

# Årsrapport 2019

Samhold er vår styrke



OSLO POLITIFORENING

- 1894 -

125 år



# Årsmøte 2020

# Innhold

1. Leder	2
2. Virksomheten	4
3. Arbeidet med hovedsatsingsområdene i 2019	14
4. Medieklipp og enkeltsaker	32
5. Satsingsområder for 2020	38
6. Tillitsverv og hederstegninnehavere 2019	42
7. Inkomne saker	48
8. Beretninger	52
8.1 Økokrim	52
8.2 Nasjonalt ID-senter	54
8.3 Sivilutvalget	54
8.4 PF politiledere OPF	56
8.5 Hovedvernombudet OPD	57
8.6 Likestilling og mangfoldsutvalget	60
8.7 Hederstegnutvalget	62
8.8 Hytteutvalget	62
9. Regnskap for 2019 og budsjett for 2020	64
10. Valgkomiteens innstilling 2020–2022	70

Tirsdag 10. mars 2020  
 Kl 12.00  
 Parolesalen  
 Politihuset

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

Se årsrapport med vedlegg



# 1 Leder

I 2019 feiret Oslo politiforening 125 år. Kristiania politifunksjonærers forening, senere Oslo politiforening, ble stiftet 28. oktober 1894. Jubileet ble markert med en flott festbankett på Sundvollen hotell 19. november med mange inviterte gjester. Dette ble en viktig påminnelse til alle oss som er tillitsvalgte i dag om hvilken fantastisk historie vi er en del av. Tenk at 9. april 1940 da Tyskerne kom, satt styret i Oslo politiforening i styremøte og diskuterte lønn- og arbeidsvilkår. Det samme diskuteres på styremøtene i 2019. Det kaller jeg å ha en rød tråd i det vi gjør! Historien er utrolig viktig å ta vare på og aldri glemme. En stor takk til Jørn-Kr. Jørgensen som har sørget for å nedtegne og ta vare på vår historie for de som kommer etter oss.

Som 2018 startet også 2019 med et forsinket lokalt lønnsoppgjør. I potten lå det i overkant av 30 millioner. Oppgjøret ble forhandlet ferdig i februar og jeg er godt fornøyd med det som vi klarte å få til på vegne av våre medlemmer.

I 2019 var det et mellomoppgjør i staten. 1,24 prosent av lønnsmassen ble satt av til lokalt lønnsoppgjør. For Oslo sin del utgjorde potten i overkant av 20 millioner. Forhandlingene som skulle være ferdige innen utgangen av oktober ble tøffe. For første gang i min tid i OPF endte det med at OPF signerte en uenighetsprotokoll. Som ansvarlig leder ønsket jeg ikke å signere på resultatet av to hovedgrunner: Det ene var selve resultatet som lå på bordet. Det andre var måten partene var kommet frem til det som lå på bordet da protokollen ble signert. Jeg håper og tror det ligger mye læring i det vi opplevde under forhandlingene i år. Den viktigste lærdommen er at det er en styrke for fellesskapet at alle parter stiller seg bak et resultat.

Ledelsen i Oslo skal ha ros for måten de gjennom året på hvert eneste Informasjon, Drøfting og Forhandlings møte

(IDF-møte) har fremmet lønnskrav for de politibetjentene som har oppfylt kompetansekriteriene. Det har lettet arbeidsoppgavene for lederne i linja betraktelig. På slutten av året ble partene på den sentrale arenaen enige om nye kompetansekriterier som en del av etterforskningsløftet. Nye kriterier er en stor seier som vil generere mye lønn til våre medlemmer fra de iverksettes 1. januar 2020.

På årsmøtet 2018 ble følgende resolusjon fattet: "OPF skal jobbe for at Oslo politidistrikt skal ha et ledende lønnsnivå sammenlignet med resten av politi og lensmannsetaten". De to lønnsoppgjørene som har vært gjennomført i 2019 har generert flere lønnskrav som har blitt fremmet på IDF-møtene gjennom året. Sammen med oppnormeringene etter kompetansekriteriene har det medført at vi ved slutten av året kan si at vi har nådd intensjonen i resolusjonen fattet på årsmøtet i 2018. Det har vært mulig å nå målet på grunn av fantastisk jobb hos alle tillitsvalgte i hele OPF. Takk til dere alle sammen! Nå gjelder det å ikke stoppe opp og hele tiden se etter nye muligheter i lønnsarbeidet. I 2019 har OPF sammen med arbeidsgiver blitt enige om et overordnet rammeverk for karriereveier i Oslo politidistrikt. Dette arbeidet er innovativt og vil skape nye spennende muligheter for å jobbe med lønn for alle politiansatte i kommende år.

Lønnsmessig fremover mener jeg det blir viktig å ha et ekstra fokus på lønnsutvikling. Det skal ikke være slik at enkelte personer eller grupper blir hengende mer og mer etter lønnsmessig. Det er viktig å huske på at alle politiansatte er like viktige for at vi i fellesskap skal løse samfunnsoppgavene på en best mulig måte. Som fagforening er det viktig at vi har et ekstra øye med de medlemmene som ikke roper høyest, men som jobber jevnt og trutt uten å stikke seg spesielt frem. Alle har rett til en lønnsutvikling over tid. Det handler om



Foto: Jørn-Kr. Jørgensen

hele fundamentet av det en fagforening skal være og det som står på fanen vår "samhold er vår styrke".

2019 har vært preget av utskiftninger i ledelsen. I august fikk vi ny politimester da Hans Sverre Sjøvold fikk ny jobb. Jeg ønsker å benytte anledningen til å takke Sjøvold for et veldig godt samarbeid gjennom mange år, og samtidig ønske Beate Gangås masse lykke til som ny politimester. Samarbeidet med ny politimester er godt i gang. Erik Eriksen sluttet som seksjonsleder på HR på slutten av året. OPF har hatt et godt og langt

samarbeid med Eriksen gjennom de forskjellige rollene han har hatt i distriktet. Noen slutter og nye starter. Sånn vil det bestandig være. Det som er viktig for OPF er at vi tar vare på historien og at vi aldri må bli historieløse. Med nye dyktige ledere med på laget er jeg positiv også til fortsettelsen!

En sak som OPF har brukt mye tid på i 2019 er arbeidsplaner. Arbeidsplaner for patruljeseksjonene er den saken jeg synes det har vært vanskeligst å legge fra meg når jeg har dratt fra jobb. Det å være vitne til at arbeidsgiver trumfer

gjennom nye arbeidsplaner mot de ansattes vilje har vært en tøff kamp å stå i. Gjennom utallige medlemsmøter har vi hørt på forbanna medlemmer som opplever at arbeidsgiver raserer fritiden deres. Det som har gjort mest inntrykk er å komme tilbake til de samme stedene etter en tid og oppleve at sinnet har gått over i apati og tristhet. Det å være vitne til voksne mennesker som gråter over arbeidshverdagen sin har gjort et dypt inntrykk på meg. Noen grep er tatt fra arbeidsgiver for at situasjonen skal bedres i 2020. Min bekymring og mitt klare budskap til ledelsen er at ressurs-

” Som fagforening er det viktig at vi har et ekstra øye med de medlemmene som ikke roper høyest, men som jobber jevnt og trutt uten å stikke seg spesielt frem. Alle har rett til en lønnsutvikling over tid.

situasjonen i distriktet aldri må gå på bekostning av HMS-hensynet til de ansatte. De ansatte er den viktigste ressursen vår. Det er med stor bekymring at jeg er vitne til at mange erfarne kollegaer nå slutter på ordenstjenesten i Oslo. Dette vil også i 2020 være en høyt prioritert sak.

Politisk sies det at 2020 blir det siste "gullåret" i norsk politi. Budsjettene fremover vil tas ned. Vi har vært tydelige med ny politimester på at i dette bildet må hun være tydelig på hva hun ønsker å prioritere og hva er det hun kommer til å nedprioritere. Styret har fattet et styrevedtak hvor vi er tydelige på at vår rolle som fagforening er å sørge for at det kjøres gode prosesser, mens det er opp til politimesteren å fatte beslutning om hva som skal prioriteres og nedprioriteres.

Tillitsvalgte i OPF blir nok ikke arbeidsledige i 2020 heller. Jeg føler meg imidlertid trygg på at med et godt skodd tillitsvalgtapparat i ryggen vil vi også i året som kommer kunne løse de oppgavene som ligger foran oss til det beste for alle de medlemmene vi representerer. Husk vi er alle politiansatte og like viktige uansett hvilken profesjon vi tilhører!

Avslutningsvis vil jeg ønske våre kollegaer i Røyken og Hurum velkommen som en del av vårt flotte politidistrikt fra 1. januar 2020.

Kristin Lago



# 2 Virksomheten i 2019

## 2.1 Organisasjonskart Oslo politiforening

I henhold til vedtektene skal det velges nye tillitsvalgte innen 31. januar hvert år. Ta kontakt med din hovedtillitsvalgt for informasjon om hvem som er din nærmeste tillitsvalgt.

## 2.2 Beslutningsprosesser og nivåer i organisasjonen

### Årsmøtet 2019

Årsmøte er OPF sitt øverste besluttsende organ. Det 125. årsmøtet ble avholdt tirsdag 5. mars 2019 kl 12 i Parolesalen på Politihuset. Det var ca. 170 medlemmer og gjester til stede.

Siden forrige årsmøte har 3 medlemmer gått bort. Dette var Børge Støylen, Aina Tallaksrud og Terje Ødegaard. Det ble lyst fred over deres minne med ett minutt stillhet.

