

# Årsrapport 2018

Samhold er vår styrke



OSLO POLITIFORENING

- 1894 -

# Årsmøte 2019

# Innhold

Tirsdag 5. mars 2019  
 Kl 12.00  
 Parolesalen  
 Politihuset

1. Åpning
2. Konstitusjon
3. Beretning
4. Inkomne saker
5. Revidert regnskap
6. Budsjet
7. Valg

Se årsrapport med vedlegg

1. Leder	2
2. Virksomheten	4
3. Arbeidet med hovedsatsingsområdene i 2018	14
4. Medieklipp og enkeltsaker	28
5. Satsingsområder for 2019	36
6. Tillitsvern og hederstegninnehavere 2018	40
7. Inkomne saker	46
8. Beretninger	48
8.1 Økokrim	48
8.2 Nasjonalt ID-senter	50
8.3 Sivilutvalget	50
8.4 PF politiledere OPF	52
8.5 Likestilling og mangfoldsutvalget	53
8.6 Hovedvernombudet OPD	54
8.7 Hytteutvalget	56
8.8 Hederstegnutvalget	57
9. Regnskap for 2018 og budsjett for 2019	58
10. Valgkomiteens innstilling 2019–2021	64



# 1 Leder

” Når intensjonene i Hovedavtalen blir fulgt får vi gode løsninger.



Grunnet uenigheter sentralt ble fristen for lokale lønnsoppgjøret for 2017 utsatt til 2018. Derfor ble starten på 2018 som starten på 2017, hektisk. Året startet med lønnsforhandlinger. Som leder er jeg fornøyd med det vi klarte å få til på vegne av våre medlemmer under forhandlingene. OPF klarte å ta ut mer penger enn det medlemsmassen vår skulle tilsi. Dette viser at fokuset på gode prosesser i hele organisasjonen gir resultater.

Årsmøtet 2018 besluttet en resolusjon med ordlyden: "OPF skal jobbe for at Oslo politidistrikt skal ha et ledende lønnsnivå sammenlignet med resten av politi og lensmannsetaten".

2017 ble i stor grad preget av personalløpet og stor usikkerhet hos den enkelte i forhold til arbeidssted og arbeidsoppgaver. I 2018 har dette hatt mindre fokus. Lønn og ressurser til våre medlemmer er det som har hatt fokus i året som har gått. Resolusjonen fra årsmøtet har i så henseende vært retningsgivende og en "ledestjerne". Et viktig monitoreringsverktøy i denne sammenheng er lønnsstatistikken som PF sentralt har utarbeidet. Som lokallag mottar vi månedlige oppdateringer om hvordan vi ligger an sammenlignet med andre i etaten.

De nye lederne på nivå 2 ser ut til å ha funnet seg til rette, og det samme har vår nye HR sjef, Anne Cecilie Kran. Det er også gledelig å se at tillitsvalgtutvalgene ute på de nye driftsenhetene er godt i gang med den viktige jobben de gjør på vegne av medlemmene våre. Lederne av tillitsvalgtutvalgene har tatt sine roller på alvor, og det har vært viktig for meg å sørge for at de føler seg trygge i sine nye roller. De har gjort og gjør fremdeles en fantastisk jobb på vegne av fellesskapet!

Det er gøy og tilfredsstillende å se de gode løsningene som medbestem-

melsen i linja sørger for. Det er positivt og viktig at vi har en HR sjef, som på lik linje med OPF, er opptatt av å delegere de nødvendige fullmaktene ut i linja. OPF sine kompetente tillitsvalgte ivaretar denne delegeringen på en god måte. Det har gitt og vil gi oss de beste løsningene fordi lokale problemstillinger best løses av de som "har skoene på". Dette fører erfaringsmessig til involvering i alle ledd, best resultater og minst støy. Når intensjonene i Hovedavtalen blir fulgt får vi gode løsninger. La oss fortsette med det også i 2019!

I fjorårets leder omtalte jeg utfordringene knyttet til bruken av stillingskoder med særaldersgrenser for seksjonslederstillinger. OPF har gjennomgående understreket at hvis jobbanalysen viste at den etterspurte kompetansen var politikompetanse, skulle også stillingen lyses ut som en politioverbetjent-stilling. Det betyr ikke at vi mener at vi ikke også skal ha sivile lederstillinger i distriktet. Det avgjørende er imidlertid hva jobbanalysen kommer frem til hva som er ønskelig i den konkrete stillingen. OPF har vært av den oppfatning at arbeidsgiver sentralt gjennom de føringene de har gitt til distriktene, har forskuttert hvilke grupper i politiet som skal ha og ikke ha særaldersgrense. Denne diskusjonen og avgjørelsen skal landes, men forutsetningen er at de tas på riktig nivå til riktig tid. Det har vært mange tøffe runder lokalt knyttet til dette, og det er gledelig at politimesteren har støttet OPF sitt syn om at diskusjonen må tas på riktig nivå, til rett tid, og at det er naturlig å videreføre gjeldende praksis inntil det er gjort.

I inneværende periode har OPF også hatt stor fokus på ressurs. Ved flere anledninger har OPF frontet dette fokuset i media. Vi har påpekt at reformen ikke lykkes hvis vi ikke samtidig får budsjetter som setter oss i stand til å beholde dagens beman-

ning eller bemanne opp. I tillegg har det vært krevende å formidle de aspektene ved reformen som knyttes til økt kvalitet og koste mye penger. Penger som politikerne ikke har bevilget.

Det foreligger mange rapporter fra våre tillitsvalgte om lav bemanning, og at det enkelte steder "går på helsen løs". Jeg ønsker i denne sammenheng å berømme det gode samarbeidet vi har med vernetjenesten i distriktet.

OPF har også i året som har gått har satt yrkesskade på dagsorden. Vi har arbeidet for at arbeidsgiver må få på plass bedre rutiner for å ivareta medlemmer som utsettes for noe spesielt i tjenesten. Vi mener som eksempel at det er uholdbart at medlemmer ikke skal få en skade registrert som yrkesskade når den skjer under trening, eller at arbeidsgiver ikke yter juridisk støtte til et medlem som under utøvelsen av en pålagt tjenestehandling skyter noen i tjeneste. Vi mener dette er viktige saker. Når ansatte tar på seg å gjøre en jobb på vegne av demokratiet, ligger det også en forventning til at arbeidsgiver har gode rutiner for å ivareta dem hvis noe skulle oppstå. Dette vil vi fortsette å følge opp i 2019.

Styrken til OPF er mangfoldet og at vi er en fagforening for alle som jobber i politidistriktet. Mangfoldet synliggjøres gjennom alle de ca. 220 tillitsvalgte med forskjellig bakgrunn og profesjon. De tillitsvalgte er den viktigste ressursen vi har. OPF har også i 2018 hatt fokus på kursing og opplæring.

Som nevnt innledningsvis startet 2018 med et forsinket lokalt lønnsoppgjør fra 2017. Tilsvarende vil inngangen til 2019 starte med et forsinket lokalt oppgjør fra 2018. Den lokale potten for 2018 er rekordstor og forhåpentligvis blir det mye å se frem til. Sammen med alle de dyktige tillitsvalgte gleder jeg meg til at

vi skal jobbe for at Oslo politidistrikt skal ha et ledende lønnsnivå sammenlignet med resten av politi og lensmannsetaten. Jeg er positiv og jeg gleder meg allerede til nye utfordringer i 2019.

Kristin Aaga

# 2 Virksomheten i 2018

## 2.1 Organisasjonskart Oslo politiforening

Grunnet ny personvernlov som trådte i kraft i 2018 vil vi ikke ha egne lister over hvem som er tillitsvalgt i OPF utover Hovedtillitsvalgte og andre sentrale verv. Ta kontakt med din hovedtillitsvalgt for informasjon om hvem som er din nærmeste tillitsvalgt.

## 2.2 Beslutningsprosesser og nivåer i organisasjonen

### Årsmøtet 2018

Årsmøte er OPF sitt øverste besluttsende organ og ble avholdt 8. mars 2018 kl. 12:00 i parolesalen på politihuset. Om lag 140 medlemmer og gjester hadde funnet veien til årsmøtet denne torsdagen.

Siden forrige årsmøte hadde 1 medlem gått bort. Det var Rune Agnor. Det ble lyst fred over hans minne med ett minutt stillhet.

Leder av Oslo politiforening Kristin Aga ønsket velkommen med å hilse alle medlemmer, hederstegnnehavere og gjester. Hun startet med å si at lyktes

Oslo politidistrikt med sitt samfunnsoppdrag, ja da lykkes norsk politi.

Årsmøtet 2018 ble åpnet med hilningstaler fra Justis- og beredskapsminister Sylvi Listhaug, Politimester Hans Sverre Sjøvold og Forbundsleder Sigve Bolstad. Årsmøtet ble ledet på eksemplarisk vis av dirigentene Bente Elisabeth Bugge og Eldar Meling. Veronica Dale og Anne Berit Moen var referenter.

Første sak etter konstituering var årsberetningen for 2017. Leder Kristin Aga innledet med å gjennomgå arbeidet med Oslo Politiforenings hovedsatsningsområder gjennom foregående år. Det ble holdt flere gode innlegg av medlemmer fra talestolen om alt fra lønn, pensjon og reform til forvaltning av arbeidsvilkår. Årsmøtet vedtok en resolusjon som satte en målsetning for OPF sitt arbeid med lønn.

Det var innkomne saker med forslag om vedtektsendringer fra styret. Vedtektsendringene var siste ledd i OU-arbeidet som hadde pågått siden 2016 og dreide seg om sammensetning av



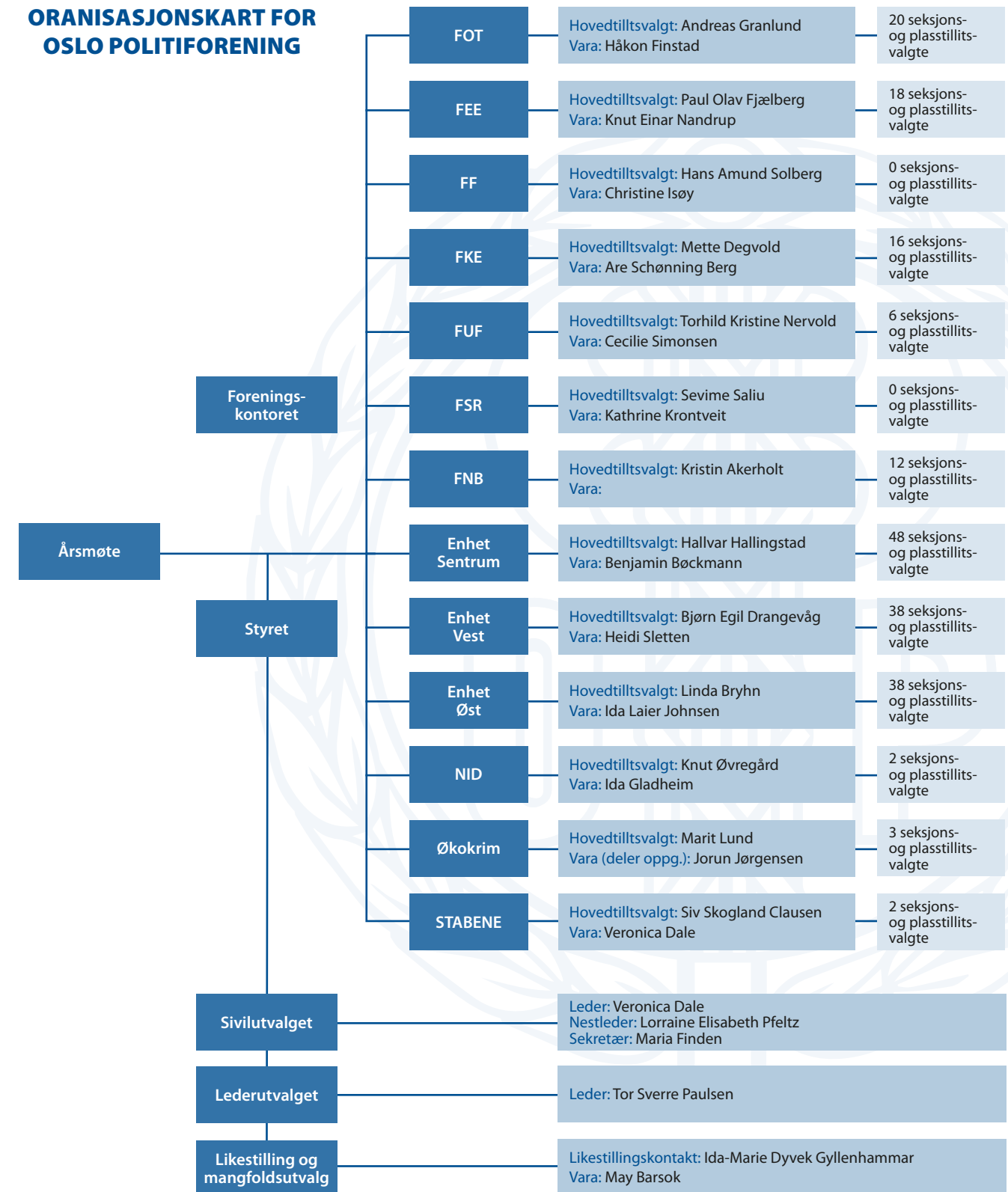
Kristin Aga holder sin innledning til årsmøtet. Foto: Andrea Mandt

de 4 frikjøpene på foreningskontoret. Forslaget gikk på at Kasserer endret navn til Adminiasrjonsansvarlig og at vervet 1. nestleder ble på heltid. Vervet 2. nestleder var foreslått som ikke frikjøpt og vara til AU. På den måten ønsket styret å sikre at man har en som er tett på ledelsen av foreningen som har "skoene på". Vedtektsendingsforslagene ble

Justis- og beredskapsminister Sylvi Listhaug var blant gjestene på årsmøtet. Foto: Andrea Mandt



## ORANISASJONSKART FOR OSLO POLITIFORENING





↓ Virksomheten

enstemmig vedtatt. Det ble også vedtatt en indeksregulering av kontingenten og en endring i vedtektene rundt hvordan kontingenten skal fastsettes.

Revidert regnskap for 2017 og budsjett for 2018 ble gjennomgått og enstemmig vedtatt.

Neste sak på sakslisten var valg. Medlem av valgkomiteen, Henrik Vister, redegjorde for valgkomiteens arbeid og enstemmige innstilling. Valgkomiteen måtte i år lage to alternativ grunnet de foreslåtte vedtektsendringene. De innstilte kandidatene representerte i følge valgkomiteen bredde, kompetanse og høy grad av egnethet. Vister presiserte at det ikke er tjenestested som er kriteriet for å få plass i styret. De skal tenke helhetlig og det er den enkeltes kompetanse som er lagt til grunn for å finne de rette personene til vervene. Kandidatene representerer allikevel ulike deler av politiet og har ulik bakgrunn. Valgkomiteens innstilling ble enstemmig vedtatt av årsmøtet.

Kristin Aga ble valgt som leder, Marius Bækkevar ble valgt som 1. nestleder, Pål Klethagen ble valgt som 2. nestleder og Kjetil Johan Pedersen ble valgt som administrasjonsansvarlig

Avtroppende 1. nestleder Joakim Dyrdal takkes av på årsmøtet. Foto: Andrea Mandt



Joakim Dyrdal, Bjørn Egil Drangevåg, Tore Hellebust og Lorraine Pfeldt ble valgt som styrerepresentanter. Linda Bryhn ble valgt som 1. vara styre-representant med fast deltakelse

Hans Amund Solberg og Hallvar Hallingstad ble valgt som henholdsvis 2. og 3. vara til styret.

I tillegg ble nye medlemmer valgt til valgkomiteen og ulike utvalg i henhold til innstillingen. Valgkomiteen gjør et særdeles viktig arbeid for å sikre at foreningens årsmøtevalgte ivaretar helheten i organisasjonen vår.

Inntrykket etter gjennomført årsmøte var at de fremmøtte medlemmene var fornøyde og det var spesielt stort engasjement fra talerstolen. Det satte en ekstra spiss på årsmøtet at Listhaug tok turen.

**Foreningskontoret**

OPF har flere tillitsvalgte som er frikjøpt og dedikert på heltid for å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Årsmøtet vedtok ny struktur på frikjøpte på foreningskontoret i 2018. Endringen markerte slutten på OU-prosessen etter sammenslåingen mellom OPF og PF Asker og Bærum. Vårt foreningskontor er

Foreningskontoret sprer julegleder med overdose av polyester. Foto: Eldar Melling



bemannet av Leder, 1. nestleder, Sekretær og Administrasjonsansvarlig.

Foreningskontoret holder til i 9. etg grønn sone på politihuset og har åpent på hverdager fra 08:30–15:30. Vi tar i mot besøk og avholder møter. Foreningskontoret vært hyppig besøkt av medlemmer, tillitsvalgte og andre i 2018. Vår ambisjon er at kontoret skal ha åpen dør for medlemmer og tillitsvalgte så langt det lar seg gjøre.

Gjennom uka er ofte Leder, 1. nestleder og Sekretær borte fra kontoret grunnet møtevirksomhet. Administrasjonsansvarlig er mye til stede på kontoret og kan bistå med det aller meste.

**Styret i Oslo Politiforening**

Styret er det øverste besluttsende organet i OPF i mellom årsmøtene. For å ivareta mangfoldet i medlemsmassen er styret bredt sammensatt. Styret skal ha et helhetlig fokus i styrearbeidet.

Styret har møter fast en gang i måneden og trer sammen ved ekstraordinære behov. Det har vært avholdt 12 styremøter i 2018 og flere av møtene har vært lagt til driftsenhetene hvor enhetsleder, hovedtillitsvalgt og ledergruppen har



Nyvalgt styre tenker kloke tanker og planlegger årsmøteperioden på seminar. Foto: Andrea Mandt

presentert driftsenheten. I 2018 har vi besøkt Felles Enhet for etterretning og etterforskning, Felles enhet for operativ tjeneste og Felles kriminalenhet. Det er veldig nyttig for styret å få økt kunnskap om organisasjonen i Oslo politidistrikt for å fatte bedre og mer helhetlige beslutninger.

Styremøtene legges i etterkant av Hovedtillitsvalgtforum og styret bruker tid på å gjennomgå hva som er signalene fra de hovedtillitsvalgte. På den måten sikres informasjonsflyt begge veier i viktige saker.

Etter årsmøtet hadde nyvalgt styre et oppstartsseminar på Sjøhaug. Her ble det utarbeidet en overordnet plan for styrearbeid i årsmøteperioden. Styret brukte også tid på å sette seg mål og operasjonalisere til delmål og tiltak for å nå målene.

Tillitsvalgte ved foreningskontoret

<b>Kristin Aga</b> Leder	<b>Marius Bækkevar</b> 1. nestleder	<b>Kjetil Johan Pedersen</b> Administrasjonsansvarlig
<b>Andrea Mandt</b> Sekretær		



## ↓ Virksomheten

Styret har i 2018 hatt fokus på struktur i hvordan vi behandler saker for å sikre effektivitet, god flyt og bred forankring. Styret har satt opp et årshjul med saker som vi vet kommer i årsmøteperioden. Disse sakene blir behandlet i to omganger, først som drøftingssak før det fattes vedtak i neste styremøte. Dette sikrer en bred og grundig debatt før et vedtak fattes og gjør at vi kan være i forkant. Styret har også gjort noen grep på rekkefølgen sakene behandles slik at arbeid med hovedsatsningsområdene alltid kommer først på styremøtene. På den måten sikrer vi at styret alltid har dette som vår øverste prioritet. I tillegg kommer oppduggende saker som det ikke er mulig å forutse i forkant på samme måte.

Leder av likestilling og mangfoldsutvalget møter fast på styremøtene som observatør. Leder av lederutvalget og leder av sivilutvalget har et stående tilbud om å delta som observatør på styremøtene og får tilsendt saklisten i forkant.

Det har i 2018 vært flere arbeidsgrupper som har jobbet parallelt på mandat fra styret. Arbeidsgruppe lønn er en gruppe som jobber kontinuerlig med lønnsarbeid og har møter i forkant av styremøtene. Arbeidsgruppen gjør saksforberedelser og lager saksunderlag på oppdrag fra styret. Arbeidsgruppen sørger for at styret har et godt og strategisk fokus på lønn gjennom hele året.

Det har også vært nedsatt en arbeidsgruppe som har sett på gjennomføring av årsmøter og hvordan vi kan sikre godt oppmøte på fremtidige årsmøter. Gruppen har involvert hele tillitsvalgtsapparatet i sitt arbeid og leverte sin rapport til styret i november med flere foreslåtte tiltak. Styret vil iverksette flere av disse for årsmøtet 2019. Det har også vært en arbeidsgruppe som har jobbet med utvalgsstruktur og hvordan OPF kan ivareta alle medlemmer på en best mulig måte. Arbeidsgruppen skulle egentlig



Arbeidsutvalget har gjennom året flere heldagsmøter. Foto: Marius Bækkevar

levere sin rapport i november, men dette er utsatt noe da vi ønsket å benytte svar fra medlemsundersøkelsen som har vært utført i regi av PF som datagrunnlag. Arbeidsgruppen vil jobbe videre og levere en rapport i 2019. Det har også vært nedsatt en arbeidsgruppe som skal utrede nytt hyttekjøp. I forbindelse med fusjonsprosessen mellom OPF og PF Asker & Bærum i 2016, ble årsmøtevedtak fra PF A&B utsatt og pengene fryst. Siden den gang har saken vært stilt i bero grunnet fokuset på det omfattende arbeidet med politireform. Arbeidsgruppen skal levere en rapport med anbefaling til styret slik at saken kan behandles på årsmøtet i 2020

Styret har i 2018 fattet flere strategiske vedtak som benyttes aktivt i dialog med arbeidsgiver, politikere og internt i PF. Noen av vedtakene vil bli presentert i denne årsrapporten under gjennomgangen av de ulike sakene. Protokoller fra styremøtene er offentlige og finnes på våre hjemmesider. Ta en kikk om du er nysgjerrig på hva styret jobber med.

### Arbeidsutvalget/forhandlingsutvalget

I mellom de månedlige styremøtene ledes foreningen av Leder, i tett samarbeid med resten av arbeidsutvalget (AU). AU består av leder, 1. nestleder og sekretær og de møter på sentrale arenaer med arbeidsgiver på vegne av foreningen. AU har ukentlige møter og daglig dialog om pågående saker. AU søker å jobbe strategisk og planlegge ut fra et langsiktig og overordnet perspektiv. Det tas også avgjørelser i fortløpende interne saker 2. nestleder er vara til arbeidsutvalget og har i 2018 deltatt som observatør på noen av møtene for å sikre informasjonsflyt. 2. nestleder har også deltatt på IDF ved forfall.

Oslo politiforening har jevnlig kontakt med representanter fra det politiske miljøet, andre organisasjoner og journalister. Slik kontakt forankres ofte i styret og drøftes i AU i forkant.

AU har også god og tett dialog med Forbundskontoret til Politiets fellesforbund. Flere saker fra Oslo har blitt løftet til sentralt nivå i 2018 og det fordrer god samhandling. AU og 2. nestleder har også deltatt på flere sentrale samlinger i

regi av PF sentralt som lokallagsleder-samlinger og fagdager. En takk rettes til OPF sin lokallagskontakt Arild Hustad for bistand og støtte i 2018.

### Tillitsvalgtsutvalgene

Etter årsmøtet 2017 har OPF tilpasset sin organisering til den nye strukturen i Oslo politidistrikt. Hver driftsenhet har et tillitsvalgtsutvalg som ledes av Hovedtillitsvalgtsleder. Fullmaktene er tilsvarende som ledernivåene i distriktet. Oslo politiforening har stor tro på at de beste løsningene finnes der beslutningen tas og ønsker flest mulig av fullmaktene ut til driftsenhetene (jamfør styrevedtak fra 2017). Vi har i 2018 sett en positiv utvikling mot at driftsenhetslederne får økt handlingsrom gjennom fullmakter. Utvikling gjør også at vervet som Hovedtillitsvalgtsleder blir tillagt mer ansvar.

