politiets Fellesforbund vil understreke at politiet hovedsakelig er en beredskapsorganisasjon. Beredskap er en funksjon som angår alle i politiet enten det gjelder forebygging, ordenstjeneste, utrykning til skarpe og alvorlige hendelser eller etterforskning. Sivile oppgaver og forvaltning er viktige støttefunksjoner. For å skape en helhetlig virksomhet er politiet avhengig av alle delene.

Kommunikasjon med innbyggerne er en sentral forutsetning for god beredskap, og er avgjørende for å kunne forebygge og håndtere hendelser i lokalsamfunnene. Hvis ikke tilgjengelighet, kommunikasjon og tillit er til stede i hverdagen, er det vanskelig å etablere dette når alvorlige hendelser inntreffer.

Politiets Fellesforbund mener at god hverdagsberedskap er avhengig av at det er utarbeidet gode prosedyrer for samspill og samarbeid – både internt og med andre lokale aktører. Vel så viktig er det at den enkelte polititjenestemann- og kvinne har rett kompetanse og ferdigheter til å håndtere hendelsene som første patrulje på stedet. Politiet må i tillegg disponere rett utstyr av god kvalitet.

Politiet er en samfunnsaktør med spesielt ansvar for trygghet og sikkerhet i lokalsamfunnene. Derfor er det avgjørende at politiet har tilstrekkelig kapasitet og responskvalitet når det gjelder hverdagsberedskap, krisehåndtering og det å kunne håndtere trusselbildet til enhver tid. Dette innebærer rett utstyr, kompetanse og menneskelige ressurser lokalt, samt i hvilken grad det er mulighet til støtte og hjelp fra andre relevante aktører.

Det er det lokale politiet som må håndtere akutte hendelser og kriser i første omgang og det er denne kapasiteten som først må fremst må styrkes. Nedtrekk av politiutdannede til fordel for ansettelse og utdanning av personer med annen og nødvendig kompetanse vil kunne påvirke politiets totale beredskap negativt.

Politiets Fellesforbund er bekymret for politiets kapasitet til å etterforske kriminalitet. Etterforskning generelt sliter med lav rekruttering, kompetanse, lønn og status. Over tid kan dette svekke politiets omdømme.

Politiutdanningen

Det er på Politihøgskolen det hele starter. Politiets Fellesforbund mener at bachelorutdanningen ved Politihøgskolen fortsatt skal styrkes og videreutvikles. Både det faglige innholdet og utdanningsforløpet legger opp til at studentene skal «modnes» inn i yrket som politifolk. Det er store forventninger blant befolkningen om at politiet skal ha kompetanse til å håndtere oppgavene profesjonelt, effektivt, faglig riktig og med god rolleforståelse. Dette inkluderer gode sosiale og psykologiske ferdigheter i møtet med mennesker. Videre handler dette om totalberedskapen og politiets evne til å respondere på ulike hendelser.

I løpet av grunnutdanningen utdannes den «reflekterte praktiker» - politiansatte som skal utføre politiets virksomhet til det beste for samfunnet. Gjennom treårig utdanning, som høster lovord langt utenfor landets grenser, gis den enkelte kompetanse på mange sentrale fagfelt. I dag forventes det at flere oppgaver skal løses av politipatruljen. For eksempel skal patruljen sikre kriminaltekniske spor, sikre relevant innhold fra mobiltelefoner og annet elektronisk utstyr, foreta avhør, pågripe, håndtere våpen, berolige pårørende og håndtere psykisk syke. Dette er alle krevende oppgaver og krever et faglig løp som gjennomføres over tre år, med en blanding av forskningsbasert teoretisk utdanning og praksis. Dagens generalist er gårsdagens spesialist. Den enkeltes kompetanse og ferdigheter er med på å sikre befolkningens tillit, noe som er helt avgjørende for å kunne løse samfunnsoppdraget på en god måte.

Politiets Fellesforbund er stolte over den grunnutdanningen som gis på Politihøgskolen. Den brede kompetansen er et meget godt utgangspunkt for å utføre samfunnsoppdraget.

Etter- og videreutdanning innenfor sentrale områder som forebygging, etterretning, etterforskning og operative disipliner bør hovedsakelig gjennomføres som påbygging av grunnutdanningen ved Politihøgskolen. Påbyggingen bør skje gjennom etter- og videreutdanning og/-eller på mastergradsnivå. Dette er tilsvarende andre yrker hvor spesialistutdanning bygger på grunnutdanningen.

Politiet har også behov for andre utdanningsbakgrunner enn Politihøgskolen. Det er nødvendig med spisskompetanse innenfor spesifikke områder – eksempelvis økonomi, IT, analyse og kriminalteknikk for å kunne ivareta politiets oppgaver nå og for fremtiden.