Parolesal full av medlemmer på årsmøtet. Foto: Pål Klethagen



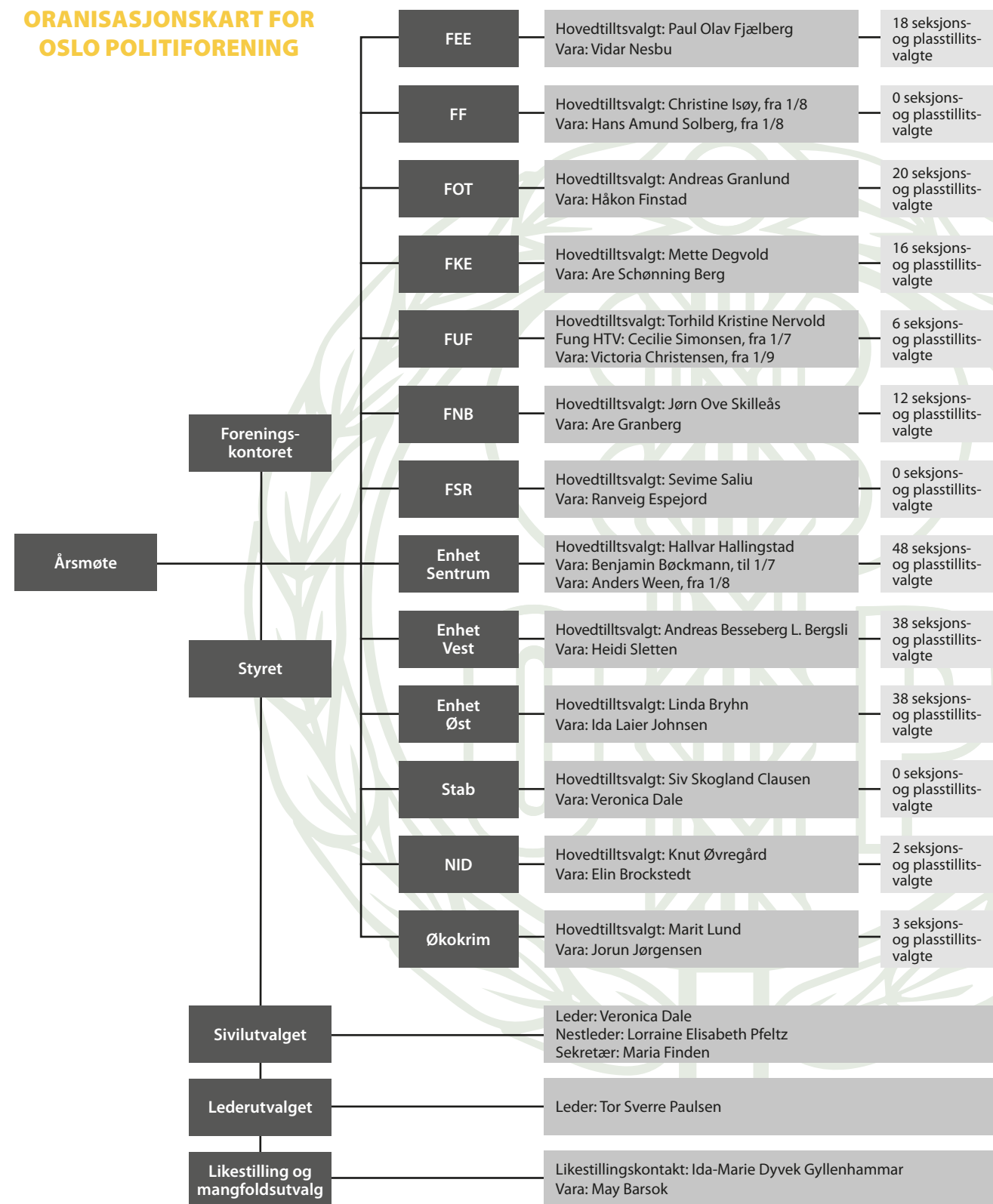
Kristin fortsatte åpningen med å si; Hvor er vi i år, og lykkes vi etter reformen? Å skyldte på reformen for alle utfordringer blir for enkelt. Leverer vi et bedre nærpolti? Det har vært en anstrengt budsjettssituasjon og lavere produksjon under reformen. Justisministeren snakker om 3 megatrender i kriminaliteten, digitalisering, globalisering og urbanisering. Det er nå flere overgrep på nett, strengere krav innenfor tilrettede avhør, kriminalitet på tvers av landegrensar. Dette krever mye av politiet, og det koster. Vi får ikke mer penger til å levere. Aga kom med en advarende pekefinger – Rokker man for mye med grunnpilaren og motivasjonen for hvorfor man begynte i politiet er det vanskelig å gjenopprette. Arbeidsgiver må sørge for motivasjonen slik at alle er motivert til å gjennomføre oppdragene.

Årsmøtet 2019 ble åpnet med hilsmøtet fra Politimester Hans Sverre Sjøvold. Årsmøtet ble ledet på eksemplarisk vis av dirigent Bente Elisabeth Bugge. Siv Clausen og Maria Finden var referenter.

Første sak etter konstituering var årsberetningen for 2018. 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, resurser, forvaltning av personalvelferd, ATB til verdsetting av fagledelse.

Det var kommet innkomne saker med forslag om vedtektsendringer og revisjon av statuttene for Sjøhaug fra styret. Forslaget var at vedtektenes §§ 16 pkt 3 og 17 om gjensidig kollegastøtteordning opphører fra årsmøtet grunnet ny

## ORANISASJONSKART FOR OSLO POLITIFORENING



↓ Virksomheten



Alle foto: Pål Klethagen

Nyvalgt 1. nestleder og gjenvalgt sekretær sammen med Leder Kristin Aga.

kollektiv ordning som totalt sett gir medlemmene et bedre tilbud. Vedtektsendingsforslagene og endring av statuttene ble enstemmig vedtatt.

Revidert regnskap for 2018 og budsjett for 2019 ble gjennomgått og enstemmig vedtatt.

Neste sak på saklisten var valg. Leder av valgkomiteen Øyvind Walding redogjorde for valgkomiteens arbeid og enstemmige innstilling. Valgkomiteens innstilling ble enstemmig vedtatt av årsmøtet

Bjørn Egil Drangevåg ble valgt som 1. nestleder og Andrea Mandt ble valgt som sekretær.

Hallvar Hallingstad, Linda Bryhn og Kristin Akerholt ble valgt som styrerepresentanter. Joakim Dyrdal ble valgt som vara styrerepresentant med fast deltagelse. Benjamin Bøckmann og Gunn Hege Høgberg ble valgt som henholdsvis 2. og 3. vara til styret.



Klar tale fra talestolen

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 med mange innlegg.

**Foreningskontoret**

OPF har flere tillitsvalgte som er frikjøpt og dedikert på heltid for å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Foreningskontoret er 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 2019. Vår ambisjon er at kontoret skal ha åpen dør for medlemmer og tillitsvalgte så langt det lar seg gjøre.



Politimester Hans Sverre Sjøvold takkes etter å ha hilst årsmøtet.

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**

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 en gang i måneden og trer sammen ved ekstraordinære behov. Det har vært avholdt 12 styremøter i 2019 og noen av møtene har vært lagt til driftsenhetene hvor enhetsleder, hovedtillitsvalgt og ledergruppen har presentert driftsenheten. I 2019 har vi besøkt Felles Enhet for sivil rettspleie og Felles enhet for nasjonale bistandsressurser. 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 årsmøte møttes det nye styret til et oppstartsseminar på Sjøhaug. Her ble det utarbeidet en overordnet plan for styrearbeid i årsmøteperioden. Styret brukte også tid på å sette mål, operasjonalisere til delmål og tiltak for å nå målene.

Arbeid med hovedsatsningsområdene er alltid første sak. På den måten sikrer vi at vi har dette som vår øverste prioritet. Styret har fokus på struktur i hvordan vi behandler saker for å sikre effektivitet, god flyt og bred forankring. Det utarbeides hvert år 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.

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. Begge har deltatt på flere styremøter i 2019.

Det har i 2019 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 en arbeidsgruppe som har jobbet med utvalgsstruktur og hvordan OPF kan ivareta alle medlemmer på en best mulig måte. Arbeids-

gruppen skulle egentlig levere sin rapport i november 2018, men dette har vært utsatt flere ganger. Først var det ønskelig å benytte svar fra medlemsundersøkelsen som har vært utført i regi av PF som datagrunnlag, siden ble det nedsatt en arbeidsgruppe med lignende mandat sentralt som vil få innvirkning på hvordan arbeidet med ivaretagelse av alle medlemmer skjer lokalt. Arbeidsgruppen vil jobbe videre når den sentrale arbeidsgruppen har konkludert og landsmøtet har behandlet saken i 2020. Pål Klethagen deltar på vegne av OPF i den sentrale arbeidsgruppen.

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

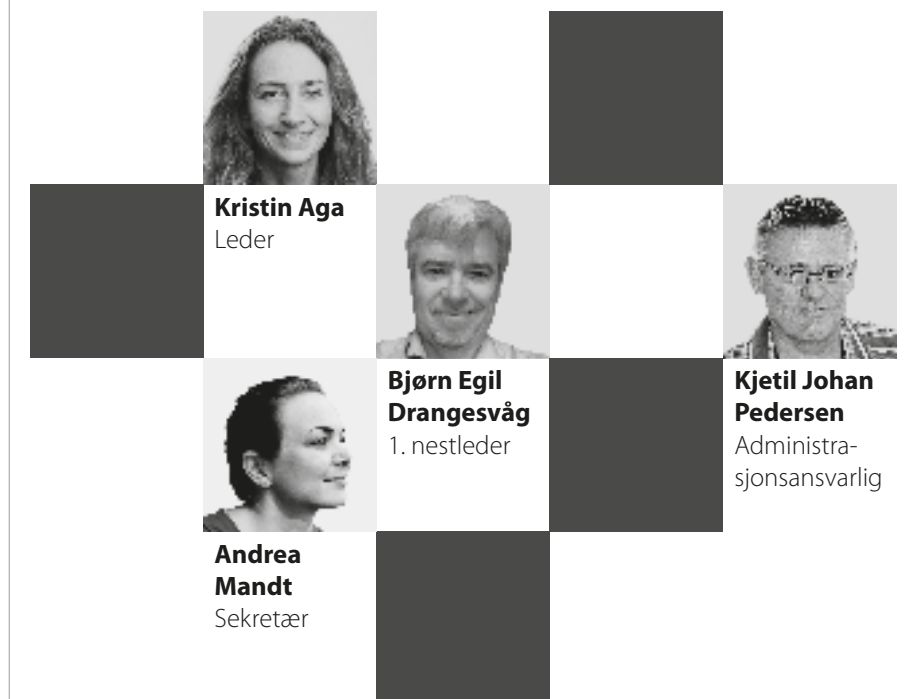
politireform. Arbeidsgruppen leverte en rapport med anbefaling til styret slik at saken kan behandles på årsmøtet i 2020

Styret har i 2019 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

Tillitsvalgte ved foreningskontoret





↓ Virksomheten

langsiktig og overordnet perspektiv. Det tas også avgjørelser i fortløpende interne saker. 2. nesleder er vara til arbeidsutvalget og har i 2019 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 2019 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 2019.

**Tillitsvalgtutvalgene**

Hver driftsenhet har et tillitsvalgtutvalg som ledes av Hovedtillitsvalgt. Fullmaktene tilsvarer de samme som leder-nivåene 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 (jmfør styrevedtak fra 2017, revidert i 2019). Driftsenhetslederne får stadig økt handlingsrom gjennom fullmakter. Utviklingen gjør også at vervet som Hovedtillitsvalgt blir tillagt mer ansvar.

Hver seksjon i Oslo politidistrikt skal ha en seksjonstillitsvalgt, og der det er hensiktsmessig kan det også være tillitsvalgte på avsnitt som svarer til seksjonstillitsvalgt. Organiseringen sørger for at vi har god flyt av informasjon i organisasjonen nettopp fordi vi har tillitsvalgte i alle ledd som er tett på medlemmene og lederne.

Når saker skal behandles på de månedlige IDF-møtene kontakter arbeidsutvalget de hovedtillitsvalgte for å forsikre seg om at prosessen lokalt har vært god med involvering, samt å få innspill til saken det gjelder. Dette sikrer at OPF fronter hva medlemmene på driftsenhetene mener. De hovedtillitsvalgte er koblet på ledermøtene på driftsenhetene og drøfter saker etter hovedavtalen/hovedtariffavtalen.

Arbeidsutvalget avholdt i tillegg ukentlige telefonmøter med de hovedtillitsvalgte og styret i 2019. Dette er en effektiv måte å dele informasjon på. Både informasjon til de hovedtillitsvalgte, men også informasjon fra de ulike driftsenhetene. Den ukentlige kontakten gjør at vi raskere fanger opp problemstillinger som gjelder flere steder og kan koordinere. Telefonmøtene vil fortsette i 2020.

Utvalgene kommer som et forsterkende supplement til tillitsvalgtutvalgene og sikrer at Oslo politiforening har et ekstra fokus på medlemmer med annen bakgrunn enn politihøyskolen, lederne samt likestilling og mangfold.