Hver seksjon i Oslo politidistrikt skal ha en seksjonstillitsvalgtsleder. Der det er hensiktsmessig kan det også være tillitsvalgtsleder på avsnitt som svarer til seksjonstillitsvalgtsleder. Vi erfarer at den nye organiseringen er

De nye lederne må få tillit og handlingsrom som svarer med ansvar. I dag at det ikke er samsvar mellom delegert fullmakt og reell fullmakt. OPF ønsker fullmakt til å forhandle etter HTA § 2.5.3 og § 2.5.5 også gis driftsenhetslederne. OPF skal jobbe for at de nye driftsenhetslederne får de nødvendige reelle fullmakter som gjør at man kan utøve ledelse og styring, herunder fullt budsjettansvar.

Styremøte 3.2.2017 (protokoll 2/sak 6)

robust og sørger for at vi har god flyt av informasjon i organisasjonen, nettopp fordi vi har tillitsvalgtsleder i alle ledd som er tett på medlemmene og lederne.

Når saker skal behandles på de månedlige IDF-møtene kontakter arbeidsutvalget de hovedtillitsvalgtsledere for å sikre seg om at prosessen lokalt har vært

god, med involvering samt for å få innspill til saken det gjelder. Dette sikrer at OPF fronter hva medlemmene på driftsenhetene mener. De hovedtillitsvalgtsledere er koblet på ledermøtene på driftsenhetene og drøfter saker etter hovedavtalen/hovedtariffavtalen.

Arbeidsutvalget avholdt i tillegg ukentlige telefonmøter med de hovedtillitsvalgtsledere og styret i 2018. Dette har vist seg å være en effektiv måte å dele informasjon på. Både informasjon til de hovedtillitsvalgtsledere, men også informasjon fra de ulike driftsenhetene. Den ukentlige kontakten gjør at vi enklere fanger opp problemstillinger som gjelder flere steder og kan koordinere. Telefonmøtene vil fortsette i 2019.

Utvalgene kommer som et forsterkende supplement til tillitsvalgtsutvalgene og sikrer at Oslo politiforening har et ekstra fokus på medlemmer med annen bakgrunn enn politihøgskolen, lederne samt likestilling og mangfold. Utvalgene har i 2018 blitt benyttet aktivt som rådgivere



Foto: Politiforum



## ↓ Virksomheten

og for å hente innspill i større saker som lønnsoppgjør, rollefordeling i etterforskning med mer.

### 2.3 Opplæring av tillitsvalgte

Med flere fullmakter ut til de hovedtillitsvalgte og tillitsvalgtutvalgene hviler det et stort ansvar på at Oslo politiforening har skolerte og kunnskapsrike tillitsvalgte i alle ledd. Oslo Politiforening har over flere år hatt fokus på å gi de som har tillitsverv hos oss opplæring som er tilpasset utførelsen av vervet. Vi legger ned mye tid og resurser i opplæring av tillitsvalgte da vi har stor tro på at det gir god måloppnåelse på vegne av våre medlemmer. Kunnskap er makt!

Hovedavtalen gir en rekke plikter og rettigheter til tillitsvalgte som vi må forvalte med klokskap. Gjennom tilpasset opplæring av tillitsvalgte på alle nivå skapes en kunnskapsplattform som gir trygghet i utførelsen av vervet. Vi ønsker at tillitsvalgte i OPF skal være kunnskapsrike, løsningsorienterte og ikke slå paragrafer i bordet hvis man ikke må. De gode løsningene finnes i samspill med ledelsen, vernetjenesten og medlemmene.

Med over 200 tillitsvalgte er det i løpet av et år noe utskifting. Vi har derfor sett at det er behov for å ha et skriftlig oppslagsverk som en base i påventa av at nye tillitsvalgte får plass på kurs og som en oppfriskning. OPF lanserte i 2018 en veileder for tillitsvalgte som lister opp forslag til tiltak for de vanligste problemstillingene og sakene man møter som til-

” Vervet skal likestilles med vanlig tjeneste. Vervet gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste og karriere.

(fra Hovedavtalen §7)



Foreningens hovedtillitsvalgte samles 6 ganger i året til hovedtillitsvalgtforum. Foto: Andrea Mandt

litsvalgt. Veilederen vil revideres og oppdateres årlig.

OPF er avhengig av at medlemmer påtar seg verv som tillitsvalgt. Hovedavtalen fastslår at kompetansen man opparbeider seg ved å være tillitsvalgt er en verdi som skal tilgodeses i videre karriereløp.

OPF har hatt fokus på Hovedavtalen § 7 i 2018. Har man påtatt seg ansvaret med å være tillitsvalgt skal man ha rom til å utøve vervet. Vi har også oppfordret tillitsvalgte til å søke stipend via PF for videreutdanning med mer. Flere tillitsvalgte fra OPF har benyttet seg av dette i 2018. Kurs i regi av PF/OPF gir kursdager som kan benyttes for opprykk etter kompetansekriteriene og er du hovedtillitsvalgt i 2 år gir det deg et fagfelt. OPF jobber med at også vervet som seksjonstillsvalgt skal kunne gi et fagfelt da det i ny organisasjon er et verv med større kompleksitet og medlemsmasse enn det var tidligere.

I 2018 arrangerte vi flere lokale kurs og samlinger for tillitsvalgte. Disse kursene

og samlingene kommer i tillegg til PFs egne kurs. Alle opplæringstiltak finansieres ved bruk av såkalte OU-midler og belastes ikke av medlemskontingenten. OU-midler er penger som er satt av i lønnsoppgjørene øremerket opplæring av tillitsvalgte.

Fokuset på kursene har variert fra opplæring i lønnsarbeid, kunnskap om hovedavtalen og hovedtariffavtalen til kompetanseheving om ansettelsesprosesser, endring/omstilling og ATB. En viktig fordel er at deltakerne gjennom kurs gis tilgang på en arena hvor de kan drøfte felles problemstillinger og utfordringer

Gjennom året har vi arrangert 6 hovedtillitsvalgtforum (HTF). Her samles hovedtillitsvalgte med vara fra alle driftsenheter, utvalgsledere og styret. Agendaen legges opp ut fra hvilke saker som er aktuelle. Vi har et stort fokus på å forankre beslutninger som fattes av styret med de hovedtillitsvalgte. Flere hovedtillitsvalgte legger møter i sine tillitsvalgtutvalg i forkant av HTF, slik at de kan disku-



Foto: Andrea Mandt

tere agendaen for HTF på sin driftsenhet. Dette er veldig positivt og sikrer gode beslutninger.

Vi har også i år arrangert et eget seminar kun for hovedtillitsvalgte etter nyvalg hvor fokuset er på rollen som hovedtillitsvalgt og leder av et tillitsvalgtutvalg. Hvordan skape engasjement og gode arenaer for diskusjon? Her har vi kompetanse påfyll og deler best practice. I 2018 holdt Hovedtillitsvalgt og vara på Enhet Sentrum et glitrende innlegg om hvordan de har jobbet for å skape en felles kultur i sitt tillitsvalgtutvalg.

Nytt av året er at de ulike tillitsvalgtutvalgene har kunnet søke om midler til å avholde egne opplæringsdager. Flere tillitsvalgtutvalg har gjort dette. Tilbake-

meldingen har vært udelt positive. Arbeidsutvalget har deltatt på samtlige av disse samlingene og holdt forelesning om et aktuelt tema. Dette vil vi fortsette med i 2019. Vi har også arrangert to sentrale samlinger for tillitsvalgte på seksjons- og avsnittsnivå i 2019.

OPF har gode tradisjoner med å arrangere eget grunnkurs for nye tillitsvalgte (trinn 1). Det er en fin arena til å bli kjent og knytte kontakter på tvers av driftsenhetene. Grunnkurset ble avholdt over tre dager i mars. Det var nesten 70 deltakere på kurset, og ikke overraskende var kjønnsbalansen nesten 50/50 %. Vi er privilegert med svært mange dyktige kvinnelige tillitsvalgte på alle nivå i OPF, og det vises når vi arrangerer kurs og samlinger. Blant temaene på kurset var en innføring i aktuelle bestemmelser i hovedavtalen og tariffavtalen, opplæring om ansettelsesprosesser i politietaten, lønnsarbeid samt orienteringer ved sivilutvalg, likestilling- og mangfoldskontakt og lederutvalget (PFPL).

En annen god tradisjon er vårt Trinn 2 kurs for tillitsvalgte. Den gikk også i år til Kiel i september 2018. Kurset er for særskilt utvalgte tillitsvalgte som har markert seg positivt og som OPF ønsker å inspirere til å fortsette med tillitsvalgtarbeid. De hovedtillitsvalgte hadde i forkant bistått med talentspeidingen og spilt inn gode kandidater. I år hadde vi med oss 10 deltakere. Tema for samlingen var fremtidens Politi og Seksjonsleder HR, Erik Eriksen, deltok og holdt et spennende foredrag om sitt arbeid med Lystad-rapporten.

I tillegg til kursene som OPF arrangerer, deltar også våre medlemmer på kurs i regi av PF sentralt, blant annet det såkalte basiskurset og kurs om lønn og tariff. På disse kursene møter tillitsvalgte fra hele landet, og er en fin plattform for nettverksbygging og erfaringsutveksling.

## ↓ Virksomheten

Oslo politiforening vil fortsette satsningen på opplæring av tillitsvalgte i 2019. God kunnskap som gir trygghet i tillitsvalgtsrollen er viktigere enn noen gang

### 2.4 Landsmøtet 2018

På landsmøte i Stavanger 19.–22. november stilte Oslo Politiforening med 22 delegater. Delegasjonen hadde forberedt seg godt, noe som førte til at foreningen fikk gjennomslag for viktige saker på landsmøte. På forhånd var delegasjonen enige om å holde en moderat profil. Bruke taletid kun for å bygge opp under våre saker og generelt være oppmerksomme på at vår størrelse påvirker hvordan vi oppfattes.

Oslo Politiforening hadde stor innvirkning på sak 4, Lønn og fikk gjennom flere endringer fra det opprinnelige forslaget til vedtak som lå i saken. Blant annet var delegater fra OPF sterkt delaktige i å spisse vedtaket i lønnsak vedrørende etterforskningsløftet. Dette fikk noe mediedekning under og etter landsmøte.

Oslo Politiforening hadde spilt inn og hadde forslag til vedtak på i sak om juridisk bistand. OPF synes ikke det er riktig at en tjenestemann/medarbeider skal være avhengig av å være medlem i en forening for å få juridisk bistand etter å ha utført en lovpålagt tjenestehandling. Vi mener at arbeidsgiver må ta dette ansvaret og spilte derfor inn følgende forslag til vedtak:

1. PF skal jobbe for at arbeidsgiver dekker kostnadene til juridisk bistand når medarbeidere utfører lovpålagte tjenestehandlinger
2. Dette vedtaket erstatter vedtak fattet på landsmøte i Alta 2010

Dette ble vedtatt av Landsmøtet.

Oslo Politiforening spilte også inn sak og forslag til vedtak i sak om full politi-



↓ Virksomheten



Landsmøtesalen med OPF sin delegasjon i front. Foto: Andrea Mandt

myndighet. Sak om særaldersgrense og bruk av stillingskoder på lederstillinger og argumentene brukt i denne sammenheng aktualiserte en debatt rundt hva som skal til for å få full politimyndighet, hva det innebærer og ha full politimyndighet og hvordan dette henger sammen med handlingsplikten. Oslo Politiforening mener at det er utdannelsen på Politihøgskolen som gjør noen i stand til å ha full politimyndighet og med dette kompetanse til å håndtere handlingsplikten. Med bakgrunn i dette spilte vi inn forslag til følgende vedtak:

1. PF skal jobbe for at det stilles et absolutt krav for tildeling av full politimyndighet at man har fullført PHS

Dette ble vedtatt av Landsmøtet.

Delegater fra OPF setter agendaen på landsmøtet fra talerstolen. Foto: Andrea Mandt



Oslo Politiforening hadde flere delegater som var på Landsmøte for første gang og ikke minst på talerstolen for første gang. Disse leverte på første klasse i likhet med de mange erfarne delegatene fra OPF. Vi fikk flere tilbakemelding på at delegasjonen hadde opptrådt profesjonelt og ryddig under landsmøte og mange hyggelige tilbakemelding som tydet på at delegasjonen traff godt med sin profil.

**2.5 Sentrale samspillsarenaer med arbeidsgiver**

OPF møtte på flere arenaer med arbeidsgiver i 2018. Foruten de formelle møtearenaene hadde vi jevnlig møter med arbeidsgiver hvor vi utvekslet informasjon.

**Informasjon, Drøfting, forhandling (IDF)**

IDF-møtene er den formelle arenaen hvor arbeidsgiver møter organisasjonene som har medlemmer i Oslo politidistrikt.

Ordinære IDF-møter ble avholdt cirka en gang i måneden i 2018. Oslo politiforening var representert på samtlige møter. Vi opplevde i de fleste tilfeller gode møter med arbeidsgiver hvor opplevelsen av likeverdige parter, som det legges opp til i hovedavtalen, var ivarettatt. OPF klaget inn arbeidsgiver for brudd på medbestemmelse etter hovedavtalen i tre saker i begynnelsen av 2018 og har opplevd en positiv endring etter dette. OPF opplever at alle parter er flinke til å skille sak og person. Når diskusjonene spisser seg til er det en stor verdi at man kan ha en hyggelig samtale i lunsjen etterpå.

Et IDF-møte starter med en informasjonsrunde hvor arbeidsgiver, organisasjonene og hovedverneombudet informerer hverandre om pågående saker og fremtidige planer. Her deles viktig informasjon om fremdrift i prosesser og omorganiseringer. Politireformen har fortsatt vært et gjennomgående tema med flere justeringer av organisasjonskartet og problemstillinger som har dukket opp i kjølvannet av ny organisering. Budsjett og bemanning har vært andre sentrale tema. I 2018 drøftet vi 33 saker og forhandlet 166. Det har vært forhandlet dobbelt så mange saker i 2018 som i 2017. Les mer om hvorfor i del 3. Sakene spenner fra opprettelse/omgjøring av stillinger, lønnskav og budsjett til omorganiseringer. Nytt av 2018 er at referatene fra IDF nå ligger åpent tilgjengelig for ansatte på intranett. Vi anbefaler alle å holde seg oppdatert på disse for å se hva OPF tar opp på vegne av medlemmene.

OPF legger mye vekt på forankring blant de tillitsvalgte i forkant av et IDF-møte og har etter hvert etablert gode rutiner for dette.

**Arbeidsmiljøutvalget (AMU)**

En annen viktig arena er AMU. AMU skal delta i planlegging av verne- og miljøarbeidet i Oslo politidistrikt, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. Som følge av størrelse har OPF bekledd de fire ansattrepresentantplassene på vegne av alle ansatte uavhengig av fagforeningstilhørighet. I 2018 har det vært avholdt 4 møter i AMU.

Noen av oppgavene til AMU er å holde oversikt over status for innrapportering av uønskede hendelser og håndtering av disse. Behandle planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, som nye anskaffelser, rasjonaliserings tiltak, endringer i arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak. Vurdere helse- og velferdsaspekter ved arbeidstidsordninger. Behandle spørsmål om tilrette-

legging for ansatte med redusert funksjonsevne.

Dersom AMU mener det er nødvendig for å verne liv og helse, kan utvalget kreve at arbeidsgiveren gjennomfører konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet. AMU kan sette en frist for når tiltakene skal være gjennomført. AMUs rolle, oppgaver og myndighet er beskrevet i arbeidsmiljøloven

Uttalelser fra AMU kan være nyttige verktøy for tillitsvalgte i organisasjonen i dialog med ledelsen.

**2.6 Medlemsutvikling**

Ved årsskiftet hadde OPF 2684 aktive medlemmer. Disse var fordelt med 2238 i kategorien politi, 451 i kategorien politisivile og 3 jurister. I tillegg er det 40 assosierte medlemmer og 268 pensjonister.

OPF har i 2018 totalt sett hatt en nedgang på 33 medlemmer, dette kan sees mot pensjonistene som nå meldes ut og over til pensjonistforbundet når de slutter.

**2.7 Informasjonsarbeidet – medlemspleie**

Informasjon er noe av det viktigste vi driver med i OPF. Det er viktig å sikre at organisasjonen til enhver tid har tilstrekkelig informasjon for å kunne utøve sitt verv på en best mulig måte. Aktivitetsnivået og tempo har vært høyt gjennom 2018. Telefonmøter med styret og hovedtillitsvalgte har vist seg å være effektivt for å kunne fange opp ting tidlig og ha rom for å påvirke.

Foreningskontoret sender ut oppdatert informasjon på epost hver uke til de tillitsvalgte. Dette gjøres for at de tillitsvalgte skal være så oppdatert som mulig og få informasjon så tidlig som mulig. Tanken er at informasjonen vi sender til de tillitsvalgte skal tilpasses eget tjenestested og suppleres med lokale nyheter ved behov. Hovedtillitsvalgte distribuerer

↓ Virksomheten



Foto: Politifourm

informasjonen videre til tillitsvalgte på sin driftsenhet som igjen videresender til medlemmene på sin driftsenhet.

Når det haster med å få ut viktig informasjon har Oslo politiforening i 2018 benyttet SMS-funksjonen som er knyttet opp til medlemsregisteret i PF. Her kan vi raskt sende ut SMS til medlemmer, samt epost hvis ønskelig.

Vår målgruppe er først og fremst våre medlemmer og tillitsvalgte. Som en ansvarlig fagforening som tar et samfunnsansvar ønsker vi også å treffe resten av samfunnet med informasjon.

OPF har som mål å være til stede på flere kommunikasjonsplattformer. OPF har en egen side på Facebook og er på Twitter. På Facebook ble det i 2018 lagt ut linker til nyhetsartikler av interesse for våre medlemmer og til saker hvor OPF har uttalt seg i media. Vi har også en egen internettside [www.oslopolitiforening.no](http://www.oslopolitiforening.no), hvor man finner aktuell informasjon tilgjengelig for alle. All booking av Sjøhaug skjer nå via hjemmesiden. Dette gjør hytta mer tilgjengelig for medlemmer da man enkelt kan se når den er ledig.

Vi vil fortsette å ha fokus på å dele informasjon på flere kommunikasjonsplattformer for å nå bredt ut.



# 3 Arbeidet med hovedsatsningsområdene i 2018

OPF sine hovedsatsningsområder er lønns- og arbeidsvilkår.

## 3.1 Lønn

Lønn var Oslo politiforening sin viktigste sak i 2018 og noe vi jobber kontinuerlig med på alle nivå av organisasjonen. Vår målsetning er at våre medlemmer skal ha et konkurransedyktig lønnsnivå. Politireformen har også i 2018 åpnet for flere nye muligheter til å hente ut lønn til våre medlemmer.

### Resolusjon – Et ambisiøst mål som forplikter

Årsmøtet har pekt ut en ambisiøs målsetning som forplikter oss i lønnsarbeidet. PF sender månedlig ut statistikk hentet fra lønnsystemet. Statistikken viser gjennomsnittlig lønnsnivå i politidistrikt og særorgan slik at vi kan se hvordan vi ligger an på målsetningen. Statistikken deles med de hovedtillitsvalgte slik at de er oppdatert og kan sammenligne med andre distrikt på enhetsnivå. Dette er både motiverende og skjerpende – her må vi være på for å lede an.

Gjennom hele 2018 har Oslo politidistrikt vært ledende på gjennomsnittslønn av politidistriktene. I desember tok Vest politidistrikt oss igjen og stakk i fra med 81 kroner. Det kan vi ikke la stå, slik at vi vil skjerpe oss ytterligere i 2019 for å hente dette inn og rykke fra ytterligere. OPF har satt i verk flere tiltak for å kunne nå målsetningen i intensjonen. Her er det viktig å også få med arbeidsgiver på lønnsomheten ved å ha konkurransedyktige lønnsvilkår. Det er derfor veldig gledelig at en av de tydelige målset-

” OPF skal jobbe for at Oslo politidistrikt skal ha et ledende lønnsnivå sammenlignet med resten av politi og lensmannsetaten.

Resolusjon vedtatt av årsmøtet 8.mars 2018

ningene i den omforente lønnspolitikken mellom OPF og arbeidsgiver er at "Oslo politidistrikt skal fremstå som en attraktiv og konkurransedyktig arbeidsplass når det gjelder arbeidsoppgaver, ansvar, lønns- og arbeidsvilkår".

### Resultat av utsatt lokalt lønnsoppgjør 2017

Som en del av mellomoppgjøret i staten i 2017 ble det besluttet at en stor andel av potten skulle avsettes til lokale lønnsforhandlinger. Det er Hovedtariffavtalens § 2.5.1 som legger føringer for hvordan de lokale forhandlingene skal gjennomføres. Forhandlingene skulle vært ferdig 31.oktober 2017. Men på grunn uenighet på sentralt nivå ble forhandlingene utsatt til uenigheten ble løst i statens

lønnsutvalg (SLU). Kjennelsen fra SLU kom i midten av desember 2017 og partene lokalt fikk utsatt frist til å slutføre forhandlingene 28.februar 2018. Forhandlingene pågikk mellom 12.2.2018 og 28.2.2018. Resultatet var ikke klart da fjorårets årsrapport gikk i trykken og blir derfor presentert her. Virkningen var fra 1.7.2017 og en god del av våre medlemmer fikk dermed en solid etterbetaling.

Det er forhandlingsutvalget som fører forhandlingene på vegne av Oslo politiforening. Forhandlingsutvalget i Oslo politiforening bestod av arbeidsutvalget og forhandlingsleder var Kristin Aga. Forhandlingsutvalget ble i tillegg utvidet med leder av lederutvalget Tor Sverre og styremedlem Pål Klethagen.

### Styrets prioritering til forhandlingsutvalget i tilfeldig rekkefølge:

- Finansiering av politireformen skal ikke skje gjennom bruk av midler fra lokalt lønnsoppgjør.
- Ubegrunnede lønnsforskjeller som har oppstått som følge av sammenslåing skal hjemles i HTA § 2.5.3 1c
- OPF legger til grunn at lederlønnsnivåene ble satt under forhandlingene etter økonomisk avtale pkt 1 jf. Styrevedtak av 25.august 2017
- Oppnormeringer etter kompetansekriteriene skal ikke skje på lokalt lønnsoppgjør, men hjemles i HTA § 2.5.3.
- OPF forutsetter at justering av lønn etter HTA § 2.5.5 er foretatt innen 12. mnd etter tilsetning, og dermed ikke skal justeres på lokalt lønnsoppgjør.
- Oslo politiforening har følgende prioriteringer til lokalt lønnsoppgjør i ikke prioritert rekkefølge:
  - Et system for forutsigbar lønnsutvikling gjennom direkteplassering for SKO 1461 politibetjent3
  - Nytt minstelønnsalternativ for SKO 0287 pob spes
  - Oppjustering av lønn og oppnormeringer for sivile stillingskoder
  - Nytt minstelønnsalternativ for SKO 1408 Førstekonsulent
  - Enkeltkrav



Foto: Politifourm

Arbeidet og prosessen med lokale lønnsforhandlinger er krevende og foreningskontoret har brukt mye tid i året som har gått på å forankre forhandlingsmandatet i medlemsmassen gjennom de tillitsvalgte. 2.5.1 har vært tema på flere samlinger i hovedtillitsvalgtforum i forkant av lønnsoppgjøret. De hovedtillitsvalgte, lederutvalget og sivilutvalget ble oppfordret til å avholde møte for de tillitsvalgte på sin driftsenhet for å innhente innspill til hvordan og hva OPF skulle prioritere i lønnsoppgjøret. Ettersom oppgjøret var forsinket har vi hatt flere runder med de hovedtillitsvalgte for å sikre at det de hadde spilt inn stod seg. Styret fattet så et vedtak for hva som var OPF sine føringer til forhandlingsutvalget inn i forhandlingene. Vedtaket ble fattet i januar 2018 etter at kjennelsen fra SLU var klar. Vedtaket satte rammer for forhandlingsutvalgets prioriteringer, men var vidt formulert slik at det ikke skulle sette for mange begrensninger.