Politimyndighet

Politimyndighet tildeles i kraft av stilling som politi og krever at vedkommende fyller de krav som settes til stillingen. Handlingsplikten som følge av politimyndighet stiller store krav til skikkethet, kompetanse, ferdigheter og menneskelige kvalifikasjoner. Dette handler om politiets totale beredskapskapasitet og det å kunne benytte makt på samfunnets vegne og/eller håndtere alvorlige hendelser.

6.1.3 Politimeldingen: et politi for fremtiden

Politiets Fellesforbund har siden kunngjøringen av stortingsmeldingen hatt flere møter med Justis- og beredskapsdepartementet hvor vi har presentert våre forventninger til fremtidens politi. Vi har fremmet våre målbilder og kjennetegn for fremtidens politi. Disse samsvarer i all vesentlighet med intensjonene i nærpoltireformen.

Forbundet er positive til det første punktet under 'Regjeringen vil', som er å «*Fastholde målene for politireformen, og sikre at den fullføres i tråd med intensjonene fra 2015*». Politiets Fellesforbund har en klar forventning at intensjonene og lovnadene i nærpoltireformen innfris.

Vi forventer samtidig at de ti grunnprinsippene for norsk politi opprettholdes og videreutvikles som grunnpilarer, og at politiet i fremtiden gis bedre rammevilkår for å utføre blant annet politiets primærstrategi, altså kriminalitetsforebygging.

Vi forventer også at fremtidens politi gis tilgang til generell bevæpning, at bachelorutdanningen ved Politihøgskolen består som grunnstamme for utdanning av norsk

politi, at etterforskningsfaget blir løftet til et bærekraftig nivå ved å rekruttere og beholde nok etterforskere, og at de gis en anstendig lønn for å motvirke høy turnover.

Politiansatte utsettes hver dag for trusler og ubehagelige hendelser, rettet både mot egen person og familie. Vi krever at det fremover rettes et særlig fokus på å sikre bedre identitetsskjerming for politiansatte gjennom hele straffesakskjeden.

Fremtidens politietat må være en åpen og trygg etat, og vi håper på å en dag kunne oppheve vårt vedtak hvor vi anbefaler våre medlemmer om ikke å varsle om kritikkverdige forhold. For å sikre rettferdig og trygg behandling av varslings saker krever vi opprettelsen av et nasjonalt varslingsombud.

Politiets Fellesforbund forventer at det i fremtiden gjennomføres en utredning av fordeler og ulemper ved den integrerte påtaleordningen i politiet. Samtidig legger vi til grunn at det skal være et absolutt krav for tildeling av full politimyndighet at man har fullført og bestått Politiskolen/Politi høgskolen.

Under regjeringens intensjoner med stortingsmeldingen ønsker Politiets Fellesforbund spesielt å påpeke:

- Maktutøvelse overfor innbyggerne i Norge bør ligge til politiet, og med bakgrunn i det og tidligere gjennomført transportprosjekt stiller vi oss negative til å åpne opp for at andre etater eller private kan bistå politiet til utførelsen av varetektsinnsatte.
- Vi stiller oss undrende til regjeringens punkt om å gjennomgå arbeidstidsavtaleverket og vurdere alternative turnusordninger. Tallet stortingsmeldingen opererer med er direkte feil, og stemmer ikke overens med det som ligger til grunn i politianalysen. Det utredningen viser er at døgnkontinuerlig tjeneste kan bemannes med 6,4 årsverk ifølge utvalgets beregninger, og siden det er to i politibilene blir tallet totalt 12,8 politiårsverk, ikke 18.
- Politiets Fellesforbund stiller seg positive til utformingen av mer langsiktige planer for politiet, og vil anbefale Stortinget å vurdere et eget investeringsbudsjett for å bedre synliggjøre investeringene og behovene for etaten i fremtiden.
- Politiets Fellesforbund forventer at tillitsvalgte og ansatte fortsatt involveres i fremtiden, og at man får nytte reell medbestemmelse i videre utvikling av politiet gjennom etterlevelse av hovedavtalen.

Fremtiden er usikker, og det er behov for større grad av fleksibilitet i etaten gjennom større økonomisk handlingsrom. Skal fremtidens utfordringer bli møtt med den slagkraften og kompetansen som finnes i etaten må handlingsrommet til spesielt politidistriktene, som har blitt innskrenket siden 2014, økes. Ledelse i politiet skal bygge opp under grunnleggende verdier i samfunnsoppdraget, og ledere må ha et reelt handlingsrom til det beste for innbyggerne.