” Lederne må få tillit og handlingsrom som samsvarer med ansvar slik at de kan treffe beslutninger som ivaretar både virksomheten og de ansattes behov. I dag at det ikke er samsvar mellom delegert fullmakt og reell fullmakt. OPF skal jobbe for at driftsenhetslederne har de nødvendige reelle fullmakter som gjør at man kan utøve ledelse og styring, herunder fullt budsjettansvar”

19.9.2019, (protokoll 9/sak 5)

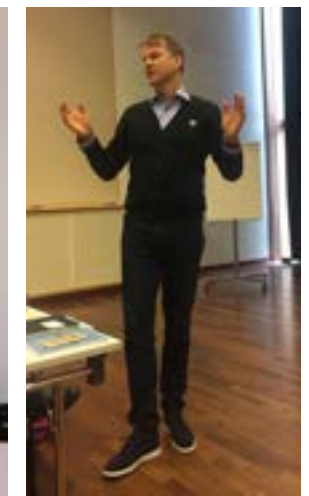
**2.3 Opplæring av tillitsvalgte**

Vide fullmakter hos de hovedtillitsvalgte og tillitsvalgtutvalgene gir Oslo politiforening et stort ansvar for at vi har skolerte og kunnskapsrike tillitsvalgte i alle ledd. Oslo Politiforening har over flere år hatt fokus på å gi dem som har tillitsverv hos oss opplæring som er tilpasset utførelsen av vervet i OPF. 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.

Hovedavtalen gir en rekke plikter og rettigheter til tillitsvalgte som vi må forvalte med klokskap. Vi ønsker at tillitsvalgte i OPF skal være trygge, 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 ligger om et fundament. OPF lanserte i 2018 en veileder for tillitsvalgte som lister opp forslag til tiltak for de vanligste problemstillingene og sakene man møter som tillitsvalgt. Veilederen ble revidert og oppdatert i 2019.

Det holdes flere kurs gjennom året i regi av OPF.



Alle foto: Andrea Mandt

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 dette i 2019.

Har man påtatt seg ansvaret med å være tillitsvalgt skal man gis anledning til å utøve vervet. Flere tillitsvalgte har søkt stipend via PF for videreutdanning med mer i 2019. Frem til 1.1.2020 har kurs og verv som tillitsvalgt gitt uttelling i kompetansekriteriene for politibetjentstillinger. Fra 1.1.2020 bortfaller krav om dette. OPF må ha fokus på at det fortsatt er attraktivt å påta seg tillitsverv i 2020.

I 2019 arrangerte OPF 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 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 ansettelses-

” Styret er opptatt av at arbeidsgiver følger opp HA § 1 nr 7 og § 36 nr 6 og anerkjenner at vervet som tillitsvalgt gir kompetanse, og skal vektlegges i den videre tjeneste og karriere. Styret ønsker at dette skal være en del av den lokale lønnspolitikken og innlemmes i karriereveier i OPD. Arbeidsutvalget fortsetter å ansvarliggjøre arbeidsgiver på etterlevelse av intensjonen i hovedavtalen og vurderer eventuelle tiltak”

Styremøte 17.1.2019 (protokoll 1/sak 6)

prosesser, endring/omstilling og ATB. En viktig fordel ved organisert opplæring av tillitsvalgte er at de gjennom kurs gis tilgang på en arena hvor de kan drøfte felles problemstillinger og utfordringer.

I 2019 hadde vi et ekstra fokus på hovedavtalen med en egen fagdag. Her holdt blant annet forsker fra Oslo Met et innlegg om medbestemmelse i state og hvordan utviklingen er i politiet som etat. Det ble innlegg om Hovedavtalens tilblivelse ved forbundssekretær Arild

Forsker Christin Thea Wathne (Oslo met) foredrar om medbestemmelsesbarometeret

Hustad samt tid til diskusjon om informasjon, drøfting og forhandling i praksis. Vi har også arrangert to sentrale samlinger for tillitsvalgte på seksjons- og avsnittsnivå i 2019.

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 og 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 diskutere 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 kompetansepåfyll og deler best practice.

OPF har gode tradisjoner med å arrangere eget grunnkurs for nye tillitsvalgte (trinn 1). Det er en fin arena til å bli kjent



↓ Virksomheten



og knytte kontakter på tvers av drifts-enhetene. I 2019 ble det avholdt to slike kurs for å sikre at alle tillitsvalgte har grunnopplæring i bunn. Grunnkurset ble avholdt over tre dager i mars og september. Det var nesten 50 deltakere på begge kursene. Blant temaene på kurset var en innføring i aktuelle bestemmelser i hovedavtalen og tariffavtalen, opplæring om ansettelsesprosesser i politietaten, lønnsarbeid samt orienteringer ved sivilutvalg, likestillings- 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 2019. Kurset er for særskilt utpekte 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 Karriereveier og Seksjonsleder HR, Erik Eriksen, deltok og holdt et spennende foredrag om det partssammensatte arbeidet med karriereveier for alle ansatte i Oslo politidistrikt.

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.

Oslo politiforening vil fortsette satsningen på opplæring av tillitsvalgte i 2020. God kunnskap som gir trygghet i tillitsvalgsrollen er viktigere enn noen gang

**2.4 Sentrale samspillsarenaer med arbeidsgiver**

OPF møtte på flere arenaer med arbeidsgiver i 2019. Foruten disse formelle møtearenaene hadde vi jevnlig møter med arbeidsgiver hvor vi utvekslet informasjon.

Foto: Politiforum

↓ Virksomheten

**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 2019. Oslo politiforening var representert på samtlige møter. Vi opplevde reelle og gode møter med arbeidsgiver hvor opplevelsen av likeverdige parter, som det legges opp til i hovedavtalen, var ivaretatt. I august fikk vi ny Politimester i som har videreført den gode tradisjonen med å lede et forum som skiller 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 og fremtidige saker. 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 2019 drøftet vi 31 saker og forhandlet 148. Sakene spenner fra opprettelse/ omgjøring av stillinger, lønnskrav og budsjett til omorganiseringer. Referatene fra IDF 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.

**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 2019

har det vært avholdt 4 ordinære møter i AMU og et ekstraordinært møte.

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, endringer i arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak. Vurdere helse- og velferdsaspekter ved arbeidstidsordninger. Behandle spørsmål om tilrettelegging 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. AMU-referat ligger tilgjengelig for alle ansatte på intranett.

**Ny politimester**

Politimester Hans Sverre Sjøvold hadde sin avslutning 29. mai. Leder Kristi Aga holdt en tale på vegne av Oslo politiforening og takket for godt samarbeid. Det var knyttet stor spenning til hvem som skulle overta roret i Oslo og spekulasjonene var mange.

Utlysningstekst for utlysning av åremål som Politimester i Oslo ble drøftet på sentralt IDF. PF har vært opptatt av at flest mulig stiller på startstreken. Det er derfor positivt at det under kvalifikasjoner stod «Høyere utdanning, fortrinnsvis på masternivå». Det vil altså si at det er åpning for gode søkere uten formell grad. PF har vært opptatt av at denne kvalifikasjonen er ett av flere kvalifika-



Politimester Beate Gangås ønskes velkommen på hovedtillitsvalgsamling. Foto: Andrea Mandt

sjonskrav som sammen med ønskede tillegg og personlige egenskaper skal telle i en helhet. Kristin uttalte til media at Oslo politiforening var opptatt at ansettelsesprosessen var åpen, ryddig og god.

Etter en ansettelsesprosess med flere kvalifiserte søkere kunne vi ønske Beate Gangås velkommen som ny politimester i Oslo fra 11. august. Visepolitimester. Bjørn Vandvik fungerte i en overgangsperiode. Gangås hadde et godt oppstartsmøte med Oslo politiforening en av hennes første dager på jobb og møtte alle foreningens Hovedtillitsvalgte uken etter. Oslo politiforening har opplevd politimesteren som både lyttende og klar når tøffe prioriteringer må tas. Vi ser frem til fortsettelsen og nært samarbeid.



↓ Virksomheten

Bildetekst

”Niende april 1940, da tyskerne kom, satt Oslo politiforening i møte og diskuterte lønns- og arbeidsvilkår. Og i november 2019 satt styret i møte og diskuterte akkurat samme tema, så det sier meg at det har vært en rød tråd over ganske lang tid”

Kristin Aga til Politiforum 22. desember 2019

**2.5 OPF 125 år i 2019**

I november ble Oslo Politiforenings 125-årsdag feiret med brask og bram på Sundvollen hotell. Det ble en samling med alle tillitsvalgtutvalgene med faglig innhold på dagen og med en jubileumsfest med inviterte gjester på kvelden. I anledning hadde jubileet også Jørn-Kr. Jørgensen skrevet et jubileumshefte som tar for seg politiforeningens historie fra opprettelsen 28. oktober 1894 og fram til i dag. Jørgensen holdt et foredrag med en historisk gjennomgang. Det ble satt i



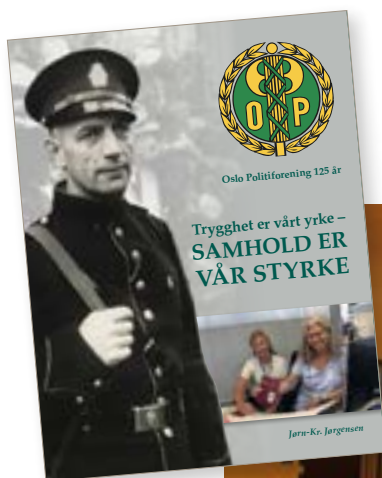
Tidligere og nåværende ledere av Oslo politiforening og Oslo politidistrikt. Foto: Andrea Mandt

”Vi må ikke glemme at fellesskapet også handler om å ivareta alle som ikke har den kraftigste stemmen, men som likevel er viktige bidragsyttere. Det skal ikke være sånn at de som roper høyest ivaretar seg selv, og så er det ingen som ivaretar helheten. Vi skal stå skulder ved skulder. I et samfunn som går mer og mer mot individualisering, er det ekstremt viktig”

Kristin Aga til Politiforum 22. desember 2019

en veldig fin kontekst. Vi var samlet med de aller ferskeste tillitsvalgte, tidligere ledere og hederstegnssinnehavere.

Kristin Aga mener det har vært en rød tråd gjennom Oslo Politiforenings arbeid i alle de 125 årene. Det er i fellesskap vi ivaretar slagordet som står på fanen vår: «Samhold er vår styrke».



Jørn Kr. Jørgensen holder et glitrende godt foredrag om OPF sin 125 år lange historie. Foto: Andrea Mandt



↓ Virksomheten



Foto: Politiforum

**2.6 Medlemsutvikling**

Ved årsskiftet 2020 hadde OPF 2771 aktive medlemmer. Disse var fordelt med 2336 i kategorien politi, 432 politisivile og 3 jurister. I tillegg er det 54 assosierte medlemmer og 268 pensjonister. OPF har i 2019 hatt en oppgang på 87 medlemmer.

**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.

Foreningskontoret sender ut oppdatert informasjon på epost hver uke til de tillitsvalgte. Dette gjøres for at de tillits-

valgte 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 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 2019 benyttet SMS-funksjonen som er knyttet opp til medlemsregisteret i PF. Her kan vi raskt sende ut SMS til medlemmer, samt epost hvis ønskelig.

OPF har som mål å være til stede på flere kommunikasjonsplattformer. OPF har en

egen side på Facebook. På Facebook ble det i 2019 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. Et viktig fokus i 2019 har vært å komme seg ut i organisasjonen og snakke med medlemmer for å høre hva som opptar dem.



# 3 Arbeidet med hovedsatsningsområdene i 2019

## OPF sine hovedsatsningsområder er lønns- og arbeidsvilkår.

### 3.1 Lønn

Lønn var Oslo politiforening sin viktigste sak i 2019. Vi forsøker å tenke lønn i alt vi gjør, både kortsiktig og langsiktig. Det jobbes kontinuerlig med lønn på alle nivå i organisasjonen, fra fastsetting av lønnsnivå ved utlysning av stilling på et avsnitt til overordnet lønnspolitikk. Krone for krone, hver dag.