Det ble åpnet for elektronisk innlevering av individuelle krav allerede i oktober 2017, for å sikre at vi var best mulig for-

beredt når vi fikk anledning til å forhandle. Det ble åpnet for elektronisk innsending igjen når kjennelsen fra SLU forelå, slik at medlemmene kunne redigere kravet eller sende inn nytt. Driftsenhetene prioriterte sine medlemmers krav via hovedtillitsvalgt og tillitsvalgtutvalgene i det elektroniske systemet.

Forhandlinger handler om å gi og ta. Siste tilbud fra arbeidsgiver var av slik karakter at styrevedtaket til OPF var oppfylt og resultatet slik at forhandlingsutvalget sammen med de andre organisasjonene signerte protokollen 28.2.2018. OPF avholdt ikke medlemsmøte i forbindelse med fremleggelse av resultatet i år. Det var anledning til å lese protokollen på foreningskontoret i en begrenset periode. Arbeidsgiver formidlet resultatet av oppgjøret til medlemmene som hadde fått uttelling.

Styrets mandat til forhandlingsresultatet var tydelig på hva OPF mente måtte holdes utenom lokalt lønnsoppgjør og heller dekkes av distriktets driftsbudsjett. OPF var derfor fornøyd med at oppnormering

etter kompetansekriteriene ikke var en del av det lokale lønnsoppgjøret 2017. For våre medlemmer utgjør dette mye penger som dekkes av driftsbudsjettet og ikke "spiste" av midlene i den lokale potten.

OPF mente også at utjevning av ubegrunnede lønnsforskjeller som følge av omorganisering ikke hørte hjemme i lokalt oppgjør. I 2018 var det en driftsenhet som ikke er ferdig med omorganisering, Felles enhet for sivil rettspleie. OPF hadde et våkent blikk for at åpenbare lønnsutjevningssaker ikke ble en del av det lokale lønnsoppgjøret, men ble tatt utenom når personalløpet var ferdigstilt i desember 2018 jamfør egen avtale.

Det var også enighet mellom partene om at nytilsatte det siste året ble holdt utenom jamfør HTA § 2.5.5. Dette frigjorde ytterligere midler i potten.

Av den totale potten på 12 575 690,- ble 10 350 657,- fordelt blant OPF sine medlemmer. Dette er over prorata. Prorata er



## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2018

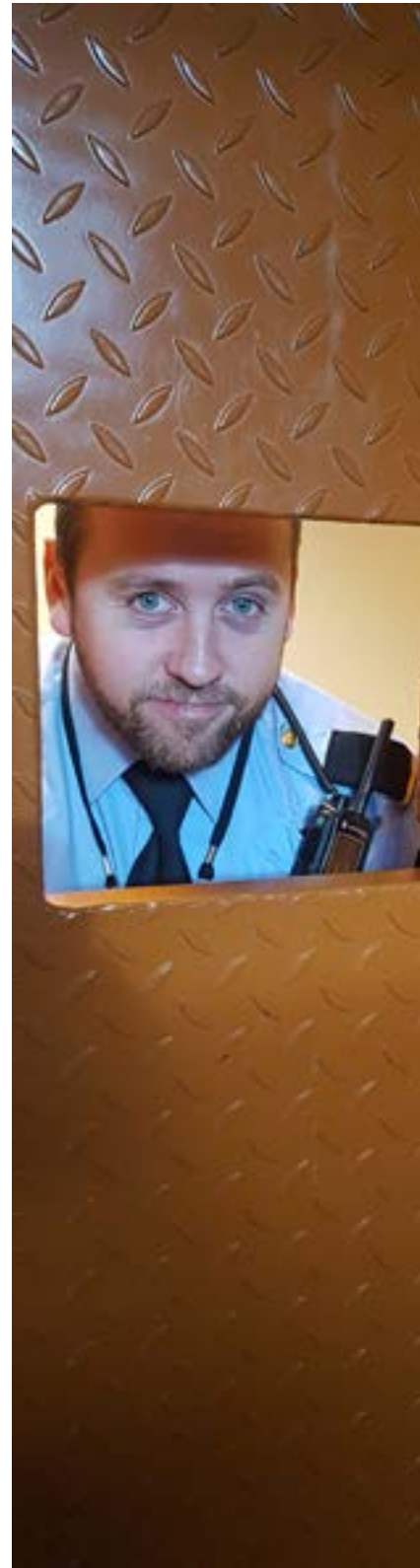


Foto: Politiforum

### Resultat politistillinger

#### 0287 – POB seksjonsleder:

Seksjonsledere (med unntak av stab) 1 ltr

#### 0285 – Politiførstebetjent:

Avsnittsleder på etterforskning ltr 67  
Enkeltkrav

#### 1459 – Politibetjent 2:

Politibetjent 2 (SKO 1459) som er etterforskere alt 8  
Enkeltkrav

#### 1461 – Politibetjent 3:

Politibetjent 3 (SKO 1461) med 26 års ansiennitet. Alternativ 9, lønnstrinn 59  
Diverse enkeltkrav

#### 0287 – Politioverbetjent/POB-spesialister:

POB spesialist (SKO 0287) Lønnstrinn 62

Oppnormeringer til POB spesialist i dette oppgjøret er lagt på ltr 61.  
Ltr 61 er dermed nytt minstelønnsalternativ for denne stillingskoden

Operasjonelle sjefer OPS ltr 69  
Operasjonsleder OPS ltr 67  
Krimvaktleder ltr 67

Fleire lønnsjusteringer  
Fleire oppnormeringer fra pb3 til pob, herunder KGF og på Felles enhet for forebygging

den andelen av potten vårt medlemsantall skulle tilsi.

På **politisiden** har flere medlemmer blitt justert lønnsmessig ved at det har blitt etablert nye gulv for stillingskoder som besittes av mange ansatte, herunder politioverbetjent spesialist. Det ble også etablert inngangsverdier for denne stillingskoden over dette. Dette er medarbeidere med høy kompetanse og i flere tilfeller lang erfaring som er nøkkelpersoner i sluttproduktet distriktet leverer. Det er særdeles viktig at Oslo politidistrikt er konkurransedyktige på lønn for denne gruppen. Oppgjøret har hatt en tydelig kompetanseprofil og det er særlig stil-

lingskoder hvor medlemmer befinner seg lenge som har fått uttelling. Vi ser at mange medlemmer "stanger i taket" på lønnsrammen til politibetjent 3, og i dette oppgjøret ble ansatte i denne stillingskoden med lang ansiennitet direkte plassert i lønnstrinn 59. Dette er med å sikre lønnsutvikling for ansatte med lang fartstid. OPF kom ikke helt i mål med å gjøre dette til en varig ordning, men det er et steg i riktig retning.

På **ledelsessiden** hadde flere fått uttelling i form av lederlønsavtalen som etablerte noen inngangsverdier for ledernivåene fra mai 2017. Flere ledere gikk opp en del i lønn, men flere opp-

### Resultat sivile stillinger

#### Sivile ledere:

Seksjonssjef 1211, Avdelingsleder 1407, Kontorsjef 1054: Enkeltkrav  
Ledende arrestforvarer med funksjon som avsnittsleder (SKO 1342): ltr 62 (jf. intensjonsavtale lederlønn)

#### Gjennomgående stillinger:

Fleire oppnormeringer og lønnsjusteringer til seniorkonsulent, rådgiver og seniorrådgiver

Justering av lønn for grupper ansatte på blant annet verkstedet, sentralbordet, dokumentcenteret og stevnekontoret

Førstekonsulent 1408:  
Nytt minstelønnsalternativ på alternativ 6  
Seksjon for utlendingsforvaltning, Felles enhet for utlending og forvaltning alternativ 7  
Fleire oppnormeringer fra 1408 til 1363 Seniorkonsulent.  
Fleire enkeltkrav

levde å få større kontrollspenn og ansvar uten at dette ble gjenspeilet i lønn. Lokalt lønnsoppgjør tilgodeså noen grupper ledere. OPF har fokus på ledelse og viktigheten av at vi beholder og rekrutterer de beste lederne for å drive distriktet fremover. Etter politireformen har det vært tilsatt en rekke ledere i 2018. De ble ikke en del av oppgjøret og skal vurderes etter HTV § 2.5.5.

Opgjøret har også i seg en rekke enkeltkrav og det er positivt at vi får til noe for et enkeltmedlem der det ikke var penger til å løfte en hel gruppe.

Oslo politiforening sine **sivile medlemmer** fikk uttelling over prorata.

Det ble etablert et nytt gulv for første-konsulenter, som er en stillingskode mange ansatte i Oslo politidistrikt innehar.

Det ble også flere oppnormeringer til seniorkonsulent, rådgiver og seniorrådgiver og lønnsjusteringer for større grupper av ansatte.

Opgjøret hadde en tydelig fagprofil også på sivilside med løft og oppnormeringer fra seniorkonsulent og oppover. Dette er positivt og vil bidra til å øke attraktiviteten til OPD i kampen om å rekruttere de best kvalifiserte ansatte. Vi har hatt fokus på det arbeidspresset som faller på de sivilt ansatte i en tid hvor vi går ned på sivil kompetanse og det er derfor positivt at noen medlemmer med nøkkelkompetanse et hevet for å sikre at vi beholder kompetansen. I oppgjøret lå det også inne diverse enkeltkrav. Der det ikke har vært penger til å løfte en hel gruppe er det bra at vi får til noe for enkeltmedlemmer. Da har vi noe å strekke oss etter i tiden fremover.

Ingen av partene i forhandlinger får gjennomslag for alle sine ønsker. Resultatet hadde sett annerledes ut om det var Oslo politiforening alene som fritt skulle fordelt pengene mellom sine medlemmer. Forhandlingsutvalget var allikevel fornøyd med resultatet sett i forhold til styrevedtaket til Oslo politiforening. Innholdet i forhandlingene er taushetsbelagt og vi kan derfor ikke kommentere hva som har blitt sagt fra noen av partene. Ikke alle medlemmer er fornøyd med resultatet, mens andre er godt fornøyd. Dette har vi forståelse for. Det er viktig at man er konstruktive og kanalisere misnøyen der den hører hjemme, det er arbeidsgiver som sitter på lønningsposen. Vi har i kjølvannet av lokalt oppgjør fått inn flere velbegrunnede

2.5.3-krav fra medlemmer som ikke fikk uttelling på lokalt oppgjør som i etterkant har blitt fremmet i IDF. Slikt konstruktivt engasjement er positivt.

Etter årets lokale oppgjør har det blitt etablert gulv/minstelønnsalternativ for flere stillingskategorier. I tillegg til at dette skaper lønnsvekst for mange medlemmer, vil vi kunne hente ut penger til våre medlemmer på dette i tiden fremover ved nyansettelser og dermed skape lønnsglidning. Vi har nå fått et bedre utgangspunkt å arbeide videre frem mot neste lokale lønnsoppgjør for å løfte de som ikke fikk lønnsjustering denne gangen og for å skape en videre lønnsutvikling med minstelønnsalternativet som utgangspunkt.

Etter lokalt oppgjør 2017 har vi brukt mye tid på å evaluere arbeidet med oppgjøret opp mot resultatet. Samtlige tillitsvalgtsvalg har brukt tid til å evaluere for sin driftsenhet, forhandlingsutvalget har evaluert samt at partene med arbeidsgiver har gjennomført en grundig evaluering. Evalueringen ligger til grunn for arbeidet med lokalt oppgjør i 2018 og vi har allerede iverksatt tiltak på bakgrunn av evalueringen. Tanken er at slik systematisk læring gjør at vi sammen kan bli enda bedre.

NID og Økokrim er egne forhandlingssteder og det har også her vært gjennomført lokale lønnsforhandlinger. For resultat av de lokale lønnsforhandlingene her, se kapittel 8 under de respektive særorganenes årsberetning

#### Resultat av hovedoppgjøret i staten

Et av tegnene på at våren er i anmarsj er tariffoppgjørene. I 2018 var det duket for hovedtariffoppgjør i staten, hvor hele hovedtariffavtalen skulle forhandles om.

Unio sitt hovedkrav inn i forhandlingene var reallønnsvekst for statsansatte og at statsansatte framover må ha en

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2018



## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2018

” Vi forventer en kjøpekraftoppgang for våre medlemmer. Lønnsøkningen må være større enn prisøkningen. Nå har vi vist moderasjon gjennom flere lønnsoppgjør, samtidig som det er optimisme i norsk økonomi, da er det viktig at våre medlemmer får ta del i denne optimismen.

*Sigve Bolstad, forbundsleder PF.*

Lønnsvekst minst på nivå med privat sektor. Tall fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) viste at statsansatte har hatt en lavere lønnsvekst enn privat sektor i 2017. Å få stoppet denne utviklingen er også avgjørende for å minske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Gjennom flere år har lønnsveksten vært relativt lav og arbeidstakersiden har vist samfunnsøkonomisk ansvarlighet gjennom moderasjon i tariffoppgjørene. Norsk økonomi er i bedring og Unio mente det var rom for god reallønnsutvikling. Reallønnsnedgang betyr at lønnen er mindre verd enn året før, fordi prisene har økt mer enn lønnen.

For PF var det også et sentralt krav at alt av variable lønnstillegg må bli pensjonsgivende. Flere av våre medlemmer jobber skift, noe som innebærer at en stor del av lønnen kommer fra variable lønnstillegg. For å sikre en god livslønn bør også variable lønnstillegg være pensjonsgivende fullt ut.

Fristen for partene til å bli enige var 30. april klokken 24:00. Natt til søndag 29. april, to dager før forhandlingsfristens utløp, ble det brudd i lønnsforhandlingene. Unio, LO Stat og YS Stat valgte å bryte forhandlingene, mens Akademikerne forhandlet videre. Unio mente at avstanden mellom partene var for stor til å finne en forhandlingsløsning og opplevde at staten ikke responderte på deres krav. Staten ønsket å avskaffe både



På jobb for et trygt hovedstadsområde. Foto: Politifourm

” Utdanning, kompetanse, ansvar og risiko må verdsettes høyere i staten for å stanse mindrelønnsutviklingen.

*Forhandlingsleder Unio-Stat Petter Aaslestad.*

” Vi har fått gjennomslag for viktige krav og et resultat som sikrer økt kjøpekraft for våre medlemmer. Gjennom meklingen har Unio fått nødvendige gjennomslag.

*- Forhandlingsleder i Unio stat, Petter Aaslestad.*

a-lønnstabellen og lønnstrinn. Det kunne ikke Unio godta, fordi det er viktige mekanismer for å sikre en forutsigbar og rettferdig lønnsutvikling for våre medlemmer (ansiennitetsopprykk). Den økonomiske profilen på statens tilbud gav en for liten andel av midlene som skulle fordeles sentralt. Mange medlemmer ville dermed risikert svekket kjøpekraft.

Mekling hos Riksmekleren startet 2. mai, og meklingsfristen var 23. mai. Oslo politidistrikt var et av Unio sine uttakssteder i tilfelle konflikt. Det gikk med mye tid på foreningskontoret til å forberede en mulig konflikt. 1. nestleder Marius Bækkevar var nestleder i Unio sin konfliktberedskap i Oslo, mens styremedlem Linda Bryhn koordinerte arbeidet lokalt i OPF med de hovedtillitsvalgte.

Etter en krevende mekling kom partene til enighet og streikefaren ble avblåst. Økonomisk betyr oppgjøret en økonomisk ramme på omlag 2,8 prosent, med en fordeling lokalt og sentralt. Generelle tillegg var viktig for Unio og Politiets Fellesforbund for å sikre lønnsvekst i en tid der kjøpekraftutviklingen har vært svakere enn vi har vært vant til på en stund, og for at alle skal ta del i den gryende optimismen i norsk økonomi.

Et viktig punkt for Unio har vært å heve taket på variable tillegg (kvelds-, natt-, og helgetillegg, mm.) som er pensjonsgivende. Partene ble enige om en økning fra 56 000 til 66 000, som vil bety en god del for mange av våre medlemmer. Vårt prinsipielle standpunkt er at all lønn skal være pensjonsgivende, så selv om vi er fornøyd med økningen så er det kun et delmål på veien

I tillegg til et reelt lønnsloft som bidrar til kjøpekraftutvikling for alle, ble de to nederste alternativene i lønnsrammene fjernet under forhandlingene. Det betyr at alle som har vært plassert innenfor disse alternativene automatisk rykker

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2018

### Resultat av Hovedoppgjøret i staten

- Rammen for oppgjøret er om lag 2,8 prosent
- 1,25 prosent av lønsmassen i sentrale generelle tillegg per 1. mai, med et kronebeløp på kr 5100,- opp til og med lønnstrinn 47
- 1,9 prosent av lønsmassen avsatt til lokale forhandlinger pr. 1. juli 2018
- Det gis generelle prosentvise tillegg sentralt
- Heving av taket for pensjonsgivende variable tillegg fra 56 000,- til 66 000,-

I tillegg ble de to nederste alternativene i lønnsrammene fjernet og to nye er lagt til på toppen.

opp til alternativ 3. Dette treffer de lavest lønnede og kommer i tillegg til den generelle lønnsøkningen som et lavtlønnstillegg. Ingen i Oslo politidistrikt lå i alternativ 1 eller 2 og fikk ikke uttelling på dette. Det ble i tillegg lagt to alternativ på toppen som partene lokalt må bli enige om å benytte gjennom forhandling/drøfting. Dette gir nye muligheter for lønnsdannelse fremover.

I tillegg er partene enige om at arbeidet med et nytt lønnsystem i staten skal behandles i en arbeidsgruppe i forkant av mellomoppgjøret i 2019

### Lokalt lønnsoppgjør 2018 – utsatt grunnet uenighet på sentralt nivå

Som en del av hovedtariffoppgjøret i staten ble det besluttet at 1,9 prosent av lønsmassen skulle avsettes til lokale lønnsforhandlinger i 2018.

Hovedtariffavtalen definerer POD som forhandlingssted. Skal forhandlinger

foregå i politidistriktene og særorgan, må partene på sentralt IDF være enige om å delegerer forhandlingsfullmakten. En slik delegering besluttet på et forberedende møte dersom partene sentralt er enige om dette.

I 2018 har partene på sentralt IDF igjen ikke kommet til enighet om hvorvidt forhandlingsfullmakten skulle delegeres ut til politidistrikt og særorgan, eller om forhandlingene skulle foregå sentralt for hele virksomheten. Saken ble først løftet til fagdepartementet, som i dette tilfellet var Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD). KMD besluttet at forhandlingsfullmakten skulle delegeres ut. NTL tvistet det lokale lønnsoppgjøret inn til SLU. Det ble tvistet på om fordelingen av potten skal skje per lønsmasse eller per årsverk samt en endring av stillingskode sentralt som ikke ville medført noen kostnad. PF støttet NTL i saken. SLU avsa en kjennelse i midten av desember om at hele potten ble delegert ut fordelt etter lønsmasse. For Oslo politidistrikt sin del utgjør potten om lag 30,5 millioner.

I henhold til Hovedtariffavtalen skulle det lokale oppgjøret være sluttført innen utgangen av oktober 2018. De sentrale partene søkte KMD om utsatt frist med begrunnelse at det ikke er forsvarlig eller mulig å gjennomføre forhandlingene etter gitt frist. Utsatt frist ble innvilget, først til 15.februar 2019 og så til 28. februar 2019.

Utfordringene for oss lokalt i distriktet var at partene ikke kunne gå i gang med forberedende møte og forhandlinger før vi fikk forhandlingsfullmakt fra sentralt nivå. Styret avventet dermed å fatte et endelig mandat til forhandlingsutvalget til det ble avklart hvorvidt det ble forhandlinger lokalt eller ikke. Mandatet ble offentliggjort i midten av desember.



## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2018

Til tross for manglende avklaringer brukte vi høsten på å forberede organisasjonen på et eventuelt lokalt lønnsoppgjør. Dette erfarte vi at var meget verdifullt etter at sist lokale oppgjør også ble forsinket. 2.5.1 har vært tema på flere samlinger i hovedtillitsvalgforum denne høsten. De hovedtillitsvalgte, lederutvalget og sivilutvalget ble oppfordret til å avholde møte for de tillitsvalgte på sin driftsenhet for å innhente innspill til hvordan og hva OPF skulle prioritere i lønnsoppgjøret. Tanken var at styret raskt ville ha en oversikt over hvor skoen trykker i organisasjonen så snart vi fikk klarsignal for å forhandle. OPF vurderte det slik at vi åpnet for at enkeltmedlemmer kunne sende inn lønnskrav før avklaringer om delegert forhandlingsfullmakt, pottens eventuelle størrelse etc. Dette for å være best mulig forberedt dersom vi fikk mulighet til å forhandle lokalt.

Lokalt oppgjør 2018 vil sluttføres innen 28.februar 2019. Vi har i skrivende stund ikke noe resultat å presentere i årsrapporten. Forsinkelsene vil ikke påvirke utbetaling, da en eventuell lønnsendring vil etterbetales fra 1.7.2018.

### Lønnskrav etter HTA 2.5.3

Lønnskrav etter hovedtariffavtalens § 2.5.3 behandles i de månedlige IDF-møtene ved distriktet. Både arbeidsgiver og organisasjonene har fremmet slike krav i 2018 og krav har blitt behandlet i IDF på hvert møte.

Vi ser at justeringer som ble forhandlet på fjorårets lokale lønnsoppgjør etter enighet mellom arbeidsgiver og foreningene har gitt positivt utslag for våre medlemmer i form av økt lønn gjennom bestemmelsen i HTA § 2.5.3.

Politireformen har medført at det lyses ut mange nye og spennende stillinger også rundt oss. Våre medlemmer er attraktive og det er konkurranse om de rette folkene med den rette kompetansen. Arbeids-



Foto: Pål Klethagen

giver har i 2018 hatt en merkbart offensiv tilnærming om å benytte bestemmelsen i HTA § 2.5.3 nr 2 for å beholde ansatte med ettertraktet kompetanse fra særorgan og omkringliggende distrikt. OPF ønsker å gi arbeidsgiver skryt for å være mer i forkant for å beholde verdifull kompetanse. Tillitsvalgte i OPF følger nøye med på stillingsutlysninger i nabolag og særorgan for å gjøre ledere oppmerksom der Oslo politidistrikt ikke henger etter i å tilby konkurransedyktig lønn.

En annen positiv utvikling er endring i praksis for oppnormering av politibetjenter som oppfyller kompetansekriteriene .

Fremfor utlysning behandles nå oppnormeringer etter kompetansekriteriene fortløpende på de månedlige møtene etter HTA § 2.5.3 nr.2. Endring av stillingskode behandles individuelt og begrunnes med behovet for å rekruttere/ beholde kvalifisert arbeidskraft, og forutsetter at driftsenheten har økonomisk dekning for merkostnaden. Dette er en noe OPF har hatt fokus på lenge og arbeidsgiver skal ha skryt for at det nå har kommet på plass. Her er det frigjort mye tid og resurser som tidligere har vært bundet opp i utlysninger. Det at det nå har kommet inn i et system skaper også god uttelling i lønn for våre medlemmer.

### Fra HTA § 2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.

3. Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.

### Lønnskrav etter HTA 2.5.5

Fullmakten til å drøfte lønsplassering etter hovedtariffavtalens § 2.5.5 er delegert til driftsenhetsleder. Hovedtillitsvalgt kan kreve drøfting av lønsplassering når en stilling lyses ut. Etter denne bestemmelsen kan arbeidsgiver også endre den enkelte ansatt sin lønsplassering inntil tre lønnstrinn i løpet av det første året i en ny stilling eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling. I henhold til bestemmelsen i Hovedtariffavtalen skal det gjennomføres en vurdering om stillingen er rett plassert lønsmessig.