6.1.4. Politi og påtale

Det tosporede system handler om at politiets virksomhet enten er underlagt justisministeren eller riksadvokaten. Den delen av virksomheten som politidirektøren og justisministeren er ansvarlig for, er underlagt politisk kontroll. Dette gjelder ikke for straffesaksbehandlingen og påtalemyndigheten, som riksadvokaten er ansvarlig for. Politiet utøver med andre ord to hovedformer for virksomhet, som oppover i systemet fordeler seg langs «to spor». Først hos Kongen forenes disse sporene. Straffeprosessutvalget har for øvrig foreslått å formalisere riksadvokatens uavhengighet.

Integrert påtale innebærer at første nivå i påtalemyndigheten er integrert i politiet. Påtalejuristene er ansatt i politiet, og er samlokalisert med øvrige politiansatte. Ansvarsforholdene i politiet er dermed todelt: mens ansvaret for straffesaksbehandlingen ligger til riksadvokaten, har Politidirektoratet og Justis- og beredskapsdepartementet ansvaret for administrative, økonomiske og polisære spørsmål. På første nivå er de to sporene samlet hos politimesteren, som er leder både for påtalemyndigheten i politiet og for øvrig virksomhet i politiet.

En vanlig misforståelse synes å være at begrepet tosporet beskriver den norske modellen, hvoretter påtalemyndigheten er integrert i politiet. Det tosporede systemet har i prinsippet ingen sammenheng med den integrerte påtalemodellen. Selv om man skulle skille politi og påtalemyndighet, må ansvaret for straffesaksbehandlingen uansett ligge hos påtalemyndigheten og riksadvokaten, for å sikre politisk uavhengighet. Et skille av politi og påtalemyndighet vil derfor ikke kunne løse utfordringen med at det er to sjefer for politiets virksomhet.

Politiets Fellesforbund opplever at det er spørsmålet om integrert påtale som er et diskusjonstema, ikke påtalemyndighetens uavhengighet fra politisk kontroll. Det kan derfor være fornuftig å omskrive de to vedtakene til ett nytt vedtak om utredning av fordeler og ulemper ved den integrerte påtale.

6.1.5 Politimyndighet

Politimyndighet er et stort og viktig tema med potensielt mange aktuelle elementer og avhengigheter som sammen må vurderes nøye. Betydningen av politimyndighet og forståelsen for hva den innebærer synes å være for lav blant mange viktige aktører, både internt i politiet og ellers i samfunnet. Særlig fremtredende er mangelen på forståelse for at det å inneha en politigrad også medfører ansvar for inngripen også på fritiden, 24 timer i døgnet og hele året, om nødvendig med makt. Nettopp dette ansvaret er en viktig del av grunnlaget for de særskilte betingelser som medfølger politistillinger.

Flere saker har synliggjort utfordringen og behovet for fokus:

Fremtidens politi

Her ser vi gjerne en sammenblanding av diskusjon om hvilken kompetanse politiet trenger i sin helhet, med spørsmålet om hvilken kompetanse politifolk med politigrader skal ha. Det vil være en politisk diskusjon hvor mange politifolk med politigrader Norge trenger og hvor mye annen kompetanse det er behov for i politiet.

Samtidig må det være klart at bachelor fra Politihøgskolen er et individuelt kompetansekrav for politifolk med politigrader. Det er særlige opptakskrav til Politihøgskoleutdanningen, og en skikkethetsnemd, nettopp for å sikre at de som uteksamineres er skikket til å kunne ivareta det ansvaret det er å ha politigrad. Enkelte har likevel ment at erfaring/ansiennitet i sivil stilling i politiet bør kunne erstatte manglende formalkompetanse fra bachelorutdanningen på Politihøgskolen. Dette ville etter vår oppfatning være forbigåelse av skikkethetskravene som politifolk er underlagt.

Når det gjelder skikkethet vurderes den også i andre studieløp, men det er en negativ vurdering. Man er kvalifisert for yrket hvis ikke noe spesielt skulle oppstå som gjør at man foretar en vurdering av skikkethet. I politiet er det imidlertid en positiv vurdering av skikkethet som er ett av flere inngangskriterier for å i det hele tatt kunne starte på utdanningsløpet.

Selv om politiutdannelsen har vært omtalt som en generalistutdanning, så må det heller ikke være noen tvil om at bachelorutdanningen på Politihøgskolen er Norges eneste spesialutdanning for etterforskere, forebyggere, operativ patruljetjeneste og for det å kunne

ivareta det ansvar det er å inneha en politigrad. Det er ingen andre utdannelser som gjør noen til spesialister på disse rollene, men det er mange andre utdanninger som kan gi annen spesialistkompetanse som politiet også har nytte av innenfor de samme områdene, og som derav heller ikke er mindre viktige.