### Arbeid med målsetning om ledende lønnsnivå

Resolusjonen fra årsmøtet er en ambisiøs målsetning fra medlemmene som forplikter oss i lønnsarbeidet. PF sender månedlig ut statistikk som viser gjennomsnittlig lønnsnivå i politidistrikt og særorgan. Statistikken gjør at vi kan monitorere 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 motiverende.

Gjennom hele 2019 har Oslo politidistrikt vært ledende på gjennomsnittslønn av politidistriktene. Vi går inn i ett nytt år noen milliprosent bak Vest PD, men det skyldes at etterbetaling fra utsatt lønnsoppgjør i 2019 ikke var tatt med i Oslo-tallene.

Det er viktig å få med arbeidsgiver på at det er lønnsomt å ha konkurransedyktige lønnsvilkår. Det er derfor gledelig at en av de tydelige målsetningene 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".

Ser vi lønnsutviklingen til den gjennomsnittlige lønnen for en ansatt i Oslo politidistrikt fra januar 2016 til januar 2020 viser det en utvikling godt over konsumprisindeksen. Dette kommer ikke av seg selv og er resultat av hardt arbeid over tid. Faren med å se på gjennomsnitt er at det vil være noen topper og bunner her – Oslo politiforening har i 2019 hatt et

spesielt fokus på at alle skal ha en lønnsutvikling over tid.

### Resultat av utsatt lokalt lønnsoppgjør 2018

Som en del av hovedtariffoppgjøret i staten ble det besluttet at 1,9 prosent av lønsmassen skulle avsettes til lokale lønnsforhandlinger i 2018. For Oslo politidistrikt sin del utgjorde potten om lag 30,5 millioner.

Det lokale oppgjøret skulle være sluttført innen utgangen av oktober 2018. Til tross for dette måtte kalenderen vise februar og 2019 før medlemmene i Oslo fikk et forhandlingsresultat. Hovedtariffavtalen definerer POD som forhandlingssted. Skal forhandlinger foregå i politidistriktene og særorgan, må partene på sentralt IDF være enige om å delegerer forhandlingsfullmakten. Partene kom ikke til enighet og uenighetspunktene ble løftet til henholdsvis Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og Statens lønnsutvalg (SLU).

Forhandlingene pågikk mellom 11.1.2019 og 15.2.2019. Resultatet var ikke klart da fjorårets årsrapport gikk i trykken og blir derfor presentert her. Virkningen var fra 1.7.2018 og en god del av våre medlemmer startet dermed året med en solid etterbetaling.

Da partene i Oslo fikk klarsignal for å forhandle gikk vi raskt i gang med arbeidet. Partene hadde brukt tiden og høsten til å forberede organisasjonen på et eventuelt lokalt lønnsoppgjør. Utfordringene for oss lokalt 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.

Lokalt oppgjør var tema på flere samlinger i hovedtillitsvalgforum. De hovedtillits-

valgte, 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. Mandatet ble offentliggjort i midten av desember.

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 2. nestleder Pål Klethagen, leder av lederutvalget Tor Paulsen og styremedlem Linda Bryhn.

Det ble åpnet for elektronisk innlevering av individuelle krav allerede i oktober 2018, for å sikre at vi var best mulig forberedt når vi fikk anledning til å forhandle. Driftsenhetene prioriterte sine medlemmers krav via hovedtillitsvalgt og tillitsvalgutvalgene.

Forhandlinger handler om å gi og ta. Siste tilbud fra arbeidsgiver sikret at styrevedtaket til OPF var oppfylt. Forhandlingsutvalget og de andre organisasjonene signerte protokollen 15.2.2019. Arbeidsgiver formidlet resultatet av oppgjøret til medlemmene som hadde fått uttelling. Ingen av partene i forhandlingene fikk gjennomslag for alle sine ønsker. Resultatet hadde sett annerledes ut om det var Oslo politiforening alene som fritt skulle fordelt pengene mellom sine medlemmer. Innholdet i forhandlingene er taushetsbelagt og vi kan derfor ikke kommentere hva som har blitt sagt fra noen av partene.

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

## Styrets prioritering til forhandlingsutvalget 2018 i tilfeldig rekkefølge:

- Finansiering av politireformen skal ikke skje gjennom bruk av midler fra lokalt lønnsoppgjør.
- Ubegrunnede lønnsforskjeller som har oppstått som følge av sammenstilling skal hjemles i HTA § 2.5.3 1c jf. kjennelsen i Statens lønnsutvalg.
- Oppnormeringer etter kompetansekriteriene skal ikke skje på lokalt lønnsoppgjør, men hjemles i HTA § 2.5.3.
- Tilpasning til lokal lønnspolitikk i OPD legges til grunn for forhandlingene.
- Oslo politiforening skal ha fokus på medlemmer og grupper av medlemmer med svak lønnsutvikling
- Oslo politiforening har følgende prioriteringer til lokalt oppgjør i ikke prioritert rekkefølge
  - a) Nytt minstelønnsalternativ for pb 3
  - b) Oppnormeringer fra Konsulent (SKO 1065)
  - c) Oppjustere lønn for Arrestforvarere (SKO 1531)
  - d) Sikre lønnsutvikling for ledere på nivå 3/ledere av staber på driftsenhetene.
  - e) Enkeltkrav

OPF var derfor fornøyd med at oppnormering etter kompetansekriteriene ikke var en del av det lokale lønnsoppgjøret 2018 men ble forhandlet fortløpende på IDF. For våre medlemmer utgjør slike krav mye penger som dekkes av driftsbudsjettet og frigjør midler i lokalt oppgjør

OPF mente også at utjevning av ubegrunnede lønnsforskjeller som følge av omorganisering ikke hørte hjemme i lokalt oppgjør. Jmf. egen avtale i forbindelse med forhandling av ny organisering for Felles enhet for sivil rettspleie ble det avholdt en egen lønnsutjevningforhandling etter HTA § 2.5.3 1c i forkant av lokalt lønnsoppgjør. Tillitsvalgte på FSR hadde i forkant gjort et solid stykke arbeid for å sammenligne lønnsnivå og oppgaver mellom Namsmannen i Oslo

og Namsfogden i Asker/Bærum. Det var avsatt en pott ut fra prosentvis samme sum som for resten av politidistriktet i 2016.

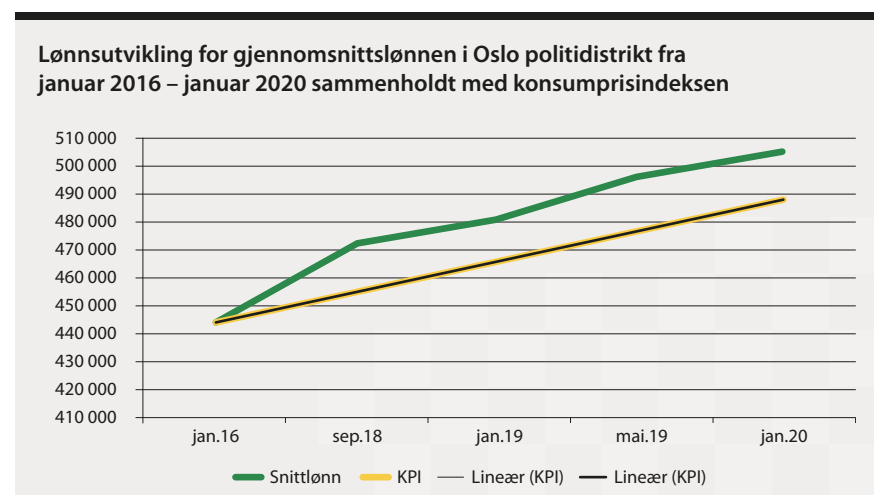
Det var også enighet mellom partene om at nytilsatte det siste året ble holdt utenom jmf. HTA § 2.5.5. Dette frigjorde ytterligere midler i potten.

Av den totale potten på 30 546 292 hentet OPF ut vår andel i forhold til hva vårt medlemstall og kategori skulle tilsi.

På **politisiden** har flere medlemmer blitt justert lønnsmessig ved at det har blitt etablert nytt gulv for Politibetjent 3, som er en stillingskode mange ansatte har. Dette er med å sikre lønnsutvikling for ansatte med lang fartstid. Gulv på pb3 gir et godt lønnsbilde når medlemmer

” 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





↓ Hovedsatsningsområdene i 2019

**Resultat politistillinger**

**0287 – POB seksjonsleder:**

De fleste løftet tre lønnstrinn (SKO 1211 og 0287)  
De fleste ledere av administrativ og politifaglig stab løftet 3 lønnstrinn

**0285 – Politiførstebetjent :**

Avsnittsleder ltr 67 og ltr 70 for etterforskning  
Enkeltkrav

**Politibetjent 1 og 2:**

Pb 1 og pb 2 på familievold, flere løftet over etablert minstelønnsalternativ  
Pb 1 og pb 2 på beredskapstroppen alt 10

**1461 – Politibetjent 3:**

Politibetjent 3 (SKO 1461) Nytt minstelønnsalternativ alt 10  
(gjelder ikke de som er oppnormert mellom 1.7 og 15.2)

Flere pb3 løftet ytterligere:

Krim.teknisk (FKE): alt 11 ltr 60  
Etterforskning (FEE): alt 11 ltr 57  
Familievold (ENØ og ENV): alt 11 ltr 59

**0287- Politioverbetjent/POB-spesialister:**

Flere oppnormeringer og lønnsjusteringer til politioverbetjent

Diverse enkeltkrav

**Resultat sivile stillinger**

**Gjennomgående stillinger:**

Flere oppnormeringer og lønnsjusteringer til seniorkonsulent, rådgiver og seniorrådgiver

**Arrestforvarer (SKO 1531)**

De fleste løftet til alt 10

Noen løftet ytterligere (alt 11, ltr 52) med kriterier basert på formalkompetanse.

Protokoll om at karriereveien skal formaliseres i lønnspolitikken

**Konsulent (SKO 1065)**

Mange oppnormeringer fra 1065 til 1408 alt 6.

Spesielt på straffesaksstøtte, FSI, Sentralbordet

**Sivile ledere:**

Seksjonssjef 1211, Avdelingsleder 1407, Kontorsjef 1054: Enkeltkrav  
Ledende arrestforvarer med funksjon som avsnittsleder (SKO 1342): ltr 65 (jf. intensjonsavtale lederlønn)

Flere enkeltkrav

**Resultat av mellomoppgjøret i staten**

■ Rammen for oppgjøret er om lag 3,2 prosent

■ Sentrale generelle tillegg med virkning 1. mai 2019 tilsvarende 1,35 prosent for ansatte i lønnstrinn 19–46, 1,55 prosent for ansatte i lønnstrinn 47–63, 1,35 prosent for ansatte i lønnstrinn 64–101

■ 1,24 prosent av lønnsmassen avsatt til lokale forhandlinger pr. 1. juli 2019

■ Fjerning av taket for pensjonsgivende variable tillegg fra 1.1.2020

■ Vi har tariffestet ny AFP, og sikret at ansatte født fra og med 1963 har AFP-rettigheter i henhold til avtale om ny offentlig tjenestepensjon av 3. mars 2018.

**Resultat av mellomoppgjøret i staten**

Som blåveisen er tariffoppgjørene et sikkert vårtegn. Vår hovedsammenslutning Unio forhandler for drøyt 33 000 medlemmer i staten. De største yrkesgruppene er politi og forskere. I 2019 var et mellomoppgjør år som innebærer revisjon av den inngåtte hovedtariffavtalen.