Vi har gjennom året hatt fokus på viktigheten av denne bestemmelsen på opplæringsdager for tillitsvalgte og fått på plass rutiner i veileder for tillitsvalgte. Det ligger mye muligheter for lønnsutvikling i denne bestemmelsen og det er en av få muligheter den enkelte ansatte har til å forhandle lønn på individuell basis. Politireformen har medført en rekke utlysninger av stillinger, og da er denne bestemmelsen meget aktuell å benytte. Gjennom aktiv bruk av § 2.5.5 kan man sikre at Oslo politidistrikt tilbyr en konkurransedyktig lønn som tiltrekker de best kvalifiserte medarbeiderne. Denne bestemmelsen har for eksempel vært benyttet på lønnsjustering for nivå 2-stillingene ved distriktet i 2018.

### Lokal lønnspolitikk

På overordnet nivå i Politidirektoratet er det utarbeidet en lokal lønnspolitikk,

” Styret er tydelige på at OPF skal være med under utarbeidelsen av lokal lønnspolitikk. Det er viktig at partene i fellesskap utarbeider avtalen og sammen definerer utgangspunktet. OPF mener at et lønnsseminar et godt fundament for arbeidet med lokal lønnspolitikk.

*Styremøte 16.4.2018 (protokoll 5/sak 5)*

med en egen avtale for UNIO, LO og YS, og en annen for Akademikerne. Det er et krav i den overordnede lønnspolitikken at partene lokalt utarbeider en lokal lønnspolitikk. En lokal lønnspolitikk vil for eksempel ligge til grunn for lokalt lønnsoppgjør og er således et meget viktig dokument. For styret i OPF var det viktig at dette ble et felles produkt hvor partene sammen definerer utgangspunktet og utarbeider dokumentet.

Arbeidsgiver og fagforeningene ønsket å lage en felles tilpasning til den lokale lønnspolitikken, der spesielle forhold for politidistriktet presiseres ytterligere. De to overordnede lønnspolitikken vil gjelde uavhengig av den lokale tilpasningen, som slik blir et tillegg til disse.

Arbeidet pågikk gjennom 2018 med flere møter i en arbeidsgruppe. Arbeidet vekslet mellom å være i grupper og i plenum. Hensikten med å ha en slik overordnet lønnspolitikk er at det gir noen føringer for å tydeliggjøre særskilte forhold ved politidistriktet. Arbeidet resulterte i dokumentet "Lokal tilpasning til politiets lønnspolitikk" og inneholder overordnede mål for politidistriktet, formelle rammer og en oversikt over virkemidler som del av lønnspolitikken. I tillegg sier skrevet noe om bruk av bestemmelser i Hovedtariffavtalene og særlige lønnspolitiske vurderinger som skal gjøres i politidistriktet.

” Partene har ansvar for at alle medarbeidere sikres en lønnsutvikling over tid, og det er et mål at tilpasningene til den lokale lønnspolitikken skal bidra til å gi den enkelte ansatte forutsigbarhet omkring dette.

*(fra lokal lønnspolitikk mellom OPF og arbeidsgiver).*

Slik status er nå, er kun arbeidsgiver og Oslo politiforening omforente om dette produktet. De øvrige fagforeningene ønsket ikke å forplikte seg til dokumentet slik det forelå. Oslo politiforening mener det er en del som gjenstår før vi er fornøyd med lokal lønnspolitikk, men slik dokumentet foreligger nå er det ikke noen begrensninger her og det ligger mye gode intensjoner som tillitsvalgte i organisasjonen kan benytte i lønnsarbeidet. At arbeidsgiver forplikter seg til at alle ansatte skal sikres en lønnsutvikling over tid er veldig positivt.

Det vil i 2019 jobbes videre med dokumentet som utgangspunkt. Det er et mål at OPD etablerer karriereveier innen alle fagfelt, med definerte oppgaver og kvalifikasjonskrav. Det skal være tydelig hva som skal til for å avansere. Oslo politiforening har allerede begynt å jobbe med dette og ser frem til å kunne bidra konstruktivt videre til at dette blir en del av lønnspolitikken i 2019.

### Særavtaler

#### Avslått krav om særavtale for Nato-øvelsen TRJE 2018

I 2018 ble det avholdt en stor NATO-øvelse i Norge som medførte et ekstraordinært behov for bistand fra andre politidistrikt, herunder Oslo. Beordringene om å avgi mannskaper var hjemlet i Politiloven.

PF forsøkte, som ved sykkel-VM i 2017, å få på plass en særavtale for innbeordrede



## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2018

mannskaper. Politidirektoratet avviste PF sitt forhandlingskrav. PF ba også om drøftinger på hvorvidt det ville være behov for beredskapsordninger i forbindelse med Trident Juncture (TRJE). Politidirektoratet avviste at det ville være behov for ekstraordinære beredskapsordninger.

OPF brukte tid på tidlig å informere om viktigheten av at medlemmer undersøkte vilkårene man reiste på og rammene for beordring før man takket ja til å delta. Det var ikke knyttet økonomiske incentiver til tjenestegjøring for innbeordrede mannskaper ut over det som fulgte av den enkeltes arbeidsforhold og lønnsnivå i sin stilling. Allikevel var det flere som meldte seg. Det er krevende å få på plass gode ordninger når medlemmer melder seg til å gjøre jobben "gratis". OPF vil fortsette å være tidlig ute med å informere medlemmer om viktigheten av å undersøke hvilke vilkår som gjelder ved lignende situasjoner.

### Ny sentral hundeaftale

Hundeaftalen ble sagt opp til bortfall av Politiets Fellesforbund før sommerferien 2018, med bakgrunn i overgang fra privateid til statseid hund. I desember kom partene sentralt til enighet om en ny hundeaftale for etaten. Det var en krevende forhandlingsrunde hvor arbeidsgiver gikk til brudd før man fant sammen ved forhandlingsbordet igjen og fikk til en løsning. 1. nestleder i OPF, Marius Bækkevar, har vært en del av PF sitt forhandlingsutvalg.

Hovedtrekkene er at hundeholdsgodtgjørelsen har økt fra 4 400 til 8 000 kroner, og at kennelutgiftene dekkes av hundefører og ikke av arbeidsgiver. Ut over disse to endringene er de øvrige tilleggene omtrent som tidligere. Den nye hundeaftalen godtgjør hundeførerne i større grad for de ulempene det er å ivareta en hund som arbeidsredskap.

Den nye hundeaftalen trer i kraft ved årsskiftet og gjelder til og med 31. desember 2021. Deretter gjelder

den videre ett år av gangen, hvis ingen av partene sier den opp.

Aftalen gjelder både for privat- og stats-eide, noe som var viktig for å hindre ulik kompensering for likt arbeid. På sikt skal alle hunder bli statseide, men det vil ta noe tid.

### Ny organisering = nye behov for beredskap og tilgjengelighet?

I OPD er det ikke inngått noen nye tilgjengelighet og beredskapsavtaler i 2018. Arbeidsgiver har startet et arbeid med å gjennomgå eksisterende avtaler og har startet på Felles enhet for etterretning og etterforskning. Vi ser for oss at dette vil bli et viktig område vi vil arbeide med i 2019. Vi har gjennom ATB en avtale for beredskap og som hovedregel skal denne benyttes når arbeidsgiver har et behov.

Mot slutten av 2018 har OPF også arbeidet mye med ny beredskapsavtale for Helikoptertjenesten. Arbeidet med denne ble ikke slutført i 2018 og vil fortsette i 2019.

Etatens hundeførere fikk ny sentral avtale i 2018. Foto: Politiforum



## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2018



Nestleder i PF, Unn Alma Skatvold, foredrar om ny pensjonsordning på HTF. Foto: Andrea Mandt

### Sentrale kjennetegn ved den nye pensjonsordningen:

- Det går raskere å tjene opp en god pensjon sammenliknet med dagens ordning.
- AFP-ordningen blir livsvarig og med bedre mobilitet mellom privat og offentlig sektor.
- En betinget tjenstepensjon til de som ikke oppfyller vilkårene for AFP.
- Et tidligpensjonstillegg for de som går av før 67 år og er født i 1970 eller tidligere.
- Det skal bli enklere å trappe ned og kombinere arbeid og pensjon.
- De som har særaldersgrenser får omfattende sikringsordninger, og det skisseres en videre prosess for tilpasninger gjennom forhandlinger mellom partene.

### Pensjon – ny avtale men mye gjenstår

2018 har vært et viktig år for arbeid med offentlig tjenstepensjon, med mye aktivitet på hovedsammenslutningsnivå. Politiets Fellesforbund har i disse forhandlingene vært godt representert på mange arenaer.

3. mars ble partene til slutt enige om en ny avtale om offentlig tjenstepensjon som inkluderer de som skal gå av med særaldersgrense og de som skal gå av med avtalefestet pensjon.

For å forstå den nye avtalen er det viktig å ta med seg historien inn i vurderingen: I 2005 ble det fremforhandlet ny alderspensjon i folketrygden. Viktige prinsipper som ble gjeldende da denne trådte i kraft i 2011 var blant annet at alle år med opptjening skal telle. I tillegg skal det man tjener opp til i pensjon deles på

de antall år man forventes å ha igjen å leve den dagen man velger å gå av med pensjon. Dette kalles levealdersjustering. Man kan fritt ta ut pensjon fra fylte 62 år, samt jobbe ved siden av uten avkortning.

Det ble flere ganger i årene etter forsøkt å harmonisere offentlig tjenstepensjon med disse prinsippene uten at man kom i mål med forhandlinger. På grunn av at alle pensjoner skal levealdersjusteres innså partene at å fortsette med den tjenstepensjonsordningene som fantes ikke var fornuftig. Det ville føre til at kommende generasjoner arbeidstager vil få mindre og mindre pensjon å rutte med den dagen de går av ettersom vi blir eldre enn vi ble tidligere.

På Unio sin hjemmeside står det at en samlet arbeidstakerside anbefaler avtalen fordi den gir en god og solidarisk pen-

sjon for offentlig ansatte. Avtalen tilfredsstiller samlet sett de krav vi stilte i forkant av forhandlingene, og for langt de fleste medlemmer gir avtalen bedre rettigheter enn om dagens ordning ble videreført. Politiets Fellesforbund anbefalte avtalen via forbundsstyrets beslutning. I likhet med de fleste andre forbund i Unio ble dette besluttet uten å gjennomføre uravstemning blant medlemmene. Dette etter råd fra lokallagslederne i forbundet.

I forbindelse med forhandlingene igangsatte Politiets Fellesforbund et samarbeid med fagforeninger for både brann og ambulanse. Det var en styrke å samle nødetatene så vi kunne fronte et felles syn og trykk på viktigheten av at de som har særaldersgrenser ikke skulle bli glemt i forhandlingene. Dette ble lagt merke til, og er nok en av flere faktorer til at særaldersgrensene fikk et eget kapittel i



avtalen om ny offentlig tjenstepensjon. Dette samarbeidet vil fortsette i de videre forhandlinger.

Høsten 2018 startet prosessene med å sette de økonomiske rammene for de som skal gå av med særaldersgrense. Dette vil slå forskjellig ut på for de som har mer og mindre enn ti år igjen til særaldersgrensen skal legges. Det er ulik ordlyd i avtalen for de med ulik tid igjen til særaldersgrense inntreffer. Det kan også bli en prosess på hvem som skal ha særaldersgrense i staten og hvilke ulike aldersgrenser som skal gjelde. Når denne prosessen starter er foreløpig uklart.

Lokalt i OPF er pensjon et viktig hovedsatsningsområde ettersom det utgjør livslønnen til våre medlemmer. Grunnet særaldersgrenser er ansatte i politiet ofte like lenge pensjonister som de er yrkesaktive. Nivået på grunnlønnen vi har nå spiller inn på pensjonen vi skal leve av i fremtiden. Gjennom å jobbe kontinuerlig for å heve grunnlønnen til våre medlemmer vil en direkteeffekt også være at vi er med på å øke pensjonsgrunnlaget. Med sivilutvalget i spissen ble det i 2018 arrangert en fagdag om pensjon for alle medlemmer med besøk fra Statens pensjonskasse.

#### Forlik med staten i sak fra Oslo politidistrikt

OPF har over tid jobbet med en sak hvor arbeidsgiver i 2017 ensidig fjernet et kronetillegg tre ansatte hadde nedfelt i sine individuelle arbeidsavtaler. Oslo politiforening har hele veien fastholdt at de tre skulle fortsette å få utbetalt tillegget så lenge de arbeidet på det aktuelle tjenestestedet og har forsøkt å få til en minnelig løsning.

Saken skulle opp i retten i september, men ble trukket etter et forlik med regjeringsadvokaten dager før saken skulle opp. Forliket innebar fullt medhold til Politiets Fellesforbund sin påstand, og

at staten delvis dekker forbundet sine saksomkostninger. De tre ansatte får etterbetalt kronetillegget fra 2017, og vil i fremtiden få utbetalt kronetillegget så lenge de arbeider på tjenestestedet som er omtalt i arbeidsavtalen. Dette er en viktig prinsipiell sak for Oslo politiforening og Politiets Fellesforbund. Det at arbeidsgiver ikke ensidig kan fjerne betingelser som lå til grunn når den ansatte søkte på en stilling, og som er nedfelt i den individuelle arbeidsavtalen, var en sak vi var villige å stå løpet ut på

#### Etterforskningsløftet

Etterforskningsløftet er en del av kvalitetsreformen og et viktig politisk prioritert område. PF mener at politiet må ha en solid og komplementær kompetanse for å møte dagens- og morgendagens kriminalitet. Det er et stort behov for å styrke etterforskningsfeltets posisjon og status. Hevet kvalitet og effektivitet i straffesaksarbeidet vil øke publikums rettssikkerhet. Et av de viktigste tiltakene for å få til dette er å snu trenden med manglende mulighet for karriereutvikling og et utilfredsstillende lønnsnivå, som nevnt i rapport om "Etterforskningen i politiet" (POD 2013). Et etterforskningsløft skal imidlertid ikke finansieres gjennom andre ansattes lønnsutvikling. PF sentralt har i 2018 jobbet mye med å få etterforskningsløftet finansiert over statsbudsjettet

OPF har i 2018 jobbet med at ansatte som har blitt beordret til funksjonen "møteleder" som en del av årlig obligatorisk opplæring (OÅO) innen etterforskningsfeltet skal få utbetalt instruktørgodtgjørelse etter instruktøravtalen på linje med samtlige andre politidistrikt og operative disipliner. OÅO er et ledd i etterforskningsløftet. POD har i et skriv til distriktene presisert at instruktøravtalen gjelder for møteledere innen OÅO, så fremt de ikke har instruksjon som sitt daglige virke. OPD har bestridt dette i et skriv til POD. OPF har dialog opp mot Politiets fellesforbund for å ta saken

videre. Saken fikk ikke sin løsning i 2018 og vil jobbes videre med i 2019. OPF anser lønnsincentiv som et viktig virkemiddel i etterforskningsløftet for å gjøre etterforskningsjaget attraktivt.

#### 3.2 Arbeidsvilkår

##### Ressurs og budsjett – hvor ble det av politikraften i ytterste ledd?

2018 var et vanskelig år med utfordrende rammebetingelser som påførte alle ansatte i distriktet en vanskelig arbeidssituasjon. Oslo politiforening har gjennom året deltatt i den kriminalpolitiske samfunnsdebatten og satt et fokus på budsjettssituasjonen i politiet. Både internt i distriktet og opp mot eksterne i justissektoren.

Da nytt organisasjonskart ble fremforhandlet i 2016 hadde OPF følgende protokolltilførsel: *For å nå intensjonene i politireformen er tilstrekkelig med ressurser og økonomiske rammer en forutsetning. Det er distriktets medarbeidere som skaper et mer tilgjengelig og tilstedeværende politiet med god lokal forankring og samhandling, ikke et organisasjonskart i seg selv.*

2018 viste seg å være et år hvor tiltak for å få budsjettet i balanse, som bruk av vakanser, gjorde det vanskelig å se noen synlig effekt av nærpolitireformen i det ytterste ledd. OPF deltok på drøfting av Oslo politidistrikts budsjett for 2018. Tilbakemeldingen fra ledelsen var at OPD ikke klarer å nedbetale merforbruket fra 2017 i 2018 alene og skal være godt fornøyd dersom det lar seg gjøre over 2 år. OPD hadde for stor aktivitet til at budsjettet for 2018 kunne bære det. Aktiviteten måtte derfor ned. Samtidig

De dårlige budsjettene vil få konsekvenser. Vi kan ikke gjøre alt. Politikerne må være tydelige på hva politiet skal gjøre mindre av.

Kristin Aga, leder i Oslo politiforening til Dagbladet 17.6.2018.

Jeg mener det er helt nødvendig at Oslo politidistrikt nå tilføres mer ressurser over tid for å stå i disse krevende områdene. Hvis vi skal unngå å svekke polititilbudet til de andre innbyggerne i distriktet.

Politimester Hans Sverre Sjøvold til VG 12.6.2018

produerte Oslo politidistrikt langt dårligere enn forventet, noe som satte distriktet i en svært vanskelig posisjon.

På drøftingsmøtet etterspurte OPF hvilke konsekvenser det tildelte budsjett ville få for antallet ansatte i distriktet. Ledelsen kunne ikke svare på dette i møtet. OPF etterspurte et konkret antall ansatte OPD hadde råd til å ha i jobb utfra tildelte budsjett, samt hvor mange stillinger vi måtte ned med som en konsekvens av budsjettet. OPF var ikke fornøyd med at man ikke la årsverk og årsverksrammer til grunn for budsjettet og vil jobbe for at dette blir gjort i 2019. Strategisk bemanningsplan må også legges til grunn som et fundament, det gjorde det ikke i 2018.

PF endrer rettspraksis for hva som er arbeidstid og hva som er fritid. Foto: Politiforum



I etterkant av budsjett-drøftingen sendte OPF et skriv til politimesteren med vår bekymring rundt konsekvenser av det tildelte budsjettet. I skrevet etterspurte vi en tilbakemelding fra politimesteren på hvilke type oppgaver distriktet fremover måtte nedprioritere/legge bort. Dette er noe OPF har etterspurert over tid. OPF hadde og har en forventning om at politimesteren tar noen tydelige valg og sier hva konsekvensene av det tildelte budsjettet vil bli. Vi mente distriktet ikke kunne fortsette som tidligere med å bruke osthøvelprinsippet. Tiden var overmoden for at noen tydelige valg måtte tas.

Styret i OPF forutsetter at strategisk bemanningsplan snarlig kommer på plass og ligger til grunn for utarbeidelse av budsjettet for 2019. Budsjettet må ta utgangspunkt i antall årsverk og årsverksramme.

Styremøte 20.9.2018 (Protokoll 9/sak 3):

Styret mener fordeling av tildelte nye politistillinger over statsbudsjettet som arbeidsgiver legger opp til, ikke er tråd med intensjonene i politireformen hvor tyngdepunktet skal være i det ytterste ledd.

Styremøte 19.6.2018 (Protokoll 7/sak 3)

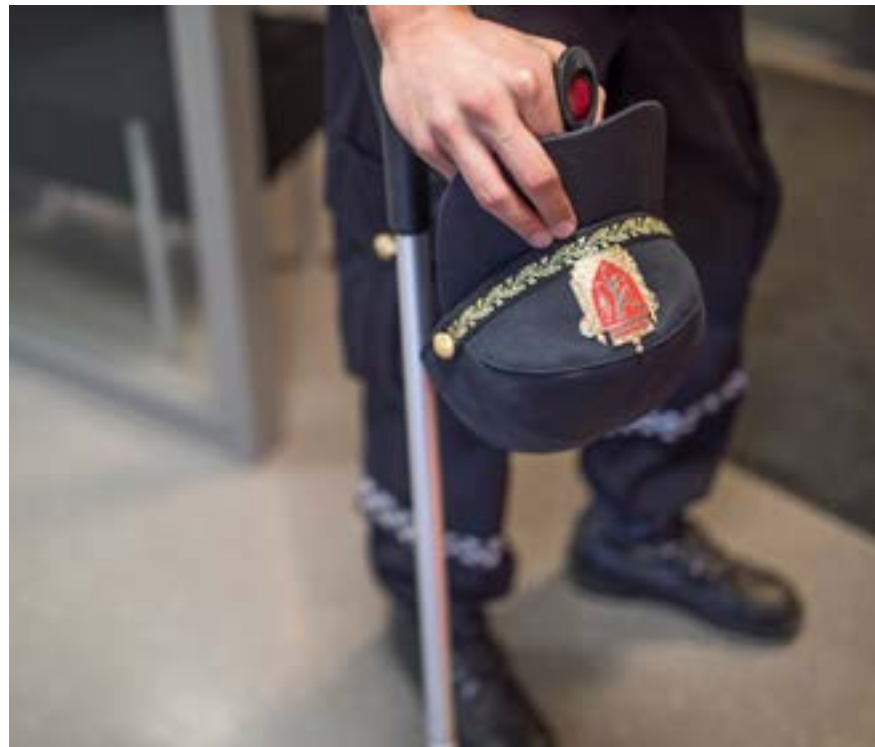


OPF var opptatt av at beredskap ikke skal gå på bekostning av den daglige oppdragsløsningen og servicen til publikum. Tilbakemeldingen fra ledelsen var at det jobbes med hvordan vi får best ressursutnyttelse av de operative mannskapene og at tilgjengelige patruljer skal brukes fremfor å være i beredskap.

Styret i OPF jobber med budsjett i et langsiktig perspektiv og sendte i november inn innspill til Politiets fellesforbund til statsbudsjettet for 2020. Hovedfokuset var at man ikke må utdanne flere politistudenter enn budsjettet har rom for å ansette. Slik det praktiseres nå bindes mye av handlingsrommet til distriktene opp av øremerkinger og den stramme økonomiske situasjonen gjør at alt for mange nyutdannede politistudenter står uten jobb. For å nå de politiske måltallene på politistillinger blir politiutdannede satt til å utføre arbeidsoppgaver som ansatte med annen bakgrunn en Politi-høyskolen har utført. Er dette den beste måten å forvalte resursene våre opp mot totalberedskapen?

#### Arbeidstid under press

For å få budsjettet for 2018 i balanse ble det gjennomført flate kutt i overtidsbruken for alle driftsenheter. Dette tiltaket har dessverre ført til mye kreativitet rundt arbeidstid og føring av denne i systemene i 2018. Behovet for overtid er det ikke enkelt å sette et tak på i en hendelsesstyrt etat. Ved at regelverket for arbeidstid ikke blir fulgt og praktisert i henhold til lov og avtaleverk, synliggjør man ikke det reelle behovet samt at ansatte mister godtgjørelse og lovpålagt hvile. OPF har derfor i 2018 hatt et fokus på praktisering av arbeidstidsbestemmelsene (ATB) gjennom opplæring, spesielt bestemmelsene i kapittel 4. OPF har også strammet inn på praktiseringen av regelverket ettersom den pressede bemannings situasjonen ikke tillot fleksibilitet for både den ansatte og virksomheten. OPF har gjennom 2018 opprettet en god dialog med Felles



PF jobber med å endre lovverket for å sikre bedre vern for yrkesskade etter landsmøtesak fra OPF. Foto: Politiforum

tjenestekontor (FTK). FTK har ansvar for den overordnede tjenestepanleggingen i distriktet og OPF har inntrykk av at de har samme interesser og mål som OPF i at regelverket skal overholdes.

En annen konsekvens av stramme budsjett har i 2018 vært den økende bruken av timesvikarer i distriktet. OPF har i gjennom året satt fokus på dette på IDF.

” OPF understreker viktigheten av at lov og avtaleverket for arbeidstid følges. Der OPF kommer til kjennskap til at dette ikke følges må OPF ansvarliggjøre arbeidsgiver. OPF skal være en pådriver for å sørge for at det gis tilstrekkelig opplæring i arbeidsgiversporet og tillitsvalgtsporet.