Særaldersgrense

Forslaget om å gi anledning til å fortsette i arbeid ut over særaldersgrensen er prinsipielt merkelig. Politifolk er av Stortinget ilagt pliktig særaldersgrense på 60/63 år av hensyn til usikkerhet ved hvorvidt man etter denne alder vil ha de nødvendige fysiske og psykiske egenskaper som kreves for å inneha politimyndighetsansvaret. Å tillate egenvurdering av dette er i praksis bortfall av aldersgrensen og åpning for at politifolk opp til 72 år kan jobbe i operativ tjeneste, samt ha fulle plikter til inngripen også på fritiden. Det er naturligvis mulig å mene at det er ønskelig, men i den offentlige debatten fremstår ikke denne konsekvensen verken som kjent eller forstått.

Stillingskodesaken

I denne saken har arbeidsgiver uttalt at politifolk som sitter på kontor og ikke er operative, ikke kan ha særalder. Det er naturligvis mulig å diskutere og mene at særaldersgrensene bør bortfalle eller endres. Det som imidlertid er bekymringsfullt, er igjen at arbeidsgiver ikke synes å forstå rekkevidden av det ansvar politimyndigheten pålegger politikvinnen/-mannen. Arbeidsgiver hopper her bukk over det faktum at begrunnelsen for særalder ikke kun ligger i de oppgaver man har i kontortiden, men også i den beredskap politifolk utgjør i sin fritid.

Fra arbeidsgivers side har politimyndigheten blitt bagatellisert, og i praksis blitt en myndighet man kan tildele i ettertid av ansettelser. Det er en stemoderlig behandling av politimyndigheten. Dette er den absolutte kjerneproduksjonen i politiet, og hvor det aller meste av aktiviteten ellers i etaten dreies rundt. Dette står i kontrast til hva som utledes i boken Politirett (2016) av Ragnar Auglend og Henry John Mæland s. 464-466 med videre henvisninger. Dersom stillingen i realiteten krever alminnelig politimyndighet, må dette skje i en politistilling.

Politimeldingens forslag om å privatutsette transport og fremstilling

Forslaget reiser igjen spørsmål knyttet til betydning av politimyndigheten og den kompetansen som ligger bak det å ha den.

Bruken av begrenset politimyndighet

Det er manglende kontroll og oversikt med hensyn til hvor mange som har begrenset politimyndighet, hvilken myndighet disse faktisk har og hva som er begrensningene. Dette kan indikere at alvoret i myndighetsutøvelsen ikke forstås godt nok.

Beordringsinstituttet i politilovens § 21

Det er noen uklarheter med hensyn til hva som er beordringer etter politiloven og hva som er pålegg om å ta oppgaver etter statsansatteloven. «Beordring» som begrep blir benyttet om ulike situasjoner som ikke nødvendigvis er del av polisier myndighetsutøvelse.

Til bestemmelsen i § 21 har også Politiets Fellesforbund et aktuelt vedtak i lønnsaken fra 2018: «*Politiets Fellesforbund skal i landsmøteperioden arbeide for å etablere gode og forutsigbare lønnsmessige rammebetingelser for medlemmene når beordringsfullmakt med hjemmel i politiloven benyttes*».

Behovet for vedtaket kan jo også sies å ha sin bakenforliggende årsak i en manglende forståelse for de krav som stilles til politifolk med politigrader.

Nevnte eksempler viser at det er behov for både bedre forståelse for, og ivaretagelse av, politimyndigheten. Det har også kommet forslag om en slags godkjennings-

/sertifiseringsordning eller sterkere tydelighet rundt det å inneha politimyndighet. Dette er viktig i et fremtidsbilde for politiet. Hvis ikke politimyndigheten blir behandlet på den måten lovverk og instruksjoner forutsetter, må Politiets Fellesforbund ha en sterk og klar mening om hvordan vi mener denne myndigheten skal tildeles og reguleres, og om hvem som derfor IKKE kan utøve politimyndighet. Man kan også hevde at eksemplene over viser at det er behov for større innslag av politikompetanse i ledelsen av norsk politi som helhet.

De ovennevnte spørsmål har naturligvis overslagskraft til diskusjonen om utredning av integrert påtale (jf. over), men også til følgende to vedtak som landsmøtet har gjort og som må kunne tolkes som ytterligere uttrykk for behov for klarhet om politimyndighet og beskyttelse av politirollen:

Vedtak i sak 6.2 om effektiviseringstiltak i straffesakskjeden:

«PF skal nedsette en arbeidsgruppe som i 2019 utreder muligheten for å gi polititjenestepersoner foreleggsmyndighet i mindre straffbare forhold. Arbeidsgruppen skal levere sitt resultat til forbundsstyret for videre behandling».