Det er et stort lønns-gap mellom grupper med høyere utdanning i staten og tilsvarende grupper med like lang utdanning i privat sektor. Unio sitt hovedkrav inn i forhandlingene var at dette lønns-gapet måtte reduseres. Reduksjonen vil være avgjørende for å minske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Utdanning, kompetanse, ansvar og risiko må verdsettes høyere i staten for å stanse mindrelønnsutviklingen og forbedre lønnsnivået. Ved mellomoppgjøret i 2019 krevde derfor Unio at hele den disponible rammen skulle brukes sentralt og at det gis et sentralt prosentvist generelt tillegg på hovedlønnsstabellen. Dette for å sikre en reallønnsvekst for alle, samt at minstelønnsnivåene for samtlige statlige stillinger blir regulert tilsvarende og ikke forringes ytterligere.

For Unio 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. Samme dag ble det brudd i lønnsforhandlingene mellom staten og alle hovedsammenslutningene. Unio brøt forhandlingene fordi det aldri kom på bordet et tilbud som var akseptabelt på verken lønn eller pensjon

Mekling hos Riksmekleren startet 21. mai, og meklingsfristen var 24. 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. 2. nestleder Pål Klethagen 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 vi unngikk streik. Økonomisk betyr oppgjøret en økonomisk ramme på omlag 3,2 prosent, med en fordeling lokalt og sentralt. Generelle

kvalifiserer for opprykk etter kompetansekriteriene.

På **ledelsessiden** hadde flere ledere gikk opp en del i lønn i forbindelse med lederlønnsavtalen fra 2017. For nivå 3 gav ikke denne avtalen reallønnsvekst og mange opplevde å få større kontrollspenn og ansvar uten at dette ble gjen-speilet i lønn. Lokalt lønnsoppgjør 2018 tilgodeså nivå 3 spesielt. OPF har fokus på ledelse og viktigheten av at vi beholder og rekrutterer de beste lederne for å drive distriktet fremover.

For Oslo politiforening sine **sivile medlemmer** ble det mange oppnormeringer til høyere stillingskoder og lønnsjuste-

ringer for enkeltpersoner og grupper av ansatte.

For arrestforvarerne ble det lagt inn et ytterligere løft for ansatte som kvalifiserer etter objektive kompetansekrav. Dette er med på å gi en karrierevei og partene er enige om å få dette nedfelt i lønnspolitikken.

Høyere normerte stillinger er viktig for å øke attraktiviteten til OPD i kampen om å rekruttere de best kvalifiserte ansatte.

Opgjøret har også i seg en rekke enkeltkrav. 75 prosent av OPF sine enkeltkrav er helt eller delvis oppnådd. Det er positivt at vi får til noe for et enkeltmedlem der

det ikke var penger til å løfte en hel gruppe.

Vi har forståelse for at ikke alle medlemmer er fornøyd med resultatet. Det er viktig at man er konstruktive og kanalisere misnøyen der den hører hjemme. Det er arbeidsgiver som sitter på lønnsposen. Vi har i kjølvannet av lokalt oppgjør behandlet velbegrunnede 2.5.3-krav på IDF fra medlemmer og grupper av medlemmer for å rette opp skjevheter skapt av lokalt oppgjør. 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 nye minstelønns-

alternativ som utgangspunkt. Nye gulvgir lønns-glidning fremover da nyansatte starter på dette lønnstrinnet.

Som i fjor brukte vi mye tid på grundig evaluering av arbeidet med oppgjøret opp mot resultatet. Samtlige tillitsvalgtutvalg har evaluert arbeid og resultat for sin driftsenhet, forhandlingsutvalget har evaluert samt at partene med arbeidsgiver har gjennomført en grundig evaluering. Tanken er at slik systematisk læring gjør at vi sammen kan bli enda bedre fra år til år og unngå å gjøre samme feil flere ganger.

” – Det er rimelig å forvente reell vekst i lønningene nå, for arbeidstakersiden har i flere år vist samfunnsøkonomisk ansvarlighet i tariffoppgjørene. I fjor ble prisstigningen høyere enn prognosene og over tid har statsansatte hatt en negativ reallønnsutvikling. Det er viktig å få snudd. Nå er økonomien god. Da er det naturlig å forvente reallønnsøkning, sier Guro Lind”

Guro Lind, forhandlingsleder UNIO stat.

” For Politiets Fellesforbunds del, kan fagforeningen si seg fornøyd med flere ting fra årets mellomoppgjør. – Blant annet det at rammen for statsoppgjøret ble på linje med frontfagsrammen – om lag 3,2 prosent av lønnsmassen i staten. Og ikke minst, at vi fikk tilslutning til at hovedvekten av årets oppgjør blir benyttet til generelle sentrale tillegg. Dette bidrar til å sikre alle kjøpekraftsutvikling”

– Forbundsleder Sigve Bolstad



## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2019

tillegg var viktig for Unio og Politiets Fellesforbund for å sikre lønnsvekst.

Partene fjernet taket på pensjonsgivende variable tillegg (kvelds-, natt-, og helgetillegg, mm.) fra 1.1.2020. Fra før, så var det en øvre grense på kr 66.000, for hvor mye av disse tilleggene som var pensjonsgivende. PF har lenge hatt et prinsipielt standpunkt er at all lønn skal være pensjonsgivende og jobbet for dette over tid. Dette har vært ett av Unios hovedkrav inn i oppgjøret 2019, og vi har fått fullt gjennomslag. Gjennomslaget var spesielt viktig, i og med at avtalen om ny offentlig tjenestepensjon gjør at vi går over fra sluttlønnsprinsipp for pensjonsberegningen til en alleårs-opptjening. Da er det svært viktig at alt av variable tillegg er pensjonsgivende. Dette gjør at blant annet tillegg for tredelt turnus blir pensjonsgivende i sin helhet.



Forhandlingsutvalget under lokalt lønnsoppgjør 2019. Tøffe tak på vegne av medlemmene  
Foto: Privat

Resultat lokalt lønnsoppgjør 2019		Nytt lønnstrinn
Stillingskode/gruppe		
Avsnittsleder (SKO 0285)	Patrolje GDE	Ltr 70 og 71
	Lokal etterforskning ENØ og ENV	Ltr 72
	DKP	Ltr 72
	Kriminalforebyggende GDE	Ltr 72
	Etterretning GDE	Ltr 70 og 71
Seksjonsledere	Vold i nære GDE	Ltr 72 og 73
		1-2 lønnstrinn
Politibetjent 3 (SKO 1461)		Fra alt 8-alt 10
Flere ledere av staber		1-2 lønnstrinn
Innsatsledere (SKO 0287), FOT		Ltr 70
Førstekonsulenter (SKO 1408)		Nytt gult alt 7
Politioverbetjent (SKO 0287)		Nytt gulv ltr 63
Politioverbetjent (SKO 0287) DPA, ENV		Ltr 66
Politibetjent 3 (SKO 1461) hundeførere med 2 godkjente hunder, FOT		Alt 11, ltr 59
Sivile operatører på OPS, FOT		Oppnormert til seniorkonsulent ltr 55
Operasjonsledere (SKO 0287), FOT		Ltr 70
Politibetjent 3 (SKO 1461) vold i nære, ENV		Alt 11, ltr 58 og 60

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2019

### Lokalt lønnsoppgjør 2019 – Uenighetsprotokoll signert

Grunnet forsinkelser med lokalt oppgjør 2018 gikk det ikke mange månedene før organisasjonen måtte rigge seg til et arbeid med ett nytt lønnsoppgjør. Den totale potten for Oslo politidistrikt var kroner 21 924 064,-.

Arbeidet og prosessen med lokale lønnsforhandlinger er tidkrevende og foreningskontoret har brukt mye tid i året som har gått på å forankre forhandlingsmandatet i medlemsmassen gjennom de tillitsvalgte. Lokale lønnsforhandlinger 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.

Styret fattet så et vedtak for hva som var OPF sine føringer til forhandlingsutvalget inn i forhandlingene. Vedtaket satte rammer for forhandlingsutvalgets prioriteringer, men var vidt formulert slik at det ikke skulle gi et bundet mandat.

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 2. nestleder Pål Klethagen, leder av lederutvalget Tor Paulsen og styremedlem Linda Bryhn.

Det ble åpnet for elektronisk innlevering av individuelle krav og det kom inn krav tre ganger pottens størrelse bare fra OPF sine medlemmer. Driftsenhetene prioriterte sine medlemmers krav via hovedtillitsvalgt og tillitsvalgtutvalgene.

OPF overleverte sitt første krav til arbeidsgiver 30. september. Forhandlingene

### Styrets prioritering til forhandlingsutvalget 2019 i tilfeldig rekkefølge:

- Oslo politiforening skal særlig jobbe for å heve lønnen til medlemmer og grupper av medlemmer med svak lønnsutvikling.
- Finansiering av politireformen skal ikke skje på bekostning av medlemmers lønnsutvikling gjennom bruk av midler fra lokalt lønnsoppgjør.
- Oppnormeringer etter kompetansekriteriene skal ikke skje på lokalt lønnsoppgjør, men hjemles i HTA § 2.5.3.
- Forhandlingene må se hen til karriereveiene og tilpasning til lokal lønnspolitikk i Oslo politidistrikt legges til grunn for forhandlingene
- Oslo politiforening har følgende prioriteringer til lokalt oppgjør i ikke prioritert rekkefølge
  - a) Nytt minstelønnsalternativ og oppjustering av lønn for første-konsulenter (SKO 1408)
  - b) Nye inngangsverdier for politibetjent 3 (SKO 1461) og politioverbetjenter (SKO 0287) innenfor spesialiserte fagmiljøer, herunder fagledelse.
  - c) Enkeltkrav

pågikk i perioden 14. oktober til 31. oktober over 5 forhandlingsdager.

Oslo Politiforening endte med å signere en uenighetsprotokoll. Det betyr at OPF tok avstand fra det resultatet som forelå i arbeidsgivers siste tilbud. Vi ble rett og slett ikke enige med resten av partene.

Arbeidsgiver og foreningene hadde forhandlet over flere dager og i flere omganger. Det er åpenbart at Oslo politiforening har satt sitt preg på hvem som har fått penger i protokollen. Det er imidlertid flere elementer i oppgjøret som Oslo politiforening ikke kunne stille seg bak. For første gang som vi er kjent med tok Oslo politiforening uenighet. Vi opplevde samhandlingen med arbeidsgiver under forhandlingene som krevende og totaliteten førte til at vi underskrev en uenighetsprotokoll. Det var viktig å si tydelig fra at strikken var strukket for

langt. Etter en totalvurdering valgte Oslo politiforening å ikke tviste inn oppgjøret. Siden vi ikke tvistet inn oppgjøret er innholdet i forhandlingene taushetsbelagt. NTL tok også uenighet og ba om 2 ukers betenkningstid for å bestemme seg for om de skulle tviste inn resultatet. NTL har besluttet å ta saken videre. Uenigheten ble løftet til partene på virksomhetsnivå (POD) etter Hovedtariffavtalens § 2.7.1. Etter behandling på virksomhetsnivå forelå det en enighet. Etersom Oslo politiforening ikke stilte seg bak resultatet var det viktig å formidle at eventuell misnøye og spørsmål skulle rettes arbeidsgiver. Vi oppfordret alle medlemmer som var misfornøyd med oppgjøret be om en lønnsamtale slik lokal lønnspolitikk legger opp til at ledere i OPD skal tilby. Tillitsvalgte bistod ved åpenbare feil og gav råd om hvordan fremme lønnskrav. Kort tid etter lønnsoppgjøret har det blitt behandlet



## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2019

flere store og små lønnskrav som følge av lokalt lønnsoppgjør på IDF, hvor hensikten har vært å rette opp skjevheter skapt av lønnsoppgjøret. Slik blir en krone til to.