Styremøte 1.11.2018 (Protokoll 10/sak 3)

Ordinære oppgaver skal utføres av faste ansatte, eventuelt av vikarer for navngitte ansatte i fraværperioder, slik loven sier. Det er ikke anledning å ansette time-lønnede i stedet for å ansette fast i perioder med stram økonomi. At det er variasjoner i arbeidsmengde er ikke et grunnlag for bruk av midlertidig ansettelse, med mindre det er klart sesongbetont (som for eksempel pass). Arbeidsgiver utarbeidet i 2018 retningslinjer for bruk av timesvikarer. OPF ønsker å gi ros til arbeidsgiver for å ha kommet med noen klargjørende retningslinjer for bruken i distriktet

#### Tjenestelister

Saken om tjenesteordninger for patruljeseksjonene har bakgrunn i protokollen fra da nytt organisasjonskart ble forhandlet i 2016. Partene ble da enige om at en partssammensatt arbeidsgruppe skulle levere en anbefaling på hvordan arbeid

på ubekvemme tider skal organiseres i det nye distriktet. Det har tatt lang tid og vært mye frem og tilbake med midlertidige løsninger siden den gang. OPF har siden 2016 vært tydelig på viktigheten av at arbeidsplanene utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte slik som arbeidsmiljøloven legger opp til og at drøftingen av listene skjer nærmest mulig mannskapene som skal gå på listene. Dette har vært OPF sitt klare standpunkt hele veien. Noe av grunnen til at prosessen har blitt forsinket er at partene ikke har blitt enige om fremgangsmåte for utarbeidelse av tjenestelister i OPD. OPF har et styrevedtak om at flest mulig av fullmaktene skal delegeres ut, og dette forplikter også for tjenestelister. Saken fant ikke sin løsning i 2018. OPF har vært opptatt av fremdrift ettersom tilbakemeldingen fra mannskapene som går på de midlertidige listene er at de ikke er tilfredsstillende. Det har vært forsøkt lister med 10-times sett. Lovverket gir en åpning for dette gitt at det gis annet passende vern. Erfaringen og mannskapssituasjonen har vist at annet passende vern ikke er til stede, spesielt i helg, og da er det heller ikke anledning til å benytte lengre vakter. Vernetjenesten har også arbeidet mye med denne saken. Arbeidet er nå i et konstruktivt spor og finner forhåpentligvis en snarlig løsning på nyåret slik at tjenestelister kan utarbeides tilpasset driftsenhetenes ulike behov.

#### Ledelse

Som beskrevet i årsrapporten for 2017 var omgjøring av lederstillinger fra politikoder til gjennomgående stillingskoder uten særaldersgrense et tema det ble jobbet mye med. Problemstillingen ble med oss i 2018 og er noe OPF har brukt mye tid på også i år. OPF var kritisk til omgjøring av stillingen til SKO 1211 seksjonsleder, all den tid jobbanalysen tilsier at det er en pob-stilling krever full politigrad og uniform. OPF reagerte kraftig på at ledelsen ved distriktet har uttalt at politioperativ erfaring er noe en

med master i rettsvitenskap uten politihøyskole også kan inneha. OPF oppfordret alle medlemmer til å grundig sette seg inn i forskjellen mellom stillingskoden Seksjonssjef (SKO 1211) og en "politistillingskode" før de eventuelt søkte på en av disse stillingene når de ble utlyst. OPF sendte saken inn til PF for å vurdere lovligheten bak denne måten å tildele politimyndighet og grad på.

OPF ble gjort kjent med at regjeringsadvokaten har uttalt seg om lignende saker i Vest politidistrikt. Etter hva OPF erfarte understøttet uttalelsen PF sitt utgangspunkt i saken. PF fikk ikke innsyn i dokumentet. Denne informasjonen ble av partene ansett som så relevant for beslutningsgrunnlaget at drøfting av omgjøring av stillingskoder for seksjonsledere i Oslo ble utsatt for at dokumentet fra regjeringsadvokaten ble forsøkt innhentet.

I Vest politidistrikt sendte Politiakademikerne et varsel på ledelsen fordi de mente Politimesteren ikke fulgte rundskrivet fra POD om bruk av stillingskoder med særaldersgrenser. 18. april mottok Vest politidistrikt en begjæring om midlertidig forføyning fra Politijuristene som omhandlet tilsettingsprosessene av 14 lederstillinger. Kravet var blant annet at ansettelsesprosessen ble stanset inntil Akademikernes varslings sak var ferdig behandlet.

Det inngått et forlik på nasjonalt nivå mellom partene i saken om midlertidig forføyning. Regjeringsadvokaten uttalte seg i saken. PF lykkes ikke med å få innsyn i dokumentet. Resultatet i Vest PD ble at tilsettingsprosessen i to av stillingene ble stoppet som følge av forliket. For en tredje stilling ble partene underveis i prosessen enige om skulle lyses ut på nytt. I praksis betød dette at 11 av de 14 lederstillingene fortsatte som planlagt i politikode med særaldersgrense, til tross for POD sitt rundskriv.

Etter mye arbeid og god dialog med arbeidsgiver i Oslo ble status at OPD fortsetter tidligere praksis når det gjelder bruk av stillingskoder. Denne praksis tar utgangspunkt i den bruk av stillingskoder som ble besluttet og drøftet av partene i forbindelse med utarbeidelse av bemanningsplan da OPD ble omorganisert i 2017. Samtidig vil OPD som før basere seg på grundige jobbanalyse og stillingsbeskrivelse utarbeidet for den aktuelle stillingen, samt kvalifikasjonsprinsippet jamfør statsansatteloven. Partene i arbeidslivet har igangsatt et arbeid med sikte på å legge om de offentlige tjenestepensjonsordningene slik at de tilpasses øvrige endringer som er gjort i pensjonssystemet i de senere årene. Eventuelle endringer som følge av dette vil måtte vente til arbeidet er ferdigstilt.

Politiet har fortsatt en uavklart situasjon når det gjelder bruken av stillingskoder med særaldersgrense. Politidirektoratet har gjort det klart at det er politidistriktene selv som er ansvarlig for å vurdere hvilke stillingskoder man bruker, men har sendt ut sine betraktninger om praksis. PF hadde på alle mulige måter forsøkt å få Politidirektoratet til å innse at de ikke har myndighet til å bestemme hvilke lederstillinger som skal ha særaldersgrense. Beklageligvis har Politidirektoratet, til tross for klare indikasjoner på at dette er feil, fortsatt å pålegge distriktene å vurdere hvilke lederstillinger som skal ha særaldersgrense, og mange lederstillinger på nivå 4 har derfor blitt lyst ut med sivil stillingskode. Med denne bakgrunn så ikke PF andre muligheter enn å stevne staten for ulovlig praksis. Saken skal opp på en helt annen måte, men har ikke opplevd at POD ønsker en prosess på dette i det hele tatt. Da har vi ikke andre valg så lenge vi mener det er en helt feil praksis.



# 4 Medieklipp og enkelt saker

## 4.1 Medbestemmelse

Hovudavtalen i staten har røtter tilbake til 1930-tallet. På den tid var perioden preget av streik og lockout som førte til et lite produktivt arbeidsliv. For å skape et mer bærekraftig arbeidsliv ble arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene enige om hovedavtalen som skulle sikre arbeidstakere reell medbestemmelse og innflytelse på arbeidsplassen mot at man hadde fredsplikt i perioden avtalen gjaldt. Fredsplikt betyr at man ikke kunne drive arbeidskamp. Medbestemmelse er grunnsteinen for alt vi gjør som tillitsvalgte og stammen for trepartssamarbeidet som kjennetegner det norske arbeidslivet.

I 2018 har OPF opplevd at arbeidsgiver ikke har fulgt spillereglene som hovedavtalen legger opp til. Tidspress og dårlige prosesser har ført til at beslutninger har blitt fattet uten at fagforeningene har blitt koblet på slik som avtaleverket legger opp til. Det har ikke OPF kunnet

” OPF ønsker å være en konstruktiv bidragsyter. Styret i OPF ser med sterk bekymring på at medbestemmelse etter hovedavtalens bestemmelser svekkes. OPF må involveres tidlig for å sikre reell medbestemmelse. Partenes brudd på medbestemmelse etter hovedavtalen må få konsekvenser.

*Styremøte 14.5.2018 (protokoll 6/sak 3)*

akseptere. Styret var tydelige på at slike brudd må få konsekvenser slik at det ikke frister til gjentakelse. OPF har derfor i 2018 klaget inn arbeidsgiver for brudd på hovedavtalens bestemmelser i tre saker. Sakene var rent prinsipielle og dreide seg ikke om sakens faktum som sådan. PF førte saken på vegne av OPF i sentralt IDF. Partene på sentralt IDF så alvorlig på sakene og iverksatte flere tiltak opp mot arbeidsgiver for å sikre at

regelverket følges i fremtiden. OPF har merket en positiv endring og opplever at samarbeidet med arbeidsgiver har blitt bedre og at det legges opp til mer ryddige prosesser med reell medbestemmelse. Saker som skal behandles på IDF er som hovedregel tatt opp som informasjonssaker hvor partene kan komme med innspill, før det drøftes/forhandles i et senere møte. På den måten sikrer vi at innspill blir gitt før en beslutning fattes. Vi har tro på at beslutningene blir bedre når både medarbeidere og ledelsen er med på å fatte dem. OPF fortsetter dette fokuset i 2019 og vil være konsekvente med å melde inn brudd. I kjølvannet av sakene fra OPF, har også andre lokallag i PF meldt inn tilsvarende saker til sentralt IDF. OPF har i så måte banet vei og satt fokus på viktigheten av å følge opp slike brudd.



PF arrangerte debatt om etterforskningsløftet på Arendalsuka. OPF deltok på arrangementet. Foto: Politiforum

## MEDIEKLIPP



## MEDIEKLIPP





↓ Enkeltsaker og medieklipp

↓ Enkeltsaker og medieklipp

MEDIEKLIPP



**4.2 Politireformen**

Politireformen har fått hard medfart i media og av opposisjonen på Stortinget. Regjeringen og POD er tydelige på at reformen trenger tid til å virke før man kan se effektene av den. Det er en krevende øvelse å skille hva som skyldes reformen og hva som skyldes trange budsjetter og effektiviseringskutt. PF og OPF har i 2018 vært opptatt av å gi en virkelighetsbeskrivelse slik de ansatte opplever situasjonen i distriktene.

**Et organisasjonskart i stadig endring**

Endring og omstilling stoppet ikke opp 1.mai 2017 da ny organisering ble iverksatt. I 2018 har OPF brukt mye tid på forarbeid og forhandlinger av ulike omorganiseringer på IDF. Disse sakene har blitt behandlet fortløpende. For OPF er det avgjørende i slike saker at tillitsvalgte på den aktuelle enheten har vært involvert i arbeidet, at det har blitt kjørt en god og grundig prosess i forkant samt at saksunderlaget er faktabasert. I 2018 har vi forhandlet flere nye avsnitt på Felles enhet for etterretning og etterforskning, ny seksjon på Felles kriminal-

enhet, opprettelse av UEH-pool, ny seksjon for innsatsledelse ved Fellesoperativ enhet, ny seksjon for porteføljestyring ved stab for virksomhetsstyring, for å nevne noen. Vi har også drøftet flytting av patruljeavsnitt fra Grønland til sentrum. I forkant av at sakene skal behandles på IDF er det essensielt med god dialog med Hovedtillitsvalgte. Der



Foto: Andrea Mandt

hvor involveringen har vært mangelfull har OPF stoppet saken og bedt om at involvering sikres.

I 2018 har OPF forhandlet organisering av Felles enhet for sivil rettspleie samt bidratt til drøftinger av personalløp. Driftsenheten ble ikke forhandlet sammen med resten av organisasjonskartet da det var behov for noen politiske lovendringer før sammenslåing kunne forhandles. Namsfogden i Oslo og Asker og Bærum hadde frem til 2018 vært i en interimorganisering. Partene ble i protokollen enige om at det skulle settes av en pott til lønnsutjevning etter § 2.5.3 1c i Hovedtariffavtalen etter samme forholdstall som resten av distriktet i 2016. Forhandlinger om lønnsutjevning skal sluttføres før lokalt lønnsoppgjør og er forventet ferdig i januar 2019. Partene var også enige om en partssammensatt gruppe som skal se på fremtidig kompetansebehov i den nye driftsenheten. De to tidligere namsfogdene har ulike kompetansekrav til samme type arbeidsoppgaver som ikke er hensiktsmessig. Dette blir et spennende arbeid i 2019.

” Alle endringer av organisasjonskartet må være godt forankret, faktabasert og etter en grundig evaluering av dagens organisering.

Styremøte 15.5.2017 (Protokoll 5/sak)



Møte i fellesnemda for nye Asker kommune hvor politimester Hans Sverre Sjøvold redegjør for arbeidet med polititjenester. Foto: Politiforum

Som følge av kommunereformen blir Røyken og Hurum kommuner en del av nye Asker kommune fra 1.1.2020. Oslo politidistrikt vil få ansvar for polititjenester og sivilrettslige oppgaver, som i dag ivaretas av Røyken og Hurum lensmannskontor i Sør-Øst politidistrikt. OPF har i 2018 jobbet mye politisk opp mot lokalpolitikere og har deltatt i møter i fellesnemda som observatør. Det er viktig å være tett på den politiske prosessen så vel som den interne prosessen for å sikre at alle parter opererer med samme situasjonsforståelse. Oslo politidistrikt sendte ut høringsbrev som inneholdt politimesterens anbefaling til indre organisering. Politimesterens forslag inneholdt en overordnet beskrivelse av hvordan politidistriktet planlegger å innrette organisasjonen for det nye oppdraget. OPF har gjennom hovedtillitsvalgt på enhet Vest god dialog med tillitsvalgte på Røyken og Hurum Lensmannskontor. Dette arbeidet vil fortsette i 2019 frem mot etablering av ny kommune i 2020.



↓ Enkeltsaker og medieklipp

↓ Enkeltsaker og medieklipp

MEDIAKLIPP



**Fagledelse**

Politireformen medførte at Oslo politidistrikt fjernet cirka 140 lederstillinger fra mai 2017. I kjølvannet av dette har det vært et stort press på å få etablert og formalisert et fagledelseselement for å ivareta faglig oppfølging av de ansatte. Fagledelseselementet har i 2018 oppstått gjennom beordringer til ulike funksjoner som Politifaglig etterforskningsleder på generell etterforskning og ulike uformelle gruppelederfunksjoner. OPF har vært tydelig på at fagledelse i mange tilfeller er en ny stilling som skal lyses ut og besettes i konkurranse. Det har blitt jobbet mye med å få til dette blant de hovedtillitsvalgte i dialog med driftsenhetsleder og fra arbeidsutvalget. Mot slutten av 2018 så vi at det ble lyst ut flere slike stillinger i distriktet, noe som er gledelig. Det blir et spennende arbeid i 2019 med å slutføre arbeidet med karriereveier i den lønnspolitiske handlingsplanen. Da vil fagledelse kunne bli satt i et bedre system som vil gi forutsigbarhet for den ansatte og et alternativt karriere-løp til personallederveien.

de står i og dreiningen man har sett mot manglende respekt for politiet. OPF har også påpekt at politiet ikke er problem-eier alene og at det her må flere på banen for å sammen løse utfordringene. Det blir for enkelt å bare skyldte på politiet. OPF har også vektlagt viktigheten av forebygging og synlig tilstedeværelse, også når det ikke har skjedd noe. Dette er et resursspørsmål. Da nytt organisasjonskart ble forhandlet i 2016 hadde OPF følgende protokolltilførsel som en forutsetning for forhandlingene: "Oslo politiforening mener at proaktiv innsats, forebygging, avverging og oppstart av proaktive saker må prioriteres i den nye organisasjonen. Med organisering av tunge fagmiljøer som etterretning og etterforskning i en driftsenhet, er det viktig med et særlig fokus på det proaktive arbeidet mot organisert kriminalitet". Denne protokolltilførselen har vært bakteppe for OPF sine uttalelser til media i sakens anledning.

**Medias søkelys på utfordringer i Oslo Sør**

I 2018 har det vært et stort trykk på kriminaliteten i Oslo sør, både fra media og politisk. I statsbudsjettet var OPD tildelt 30 millioner til styrket politiinnsats i Oslo Sør. Store deler av disse midlene ble brukt til å ansette medarbeidere på forebyggende. Det ble også benyttet omdisponeringer fra andre driftsenheter hvor det ikke ble erstattet med en nyansettelse. OPF har i flere møter vært kritisk til dette og understreket at de 3 millionene var friske midler som skulle bidra til en reell styrking av distriktet og ikke saldering av budsjettet.

Kriminalitetsutfordringene har i 2018 ført til en rekke situasjoner hvor tjenestepersoner har blitt angrepet og møtt med manglende respekt. OPF har uttalt seg i media om utviklingen flere ganger i 2018. Vårt fokus har vært å formidle tilbakemeldingene vi har fått fra medlemmer som jobber operativt ute om hverdagen

” OPF mener at fagledelse skal gjenspeiles i lønn og/eller grad – både for FDE og GDE. Dette for å sikre rett kompetanse og karrierevei. Styremøte 20.4.2017 (protokoll 4/sak 6)

**4.3 Reisetid = arbeidstid – PF endrer rettspraksis**

I juni 2018 falt dommen i den mye omtalte reisetidssaken: "Med støtte i en rådgivende uttalelse om forståelsen av arbeidstidsdirektivet fra EFTA-domstolen,

Stort mediefokus på utfordringer i Oslo Sør. Foto: Politiforum





# ↓ Enkeltsaker og medieklipp

# ↓ Enkeltsaker og medieklipp

## MEDIEKLIPP



fant Høyesterett enstemmig at tjenestemannen hadde stått til arbeidsgivers disposisjon under reisene, og at all reisetiden da måtte anses som arbeidstid etter de bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 som implementerer arbeidstidsdirektivet."

Dette er en stor seier for PF sine medlemmer, som vil komme ansatte i staten til gode. Høyesterett har tegnet et tydelig skille – enten er du på jobb, eller så har du fri. Det betyr mye for krav til hvile og tryggheten om at du er dekket av forsikringer når du er på jobb. Saken ble dekket bredt i alle medierhus.

Lokalt har vi i 2018 sett noen ringvirkningen av reisetidssaken. Arbeidsgiver har tatt i bruk begrepet *mobilt arbeidssted*, som rokker ved etablerte rammer i et

arbeidsforhold. Dersom du har mobilt arbeidssted vil du i praksis være på ditt arbeidssted så lenge du er på jobb, og således er ikke reisetid like relevant slik PF ser det. Mobilt arbeidssted får implikasjoner for om du har krav på å få kostgodtgjørelse for reiser etter statens reiseregulativ. OPF har i 2018 jobbet med sak om bortfall av bespising på Lienga. Saken har kommet opp etter at særavtale om kost og reiser innlands har blitt reforhandlet sentralt mellom hovedsammenslutningene og staten. Dette er en sak som opptar mange medlemmer. Saken ble løftet til partene på sentralt IDF og har ikke funnet sin løsning i 2018. OPF mener at mobilt arbeidssted og fast arbeidssted er gjensidig utelukkende og at det ikke er en status arbeidsgiver ensidig kan påføre sine ansatte. Fortsettelse følger i 2019.

## MEDIEKLIPP



## MEDIEKLIPP



## MEDIEKLIPP





# 5 Satsingsområder for 2019

## PF. Sterkt fellesskap, trygghet for alle

Som medlem av Oslo politiforening skal du være trygg på at vi har dine lønns- og arbeidsvilkår som vår første prioritet. Politiets Fellesforbunds strategiske program vedtas av landsmøtet for fire år av gangen og gjelder fra 2018 til 2021. Det er Oslo politiforening sitt overordnede styringsdokument som gir retning og forplikter hele organisasjonen. I 2019 vil styret jobbe for å tilpasse de overordnede føringene samt vedtak fra landsmøtet til vårt lokallag. I dette arbeidet vil vi iverksette ulike tiltak

OPF vil fortsette å ha fokus på medbestemmelse og følge opp de tilfellene hvor hovedavtalens bestemmelser ikke overholdes. OPF vil bruke 2019 til å spre kunnskap om fordelene med å ta de ansatte med i beslutningene gjennom de tillitsvalgte. Vi mener det gir et bedre beslutningsgrunnlag, mindre støy og motiverte medarbeidere.

### Lønn:

Det skal lønne seg å være medlem i Oslo politiforening. Å kjempe for lønnsvilkårene til våre medlemmer er vår viktigste sak. I 2019 er det mellomoppgjør, og det er flere store spørsmål som skal finne sin løsning mellom hovedsammenslutningene og staten. Staten har varslet at de ønsker et nytt lønssystem og det pågår arbeid med særaldersgrenser som en del av ny offentlig tjenestepensjon. Skal UNIO imøtekomme statens behov er det viktig at de nye løsningene ikke medfører en forringing av våre medlemmer sine opparbeidete rettigheter.

2019 vil også være et år hvor det ligger an til forhandlinger om to lokale lønnsoppgjør. Oppgjøret fra 2018 skal sluttføres i 2019, samt at det ved mellomoppgjør kan settes av midler til et lokalt lønnsoppgjør. OPF var i lignende situasjon i fjor og vi vil fortsette å tenke kreativt for



Foto: Politiforum

å utnytte mulighetene to lokale lønnsoppgjør på samme år fører med seg.

Våre medlemmer er attraktiv arbeidskraft for distrikter og særorgan rundt oss. De korte avstandene på Østlandet gir mobilitet i arbeidskraft mellom politidistriktene. Det er viktig med rett lønn og god verdsetting for at distriktet klarer å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere. OPF vil i 2019 jobbe for at hovedtariffavtalens bestemmelser om lønn fortsatt benyttes hyppig og proaktivt som i 2018. Det kan være god økonomi å bruke penger på rett lønnsnivå, fremfor å bruke tid og ressurser på å lære opp nyansatte. Strategisk arbeid med lønnsjustering vil føre PF nærmere landsmøtevedtaket om at politiet innen 2019 skal ha lønnsutvikling minst på høyde med gjennomsnittet i staten.

*"Politiets fellesforbund skal bidra til et lønsmessig etterforskningsløft i norsk*

*politi. PF kan ikke godta at etterforskningsløftet går på bekostning av de øvrige medlemmer lønnsutvikling"* Vedtaket fra landsmøtet i 2018 om etterforskningsløftet vil være med oss i 2019 og styret skal jobbe med å bryte det ned i delmål og tiltak som gir effekt.

Nye arbeidsoppgaver, ny struktur, ny arbeidsmetodikk, nye ledere – endringer skaper også nye muligheter for lønnsarbeid. Arbeidsgiver har i 2018 påbegynt en kartlegging av behovet for beredskaps- og tilgjengelighetsavtaler i ny organisasjon og har varslet at flere av de eksisterende avtalene er modne for revidering. Dette blir et viktig område for OPF i 2019 hvor balansen mellom vilkår og belastning må vektles.

### Arbeidsvilkår:

Oslo politiforening 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. I 2019 vil OPF fortsette å ha fokus på tjenesteordninger og den omforente protokolltilførselen hvor arbeidsgiver og organisasjonene sammen skal utrede nye tjenesteordninger. Sammen med arbeidsgiver skal vi finne en løsning som ivaretar samfunnets behov samtidig som det gjør det mulig for de ansatte å ha en forutsigbar fritid utenom jobb. OPF vil i 2019 fortsette å understreke viktigheten av at lov og avtaleverket for arbeidstid følges. Der OPF kommer til kjennskap til at dette ikke følges må OPF ansvarliggjøre arbeidsgiver. OPF skal være en pådriver for å sørge for at det gis tilstrekkelig opplæring i arbeidsgiversporet og tillitsvalgtsporet.

Våre medlemmer skal oppleve at deres rettigheter blir ivaretatt, at arbeidslivets regler følges og at personalprosesser gjennomføres ryddig og korrekt. OPF har gjennom hele reformarbeidet vektlagt gode prosesser med medbestemmelse og involvering av de ansatte og vil fortsette å stå på for gode prosesser i 2019. Det er viktig at de ansatte har innflytelse på egen arbeidsplass og eierskap til endringsprosessen. Skal publikum komme bedre ut etter reformen enn før, må de som kjenner distriktet ha mulighet til å skreddersy organisering og løsninger. Oslo politiforening mener at en av nøklene til suksess er at de ansatte gjennom tillitsvalgte på alle nivå tas aktivt med på iverksettelsen av ny organisasjon. Det vil det kommende året fortsatt være behov for flere justeringer av organisasjonen og etablering av nye funksjoner. Følgende av kommunereformen med kommunesammenslåing av Asker, Røyken og Hurum, vil påvirke dagens organisering i OPD og jobbes med frem mot 2020.