Vedtak i sak 6.3 om politimyndighet

«PF skal jobbe for at det stilles et absolutt krav for tildeling av full politimyndighet at man har fullført og bestått Politiskolen/Politihøgskolen».

Samtidig som vi i Politiets Fellesforbund har etterlyst avklaringer om politimyndighet, har tilsvarende behov kommet fra påtalemyndigheten gjennom påtaleanalysen og straffeprosessutvalgets utredning. Det ble der uttrykt behov for sterkere tydeliggjøring av påtalemyndighetens rolle som leder av etterforskningen.

I våre hørings svar til disse imøte gikk Politiets Fellesforbund dette og fokuserte i stor grad på grensdragningen mellom påtalefaglig overordnet ansvar og politifaglig ansvar for ledelse i gjennomføring av etterforskningsskritt. Vi skrev blant annet:

«Om ansvarsfordelingen i etterforskning mener Politiets Fellesforbund at lov og forarbeider må anerkjenne betydningen av det politifaglige ansvaret for taktisk og teknisk gjennomføring av etterforskningsskritt. Utvalget fører isteden argumentasjon og foreslår endringer som er egnet til å skape tvil om hvorvidt den integrerte påtaleordningen bør videreføres».

Behovet for større anerkjennelse og forståelse for politirollen og politimyndigheten synes å være en stor del av årsaken til kravet fra de medlemmer i Politiets Fellesforbund som mener at den integrerte påtaleordningen må opphøre.

I tillegg har saken om stillingskodebruk også skapt større bevissthet og fokus på politimyndigheten. Flere har problematisert og stilt spørsmål ved hvorvidt påtalejurister egentlig bør inneha politimyndighet i det hele tatt så lenge de ikke egentlig innehar kompetanse til ivaretagelsen av den.

Opphør av den integrerte påtaleordningen kan sies å være et organisatorisk/strukturelt virkemiddel for å oppnå skille mellom politi og påtale, og gjennom det løsning på utfordringene. Et annet alternativ kunne kanskje være et rent myndighetsmessig skille mellom politimyndighet og påtalemyndighet - helt uavhengig av organisasjonsstruktur, altså påtalestillinger i politiet, med påtalemyndighet, men uten politimyndighet.

I oppfølgingen av landsmøtevedtakene i sakene 6.2 og 6.3 (nevnt over), og som en del av det strategiske prioriteringsarbeidet til forbundsstyret ble det nedsatt en arbeidsgruppe som skulle utrede muligheten for å gi polititjenestepersoner foreleggsmyndighet i mindre straffbare forhold. Gruppen leverte sitt arbeid til forbundsstyret, som vedtok at utredningen skulle fortsette i 2020 og skulle sees i sammenheng med arbeidet med Politimeldingen. I

arbeidet med Politiets Fellesforbund sin politiske programpakke er vedtaket om politimyndighet befestet, men begge vedtakene krever ytterligere arbeid. Det er mulig at de to vedtakene er for snevre sett i lys av denne gjennomgangen av aktuelle problemstillinger og utfordringer.

Det er også naturlig å se dette i sammenheng med vårt krav om utredning av fordeler og ulemper med den integrerte påtaleordningen. Også andre aktuelle problemstillinger vil kunne dukke opp.

Med bakgrunn i dette, mener forbundsstyret at det er behov for at Politiets Fellesforbund foretar en bred utredning av aktuelle politimyndighetsspørsmål for eventuelt å danne grunnlag for tydelig og mer helhetlig landsmøtevedtak på neste landsmøte. Det er allerede nedsatt en arbeidsgruppe til dette arbeidet.

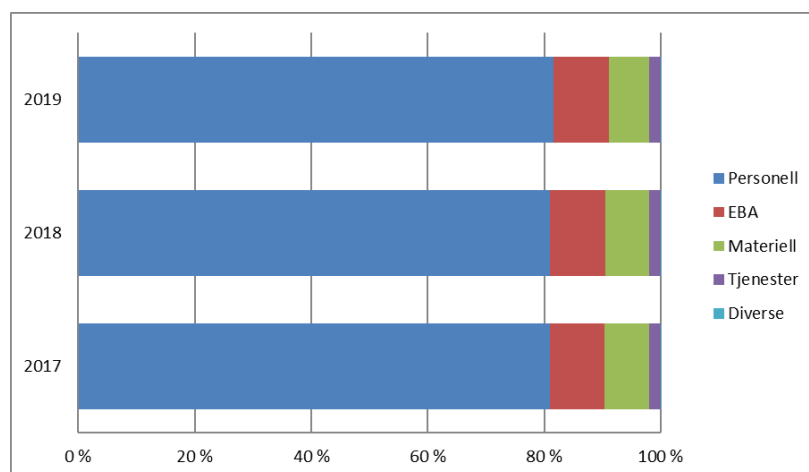
6.1.6. Budsjett og bemanning

Regjeringen har i forslag til statsbudsjett 2021 bevilget over 500 millioner for å sikre at alle 400 midlertidige politibetjentstillinger skal gjøres om til faste stillinger i 2021. I tillegg har politidistriktene planlagt å ansette på slutten av året, cirka 400 politistillinger for å nå måltallet om to politi per 1000 innbygger på nasjonalt nivå innen 2020. Politiets Fellesforbund håper denne oppbemanningen vil bidra til å bedre en tøff arbeidshverdag for de ansatte i etaten og at intensjonen om et lokalt forankret nærpolti blir en realitet.