Det er ikke en ønsket situasjon å ikke bli enige. Partssamarbeidet bygger på å finne et konsensus ved å gi og ta. OPF har derfor i ettertid brukt mye tid på å evaluere hvorfor resultatet ble som det ble og hva som kan gjøres for å unngå å havne der ved neste oppgjør. Vi opplevde en veldig konstruktiv dialog med arbeidsgiver om dette på felles evaluering.

NID og Økokrim er egne forhandlingssteder og det har også her vært gjennomført lokale lønnsforhandlinger i 2019. For resultat av de lokale lønnsforhandlingene her, se kapittel 8 under de respektive særorganenes årsberetning.

### 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 2019.

Vi ser at justeringer som ble forhandlet på årets to lokale lønnsoppgjør har gitt positivt utslag for våre medlemmer i form av økt lønn gjennom bestemmelsen i HTA § 2.5.3. Oppgjørene skaper bevegelse i lønnsmassen og nye dynamikker.

Politireformen har medført at det lyses ut mange nye og spennende stillinger også rundt oss. Tillitsvalgte i OPF følger nøye med på stillingsutlysninger i nabo-distrikt og særorgan for å gjøre ledere oppmerksom der Oslo politidistrikt henger etter i å tilby konkurransedyktig lønn. Det er tøff konkurranse om de rette folkene med den rette kompetansen. Arbeidsgiver har i 2019 fortsatt en offensiv



Foto: Andrea Mandt

tilnærming for å beholde ansatte med ettertraktet kompetanse fra særorgan og omkringliggende distrikt gjennom å benytte bestemmelsen i HTA § 2.5.3 nr 2. Sånt liker vi!

Distriktet var i 2018 fremme i skoene med å forhandle 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 erstattet en tidkrevende ansettelsesprosess og frigjorde mye kapasitet. Gjennom hele 2019 har det vært forhandlet slike krav månedlig og det har blitt etablert gode rutiner for dette. Nytt minstelønnsalternativ for pb3 i 2019 ble veldig lønnsomt. På tampen av året kom det nye sentrale kriterier fra POD etter samme system, men med automatikk og ingen individuell vurdering.

Dette året har det vært forhandlet flere lønnskrav for større grupper, blant annet politibetjent 1 og 2 på Beredskaps-troppen og for ansatte på helikoptertjenesten. Det er positivt at slike store løft holdes helt eller delvis utenfor det lokale lønnsoppgjøret.

Det ble forhandlet en omgjøring av stillingskode for ansatte som fra 1.1.2020 blir en del av Oslo politidistrikt som jobbet ved Røyken og Hurum lensmannskontor i lennsmannstillingskoder. Disse kodene har en høyere særaldersgrense og det har ikke vært en selvfølge i andre distrikt at dette gjøres om. Honnør til arbeidsgiver for at dette gikk i orden. Nå gjenstår bare å jevne ut lønnen til de etablerte minstelønnsnivåene slik at de som gjør de samme arbeidsoppgavene lønnes likt.

### Lønnskrav etter HTA 2.5.5

Aktiv bruk av § 2.5.5 er et virkemiddel for at Oslo politidistrikt tilbyr en konkurransedyktig lønn.

Fullmakten til å drøfte lønsplassering etter hovedtariffavtalens § 2.5.5 er

### 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.

delegert til driftsenhetsleder. Hovedtillitsvalgt kan kreve drøfting av lønsplassering når en stilling lyses ut. Våre tillitsvalgte benytter aktivt denne muligheten.

Etter denne bestemmelsen kan driftsenhetsleder også endre den enkelte ansatt sin lønsplassering inntil tre lønns-trinn i løpet av det første året i en ny stilling eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling. Dette kan skje uten at saken må behandles i IDF. Selve bestemmelsen har ikke en begrensning på antall trinn.

I henhold til bestemmelsen skal det gjennomføres en vurdering om stillingen er rett plassert lønsmessig.

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. Lønnssamtalen er et naturlig sted å diskutere om man ble rett plassert i lønn da man startet i ny stilling.

### Lokal lønnspolitikk – karriereveier

På overordnet nivå i Politidirektoratet er det utarbeidet en lokal lønnspolitikk, 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 et viktig dokument.

Partene jobbet frem en slik tilpasning til lønnspolitikken i 2018 som ble til et dokument hvor spesielle forhold for politidistriktet ble ytterligere presisert. Dokumentet 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 lønns-politikken skal bidra til å gi den enkelte ansatte forutsigbarhet omkring dette”

(fra lokal lønnspolitikk mellom OPF og arbeidsgiver).

### Fra rammeverk for karriereveier

#### Generalist

Med generalist menes en ansatt med allsidige kunnskaper innenfor ett eller flere virksomhetsområder. Generalisten **kan** ha særlig kompetanse innen et bestemt område, men kjennetegnes hovedsakelig ved å beherske forskjellige typer oppgaver og vil på grunn av sin allsidighet kunne utføre tjeneste deretter. Generalisten finnes i samtlige driftsenheter og staber, hovedmengden av de medarbeidere befinner seg i denne kategorien og står for volumet av politidistriktets oppgaveløsning.

#### Spesialist

En konsekvens av generalistprinsippet vil være at man utvikler spesialfunksjoner der det er nødvendig for å ta vare på eller utvikle ekspertise. Spesialistveien er ment for medarbeidere som ønsker å jobbe og utvikle seg videre innen et avgrenset fagfelt. Det vil alltid være politidistriktets behov for kompetansen som legges til grunn. Det å tildeles/få enkelte spesialoppgaver vil ikke nødvendigvis bety at man er spesialist. Slike oppgaver kan også løses av generalisten, men kan være et steg i retning mot en karriere innen et avgrenset fagfelt (spesialisering).

Det sentrale for å defineres som spesialist er at medarbeider innehar spesialisert kompetanse, ikke at man utfører spesialiserte oppgaver. Spesialisert kompetanse kan opparbeides både gjennom utdanning, ulike kompetansehevende tiltak og ved arbeidserfaring.

*Fagledelse er ikke et selvstendig karriereløp. Fagledelse er en del av spesialistkarriereløpet og er å regne som en spesialist med definert ansvar. Fagledelse skal være avgrenset mot det å være leder (ref. definisjonen under), men er samtidig et reelt og attraktivt alternativ til dette.*

*Fagledelse innebærer et definert ansvar for fag ved for eksempel opplæring, utvikling og kontroll. Fagleder rapporterer til personalansvarlig leder og avklarer ressursbehov og prioriteringer med denne.*

#### Leder

Leder har ansvar for en egen enhet med fullt personal- og rapporteringsansvar. Internt i organisasjonen har vi fire ledernivåer (med unntak for operasjonssentralen der det er fem).



## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2019

” OPD skal ha en bevisst holdning til bruk av kompetanse og gjennom dette benytte lønn som et virkemiddel. Ved fastsettelse eller endring av lønn må ledere foreta en kost/ nytte-vurdering av faren for å miste kompetanse, mot kostnaden ved å rekruttere og/eller lære opp en ny ansatt”

(fra lokal lønnspolitikk mellom OPF og arbeidsgiver).

” Partene har kommet frem til rammeverk for etablering av et karrieresystem i OPD for alle fagfelt, med definerte oppgaver og kvalifikasjonskrav. Karriereweiene må sees i sammenheng med lønns- og politikken. Disse er ment å tydeliggjøre hva som skal til for å ha karriereutvikling”

(fra lokal lønnspolitikk mellom OPF og arbeidsgiver).

I 2019 jobbet partene videre med dokumentet som utgangspunkt. Tilpasningen ble noe justert og revidert til et mer anvendelig format. Oslo politiforening har hele veien vært tydelig på at karriereveier og lønnspolitikk henger sammen og at det ikke var aktuelt å stille seg bak det ene før det andre var på plass. Det ble et felles mål at OPD etablerer karriereveier innen alle fagfelt, med definerte oppgaver og kvalifikasjonskrav. Det skal være tydelig hva som skal til for å avansere.

Rammeverket tar utgangspunkt i politiansatte, uavhengig av stillingskode og tar sikte på å utarbeide karriereveier for alle ansatte bygd over de samme kriteriene. Dette mener Oslo politiforening er et veldig viktig prinsipp og som vil kunne gi våre medlemmer med annen bakgrunn enn PHS helt nye muligheter i distriktet.

Karriereveiene er ment å legge til rette for et velfungerende internt arbeidsmarked og en arbeidsgiverpolitikk som understøtter god ledelse, fleksibilitet, likestilling, mangfold, livsfasepolitikk og friskvern. Tydelige karriereveier er en del av dette. De skal i tillegg bidra til at den enkelte medarbeider får synliggjort, brukt og utviklet sin kompetanse, samt

realisert behov, ønsker og ambisjoner i forskjellige livsfaser. Langsiktig og systematisk satsning på kompetanse bidrar til økt måloppnåelse og verdiskapning.

Et karrieresystem med økt fokus på kompetanseforvaltning vil gi bedre resultater, styring og skape mer forutsigbarhet for medarbeidere og ledere i organisasjonen. Kompetanseutvikling uten klare mål er lite effektiv. Det er derfor avgjørende at kompetanseutviklingen er målrettet og møter virksomhetens behov.

En del av et karrieresystem er å ha definerte roller og funksjoner med tilhørende kompetansekrav og ansvar, samt at det innenfor alle typer stillinger oppleves som mulig å avansere til høyere nivåer eller andre fagområder.

” OPF mener at fagledelse skal gjenspeiles i lønn og/eller grad – både for FDE og GDE. Dette for å sikre rett kompetanse og karrierevei”

(Styrevedtak av 20.4.2017, protokoll 4/sak 6)

Rammeverket går langt i å definere noen generelle kriterier for henholdsvis generalistveien, spesialistveien (herunder fagledelse) og lederveien – se faktaboks.

Et viktig steg i det videre arbeidet er å etablere en helhetlig oversikt over norm for bruk av stillingskoder (stillingsprofiler), og utarbeide nærmere beskrivelser av karrierenivåer for ulike typer tjenestegiver enheter. Dette er prosesser som arbeidsgiver må håndtere som et samarbeid mellom SHRHMS, og aktuelle driftsenhet. Arbeidsgiver må definere sitt behov og så skal vi som fagforening sørge for vilkårene og at det ikke blir vanntette skott.

” OPF mener karriereveier i distriktet ikke skal være i strid med kvalifikasjonsprinsippet. En ansatt skal ikke få en stilling som burde vært lyst ut og gjort til gjenstand for konkurranse, ved forhandling eller omdisponering”

(Styrevedtak av 19.9.2019, protokoll 9/sak 4).

Det er enighet om et opplærings og implementeringsløp for 2020 hvor driftsenhetene vil kobles på i arbeidet. Oslo politiforening har i 2019 brukt mye tid på forankring og opplæring i det nye systemet. Det er en litt annen måte å tenke på, slik at det trengs tid tid å modnes.

Per nå er det ikke knyttet lønn til det nye systemet, men vi ser allerede nå at det vil kunne være et nyttig verktøy å bruke i lønnspolitikken og ved lokale forhandlinger. Forhåpentligvis vil det nye systemet være mer forutsigbart for den ansatte.

### Nye kompetansekriterier for politibetjenter

I 2019 har de sentrale partene i virksomheten revidert kompetansekriteriene for politibetjenter som ikke hadde blitt rørt ved på 14 år. De nye kriteriene inneholdt en del nye elementer og beholdt noe av det gamle.