Ledelse og kultur vil være to nøkkel-elementer i politireformen. Det er viktig at lederne får tillit og handlingsrom som samsvarer med ansvar. OPF skal fortsette å jobbe for at driftsenhetslederne får de nødvendige reelle fullmakter som gjør at man kan utøve ledelse og styring. I 2019 vil vi også ha et ekstra fokus på at ledere på nivå 4 har reelt handlingsrom slik at de kan treffe beslutninger som ivaretar både virksomheten og de ansattes behov. Vi vil også fortsette med lederutvalget i Oslo politiforening og arrangere ulike samlinger for ledermedlemmer.

### Samfunnsansvar:

Oslo politiforening 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. At politiet er under omstilling skal ikke gå utover

kvaliteten på tjenesteproduksjonen eller publikum. Dette er en ambisiøs målsetting som vil kreve mye av oss alle, noe vi også har erfart i 2018.

OPF har hele veien vært tydelige på at det er de ansatte og ikke organisasjonskartet som skal sørge for at politireformens intensjoner nås. Arbeidsgiver må ansvarliggjøres på distriktets måloppnåelse på politireformens intensjon. OPF har vært tydelige i protokolltilførsler til forhandlinger om ny organisering at resurser er en forutsetning for at vi skal lykkes med reform. Ved inngangen til 2019 ser vi at stramme budsjetter kan se ut til å bli reglen fremfor unntaket fremover. Antall synlig politi er avhengig av hvor i budsjettåret vi befinner oss og at restansene er høye. Dette er en utvikling vi vil fortsette å følge opp tett, både internt og eksternt, i 2019.

### Interne saker:

#### Samhold er vår styrke!

Oslo politiforening skal ivareta alle våre medlemmer, gjennom arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår, men også gjennom gode merkantile tilbud og forsikringsordninger. I 2019 vil vi fortsette med et sterkt fokus på opplæring av våre tillitsvalgte gjennom hele året. Vi planlegger å doble antallet grunnkurs, innføre fagdager samt arrangere en samling for alle tillitsvalgtutvalg. De tillitsvalgte er vår viktigste ressurs.

Vi oppfordrer medlemmene til å bruke de tillitsvalgte og vernetjenesten i året som kommer. OPF vil jobbe for gode og åpne prosesser som gir medlemmene forutsigbarhet. Vi vil fortsette vårt fokus på informasjon og tilgjengelighet i året som kommer.

Vi har et stort og kompetent tillitsvalgtapparat på alle driftsenheter som står klare for å brette opp ermene til det beste for våre medlemmer i det nye året.



↓ Styret



Kristin Aga  
Leder



Joakim Dyrdal  
Styremedlem



Bjørn Egil Drangevåg  
Styremedlem



Kristin Akerholt  
Styremedlem



Marius Bækkevar  
1. nestleder



Pål Klethagen  
2. nestleder



Tore Hellebust  
Styremedlem



Lorraine Elizabeth Pfeltz  
Styremedlem



Andrea Mandt  
Sekretær



Linda Bryhn  
Vara styremedlem



Hans Amund Solberg  
Vara styremedlem



Hallvar Hallingstad  
Vara styremedlem



# 6 Tillitsverv og hederstegninnhavere 2018

## 6.1 Årsmøtevalgte

Verv	Navn	Tjenestested
<b>Leder</b>	Kristin Aga	
<b>1. nestleder</b>	Marius Bækkevar	
<b>2. nestleder</b>	Pål Klethagen	
<b>Sekretær</b>	Andrea Mandt	
<b>Administrasjonsansvarlig</b>	Kjetil Pedersen	
<b>Styremedlemmer</b>	Joakim Dyrdal	
	Bjørn Egil Drangevåg	
	Kristin Akerholt	
	Tore Hellebust	
	Lorraine Pfeltz	
<b>Varastyremedlemmer</b>	Linda Bryhn	
	Hans Amund Solberg	
	Hallvar Hallingstad	
<b>Revisorer</b>	Terje Storlien	
	Mette Sundøen	
<b>Vararevisorer</b>	Kjell Inge Heiland	
	John Erlend Fiksdalstrand	
<b>Fanevakter</b>	Gjermund Stokkli	
	Wictor Furøy	
	Kari Klævold Pedersen	
	Øyvind Grimsrud	
	Thom Christian Steen	
	Kristian Rasmussen	
	Marion Jørgensen	
<b>Velferds- og festkomité</b>	Anne Berit Moen	
	Unni Østlie	
	Tom Nitschke	
	Unni T. Grøndal	
	Karin Teppen.	

Verv	Navn	Tjenestested
<b>Hytteutvalget</b>	Kjetil Johan Pedersen	Styrerepresentant
	Tor Olav Moe	
	Siv Tonje Stageberg	
	Arve Røtterud	
	Line C Nordheim Thode	
	Håvar Johansen	
<b>Hederstegnutvalget</b>	Gisle Pedersen	
	Kristin Aga	Styrerepresentant
	Heidi Elisabeth Sletten	
	Torgny Isene	
	John B. Johansen	
	Bente Elisabeth Bugge	
	Unni T. Grøndal	
<b>Vararepresentanter</b>	Jostein Estesén	
	Jon T. Kvikne	
	Gunnar Julian Larne	
	Morten Holt	
	Håvard Johansen Bekk	
	Lasse Søderstrøm	
<b>Likestillingskontakt</b>	Annie Jalloh (til??)	
<b>Varalikestillingskontakt</b>	Dyveke Gyllenhammer	
<b>Valgkomite</b>	Øyvind Haagaas Walding	
	Annette Kildal	
	Line Mari Fremstad	
	Håvar Eiternes	
	Jan Otto Johansen	
	Tore Buene	
	Henrik Vister	



↓ Tillitsverv og hederstegninnehavere 2018

6.2 Tillitsvalgte fra OPF med landsmøtevalgte verv i Politiets Fellesforbund i 2018

Verv	Navn
<b>Forbundsleder:</b>	Sigve Bolstad
<b>Forbundsstyret:</b>	Kristin Aga
	Marius Bækkevar (vara)
<b>Valgkomiteen:</b>	Iver Aage Iversen
	Eldar Meling
<b>Leder, hederstegnutvalget:</b>	Bente Elisabeth Bugge (til mai 18)

6.3 Tillitsvalgte fra OPF med andre sentrale verv i Politiets Fellesforbund

Verv	Navn
<b>Analytiker</b>	Dag Arne Thoresen
<b>Forbundssekretær</b>	Liv Ova Graham
<b>Forbundssekretær</b>	Sven Arne Kjepso (til april 18)
<b>Forbundssekretær</b>	Bente Elisabeth Bugge (fra mai 18)

6.4 Tillitsvalgte fra OPF med andre sentrale verv

Verv	Navn
<b>Ansattrepresentant HAMU:</b>	Kristin Aga
<b>Ansattrepresentant sentralt ansettelsesråd:</b>	Kristin Aga

6.5 Tilsattes representanter i Ansettelsesråd i OPD – utpekt av OPF

	Hoved	Vara
Ansettelsesråd for politistillinger	Eirunn Trøan	Frank Hasle
	Magnus Kock	Cathrine Kveseth Sylju
Ansettelsesråd for sivile stillinger	Anne Berit Moen	Britt-Hege Olsen
Ansettelsesråd for politiinspektørstillinger uten påtalemyndighet	Kristin Aga	Marius Bækkevar

6.6 Arbeidstakerrepresentanter i Arbeidsmiljøutvalget

Medlemmer	Personlig vara	
Kristin Aga	Lorraine Peltz	
Andrea Mandt	Linda Bryhn	
Pål Klethagen	Hallvar Hallingstad	
Marius Bækkevar	Bjørn Egil Drangevåg	

↓ Tillitsverv og hederstegninnehavere 2018

6.7 Hederstegninnehavere

Navn	Tildelt	År
<b>Harald Pande</b>	OPFs 75-årsjubileum	1969
<b>Knut Lunde</b>	OPFs 75-årsjubileum	1969
<b>Erling Burman</b>	OPFs årsmøte	1973
<b>Einar Utnes</b>	OPFs 80-årsjubileum	1974
<b>Morten Slettevold</b>	OPFs 80-årsjubileum	1974
<b>Sigrud Syversen</b>	OPFs 80-årsjubileum	1974
<b>Bjørn Haner</b>	OPFs 80-årsjubileum	1974
<b>Aase E. Næss</b>	OPFs 80-årsjubileum	1974
<b>Asbjørn Larsen</b>	OPFs 80-årsjubileum	1974
<b>Einar Hjellemo</b>	OPFs årsmøte	1976
<b>Knut Evje</b>	OPFs årsmøte	1976
<b>Einar Hermanrud</b>	OPFs årsmøte	1976
<b>Arne Arnardo</b>	Julaften	1976
<b>Olaf Ohnstad</b>	OPFs årsmøte	1978
<b>Kolbjørn Skjervengen</b>	OPFs årsmøte	1980
<b>Arnold Bekkevold</b>	OPFs årsmøte	1981
<b>Sigrun Hazeland</b>	OPFs årsmøte	1982
<b>Jon T. Kvikne</b>	OPFs 90-årsjubileum	1984
<b>Terje Ødegård</b>	OPFs 90-årsjubileum	1984
<b>Rolf Resberg</b>	OPFs årsmøte	1985
<b>Aase E. Andersen</b>	OPFs årsmøte	1985
<b>Asbjørn Sæther</b>	OPFs årsmøte	1986
<b>Arne Rustad</b>	OPFs årsmøte	1986
<b>Eva Haner</b>	OPFs årsmøte	1988
<b>Kyrre Stenbro</b>	OPFs årsmøte	1988
<b>Tormod Qualben</b>	OPFs årsmøte	1988
<b>Jon Agnar Løken</b>	OPFs årsmøte	1993
<b>Trond Røgeberg</b>	OPFs 100-årsjubileum	1994
<b>Unni T. Grøndal</b>	OPFs 100-årsjubileum	1994
<b>Stein A. Hustad</b>	OPFs 100-årsjubileum	1994
<b>Atle R. Eide</b>	OPFs 100-årsjubileum	1994
<b>Jostein Estensen</b>	OPFs 100-årsjubileum	1994
<b>Solveig Slåtten</b>	OPFs årsmøte	1996
<b>John Børge Johansen</b>	OPFs årsmøte	1996
<b>Lasse Söderstrøm</b>	OPFs årsmøte	1999
<b>Even Bjørsom</b>	OPFs årsmøte	1999
<b>Torgny Isene</b>	OPFs årsmøte	2002
<b>Ole Valen</b>	OPFs årsmøte	2004
<b>Morten Holt</b>	OPFs årsmøte	2004



⬇ Tillitsvern og hederstegninnhavere 2018

Navn	Tildelt	År
<b>Kjell Grobe</b>	OPFs årsmøte	2004
<b>Arne Jørgen Olafsen</b>	OPFs årsmøte	2005
<b>Åge Enerstad</b>	OPFs årsmøte	2006
<b>Jørgen Hellwege</b>	OPFs årsmøte	2006
<b>Gunnar Julian Larne</b>	OPFs årsmøte	2007
<b>John Nicolay Finsberg</b>	OPFs årsmøte	2007
<b>Håvard Johnsen Bekk</b>	OPFs årsmøte	2008
<b>Bente E. Bugge</b>	OPFs årsmøte	2010
<b>Sigve Bolstad</b>	OPFs årsmøte	2014
<b>Kristin Worpvik</b>	OPFs årsmøte	2015
<b>Gisle Pedersen</b>	OPFs årsmøte	2016
<b>Ole Jan Kjendlie</b>	Asker og Bærum	2016
<b>Kjell Fagerlid</b>	Asker og Bærum	2016
<b>Arne Solberg</b>	Asker og Bærum	2016
<b>Stig Wettre-Johnsen</b>	Asker og Bærum	2016
<b>Audun Buseth</b>	Asker og Bærum	2016
<b>Oddvar Solheim</b>	Asker og Bærum	2016
<b>Mette Skare</b>	Asker og Bærum	2016
<b>Nasim Karim</b>	Asker og Bærum	2016
<b>Heidi Sletten</b>	Asker og Bærum	2016
<b>Steinar Bjerke</b>	Asker og Bærum	2016
<b>Marius Bækkevar</b>	Asker og Bærum	2016

6.8 Klokke pensjon utdelt i 2018

Certina gullklokke – Herre	Certina stålklokke – Herre	Tissot stålklokke – Dame
Danielsen, Inger	Solum Tveiten Terje	Fogh Drude
Kollstad, Jarle	Østeng, Johnny	
Kristiansen, Geir		Certina gullklokke – Dame
Kristiansen, Terje		Nordby, Anne Lisbeth
Lereng Sandeng, Rune		
Wiig, Lars		
Økland, Magne		

⬇ Tillitsvern og hederstegninnhavere 2018

6.9 Gavekort pensjon 2018

Bakken, Thor Arne	Knudsen Heidi	Thun Morten
Belle, Finn Sverre	Kristiansen, Terje	Torwig Raymond
Brekken Ola	Lereng Trond	Rasmussen Torbjørn
Eriksen Dag	Løberg Knut Arild	Slotte Steinar
Jones Laila	Mømb, Torkel	Wallum, Dag
Kjendlie, Ole Jan	Solberg Inge	Østlie, Unni
Kjønnerud, Torunn	Tandstad Jonny	
Klemmetsen Harald	Tangen Geir	

6.10 Blomster pensjon 2018 – INGEN

6.11 Utbetalinger kollegastøtteordning

Kone	Medlem	April 18
Barn	Medlem	Juni 18
Kone	Medlem	August 18
Medlem	Kone	Oktober 18

# 7 Innkomne saker

## 7.1 Gjensidig kollega-støtteordning

### Bakgrunn:

Oslo politiforening har i vedtektenes § 17 ordning om gjensidig kollegastøttebidrag tilsvarende folketrygdens grunnbeløp (1G) til etterlatte etter kollega eller kollega dersom ektefelle/partner eller samboer av denne dør. Det utbetalte beløp utlignes på samtlige som er med i ordningen og trekkes fra den enkeltes lønn.

Vedtektenes §16 pkt 3 gir en ordning om utbetaling av et pengebeløp dersom medlemmers barns (under 16 år) død. bBeløpets størrelse reguleres av styret og er per dags dato på kroner 10 000,-.

Formålet med ordningene har vært å skåne medlemmer og etterlatte for økonomiske problemer i tiden umiddelbart etter et dødsfall. Dette er et viktig medlemsgode og en trygghet hvis en slik hendelse skulle inntreffe.

PF har nå fremforhandlet begravnelsesstøtte som en del av den obligatoriske forsikringspakken fra 1.1.2019. Den nye pakken innebærer at både medlemmer i Politiets Fellesforbund og deres ektefelle/samboer og barn er dekket av nye PF Begravnelsesstøtte. Forsikringen utbetales raskt ved dødsfall. Forsikringssummen er 1 G – kr 96 883. Aldersgrensen er 70 år for medlem. PF sin obligatoriske forsikringspakke blir 12 kroner billigere per måned i 2019.

Per nå har medlemmer av OPF en dobbel ordning ettersom vi allerede har en slik støtte hjemlet i våre vedtekter. Det er fordeler og ulemper ved begge ordninger. Den nye ordningen gir en økt sum på utbetaling og alder (fra 16 til 21 år) for barn. OPF sin ordning har ikke noen vilkår om øvre alder, mens den nye har 70 år.

### Styrebehandling

Styret diskuterte ordningene og mente den nye ordningen totalt sett er en bedre pakke for våre medlemmer. Ordningen vil også frigi OPF for administrasjon. Det vil alltid være noen skjæringspunkter og styret ønsket en pragmatisk tilnærming. Styret mente at den nye ordningen kompenserer så godt for den lokale ordningen at det er hensiktsmessig å gå for denne og avslutte den gamle

Styret behandlet saken på styremøte 17. januar 2019 og et enstemmig styre foreslår for årsmøtet å fatte følgende vedtak som medfører endring i vedtektene:

*Vedtektenes §§ 16 pkt 3 og 17 opphører fra årsmøtedato grunnet ny kollektiv ordning som totalt sett gir medlemmene et bedre tilbud.*

## 7.2 Revisjon av statutter for Oslo politiforenings utfarts og feriested "Sjøhaug"

Driften av Sjøhaug er regulert av egne statutter som ble opprinnelig vedtatt av årsmøtet i 1959. Endringer i statuttene skal behandles på årsmøtet. I forbindelse med fusjonering mellom Oslo politiforening og PF Asker og Bærum i 2016 har det i de påfølgende årsmøtene vært foretatt flere vedtektsendringer. Statuttene til Sjøhaug har behov for en harmonisering med dagens praksis/vedtekter og er ikke revidert på flere år.

Dagens statutter kan leses i sin helhet på Oslo politiforening sin hjemmeside

Styret behandlet saken på styremøte 17. januar 2019 og et enstemmig styre innstiller årsmøtet til å gjøre følgende endringer av statuttene:

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at Statuttene § 2 første og andre avsnitt endres til å få følgende ordlyd, med virkning fra årsmøtet 2019 (endring uthevet):

*Sjøhaug forvaltes av et hytteutvalg jf. Vedtektenes § 7 nr 2 h. **Administrasjonsansvarlig er fast oppnevnt av styret som leder av utvalget.***

*Hytteutvalget er ansvarlig for driften og vedlikeholdet av eiendommen. De avgir årsberetning til Oslo politiforening sitt styre. Årsmøtet i Oslo politiforening vedtar årsmelding og regnskap samt avsetter et årlig beløp i budsjettet til eiendommens drift og vedlikehold.*

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at statuttene § 3 andre avsnitt endres til å få følgende ordlyd, med virkning fra årsmøtet 2019 (endring uthevet):

**Administrasjonsansvarlig fører regnskapet etter gjeldende regler og krever inn leieavgiften. Administrasjonsansvarlig fører også hytteutvalgets møtereferat og holder å jour liste over fast eiendom, inventar, utstyr og materiell samt fører eventuell korrespondanse. Utleie av hyttene skjer via egen bookingmodul på hjemmesidene til Oslo politiforening. Regnskapet avsluttes per 31. desember hvert år og revideres av Oslo politiforenings valgte revisorer.**



Foto: Politiforum



# 8 Beretninger

## 8.1 Økokrim

OPF-Økokrim er en del av Oslo Politiforening (OPF) og avholdt eget "Årsmøte" i 2018. Det ble holdt valg og ble enighet om at Marit Lund, Robert Hilton og Jorunn Jørgensen fortsatte som tillitsvalgtgruppe slik som i 2017. Robert Hilton trakk seg våren 2018. ØKOKRIM sin tillitsvalgtgruppe besto da av Marit Lund og Jorunn Jørgensen.

Pr. 31.12.18 var det 55 aktive medlemmer. PF organiserer omlag 1/3 av alle ansatte, og er den største fagforeningen ved ØKOKRIM. Omkring 70 % av medlemmene har politifaglig bakgrunn, de resterende er spesialletterforskere, teamkonsulenter og ansatte i administrasjon og ledelse.

### Lønn og arbeidsvilkår

OPF sitt hovedsatsningsområde har vært å jobbe for de ansatte sine lønns- og arbeidsvilkår med særlig fokus på lønnsutvikling for øvrige grupper enn for Statsadvokater som fikk et betydelig lønnsløft i 2014 og 2015. Øvrige grupper ved ØKOKRIM er ikke tilgodesett med lønnsløft og har i dokumentasjon fra lønnsutvalget i PF/POD en lavere lønnsutvikling enn Staten for øvrig. På bakgrunn av trange budsjetter har dette arbeidet vært vanskelig og resultatet av flere lønnsoppgjør har dessverre ikke gitt uttelling i form av "lønnsløft" for våre medlemmer. Dette arbeidet vil videreføres, både for at medlemmene skal få en lønnsutvikling på linje med Staten for øvrig, og det lovede "lønnsløftet". Det ble i 2018 etablert en ny fagforening hos ØKOKRIM; Econa.

Econa har i hovedsak medlemmer som er spesialletterforskere/økonomer. De vil forhandle i Akademikeroppgjøret. Resultatet fra Akademikeroppgjøret gir nye utfordringer i OPF ØKOKRIM sine lønnsforhandlinger som vi er i gang med i februar 2019.

### Informasjon og samarbeid

Vi oppfatter at det har vært god dialog mellom medlemmene, tillitsvalgte og ledelsen i 2018.

Vårt utgangspunkt er at både arbeidsgiver og vi som arbeidstakere har et felles mål om å skape en god arbeidsplass. Det er etter vår mening en viktig del av rollen som tillitsvalgte å sørge for at Hovedavtalens intensjoner blir godt forankret i samarbeidet mellom ledelsen, organisasjonene, vernetjenesten og de ansatte. OPF-Økokrim har videreført arbeidet det

ble tatt initiativ til i 2015 for å videreutvikle samhandling og medbestemmelse til beste for alle ansatte. IDF-møter er en god arena, og det holdes IDF-møter ca. en gang i måneden, og det utarbeides et Årshjul for bedre planlegging av årets aktiviteter og samhandling i tråd med Hovedavtalen.

OPF-ØKOKRIM har et godt samarbeid med PF sentralt og de ansatte på foreningskontoret ved OPF. Vi har mottatt gode råd, støtte og nyttige innspill i aktuelle og viktige saker for våre medlemmer.

Foreningskontoret til OPF besørger administrative oppgaver som medlemsregistrering, lønnstrekk, regnskap, blomster og gaver, foruten organisering av møtevirksomhet og kurs. Dette er et samarbeid som vi er helt avhengige av for å kunne gjøre en god jobb for medlemmene ved ØKOKRIM.

### IDF (Informasjon, Drøfting, Forhandling)

Den viktigste møtearenaen for de tillitsvalgte utøves gjennom vår representasjon i IDF-møter. Her har vi muligheten til

å ta opp egne saker til behandling og å påvirke saker som ledelsen tar opp. Dette er den formelle arena for kontakt mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene ved ØKOKRIM. Det ble i 2018 avholdt 10 IDF-møter. De viktigste sakene som har vært behandlet på disse møtene er budsjett, OÅO herunder at møteledere i OÅO-møter mottar instruksjonsgodtgjørelse, personalbevegelser, flerårig virksomhetsplan, stedfortredergodtgjørelse, innføring av kompetansekriterier og planmessig tjeneste for politi-

betjent 2/1 (I), foruten løpende utvikling og evaluering av IDF-samarbeidet.

### Lønnsforhandlinger

ØKOKRIM fikk delegert fullmakt til å forhandle etter den nye HTA for LO, YS og Unio + de uorganiserte. Det ble nedsatt et eget forhandlingsutvalg på to personer som forhandlet på vegne av PF i de årlige lønnsforhandlingene i februar 2019 for 2018.

### Seniorpolitikk

I 2015 fikk vi på plass en enhetlig seniorpolitikk som bl.a. omfattet beslutning om faste årlige 2.5.3.2. Det ble gjennomført forhandling sommeren 2018 for to av våre medlemmer.

### Møter/kurs mv.

I tillegg til møtene med ledelsen og de øvrige fagforeningene har tillitsvalgt i 2018 deltatt på årsmøtet til OPF, en samling i Oslo, og en samling høsten 2018.

Utover dette har vi ikke hatt kapasitet til å delta fullt ut på alle samlingene som har vært arrangert av PF eller OPF i løpet av året.

OPF-ØKOKRIM har i tillegg til "Årsmøtet", arrangert medlemsmøter i tilknytning til lønnsforhandlingene. Løpende informasjon til medlemmene om aktuelle tema/saker ble løpende sendt ut pr. e-post som ukensinformasjon fra foreningskontoret og informasjon fra IDF-møtene.