Det har vært en betydelig økning i bemanningen i politiet fra 2011 til 2020. Likevel får Politiets Fellesforbund stadig tilbakemeldinger om at det er for få ansatte til å løse oppgavene i etaten.

I tredje kvartal 2020 er det registrert 17 879 årsverk totalt i politiet (tall fra www.politi.no). Av disse er 10 756 politi, 6 206 sivile og 917 jurister. Kostnadsstrukturen i politiet har over flere år vært forutsigbar, og personellutgiftene er den største kostnaden i politiet. Denne ligger i 2019 på 82 prosent av utgiftene. Resten er knyttet til faste utgifter som husleie og strøm (EBA), straffesaksutgifter og investeringer i biler og utstyr.

Se graf under (kostnadsstrukturen i politidistriktene 2017-2019).



Denne kostnadsstrukturen har vært lik over flere år, og gir et svært forutsigbart utgangspunkt for å begrunne budsjettbehov ved krav om økt bemanning.

Skal ansette flere med mindre penger

Politidirektoratet sin egen ressursanalyse fra 2018 konkluderer med at en politistilling koster mellom 1 million til 1,3 millioner. Dette stemmer godt overens med Politiets Fellesforbunds egne beregninger. Det betyr at kravet om å for eksempel oppbemanne med 720 stillinger vil gi et budsjettbehov på mellom 720 millioner til 936 millioner.

Når politidistriktene utsettes for årlige kostnadsuttak knyttet til avbyråkratisering (ABE-reform) og effektiviseringsgevinst av reform, og andre effektiviseringstrekk innebærer slike kutt i kroner og øre nødvendigvis at bemanningen må reduseres. Dette setter politidistriktene i en svært vanskelig situasjon. Flere politidistrikter har prognoser som planlegger med et betydelig merforbruk i 2020. Dette vil påvirke netto økningen i årsverk i 2020 da det vil være vanskelig å erstatte årsverk som går av med pensjon. Det gjør at Politiets Fellesforbund er bekymret når man ser videre fremover i forhold til muligheten til å opprettholde målet om to politi per 1000 innbygger etter 2020.

Politistillinger og sivile stillinger

Det har vært en økning i antall politistillinger fra 2017 til tredje kvartal 2020 på 728 politiårsverk. 299 av disse er politistillingene har gått til politidistriktene. Det er et registrert etterslep i politidistriktene på 375 årsverk for å nå målkravet på nasjonalt nivå på 2 per 1000 innbygger i perioden 2018 - 2019. I samme periode har antallet sivile stillinger økt med 41 årsverk. Det har vært en økning på 49 sivile årsverk i politidistriktene og en liten nedgang i særorganene.

Mangler 1200 politistillinger

Dekningsgrad defineres som forholdet mellom antall politiårsverk og antall innbyggere. Med ansettelsen av 400 midlertidige koronastillinger i løpet av andre kvartal 2020 viser tallene at antall politistillinger ikke vokser tilsvarende den økningen som er i nye stillinger. Hovedforklaringen på dette er at mange som var i midlertidige jobber søkte seg over i koronastillingene og at politiansatte som går av med pensjon eller slutter av andre grunner ikke blir erstattet. Basert på erfaringstall i forhold til koronastillingene vil ikke den netto økningen av politistillinger bli mer enn 200 politistillinger. På tross av at målet om to per 1000 nås i løpet av 2020 er Politiets Fellesforbund bekymret for om det er mulig å opprettholde denne målsettingen etter 2020.

Politiets Fellesforbund har vært helt klare på at forutsetningen om to per 1000 innbygger må gjelde for politidekningen i hvert enkelt politidistrikt. For å nå dette målet må politidistriktene ha rundt 1200 flere politistillinger. Politiets Fellesforbund vil følge nøye med på at disse forutsetningene legges til grunn i statsbudsjettet for 2021. Forbundet er bekymret for reduksjonen i opptaket av politistudenter og at etterveksten av politiutdannede blir betydelig redusert. Dette vil være en stor utfordring med tanke på å opprettholde to per tusen i fremtiden.