Mandatet for arbeidsgruppen som har jobbet dette frem var at nye kriterier i større grad skulle bidra til å understøtte etterforskningsløftet ved å gjøre det mer attraktivt å velge karriere innen etterforskning. Satsningen på etterforskning gikk ikke på bekostning av øvrige ansatte som også har fått enklere kriterier å forholde seg til.

Endring av kompetansekriteriene er første steg i et arbeid knyttet til å utvikle karriereløp innen etterforskning, i henhold til etterforskningsløftet. Partene skal gå i gang med å se på øvrige stillingskoder.

OPD har siden 2018 benyttet IDF for å oppnormere etter kompetansekriteriene, men de automatiske opprykkene som skyldes utelukkende ansiennitet vil medføre at fler medlemmer vil stige i grad som stor å stanget i gammelt system grunnet manglende kursdager, fagfelt, vurdering av personlig egnethet mm. Dette vil generere lønn for våre medlemmer, som vil høste godene av at OPF over tid har hatt fokus på å etablere minstelønnsalternativ for grupper. De nye kriteriene innebærer at kompetanseordninger som planmessig tjeneste og fagfelt ikke lengre er knyttet opp mot kriteriene. Vi ser at behovet for kompetanse og bygging av generalisten, som slik jobbrotasjon gir, ikke forsvinner selv om det ikke er knyttet opp mot lønn, og at dette vil aktualisere arbeidet lokalt med karriereveier i enda større grad. Oslo politidistrikt er overmoden for å definere enda tydeligere hvilken kompetanse som behøves og sette dette inn i et

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2019

### Reviderte kompetansekriterier for Pb 2 og Pb 3

- Grunnlaget for opprykk er som i de eksisterende kriteriene 3 år for PB2 og 6 år for PB3 – i tillegg forutsettes det gjennomført obligatorisk vedlikeholdstrening, der det er et krav om dette.
- For etterforskere: Grunnlaget for opprykk er 2 år for PB2 og 4 år for PB3. I begge tilfeller er det krav til gjennomført obligatorisk opplæring, der det er et krav om dette. For PB3 er det et tilleggskrav om 15 studiepoeng innen etterforskning.
- Opprykkene er automatiske, og gjennomføres i forhandlinger på lokalt IDF når kriteriene er oppfylt.

system, slik at det blir forutsigbart for de ansatte. Arbeidet er startet i 2019 og vil fortsette for fullt i 2020.

### Særavtaler

Partene på arbeidstakersiden i politiet ble enige om ikke å si opp ATB-avtalen. Politidirektoratet ønsket også at avtalen videreføres. Avtalen løper for ett år av gangen, så fremt ingen av partene sier den opp. Politiets Fellesforbund var opptatt av å sikre en bedre etterlevelse av avtalen i hele virksomheten i den kommende perioden. Mange ble nok overrasket over denne beslutningen da det var spilt inn flere behov for ytterligere unntak i arbeidsgiverlinjen.

OPF har ikke inngått noen nye tilgjengelighet og beredskapsavtaler i 2019. Vi har gjennom ATB en avtale for å beredskap og som hovedregel skal denne benyttes når arbeidsgiver har et behov. Arbeidet med beredskap på helikoptertjenesten resulterte ikke i noen avtale, dette vil tas opp igjen i 2020. Arbeidsgiver har over tid gjennomgått eksisterende avtaler på FEE og jobber nå med FNB. Oslo politiforening forventer at disse forhandlingene vil kreve mye kapasitet i 2020.

### Etterforskningsløftet – instruktørgodtgjørelse for OÅO

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. 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 2019 jobbet mye med å få etterforskningsløftet finansiert over statsbudsjettet

OPF startet i 2018 et arbeid for å sikre at ansatte som har funksjonen «møteleder» som en del av årlig obligatorisk opplæring (OÅO) innen etterforskningsfeltet skulle få utbetalt instruktørgodtgjørelse etter instruktøravtalen på linje med samtlige andre politidistrikt og operative disipliner. OÅO er et ledd i etterforskningsløftet. Dette arbeidet fortsatte i 2019.

POD presiserte i et skriv til distriktene presisert at instruktøravtalen gjelder for



## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2019

møteledere innen OÅO, som fremt de ikke har instruksjon som sitt daglige virke. OPD bestred dette i et skriv til POD. I 2019 måtte arbeidsgiver i Oslo imidlertid snu og følge POD sin tolkning som resten av landet. Dette medførte at en del medlemmer har krav på tilbakebetalt instruktørgodtgjørelse fra oppstart i 2018. Dette var en viktig sak for OPF og vi er fornøyde med å ha vunnet frem i denne saken. Beslutningen har overslags-effekt på andre opplæringstiltak som for eksempel Mercure, som vi vil jobbe videre med at skal godtgjøres i 2020.

### Kostgodtgjørelse og reisetid

Gjennom 2019 har det jevnt og trutt dukket opp saker som går på uenighet i tolkningen av høyesterettsdommen om reisetid og særavtale for reiser innenlands (som regulerer kostgodtgjørelse).

Avtalen sier at en ansatt ikke har rett på kost dersom de har mobilt arbeidssted og utfører ordinært arbeid. Arbeidsgiver i Oslo fastholder at våre operative mannskaper har mobilt arbeidssted og dermed ikke har krav på kost. Det reiser mange spørsmål som enda ikke er besvart. Starter for eksempel arbeidstiden når man har mobilt arbeidssted når ansatte drar hjemmefra? Arbeidsgiver mener også at IP-trening defineres som "ordinært arbeid". OPF har sendt saken videre til PF og har klaget inn enkeltsaker som går på bortfall av den nå så beryktede "baguetten på skytebanen".

Etter OPF's syn oppstår behovet for kostgodtgjørelse når du er på reise (6 timer og 15 km) og du ikke har tilgang til et tjenestested med muligheter for tilberedning av mat (jf arbeidstilsynets kommentar til forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler). Da får arbeidstaker enten ty til en matpakke (som ikke er tilfredsstillende kost), eller man må reise til et sted der det er mulig å få kjøpt et ferdig tilberedt

måltid (restaurant). I begge tilfeller har man krav på kostgodtgjørelse.

Reisetid er knyttet til tolkning om kost og det er sendt ut et rundskriv fra POD om hvordan distriktene forholder seg til høyesterettsdommen som PF bestrider. Dette vil oppta Oslo politiforening videre inn i 2020 og det jobbes med en enhetlig måte å bringe slike saker frem.

### Pensjon – krevende forhandlinger om særaldersgrenser

I pensjonsavtalen av 3. mars 2018 som begge parter skrev under på står det at det også i framtiden vil være behov for at stillinger i offentlig sektor skal ha særaldersgrenser. Forhandlingene om særaldersgrenser er en av de siste brikkene i pensjonsreformen. I 2019 har Politiets Fellesforbund brukt mye tid på forberedelser og jobbet sammen med hovedsammenslutningen UNIO for å være så godt rustet som mulig for forhandlingene som startet 1. oktober.

Forhandlingene omhandler økonomien til de som skal gå av med særaldersgrense i fremtiden. Hvorvidt særaldersgrense skal endres i form eller innhold skal man ta for seg i en senere prosess.

Den 3. mars 2018 fikk man en avtale der man var enige om noen hovedprinsipper vedrørende særaldersgrenser:

- Årskull t.o.m. 1962 beholder dagens regler
- De som har 10 eller færre år til de kan gå av med særaldersgrense per 01.01.2020 «skal sikres ordninger som gjør at de ikke kommer dårligere ut enn hvis dagens regler, inkl. 85-årsregelen, videreføres».

De som ikke favnes av de to førstnevnte punktene «skal ha regler som sikrer pensjonsnivået og ikke innebærer økte kostnader sammenlignet med dagens regler».

” – Staten har vedtatt at vi trenger særaldersgrenser. Da må de som har dette ivaretas like bra som de som kan stå lenger i jobb”;

nestleder Unn Alma Skatvold.

Politiets Fellesforbund har hele tiden vært opptatt av at man får en god og forsvarlig pensjonsordning som sikrer livsgrunnlaget i alderdommen for våre medlemmer. Vår jobb er å sikre alle våre medlemmer en god pensjon uavhengig av når de går av med pensjon.

100 000 ansatte i Unios forbund har særaldersgrense, de fleste jobber i politiet og i helsesektoren, for eksempel sykepleiere og fysioterapeuter. Disse gruppene representerer høyt kvalifisert arbeidskraft som det er stor etterspørsel etter og som samfunnet trenger mer av. Vi forventer at de tilpasningene vi forhandler fram fortsatt skal gjøre det attraktivt å jobbe i disse yrkene. Og at de løsningene vi finner gjør det attraktivt å rekruttere til disse yrkene.

I slutten av oktober ble det klart at det var svært krevende forhandlinger, og partene på tidspunktet for fristen stod for langt fra hverandre. Partene var enige om at de trengte mer tid til å vurdere ulike modeller for nye særaldersgrenser i offentlig sektor, og ny frist for å komme til enighet ble satt til 1. februar 2020. OPF planlegger for bred informasjon om resultatet.

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.

### 3.2 Arbeidsvilkår Dilemma mellom å nå 2 polititjenestepersoner per 1000 innbyggere eller balansere budsjettet

Helt siden politireformen ble sjøsatt har Oslo politiforening vært tydelig på at det er folkene som avgjør om vi når intensjonene i reformen med et mer tilgjengelig og tilstedeværende politi med god lokal forankring og samhandling. Tilstrekkelig med ressurser og økonomiske rammer en forutsetning. I fjorårets årsrapport beskrev vi 2018 som et vanskelig år med utfordrende rammebetingelser som påførte alle ansatte i distriktet en vanskelig arbeidssituasjon. Det samme kan sies om 2019. Enda flere av de ansatte fikk kjenne på kroppen at budsjettene er stramme.

Budsjettet ble først fordelt til distrikt og særorgan etter drøftinger i Politidirektoratet. Politiets Fellesforbund var opptatt av å målbære politidistriktenes tilbakemeldinger om særdeles trange budsjetter. Ledere og tillitsvalgte i lokallag i hele politinorge har vært svært tydelig på hvordan situasjonen har vært på ulike enheter ute i distriktene. Politiets Fellesforbund var derfor en pådriver for å øke budsjettet til drift for at distriktene skulle få litt bedre betingelser for drift. Det var derfor gledelig at det i budsjett-drøftingene med POD var enighet om å om-disponere 100 millioner til ren drift, og at distriktene selv skulle bestemme hvordan de ønsket å disponere disse pengene. 100 millioner ville ikke løse alt, men det var tross alt en anerkjennelse av situasjonsbeskrivelsen.

” Styret i OPF forutsetter at strategisk bemanningsplan ligger til grunn for utarbeidelse av budsjettet. Budsjettet må ta utgangspunkt i antall årsverk og årsverksramme.”

19.9.2019, protokoll 9/sak 5\*

” Styret i Oslo politiforening ser at Oslo politidistrikt sine økonomiske rammer krever prioritering fremover. Styret har forståelse for at Politimesteren må ta grep. Styret mener prioriteringene må komme som et resultat av gode prosesser hvor ledere og medarbeidere involveres. Det er viktig at resultatkravene står i forhold til budsjetttildelingen.”

(26.11.2019, protokoll 11/sak 3)

Budsjett-drøftinger ble så gjennomført mellom organisasjonene og arbeidsgiver om Oslo politidistrikts budsjett for 2019. Innsatsen til PF sentralt for å frigjøre midler til drift resulterte i at Oslo fikk 24,7 av de 100 millionene. Politimesteren var tydelig på at disse millionene «reddet» vårt budsjett.