Oslo 13.02.2019

**Marit Lund og  
Jorunn Jørgensen**

Hovedtillitsvalgt  
Økokrim

Foto: Politiforum



↓ Beretninger

↓ Beretninger

**8.2 Nasjonalt ID-senter**

Nasjonalt ID-senter er et faglig selvstendig ekspertorgan som skal sikre høy kvalitet på ID-arbeidet som gjøres i politiet, utlendingsforvaltningen og hos andre offentlige virksomheter. Nasjonalt ID-senter skal også sikre et helhetlig ID-arbeid i offentlig forvaltning og være et kompetansesenter for alle som arbeider med ID-oppgaver i Norge.

Nasjonalt ID-senter tar initiativ til samarbeid og fellesløsninger, tilbyr opplæring og verktøy, utvikler statistikk og analyser, samt gir bistand og råd.

Nasjonalt ID-senter er administrativt underlagt Politidirektoratet. <https://www.nidsenter.no>

NTL, Akademikerne og PF er de tre største fagforeningene i Nasjonalt ID-senter. Per 31.12.18 var 10 av de ansatte organisert i PF.

Knut Ivarson Øvregård og Ida Gladheim har vært henholdsvis hovedtillitsvalgt og varahovedtillitsvalgt for OPF-Nasjonalt ID-senter i 2018.

**Samarbeid med ledelsen og øvrige tillitsvalgte**

Sammen med verneombud deltar tillitsvalgte fra PF, NTL og Akademikerne i månedlige IDF-møter med virksomhetens leder og administrasjonssjef. Virksomhetsplan, budsjett, seniorpolitikk, lokal lønnspolitikk, og ny HMS handlingsplan er noen av de viktigste sakene som har blitt behandlet i IDF-møtene i 2018.

Tillitsvalgte og ledelsen har i 2018 gjennomført en evaluering av praktiseringen av hovedavtalen i IDF og medbestemmelse i Nasjonalt ID-senter.

I tillegg til sakene som drøftes og besluttes i de månedlige møtene har tillits-



*Ansatte ved arresten fikk i 2018 kyndig undervisning i ID-kontroll av arrestforvarer Kine Haug ved Oslo PD med bistand av ID-eksperter fra Nasjonalt ID-senter. Foto: NID.*

valgte også vært involvert i ansettelsesprosesser og lønnskrav fra medlemmer.

Vi ser nytten av å ha et tett og godt samarbeid med ledelsen, og jobber for at dette skal videreføres og utvikles på best mulig måte. Samarbeidet med verneombud og andre tillitsvalgte har vært nyttig og godt.

**Knut Ivarson Øvregård**

*Hovedtillitsvalgt*



*Foto: Politiforum*

**8.3 Sivilutvalget**

Sivilutvalget har i perioden bestått av:

Veronica Dale: Leder  
Lorraine Elizabeth Pfeltz: Nestleder  
Maria Finden: Sekretær

Sivilutvalget har i 2018 avholdt 3 møter med sivile tillitsvalgt i perioden. Utvalget har også deltatt på alle hovedtillitsvalgt-forumene, to samlinger med Sivilutvalget sentralt, samt hatt deltakelse på landsmøtet. I tillegg har styret i sivilutvalget gjennomført jevnlig arbeidsmøter gjennom hele året. Leder av sivilutvalget er også med i gruppen som ser på utvalgsstrukturen i Oslo politiforening.

Den 18. september arrangerte sivilutvalget en medlemsdag for alle medlemmer, hvor temaet var "pensjon". Statens pensjonskasse kom og holdt et meget

godt foredrag for oss om dette kompliserte og omfattende emnet. Denne medlemsdagen ble til ved at sivilutvalget ønsket å ha særlig fokus på dette tema, spesielt etter de pensjonsforhandlingene som var gjennomført på vårparten 2018. Pensjon er en del av vår livslønn og det var derfor viktig for sivilutvalget å gi medlemmene våre denne muligheten.

Oslo Politiforening er heldige som har så mange gode medlemmer og ikke minst tillitsvalgte som engasjerer seg i medlemmenes hverdag. Mens 2017 var et år hvor vi var i stor omstilling, på flere måter enn en, kan vi si at 2018 var det året vi skulle brette opp armene for å ta tak i de utfordringene som hadde oppstått i forbindelse med omorganiseringsprosessen. Selv om vi fremdeles har en jobb å gjøre her så har sivilutvalget jobbet godt med påvirkning og innspill både internt i Oslo

politiforening og opp mot det sentrale sivilutvalget i Politiets Fellesforbund. Sivilutvalget ønsker i den forbindelse å berømme de tillitsvalgte ute i enhetene for den jobben de har gjort.

Oslo politiforening har et særlig rekrutteringspotensial blant ansatte med annen bakgrunn. Vi må derfor fortsatt være tydelig i vårt fokus på muligheter, behov og rettigheter for alle medlemmene våre. Den sivile gruppen er en sammensatt og mangfoldig gruppe som løser mange forskjellige oppgaver. Og som gruppe er det egentlig vanskelig å sammenligne alle de stillinger og oppgaver som sivile gjør. Det er derfor gledelig at vi nå ser at det er større fokus på at vi alle er politiansatte og ikke om vi er politi, påtale eller såkalt sivil. Vi alle jobber mot samme mål og for å løse det samfunnsoppdraget politiet er satt til.

Politiets Fellesforbund har vedtatt at lønn er vår viktigste sak. Sivilutvalget har også bidratt i dette arbeidet. Vi har blant annet hatt en koordinerende oppgave inn mot forberedelsene til lokalt lønnsoppgjør. Videre har sivilutvalget også kommet med innspill til sivile karriereveier til arbeidsgruppen lønn i Oslo Politiforening.

Avslutningsvis ønsker vi å takke alle tillitsvalgte og medlemmer for et godt samarbeid i året som gikk. Styret i sivilutvalget tar ikke gjenvalg i 2019, og ønsker det nye sivilutvalget lykke til!

**Veronica Dale**  
**Lorraine Pfeltz**  
**Maria Finden**

*Sivilutvalget*





↓ Beretninger

**8.4 PF politiledere OPF**

Nytt lederutvalg 2018 ser sånn ut:

Tor Paulsen	FOT
Vibeke Schøyen	GDE Sentrum
Bjørn Gunnar Pedersen	GDE Øst
Frode Romsloe	GDE Vest
Katrin Kaldre	FEE
Anne Solem	FEE
Tore Buene	NBE

Lederutvalget har gjennom året hatt noen møter, men aktivitetsnivået har hvert noe lavere enn de to foregående årene. Det skyldes at det tok tid for lederutvalget sammensetning var klart. I tillegg har alle medlemmene krevende dager, noe som gjør det vanskelig å få tid til å møtes.

Medlemmer fra utvalget har vært tilstede ved flere styremøter (observatørstatus),

Tor Paulsen på talerstolen på landsmøtet.  
Foto: Andrea Mandt



ved høstens hovedtillitsvalgt samling og ved Politiforbundets landsmøte i Stavanger.

Lederutvalget har brukt mest tid på å forberede høstens lønnsoppgjør. Det er laget et notat til OPF `styre på vegne av lederutvalget. Lederutvalget er representert i OPF sitt forhandlingsutvalg i forbindelse med lokalt oppgjør 2018.

Det planlegges en dag i parolesalen for ledermedlemmer i løpet av våren 2019.

På vegne av lederutvalget

**Tor Paulsen**

Leder  
Lederutvalget

Samling for ledermedlemmer i OPF. Foto: Andrea Mandt



Grete Lien Metlid ble kåret til årets leder.  
Foto: Politiforum

↓ Beretninger



Likestilling og mangfoldsutvalget i OPF. Foto: Likestilling og mangfoldsutvalget

**8.5 Likestilling og mangfoldsutvalget**

Utvalget har i 2018 arbeidet for å fremme gode og rettferdige arbeidsvilkår i etaten. De ulike utfordringene utvalget jobber med, baserer seg på diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, kjønn, alder, ned-satt funksjonsevne, religion med flere.

Likestilling og mangfoldsutvalget består av 5 personer med ulik bakgrunn og erfaring fra politietaten. Vi har ledere, politiansette og sivile. Det er i utvalget god kjønn og aldersbalanse. Utvalget ønsker å jobbe for og fremme likestilling og mangfold, samt og være en ressurs innenfor de ulike utfordringene knyttet til diskrimineringsgrunnlagene.

Medlemmene i utvalget er: Henrik Kristmoen, Oda Simone Leirvik, Håvard Steinar Lunde, vara May Johanne Barsok og undertegnede (fungerende leder for Annie Jalloh). Utvalget har møter ca. annen hver måned. Likestilling og mangfoldskontakten har observatørrolle

i styret OPF og fungerer som et kontaktpunkt for saker som berører området.

Gjennom 2018 har medlemmene av utvalget jobbet med forskjellige utfordringer og deltatt i ulike fora. Annie Jalloh holdt et godt innlegg om permisjon og dårlig vern knyttet til kompetansekriteriene på årsmøtet til OPF. Dette har vært en av hovedsakene til utvalget og det jobbes fremdeles med utfordringene knyttet til dette temaet.

Videre har Oslo Pride Paraden vært en viktig begivenhet. May Barsok deltok og sto på stand i Spikersuppa under paraden. Målet var å synliggjøre politiet som en åpen og inkluderende etat, og å informere publikum om at vi er ett politikk – for alle. Hun deltok også under den årlige samlingen av landets Likestilling og mangfolds kontakter i regi av PF. Temaene som ble drøftet handlet om utfordringer knyttet til og å beholde kvinner i operativ tjeneste. I forlengelsen av dette, permisjon og svangerskap reglementet som viser seg å være proble-

matisk i hele politietaten. Dette er ett av temaene utvalget vil jobber videre med.

Utvalget har også jobbet med oppfølging av enkeltpersoner i deres saker. De har kunnet rådføre seg med oss og fått veiledning. Vi ønsker også å være en ressurs for de tillitsvalgte og har således deltatt på flere HTF samlinger for og informere og dele den kunnskapen vi besitter på området.

Vi vil i 2019 jobbe videre med utfordringer knyttet til foreldrepermisjon i Oslo politidistrikt. Store deler av sakene som kommer til oss omhandler dette teamet, og våre medlemmer opplever og erfarer forskjellsbehandling. Dette knyttet til lønnsvilkår, kompetanse og tilrettelegging.

**Dyveke Gyllenhammar**

Fungerende  
Likestilling og  
mangfoldskontakt



## ↓ Beretninger

### 8.6 Hovedverneombudet OPD

Kjære kolleger og andre lesere; Takk for et godt 2017 og alt godt for det nye året. Som vanlig er vi ferdig med et hektisk år med stor aktivitet. Aktiviteten har knyttet seg opp mot både organisasjonsutviklingen etter Politireformen og gjennom flere arrangementer som har fordret en større bruk av distriktets ressurser. At det er stor aktivitet i Oslo er ikke nytt. Det kan heller sies å være hovedregelen enn unntaket. Det store aktivitetsnivået merkes i en tid hvor det økonomiske handlingsrommet for politiet blir trangere. Både ansatte og ikke minst ledere merker utfordringen det er å levere et godt sluttprodukt på alle områder. Det oppleves spesielt å høre politikere skryte av at etaten er tilført store summer når en ser at realiteten i hverdagen er en annen. I en tøff hverdag er det en glede å se den dedikasjonen til samfunnsoppdraget og kollegiet ansatte og ledere i etaten viser.

Politireformen har vært en pågående prosess over flere år nå. I året som gikk var de største organisatoriske temaene Felles enhet for sivil rettspleie og innlemming av Røyken og Hurum lensmannskontor i Oslo politidistrikt. Begge sakene er fremdeles pågående om enn på litt forskjellige stadier. Ved siden av disse organisatoriske sakene er den kulturelle byggingen av et nytt politidistrikt fremdeles pågående. I tillegg innføres det stadig nye arbeidsmetoder og systemer for å kvalitetssikre det arbeidet som gjøres ute i organisasjonen. Verne-tjenesten er av den oppfatning at en god tilbakemeldingskultur, og systemer for opplæring og kvalitetssikring, er viktig. Samtidig må arbeidsgiver klare å treffe på ressursbruken til kvalitetssikring kontra det faktiske arbeidet som skal gjøres.

#### Vernetjenesten i Oslo Politidistrikt – 2018

Oslo politidistrikt har i dag 61 verneområder. Antallet verneombud er noe lavere med 55, da enkelte har tatt ansvar

for flere områder. En stor andel av verneombudene har i tillegg personlige varaer. Det er arrangert to samlinger for verneombudene og flere møter med verneombud i forbindelse med enkelte saker eller saksområder. I tillegg har hovedverneombudfunksjonen vært besatt med 1,5 årsverk. Vara hovedverneombud har vært Andreas Mikkelsen. Andreas har tilført vernetjenesten nye perspektiver og ny kompetanse. Spesielt har hans lange erfaring med etterforskningsfaget på flere nivåer vært viktig i et år med flere pågående saker knyttet til etterforskning. Undertegnede har fungert som HVO hele året. Både Andreas og jeg har deltatt på flere samlinger i regi av hovedverneombudet for politi- og lensmannsetaten.

#### Noen enkeltsaker det er jobbet med i 2018:

Saksfeltet Hovedverneombudet jobber med er bredt. Å gjengi alt her vil være umulig. Å trekke frem noen saker er derimot viktig. I en etat med et høyt press på de tilgjengelige ressursene blir ofte økonomi et tema i forhold til gode HMS saker. Min opplevelse er at vi jevnt over har ledere som er opptatt av at Oslo politidistrikt skal være en god arbeidsplass med et godt HMS-fokus. Samtidig

er problemet at god vilje ikke alltid kan omsettes i praktisk gjennomføring med begrunnelsen trange økonomiske rammer. I år som i fjor er det hovedverneombudets oppfatning at arbeidsgiver i for stor grad bruker trange økonomiske rammer som begrunnelse for å ikke gjennomføre nødvendige tiltak.

#### Arbeidsplaner

Patruljeseksjonene ved de geografiske driftsenhetene har siden innføringen av ny organisasjon gått på arbeidsplaner med lange vakter i helgene. 10-timersvakter var hovedregelen for helgetjenesten i gamle Asker og Bærum. Det var et sterkt ønske om å prøve denne typen arbeidsplaner for hele Oslo. Det positive med lange vakter i turnusarbeid er som kjent at en har lavere helgefrekvens og en ønsket å gjøre erfaringer med hvordan dette var i hele distriktet. En av forutsetningene for å bruke vakter lengre enn 8 timer er at arbeidsintensiteten skal være tilpasset og at en skal kunne ha perioder med lavere aktivitet. Spesielt gjelder dette nattevakter. Det har vist seg at oppdragsmengden gjør det umulig for arbeidsgiver å sikre det vernet som arbeidsmiljølov og arbeidstidsbestemmelsene forutsetter. Verne-

tjenestens tilråding har derfor blitt at en kun unntaksvis benytter vakter som er lengre enn 8 timer for de ansatte på patruljeseksjonene. Det skal være mulig å leve et normalt familieliv samtidig som en jobber i politiet. Med de tydelige tilbakemeldingene på dagens arbeidsplaner og arbeidspresset for patruljemannskapene er arbeidet med nye turnuser viktig. Vernetjenesten har deltatt aktivt og skal i første halvår bidra videre for at nye arbeidsplaner kommer på plass. Stikkord er jevn belastning og kunnskapsbasert tilnærming.

#### Eiendom, bygg og anlegg

Vernetjenesten har også i år vært engasjert i HMS-utfordringer relatert til bygningsmassen politidistriktet disponerer. Som tidligere år er plassmangel på Politihuset en gjenganger. Det er i 2018 tatt noen valg som forhåpentligvis vil avhjelpe dette i løpet av 2019. Samtidig er og blir utfordringen at Oslo politidistrikt disponerer en bygningsmasse som ikke er tidsriktig. Det er gjennom prosjekter som "Masterplan eiendom" og "Prosjekt Eiendom 2030" arbeidsgiver legger grunnlaget for en løsning i fremtiden. Vernetjenesten er godt fornøyd med disse prosjektene og deres måte å finne ut hvilken bygningsmasse Oslo politidistrikt skal ha i fremtiden. Det er gjort en grundig analyse, brukerne er godt involvert og prosjektrapportene gir et særdeles godt grunnlag for det videre arbeidet. Men som navnet på det ene prosjektet sier så er det et stykke frem. Samtidig som vernetjenesten berømmer det grundige arbeidet for fremtiden vil jeg benytte anledningen til å påpeke at de ansatte skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på veien mot nye hus.

#### Sikkerhet i kjøretøy

Arbeidet med sikkerhet i kjøretøy er fremdeles et område vernetjenesten jobber aktivt med. Gjennom 2018 har det vært gjennomført HMS-undersøkelser i forbindelse med ulykker hvor distriktets



Foto: Politiforum

kjøretøy er involvert. Rutiner for oppfølging av førere er også kommet på plass i løpet av 2018. Vernetjenesten vil berømme politimesteren og ledelsen for øvrig for at de har prioritert arbeidet som strengt tatt er et etatsansvar, og ikke et eneansvar for lokal arbeidsgiver. Vernetjenesten har både lokalt og gjennom hovedverneombudet for politi og lensmannsetaten forsøkt å få Politidirektoratet til å se viktigheten av et slikt arbeid. Vi har ikke lyktes med dette. Personlig er jeg undrende til at en på tross av at ferdseil i trafikken er noe av det farligste politiet gjør ikke prioriterer et forholdsvis billig HMS-tiltak. Det er gjort klare funn som har ført til eller kunne ført til potensielt livstruende skader gjennom de få

HMS-undersøkelsene som er gjort. At Politidirektoratet ikke ser viktigheten av slike undersøkelser er for meg en gåte.

#### Blyeksponering

Saken startet helt på slutten av 2017 og ble en sak det er brukt mye tid og energi på. Det ble gjennom yrkesmedisinske målinger påvist at en ved innendørs skyting eksponeres for blyverdier som er høyere enn det lov og forskrift tillater. Som en følge av det ble flere av de innendørs skytebanene som distriktet bruker stengt. Det videre arbeidet har vist at skyting medfører en uheldig eksponering for bly. Det gjør at arbeidsgiver må ha rutiner for å sikre at de ansatte hverken eksponeres for ulovlige



↓ Beretninger

mengder bly mens de skyter, eller akkumulerer ulovlige mengder bly over tid. Arbeidet er ikke slutført per nå og det er ikke klart hvilke tiltak en må iverksette for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø under skyting innendørs.

Vi er allerede godt inne i 2019. Det er klart at de økonomiske rammene i år også blir en av de største påvirkningene av arbeidsmiljøet. Det er mer enn nok arbeidsoppgaver til alle og arbeidsbelastning er allerede høy mange steder. I det lyset er det som alltid viktig å påpeke at selv om arbeidsbelastningen er høy og økonomien trang så skal Oslo politidistrikt fortsatt være et trygt og godt arbeidssted. Selv med høyt tempo skal en ha rom for et arbeidsmiljø som ivaretar en sammensatt arbeidstokk og som er fullt forsvarlig på alle områder, inkludert belastning.

Det er viktig å bry seg og ta vare på de rundt seg. Spesielt når arbeidsbelastningen er høy er pusterommene viktige. Både arbeidstid og fritid skal ha pusteroom. Det er et arbeidsgiveransvar å foreta gode prioriteringer slik at belastningen blir justert. Det er et lederansvar å se sine medarbeidere i det daglige og sørge for å gjøre det de kan for å minske belastningen. Det er også et kollektivt ansvar å ta vare på hverandre. Som enkeltmenneske har vi ansvar for å bruke arbeidstiden fornuftig. Det er systemet som har ansvar for at vi på grunn av høyt press ikke rekker over enkelte arbeidsoppgaver.

Vernetjenesten takker alle for et godt samarbeid i 2018 og ser frem til godt samarbeid og flere gode løsninger på store og små utfordringer i 2019.

Med beste hilsen  
Hovedverneombud

**Eldar Meling**

Hovedverneombud



Foto: Hytteutvalget

**8.7 Hytteutvalget**

Utvalget har i 2018 bestått av følgende:

Siv Tonje Stageberg, Håvar Johansen, Line C. Nordheim Thode, Arve Røtterud, Tore Olav Moe.

Styrets representant i hytteutvalget har vært Kjetil Johan Pedersen (administrasjonsansvarlig)

**Hytte A (hovedhytta)**

2018 har vært et år hvor det ikke er blitt gjort de helt store utbedringer, har vært mere generelt vedlikehold.

Grunnet lynnedslag/uvær ble pumpen til et av brønnenleggene ødelagt, kostnaden ble kr 53 139 men vi fikk tilbake

kr 49 139 på forsikringen. I tillegg ble varmekablene i vannrørene inn til annekset skiftet ut

Vi har i år skiftet ut begge komfyrene med topp-plater og ventilatorer, flere av toalettene, og varmekablene i vannrørene inn til nybygget. Det er tatt hovedrengjøring på hytta.

**B-hytta**

Heller ikke her har det vært de helt store utbedringer, kun generelt vedlikehold. Vi har i år skiftet ut oppvaskmaskin, komfyr-topp og hatt noe ekstra utgifter i forhold til varmtvannstanken

Det er tatt hovedrengjøring på hytta.

**Bookingsystem Sjøhaug**

Bookingsystem fungerer godt og medlemmene bruker dette flittig, er mye enklere å administrere siden alle nå selv kan legge inn ønsker/behov.

**Vedlikehold fremover.**

Beising av hytteveggene ble utsatt til 2019. Vi fortsetter også arbeidet med fukt i krypkjelleren under toalettene.

Vi har snakket med snekkeren om taket over nydelen, her ble taket ikke skiftet den siste oppgraderingen, vi vil i 2019 ha en grundigere gjennomgang her. Vi benytter vedlikeholdsplanen som ble laget i forbindelse med oppgraderingen og her er det ikke lengre noe som er prekært. Vi forventer at budsjettet fremover dekker utgiftene til vanlig vedlikehold.



Foto: Hytteutvalget

I 2019 må vi skifte ut gulvet i kjøkken-delen på hovedhytta, tregulvet som er der er skadet av vann/fukt i løpet av årene.

Vi ønsker også å kjøpe nye sittemøbler i peisestua. Dette går ikke som vanlig vedlikehold og er beskrevet i notene til budsjett.

**Forsikring av hyttene**

Vi har forsikringen via DNB, denne ble oppgradert/oppjustert i forbindelse med oppgraderingen og i denne forsikringen ligger også utebodene på begge hyttene.

**Dugnader og møter**

Hytteutvalget har gjennomført flere dugnader og møter på Sjøhaug, i tillegg har det også vært møter på politihuset.

Utvalgets egen facebookside brukes flittig. Utvalget står på i forhold til vedlikehold, maling og handling av utstyr til hytta.

**Utleie**

Nesten alle helger har vært utleid i 2018 og vi jobber aktivt for å se på muligheter for å øke denne.

A-hytta har vært leid ut 172 døgn og B-hytta i 98 døgn.

Tilbakemelding fra leietakerne av hyttene er utelukkende positive og de gir uttrykk for at de oppgraderinger som de siste årene er gjort på hyttene har gitt hyttene et løft som settes pris på.

**Kjetil Johan Pedersen**

Administrasjons-  
ansvarlig

**8.8 Hederstegnutvalget**

Hederstegnutvalget har i 2018 bestått av Bente Elisabeth Bugge, Heidi Sletten, Torgny Isene, John B. Johansen og Gisle Pedersen. Kristin Aga har vært styrets representant.

Varamedlemmer: Lasse Søderstrøm, Jostein Estensen, Jon T. Kvikne, Morten Holt, Gunnar Julian Larne og Håvard Johnsen Bekk.

Hederstegnutvalget har avholdt ett møte i 2018. Ingen ble tildelt hederstegn i 2018.

Leder: Gisle Pedersen  
Nestleder: Bente Elisabeth Bugge  
Sekretær: Torgny Isene

**Statuttens § 8**

Hederstegnutvalget er ansvarlig overfor årsmøtet alene og utarbeider sin beretning til årsmøtet.