Et viktig perspektiv i denne sammenhengen er økonomisituasjonen i 2020 hvor mange politidistrikter har store merforbruk som må hentes inn gjennom 2021 hvis det ikke disse tilføres budsjetter som kompenserer for dette i 2021/2022.

Utrede behovet for eget investeringsbudsjett

Forbundsstyret har i landsmøteperioden nedsatt lønnsutredningsgruppen, som i sin sluttrapport stiller spørsmål om det er mulig å generere budsjettøkning med fokus på bemanning, uten å gi dårlig utgangspunkt for lønnsarbeid ved å skape ubalanse i tilbud/etterspørsel. En av utfordringene med fokuset på bemanningsøkning er at det låser handlingsrommet i budsjettet.

Bli distrikt og særorgan pålagt å bemanne opp fremover også, uten at budsjettene øker, er det lite handlingsrom igjen. Forsvaret har et eget anskaffelsesbudsjett på statsbudsjettet og en lønnsandel av driftsutgiftene på 47 prosent. Forsvaret har et betydelig handlingsrom på sine driftsbudsjett til å kunne omprioritere. Det er ventet at EBA-kostnadene vil skyte i været i årene fremover, og politiet har en aldrende bilpark som er forsømt. Det er flere fordeler med at politiet hadde hatt et eget anskaffelsesbudsjett for å unngå at lønn må konkurrere med bygg og biler. Selv om budsjettene skulle synke vil det kunne være en fordel å beskytte lønnskostnader fra anskaffelseskostnader vi ser kommer og som er uunngåelige. Lønnsutredningsgruppen anbefaler at Politiets Fellesforbund utreder samfunnsøkonomiske konsekvenser av å ha et eget anskaffelsesbudsjett for politiet.

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Politiets Fellesforbund skal arbeide for at fremtidens politi er rustet til å møte fremtidens utfordringer med sin kompetanse og slagkraft.
2.
 - Flertallsinnstilling: Politiets Fellesforbund skal arbeide for at det gjennomføres en utredning av fordeler og ulemper ved den integrerte påtaleordningen i politiet.
 - Mindretallsinnstilling: Politiets Fellesforbund skal arbeide for å skille politi og den integrerte påtale og herunder krever vi en offentlig utredning av dette spørsmålet snarest.
3. Anerkjennelse av politirollen og tydelighet om de plikter og krav som politigrad innebærer er viktig. Politiets Fellesforbund vil prioritere utredning av spørsmål vedrørende politimyndighet.
4. Politiets Fellesforbund skal arbeide for, og bidra til, at nyutdannede fra Politihøgskolen kommer i jobb etter endt utdanning.
5. Disse vedtakene erstatter tidligere vedtak i sak 5 *Endring og omstilling* fra 2014 og 2015, vedtak i sak 8.2 *Organisering av politi og lensmannsetaten* nr. 3 fra 2000, vedtak i sak 5.1 *Politi og samfunn* nr. 5 fra 2004 og vedtak i sak 7.1 *Fremtidig politirolle* nr. 7 fra 2005, vedtak i sak 6.1 *Samfunnsansvar 2018*, vedtak i sak 6.2: *Effektiviseringstiltak i straffesakskjeden* og vedtak i sak 6.3 *Politimyndighet 2018*.



Til: Forbundsstyret

Kopi:

Vår ref:

Saksbehandler:

Dato: 30.09.2020

Side: 1 av 2

Innmelding av sak til Landsmøtet 2020.

Prioritering av Landsmøtevedtak fra 2018 om politimyndighet

Innledning

PF Vest ønsker herved å sende inn en sak der vi ønsker at Landsmøtet gir en føring på en spesifikk sak som må prioriteres i den kommende landsmøteperioden. Det gjelder saken som ble spilt inn fra OPF til Landsmøtet 2018 og det gjelder daværende sak 6.3 med følgende Landsmøtevedtak:

"PF skal jobbe for at det stilles et absolutt krav for tildeling av full politimyndighet at man har fullført og bestått Politiskolen/Polithøgskolen."

I tiden etter Landsmøtet i 2018 har det skjedd hendelser i det politiske terrenget som har åpnet et mulighetsrom for å gjøre noe med dette viktige vedtaket. Derfor må det prioriteres og det av Landsmøtet for å synliggjøre viktigheten.

Bakgrunn

Politirollen er under press. Det gjelder politifaget som profesjon med verdens beste politiutdanning som grunnlag. Politiansattes brede utdanning med en bachelorgrad er også noe som i historisk sammenheng er relativt nytt. Også i internasjonal sammenheng er bachelorgraden fra Polithøgskolen høyt anerkjent.

Ser man til andre profesjoner i arbeidslivet så er det en rekke profesjoner som har lovfestet krav om utdanning. Enten ansettelsen i seg selv, men også for autorisasjonsordninger.

-I helsepersonelloven er det 29 profesjoner hvor det stilles utdanningskrav innen profesjonene for å få autorisasjon jf helsepersonelloven §§ 48 og 48a.

-Regnskapsførere har i egen lov med forskrift et lovfestet krav om utdanning og praksis for å bli autorisert regnskapsfører jf regnskapsførerloven § 4.

-De fleste juridiske stillinger innen rettsvesenet har forskjellige lovfestede krav for selve tilsettingsforholdet. Jf blant annet straffeprosessloven og domstolloven.

-Eiendomsめglere har lovfestet krav om eiendomsめglereksamen som er treårig bachelorgrad jf eiendomsめglingsloven § 4-2.

Poenget med at lovgiver setter krav om utdanning knyttet til en profesjon er for at befolkningen vil ha rett kompetanse i disse viktige profesjonene. Her skiller ikke politiet seg ut på noen måte. Politiet er statens sivile maktbruksapparat og befolkningen har en interesse i at de som får alminnelig myndighet til utøve makt og tvangsmiddelbruk faktisk har et kompetansekrav for å utøve dette.

Mulighetsrommet

Drøftingen av dette ble gjort av Oslo politiforening da saken ble behandlet og vedtatt på Landsmøtet i 2018, og det er et godt vedtak som gir en anledning for PF å jobbe med denne oppnåelsen.

Utfordringen ligger i at slike lovendringer som kreves for en slik endring kan ta tid og prosessene må gjerne starte på riktige tidspunkter både taktisk og strategisk.

Dette er grunnen til at PF Vest velger å fremme en sak for Landsmøtet der vi ønsker at Landsmøtet skal gå inn og prioritere denne saken fordi det er oppstått et mulighetsrom.

Uken før Landsmøtet i 2018 vedtok politijuristene dette på sitt Landsmøte:

"Landsmøtet anbefaler skille og ber styret i Politijuristene jobbe for at spørsmålet om skille mellom politiet og påtalemyndigheten i politiet snarest skal utredes i form av en offentlig utredning med et bredt sammensatt utvalg."

Dette åpner opp muligheten for å se på et krav til utdanning for hvem som skal ha alminnelig politimyndighet i politiet uavhengig om det blir et skille fremtiden. Dersom politijuristene får nedsatt et slikt bredt sammensatt utvalg bør PF være naturlig representert her.

I politimeldingen skal et skille mellom politi og påtale utredes ved å se på fordeler og ulemper.

I politimeldingen er det også tydelig at det trengs bredere kompetanse inn i politiet for å møte morgendagens kriminalitet. Dette er positivt og noe politiet trenger. I politimeldingen foreslås det også at en økt kompetansebredde må gis kortere studier ved PHS som grunnlag for begrenset politimyndighet. Det åpner opp muligheten for å revidere politimyndighetsbegrepet som etter vår erfaring har sklidd helt ut. Ansatte som får begrenset politimyndighet får ingen opplysninger om avgrensningen i myndigheten. Den blir tildelt uten reelle begrensninger som gjør den nærmest til en alminnelig politimyndighet

Vi har behov for ansatte med begrenset politimyndighet, men den begrensede politimyndigheten må faktisk begrenses slik det er lovpålagt etter politiloven. Gjelder det adgang til kun fysisk maktbruk? Begrenset til tvangsmidlene ransaking og beslag? Hvor er de geografiske avgrensningene osv. Vår opplevelse er at avgrensningene ikke gjøres.

Det er muligheter for å jobbe med denne saken nå som politimeldingen er fersk. En revisjon der også den begrensede politimyndigheten blir mer formalisert kan også øke anseelsen og rekrutteringsgrunnlaget for de med annen utdanning enn politiskolen/politihøgskolen.

Med dette som bakteppe og for å synliggjøre viktigheten av det eksisterende vedtaket kommer vi med følgende forslag til vedtak:

PF skal i Landsmøteperioden 2020-2022 prioritere følgende vedtak fra Landsmøtet i 2018: "PF skal jobbe for at det stilles et absolutt krav for tildeling av full politimyndighet at man har fullført og bestått Politiskolen/Politihøgskolen."



6.2 Sak fra Politiets Fellesforbund Vest – Prioritering av landsmøtevedtak fra 2018 om politimyndighet

Det foreslås å innlemme saken fra PF Vest i sak 6.1. Fremtidens politi med tilhørende forslag om videre utredningsarbeid med politimyndighet.

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å fatte følgende vedtak:

Saken realitetsbehandles under sak 6.1. Fremtidens politi.