Oslo, 13.01.19  
For hederstegnutvalget,

**Gisle Pedersen**

Leder  
Hederstegnutvalget



# 9 Regnskap 2018 og budsjett for 2019

## Resultatregnskap

	Budsjett 2018	Saldo 2018	Budsjett 2019
<b>DRIFTSRESULTAT</b>			
<b>Driftsinntekter</b>			
<b>Inntekter</b>			
3000 Medlemskontingent	2 884 800,00	2 860 308,85	2 959 000,00
3003 Inntekter av Sjøhaug	400 000,00	381 958,00	420 000,00
3006 OPDs støtte til fellestiltak	62 000,00	54 094,00	62 000,00
<b>SUM</b>	<b>3 346 800,00</b>	<b>3 296 360,85</b>	<b>3 441 000,00</b>
<b>Driftskostnader</b>			
4002 Velferds- og festkomite	-62 000,00	-45 336,81	-62 000,00
4003 Div. velferd	-60 000,00	-17 095,72	-60 000,00
4004 Drift og vedlikehold Sjøhaug	-520 000,00	-518 840,84	-634 000,00
<b>SUM</b>	<b>-642 000,00</b>	<b>-581 273,37</b>	<b>-756 000,00</b>
<b>Lønn</b>			
5000 Lønn til ansatte	-1 250 000,00	-1 158 055,34	-1 186 000,00
5001 Reise- og kostgodtgjørelse	-8 000,00	0,00	-8 000,00
5002 Revisorer	-7 000,00	-6 000,00	-6 000,00
5004 Godtgjørelse htv / vara htv	-511 700,00	-445 301,00	-440 000,00
5330 Møtegodtgjørelse til styret	-65 000,00	-61 667,00	-75 000,00
5410 Arbeidsgiveravgift	-13 000,00	-85 536,81	-85 000,00
5420 Innberetningspliktige pensjonskostnader	-90 000,00	-93 676,00	-90 000,00
<b>SUM</b>	<b>-1 944 700,00</b>	<b>-1 850 236,15</b>	<b>-1 890 000,00</b>
<b>Annen driftskostnad</b>			
6540 Inventar	0,00	0,00	
6800 Kontorrekvisita	-5 000,00	-2 007,00	-5 000,00
6820 Trykksaker	-98 000,00	-84 151,00	-65 000,00
6850 Blomster, kranser, gaver	-280 000,00	-231 927,61	-274 000,00
6860 Møter, kurs, oppdatering mv.	-170 000,00	-213 026,64	-222 000,00
6870 Til disp. for leder	0,00	0,00	-6 000,00
6880 Gavekort ved fratreden pensjon	-70 000,00	-64 500,00	-70 000,00
6881 Utbet. ved død	-20 000,00	0,00	-
6900 Telefon, internett, hjemmeside	-60 000,00	-48 683,99	-65 000,00
6910 Til disp. for styret	-60 000,00	-67 597,00	-80 000,00
7040 Forsikringer – ansatte ved Opf	-25 100,00	-25 032,00	-27 000,00
7105 Øreavrundning	0,00	24,46	-
7770 Bank og kortgebyrer	-2 000,00	-2 162,50	-6 000,00
<b>SUM</b>	<b>-790 100,00</b>	<b>-739 063,28</b>	<b>-820 000,00</b>
<b>Totale driftskostnader</b>	<b>-3 376 800,00</b>	<b>-3 170 572,80</b>	<b>-3 466 000,00</b>
<b>Driftsresultat</b>	<b>-30 000,00</b>	<b>125 788,05</b>	<b>-25 000,00</b>

	Budsjett 2018	Saldo 2018	Budsjett 2019
<b>FINANSINTEKTER OG FINANSKOSTNADER</b>			
<b>Finansinntekter</b>			
<b>Annen renteinntekt</b>			
8040 Renteinntekter, skattefrie	30 000,00	25 614,95	25 000,00
<b>SUM</b>	<b>30 000,00</b>	<b>25 614,95</b>	<b>25 000,00</b>
<b>ÅRSOVERSKUDD / UNDERSKUDD</b>			
8880 Årsoverskudd / underskudd	0,00	151 403,00	
<b>Annen egenkapital</b>	<b>0,00</b>	<b>151 403,00</b>	
<b>Balanse</b>			
<b>Eiendeler</b>			
<b>Anleggsmidler</b>			
1101 Sjøhaug, hele anlegget			3 386 800,00
<b>Omløpsmidler</b>			
1500 Utlegg			0,00
1510 Kundefordringer			13 000,00
1701 Klokker ved avgang pensjon			86 919,90
1702 Gavekort ved avgang pensjon			0,00
1903 Særviljørkonto			745,03
1930 Bankinnskudd			495 023,36
1935 Plasseringskonto			5 887 261,93
1940 Skatterekskonto			0,00
<b>Sum eiendeler</b>			<b>9 869 750,22</b>
* Særviljørkonto, pengene er flyttet til plasseringskonto siden det er best renter her. Se mere info under "Noter til regnskap"			
<b>Egenkapital og gjeld</b>			
<b>Egenkapital</b>			
2050 Annen egenkapital			9 867 343,13
<b>Gjeld</b>			
2980 Forpliktelse			2407,09
<b>Sum egenkapital og gjeld</b>			<b>9 869 750,22</b>
* Det er per dags dato ennå ikke tatt noen stilling til hyttekjøp. Det er fortsatt reform og omstilling som er i fokus, det er ikke glemt og vil sees på innen årsmøtet 2020.			

Oslo, den 31. desember 2018

Kristin Aga, leder      Kjetil Pedersen, kasserer

Regnskapet er revidert og funnet i orden, Oslo den 12. februar 2019

Mette Sundøen, revisor      Terje Storlien, revisor



 Regnskap

 Regnskap
**Noter til regnskapet for 2018****Konto 3000 – Medlemskontingent**

Innbetalt kontingent 2016 ble ca. kr 2 860 308,-. Som er ca. kr 24 000,- lavere enn budsjettert.

**Konto 3003 – Inntekter av Sjøhaug.**

Inntekter Sjøhaug ble kr 381 958,- som er kr 18 042 lavere enn budsjettert.

**Konto 3006 – OPDs støtte til fellestiltak.**

OPF fikk kr 54 094,- i velferdsmidler til juletreffest. Se konto 4002 – velferds- og festkomité./konto 5005 honorarer

**Konto 4002 – velferds- og festkomité.**

Kontoen dekker juletreffest for alle ansatte på Grand hotell, utgifter i 2018 var kr 54 094,- (Diff mot konto 3006 – sees mot honorarer 3 stk – konto 5004)

**Konto 4003 – Div velferd.**

Midler til bruk for de lokale tillitsvalgt-utvalg i forbindelse med interne møter.

**Konto 4004 – Drift og vedlikehold Sjøhaug.**

Utgiftene ble i 2018 kr 1 159,16 lavere enn budsjettert. Kontoen dekker alle drifts- og vedlikeholdsutgifter som internett, strøm, septikk, rørlegger, elektriker, forsikring, hovedrengjøring, alarm, dyner/puter, brøyting/strøing, ved, vedlikehold av vei og parkeringsplass m.m. Utgiftene til vaktmester var kr 80 958,52,-. Utgiftene må også sees opp imot de totale inntektene til foreningen, også medlemskontingent.

**Konto 5000 – Lønn til ansatte.**

Kontoen dekker lønn til de faste ved foreningskontoret og tillegg 2. nestleder. Beløpet i 2018 ble kr 1 158 055,34,- som er kr 91 944,66 lavere enn budsjettert. Skyldes justering grunnlønn OPD til de frikjøpte.

**Konto 5004 – Godtgjørelse Htv / vara Htv.**

Hovedtillitsvalgte med varaer fikk i 2018 kr 455 301 i godtgjørelse i forbindelse med vervet. Mindreforbruk kontra budsjett sees mot konto 5410, OPF sto selv for utbetaling av disse i 2018.

**Konto 5330 – Møtegodtgjørelse til styret.**

De styremedlemmene som ikke mottar andre godtgjørelser, får møtegodtgjørelse per møte de er tilstede.

**Konto 5410 – Arbeidsgiveravgift.**

Arbeidsgiveravgiften på pensjonsinnskudd, honorarer og andre godtgjørelser ble i 2018 kr 85 536,81, merforbruk mot budsjett sees mot konto 5002, 5004 og 5330.

**Konto 5420 – Innberetningspliktige pensjonskostnader.**

PF har inngått avtale med Storebrand om innskuddspensjon på mellomlegget lønn OPD og OPF, sum for 2018 ble kr 93 676,-

**Konto 6540 – Inventar.**

Kostnaden dekker div innkjøp til kontoret.

**Konto 6820 – Kontorrekvisita.**

Kostnaden dekker diverse innkjøp/drift til kontoret.

**Konto 6820 – Trykksaker.**

Kontoen dekker utgifter i forbindelse med Årsrapporten og infobrosjyre om OPF.

**Konto 6850 – Blomster, kranser og gaver.**

Blomster/gaver til jublanter, sykemeldte og andre utgjorde ca. kr 130 000,-. Det ble også kjøpt inn juleblomsterhilsen til seksjoner/stasjoner i 2018. Utdelte klokke med gravering, 11 stk, til medlemmer som gikk av med pensjon utgjorde ca. kr 79 000,-. Andre gaver til medlemmer ca. kr 22 000,- er utlodning årsmøte m.m.

**Konto 6860 – Møter, kurs, oppdateringer mv.**

Kontoer dekker serving kurs og møter, ble høyere enn budsjettert siden vi arrangerte flere samlinger som ikke var dekket av OU midler.

**Konto 6880 – Gavekort ved fratreden**

21 medlemmer valgte gavekort kr 3 000,-/1 500,- istedenfor klokke da de gikk av med pensjon.

**Konto 6881 – Utbetaling ved død**

Det utbetales et pengebeløp satt av årsmøtet, det ble ikke utbetalt noe her i 2018. Kollegastøtteordningen vår, vedtatt på årsmøtet 2016 – 1G – kr 93 634,- (kr 96 883 fra 1. mai). Det ble utbetalt for 4 hendelser i 2018, se årsrapport kap. 6

**Konto 6900 – Telefon, internett, hjemmeside.**

Dekker internett-mobilutgifter til kontoret og drift av internettetsiden

**Konto 6910 – Til disp for styret.**

Utgifter til julebord for styrets medlemmer med partnere.

**Konto 7040 – Forsikringer – ansatte ved OPF**

Yrkesskadeforsikring, fritidsulykke og behandlingsgaranti for de frikjøpte på kontoret i OPF.

**Merknad til konto 1903, Særvilkårskonto**

Kontoen står per 31.12.18 i kr 745,- men er ikke sagt opp. Vi har ikke gjort noe i forhold til denne kontoen i 2019, vi lar denne stå i bero inntil medlemmene tar stilling til evt. hyttekjøp på årsmøtet i 2020.

**Noter til budsjettet for 2019**

Budsjettet for 2019 er satt etter gammel kontoplan. Vi skal gå over til nytt regnskapssystem og vil i den sammenheng endre oppsettet for ulike belastninger. Den nye kontoplanen vil være mere oppdatert med spesifisering av type kostnader. Vil bli presentert på årsmøtet i 2020.

**Konto 3000 – Medlemskontingent**

Budsjetterte inntekter for 2019 er satt opp etter ca. sum inn i januar 2019. Inntektene skal dekke driftsutgiftene til OPF, deler av disse går også med til å dekke utgifter til Sjøhaug.

**Konto 3003 – Inntekter av Sjøhaug.**

Er satt opp etter forventet inntekt 2019. Inntektene er satt levere enn utgiftene siden vi som skattefri organisasjon ikke kan ha tjene på utleie. Leie av Sjøhaug er en medlemsfordel med medlemspris, inntekter kontra utgifter kan ikke overstige kr 70 000 per år. Overstiger vi dette vil den økonomiske virksomheten bli skattepliktig.

**Konto 4002 – Velferds- og festkomité**

Juletreffest – satt opp etter ca. faktiske utgifter

**Konto 4003 – Div. velferd**

Midler til lokale tillitsvalgt-samlinger ved de ulike avdelingene.

**Konto 4004 – Drift og vedlikehold Sjøhaug**

Budsjettet er satt til ca. det samme som i 2018, pluss prisøkning 3 %. Faste utgifter på ca. kr 310 000, diverse drift ca. kr 130 000,- og utgifter til vaktmester er ca. kr 80 000,-. I tillegg er det satt opp med en ekstra sum for 2019 på kr 100 000,-. Denne summen er til å skifte ut gulvet i kjøkken-delen, vannskade og nye møbler i peise-stua, de vi har nå ble kjøpt inn i 1997.

**Konto 5000 – Lønn til ansatte**

Oslo politiforening har 4 frikjøpte tillitsvalgte på heltid. OPF betaler mellomlegget mellom lønnstrinnet (inkl atb-tillegg og turnus) disse har i sine ordinære stillinger i politidistriktet og det lønnstrinnet de får i vervet. Avlønnen fastsettes av styret. Leder avlønnnes per tiden i ltr 91, nestleder og sekretær i ltr 79, og administrasjonsansvarlig i ltr 71. Videre får 2. nestleder et tillegg på kr 5000 per mnd, dette tillegg er også fastsatt av styret.

**Konto 5001 – Reise- og kostgodtgjørelse**

Diverse reiseutgifter i forbindelse med interne møter

**Konto 5004 – Godtgjørelse HTV / vara HTV**

Budsjettet er satt opp etter brutto kostnader 2019, er differensiert etter antall medlemmer på enhet/utvalg. 0–50 medlemmer – kr 10 000/5 000 50–250 medlemmer – kr 17 000/7 500 250–500 medlemmer – kr 30 000/10 000

Syret fastsetter honorarer og andre godtgjørelser.

**Konto 5330 – Møtegodtgjørelse til styret**

Styremedlemmer som ikke får andre godtgjørelser, tilkommer en fast sum per møte de møter. Budsjettet er satt opp etter forventede kostnader 2019, tidligere hadde vi alltid et etterslep fra forrige år. Nå som dette utbetales via OPF/PF får vi kostnaden i det året møtet er.

**5410 – Arbeidsgiveravgift**

Arbeidsgiveravgift på pensjonsinnskudd, honorarer og andre godtgjørelser

**5420 – Innberetningspliktige pensjonskostnader**

PF har inngått inngår en privat pensjonsavtale med STOREBRAND på lønns-tillegget slik at de som mottar lønn etter A tabellen fortsatt skal få pensjon på denne lønnen. Summen vil endre seg fra år til år beroende på perioder og avlønnning.

**Konto 6800 – Kontorrekvisita**

Diverse til kontoret.

**Konto 6820 – Trykksaker**

Trykk av årsrapporten og annet

**Konto 6850 – Blomster, kranser og gaver**

Blomster, gaver til jublanter, sykemeldte og andre.

**Konto 6880 – Gavekort ved fratreden**

Satt til samme beløp som 2018.

**Konto 6900 – Telefon, Internett, hjemmeside**

Drift av internettetsiden og internett-/mobilutgifter til kontoret.

**Konto 7040 – forsikringer**

Yrkesskadeforsikring, fritidsulykke og behandlingsgaranti for de ansatte ved OPF.

Merknad til egenkapital per 2019

Det er per dags dato ennå ikke tatt noen stilling til hyttekjøp.

Vi har satt ned en arbeidsgruppe som kun skal utrede ja/nei, se på fordeler/ulempes, kostnader og ulike alternativer. Gruppen leverer rapport til styret innen styremøte i november 2019, slik at saken kan presenteres på årsmøtet 2019.

**Kjetil Johan Pedersen**

Administrasjons-ansvarlig



⬇ Regnskap

**REVISJONSBERETNING TIL  
OSLO POLITIFORENING S ÅRSREGNSKAP  
FOR 2018**

Oslo Politiforenings regnskap for 2018 er revidert av de valgte revisorene Terje Storlien og Mette Sundøen.

Regnskapet omfatter perioden 1.1.2018 – 31.12.2018.

Regnskapet har blitt ført av foreningens kasserer med bruk av regnskapsprogram. For Sjøhaug er det et eget elektronisk bookingsystem; Visbook.

Alle bilag nummereres, konteres og oppbevares i egne permer. Regnskapsprogrammet genererer standard rapporter som for eksempel bilagsjournal, hovedbok, reskontro, resultat- og balanserapporter. Utlegg til PF (OU-midler) registreres i tillegg til i regnskapet også i eget datasystem som gir mulighet for å følge opp at hvert utlegg blir refundert. Kontokodene som påføres bilagene er i henhold til egen kontoplan. Det er kodene i henhold til kontoplanen som angir hvilke konti bilagene er ført på og som til slutt gir det oppsettet av regnskapet som fremlegges for medlemmene på årsmøtet.

Vår oppgave har vært å kontrollere at kostnadsbilagene er attestert av bemyndigede personer, og at bilagene er ført på riktig konti og med riktig beløp. Samtlige bilag for regnskapsåret er gjennomgått og kontrollert mot posteringsjournal. Regnskapet er avstemt mot bankutskriftene for foreningens bankkonti.

Regnskapet viser pr 31.12.2018 et overskudd på kr 151 403,-.

Med dette bekreftes at Oslo Politiforenings årsregnskap for 2018 er korrekt ført og at årsregnskapet gir et riktig bilde av foreningens økonomiske stilling.

Oslo, 12. februar 2018.

  
Terje Storlien  
revisor

  
Mette Sundøen  
revisor



Foto: Politiforum



# 10 Valgkomiteens innstilling 2019–2021



## OSLO POLITIFORENING - 1894 -

Oslo Politiforening  
Til årsmøtet 2019

Oslo, 15.02.19

### Valgkomiteens innstilling

Valgkomiteen har for denne perioden bestått av:

Henrik Vister  
Annette Kildal  
Håvard Eiternes  
Tore Buene  
Jan Otto Johansen  
Line Mari Fremstad  
Øyvind H. Walding

Valgkomiteen gjennomførte sitt konstituerende møte onsdag 31. oktober der Øyvind H. Walding ble valgt som leder, og Line Mari Fremstad sekretær.

I tråd med vedtektenes § 7 pkt. 2 skal valgkomiteen før årsmøtet i 2019 innstille kandidater til følgende verv i Oslo Politiforening:

- 1. Nestleder (2019 – 2021)
- Sekretær (2019 – 2021)
- Tre styreplasser (2019 – 2021)
- Tre varaplasser (2019 – 2020)

Valgkomiteen har også i år valgt å gjennomføre et omfattende og grundig arbeid i forkant av innstillingen.

Det er gjennomført tre møter i valgkomiteen i tillegg til at vi bruker elektroniske samhandlingsverktøy mellom møtene. Vi har også hatt intervjuer med samtlige kandidater.

Valgkomiteen sendte i desember ut et skriv til styret som ble videreformidlet til medlemmene, der vi ba om innspill på kandidater. I dette skrevet stod det ikke noe om hvem som ønsket gjenvalg eller ikke i håp om at flere kandidater skulle melde seg. Vi fikk også i år inn flere kandidater enn det var plasser til, men kunne godt hatt enda flere. Det var flere kandidater til alle ledige verv, noe vi synes var positivt.

En entydig tilbakemelding fra dem valgkomiteen har intervjuet de senere årene har vært ønsket om å få inn «friskt blod» i styret. Samtidig har alle som har vært på valg også i år ønsket gjenvalg med unntak av 1. nestleder Marius Bækkevar som i midten av februar fikk stilling som forbundssekretær i PF. Dette er positivt for kontinuiteten i OPF, men gjør det vanskelig å oppfylle ønsket om nye hoder inn.

På bakgrunn av dette valgte vi også i år å gjøre noen rokkeringer i styret. Det er viktig å understreke at vi ikke anser noen av dem som ikke har fått plass som uegnet, men at vi mener sammensetningen av et godt styre og videre rekruttering gjorde det nødvendig med noen endringer.

Den endelige innstillingen har blitt til ved å se på hva vi mente ville bli den totalt sett beste sammensetningen av styret med tanke på kompetanse, evne til å tenke helhetlig, bakgrunn, organisasjonserfaring, kategori og kjønn.

Sammensetningen av styret hvis valgkomiteens innstilling følges blir:

6 kvinner og 6 menn, 9 politiutdannede og 3 politisivile, 4 fra FDE og 8 fra GDE.

Det er gledelig å se at det er lett å rekruttere også til de andre utvalgene i OPF, men vi registrerer at det i noen av utvalgene er svært liten utskifting. Valgkomiteen mener at det bør jobbes for å få nye hoder inn både med tanke på fremtidig rekruttering og slik at fremdriften i utvalgene sikres hvis flere skulle trekke seg samtidig. De fleste er satt opp med et minstetall, og det er ikke til hinder for å ta med flere.

Valgkomiteens innstilling er enstemmig.

Med vennlig hilsen

Øyvind H. Walding  
Leder av valgkomiteen



## ↓ Valgkomiteens innstilling 2019–2021

Styreverv	Innstilling
<b>Leder</b> 2 år (2018–2020)	Kristin Aga
<b>1. nestleder</b> 2 år (2019–2021)	Bjørn Egil Drangevåg
<b>2. nestleder</b> 2 år (2018–2020)	Pål Klethagen
<b>Sekretær</b> 2 år (2019–2021)	Andrea Mandt
<b>Styreprerentanter</b>	
2 år (2019–2021)	Hallvar Hallingstad
2 år (2019–2021)	Linda Bryhn
2 år (2019–2021)	Kristin Akerholt
<b>Styreprerentanter</b>	
2 år (2018–2020)	Tore Hellebust
2 år (2018–2020)	Lorraine Repstad
<b>Vara styreprerentant</b> m/fast deltagelse	
1 år (2019–2020) – 1. vara	Joakim Dyrdal
<b>Vara styreprerentant</b> u/fast deltagelse	
1 år (2019–2020) – 2. vara	Benjamin Bøckmann
1 år (2019–2020) – 3. vara	Gunn Hege Høgberg

Øvrige verv	Innstilling
<b>Administrasjonsansvarlig</b> 2 år (2018–2020)	Kjetil Johan Pedersen
<b>Likestillingskontakt</b> (1+1 vara)	Dyveke Gyllenhammar May Barsok (vara)
<b>Revisor</b> (2+2 vara)	Terje Storlien Per Husan Kjell Inge Heiland (vara) John Erlend Fiksdalstrand (vara)
<b>Fanevakter</b> (Minst 6)	Gjermund Stokkli Wictor Furøy Kari Klævold Øyvind Grimsrud Kristian Rasmussen Thom Christian Steen

Øvrige verv	Innstilling
<b>Velferds- og festkomite</b> (Minst 5)	Anne Berit Moen Unni Østlie Tom Nitschke Unni T. Grøndal Karin Teppen
<b>Hytteutvalget</b> (Minst 5)	<i>Styreutnevnt representant</i> Tore Olav Moe Siv Tonje Stageberg Arve Røtterud Line C. Nordheim Thode Håvar Johansen
<b>Hederstegnsutvalg</b> (6 medlemmer inkludert en fra styret)	<i>Styreutnevnt representant</i> Torgny Isene Gisle Pedersen Håvard Johnsen Bekk Steinar Bjerke John B. Johansen Lasse Söderstrøm (vara) Jostein Estesén (vara) Jon T. Kvikne (vara) Gunnar Julian Larne (vara) Morten Holt (vara) Oddvar Solheim (vara)
<b>Valgkomite</b> (7 medlemmer) 2 år (2019–2021)  2 år (2018–2020)	Øyvind H. Walding Annette Kildal Line Mari Fremstad Håvard Eiternes Jan Otto Johansen Tore Buene Henrik Vister



Foto: Politiforum





Foto: Politiforum



**Oslo Politiforening**  
Grønlandsleiret 44  
Pb. 8101 – Dep., 0032 Oslo  
Tlf: 22 66 80 08/09/10  
e-post: [opf@politiet.no](mailto:opf@politiet.no)





**OSLO POLITIFORENING**

- 1894 -

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