Tilbakemeldingen fra ledelsen var at det var et trangt budsjett i år også. Det var ikke økonomi til å finansiere alle oppgavene. Oslo politidistrikt fikk øremerkede midler til 36 nye stillinger, men disse var kun finansiert for ett kvartal og ikke helårsvirkning.

Arbeidsgiver informerte om følgende faktorer som gjorde at budsjettet for 2019 ble stramt:

- En betydelig grad av øremerkede midler binder handlingsrommet
- En ambisøs reform med mange krav til økt kvalitet
- Krav til bemanningsvekst innebærer en fortsatt høy grad av binding av tildelt budsjett
- Det er fremdeles behov for investering innen IKT
- Høye krav til effektivisering og ABE-kutt
- Manglende handlingsrom til effektiviseringsprosjekter

Som tidligere år har Oslo politiforening hatt fokus på hvilke konsekvenser det tildelte budsjett ville få for antallet ansatte i distriktet. Når handlingsrommet er lite er det ansettelse som kan være med å regulere budsjettet. Arbeidsgiver skal ha ros for å i 2019 ha skissert mulige konsekvenser for bemanning hvis alle andre utgifter er like og budsjettet skal i balanse – her er vi et stykke på vei. Løsningen er at distriktet må ned på antall ansatte.

Oslo Politiforening var ikke fornøyd med at man ikke la årsverk og årsverksrammer til grunn for budsjettet og sier noe om hvor mange folk vi har behov for hvor i organisasjonen. Strategisk bemanningsplan må også legges til grunn som et fundament, det gjorde det ikke i 2019. Det må ikke være vilkårlige østehøvelkutt etter hvor det blir vakanser i løpet av året, distriktet på styres etter en plan. Driftsenhetene meldte i ettertid inn faktiske konsekvenser av tildelt budsjett, og dette ønsker Oslo politiforening skal skje i forkant av drøftingene i 2020 for å ha et best mulig drøftingsgrunnlag,

Anskaffelser var i 2019 skåret til beinet og var under halvparten av hva driftsenhetene har meldt inn av behov. Dette er en trend som har vart i flere år og vi frykter et stadig voksende etterslep som vil slå hardt på distriktet om kort tid. Dette gav Oslo politiforening uttrykk for under møtet og ba om en plan for å hente inn etterslepet samt en risikovurdering.

I en senere drøfting ble fordeling av de tildelte øremerkede politibetjent 1-stillingene et tema. 5 av disse 36 gikk til SDPA

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2019



## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2019

” Politiets ledere og ansatte gir klar tilbakemelding på at det blir gjort for mye på en gang. Det lytter vi til. Fremover blir det viktig å balansere drift og utvikling”.

Ass Politidirektør Håkon Skulstad til VG

resten ble fordelt til GDEene. Signalene var at hoveddelen skulle til patruljeseksjonene. Oslo politiforening hadde fokus på at disse stillingene måtte tilføres i det ytterste ledd i tråd med intensjonene i reformen

Oslo politiforening har gjennom året deltatt i den kriminalpolitiske samfunnsdebatten og satt et fokus på budsjett-situasjonen i politiet. Både internt i distriktet og opp mot eksterne i justis-sektoren. Vi bruker en hver mulighet hvor foreningen er ute i media til å ta opp den røde tråden på resurser og budsjett-rammer.

Styret i OPF jobber med budsjett i et langsiktig perspektiv og sendte i november inn innspill til Politiets fellesforbund til statsbudsjettet for 2021. 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 ressursene våre opp mot totalberedskapen? Styret mener også at fokuset må dreies vekk fra kvantitet til kvalitet.

### Tjenestelister – på barrikadene for balanse mellom jobb og fritid

Punkt 1.5 i HMS-håndboka til POD som det refereres til i styrevedtaket innledningsvis sier at «ledere skal prioritere ansattes helse-, miljø og sikkerhet foran administrative og økonomiske forhold ved planlegging og utføring av enhver aktivitet i politi- og lensmannsetaten».

Saken som har opptatt mye kapasitet for Oslo politiforening på alle nivå i 2019 har vært utarbeidelse av tjenestelister for patruljeseksjonene på de geografiske driftsenhetene. Arbeidet har pågått i hele 2019 og har vært veldig krevende. Det har vært viktig å bruke mye tid på det prinsipielle ved denne saken grunnet overslagseffekten. Vi var redd økt helgebekymring ville spre seg til andre grupper av ansatte i distriktet som jobber turnus. I det følgende er det forsøkt å gi en oppsummering av saken i kronologisk rekkefølge.

Saken har bakgrunn i protokollen fra da nytt organisasjonskart ble forhandlet i 2016 da partene ble enige om at en partssammensatt arbeidsgruppe skulle levere en anbefaling på hvordan arbeid på ubekvemme tider skulle organiseres. 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. Det har tatt lang tid og vært mye frem og tilbake. Noe av grunnen til at prosessen om nye lister har blitt forsinket er at partene ikke har blitt enige om fremgangsmåte for utarbeidelse av tjenestelister i OPD. I mellomtiden var OPF med og drøftet frem midlertidige lister med 10-timers sett i helg. Denne ordningen skulle evalueres med tanke på belastningen, spesielt opp mot ti timers sett på natt i helg. I mellomtiden var det kommet mange RUH i

” Styret mener at de ansatte ikke skal bære konsekvensene av den økonomiske situasjonen i distriktet gjennom forringelse av HMS. Tjenesten må planlegges og utføres i tråd med HMS-håndboka punkt 1.5. Tjenesteordninger skal ha en god sosial profil som ivaretar balansen mellom jobb og fritid. Helgebekymringen skal ikke overstige hver 3. helg.”

Styrevedtak av 19.9.2019, (protokoll 9/sak 5)

vernesporet med tilbakemeldinger om uholdbare forhold spesielt i sentrum. Ansatte fikk ikke avvirket spisepause og fikk knapt nok gå på do. Dette fordi man kjørte fra oppdrag til oppdrag, var tilbakemeldingene. Hovedverneombudet gjorde arbeidsgiver oppmerksom på dette. Og de kom frem til at arbeidsplanen ikke var i tråd med Arbeidsmiljøloven og dermed var ulovlige. I samme periode fra 2017 til 1. mai 2019 var det blitt om lag 100 færre ansatte på patruljeseksjonene. Dette ble «kamouflert» av at de som var igjen jobbet mer gjennom bruk av 10-timers vakter.

16. januar 2019 forelå det en enighet etter mye arbeid i en partssammensatt gruppe i 2018. Enigheten var nedtegnet i dokumentet «overordnede føringer for utarbeidelse av arbeidsplaner for patruljeseksjonene». I dokumentet fremkom det at fullmakten til å utarbeide og drøfte listene var delegert ut til driftsenhetene. Det var også enighet om at det må anerkjennes at det å jobbe treskift i patruljetjeneste er krevende. Videre at kunnskap fra forskning skulle tas med i vurderingene ved utarbeidelse av arbeidsplaner. OPF var fornøyd med at HMS skulle være i fokus under utarbeidelse av arbeidsplaner og tjenestelister.



Samhold er vår styrke. Vi godtok ikke nye tjenestelister med økt helgebekymring på patrulje.. Foto: Politiforum

Det ble nedsatt arbeidsgrupper på de geografiske driftsenhetene bestående av arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og tjenesteplanleggere. Politimesteren kom med en føring, i tillegg til de overordnede føringene som partene var enige om, at bemanningen i helg ikke skulle være dårligere enn dagens lister med 10-timers sett natt helg. Denne føringen gjorde at handlingsrommet ble låst lokalt og felles utarbeidede lister ble forkastet. De ble utarbeidet lister med 4 av 10 helger, noe som Oslo politiforening i drøfting på driftsenhetene ikke kunne stille seg bak. Uenigheten fra de tre driftsenhetene ble løftet til IDF i Oslo og det ble også her en uenighet. Vi mente det var begått flere prosessuelle feil. OPF uttrykte bekymring om alle arrangementene som kom fremover og at medarbeiderens velvillighet ville være brukt opp. Vi fryktet at det vil bli en økt bruk av beordringer. Vi advarte ved flere anledninger mot at disse listene vil kunne innvirke på den enkeltes ansattes fleksibilitet

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2019

” – Den partssammensatte arbeidsgruppen var enige om overordnede føringer for utarbeidelse av arbeidsplaner, men disse settes til side og politimester tar avgjørelse stikk i strid med avtalte føringer og setter dermed medbestemmelsen helt ut av spill. Det viser at arbeidsgiver bare kan valse over de ansatte, og vi er svært bekymret for overslagseffekten til andre politidistrikt”.

Nestleder i Politiets Fellesforbund, Unn Alma Skatvold.

” – Dette er en trist dag. Det er trist og særdeles uklokt at politimesterens avgjørelse blir stående. Politidirektøren har vært tydelig på at de ansatte er politiets viktigste ressurs. Det er for meg uforståelig at dette er måten å forvalte ressursen på en god måte.”

Kristin Aga, leder i Oslo politiforening til Politiforum

til overtid, da det fort i praksis vil bli en annen hver helg-liste.

Uenigheten ble så løftet til POD etter angitt fremgangsmåte i Arbeidstidsbestemmelsene. Politimesteren valgte, til tross for våre innsigelser om at den foreslåtte endringen var prinsipiell, å iverksette de nye listene i påvente av avgjørelse i POD.

Vi gjennomførte medlemsmøter på alle de tre geografiske driftsenhetene og opplevde et unikt engasjement. Det var stappfulle parolesaler alle tre steder. Politiforum deltok på medlemsmøte og Kristin brukte anledningen til å si tydelig fra at listene var urimelige. Oslo politiforening opplevde full støtte fra andre lokallag og fra Politiets fellesforbund.



## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2019

Nye arbeidsplaner for patruljeseksjonen i Oslo ble drøftet på IDF i POD. Sekretær Andrea Mandt møtte som representant for OPF for å redegjøre for prosessen sett fra vår side for et topptungt IDF. Både politidirektøren og HR-direktøren var tilstede. Det var satt av en time til drøftingene. Dette var ikke nok tid slik at det er tatt pause i drøftingene. Etter en uke ble drøftingene gjenopptatt og POD opprettholdt Politimesteren sin beslutning.

Politiets Fellesforbund var på de sentrale drøftingene opptatt av å finne løsninger på prosessuelle feil som betyr at formaliteter skal være på plass før man drøfter. Det skal foreligge bemanningsplaner, som gir et grunnlag for mannskapsbehov, disse skal både drøftes med partene og risikovurderes. Dette forelå ikke selv om det var etterspurt fra OPF og hovedverneombud. Politidirektoratet hevdet dog at dette forelå, og at lokal arbeidsgiver hadde gjort som de skulle og ønsket å opprettholde arbeidslistene. POD uttalte også at de nye listene kun medførte 1,3 mer helg i året. Dette medførte ikke riktighet da man tok utgangspunkt i gamle lister og ikke de listene mannskapene gikk på. De nye listene betød 5 helger mer i året sammenlignet med de listene de gikk på.

Arbeidsplaner er en drøftingssak. I en drøftingssak har Oslo politiforening uttalelsesrett, men det er arbeidsgiver som til syvende og sist har siste ordet. Styret var tydelige på at Oslo politiforening skulle benytte alle kanaler for å forfølge saken. Fra mai til desember gjentok vi øvelsen med å løfte uenighet om tjenestelister til POD for beslutning hele 3 ganger. Vi fastholdt at belastningen er for høy gjennom helgefrekvensen, at det mangler en bemanningsplan som viser når arbeidsgiver har behov for folk på jobb og at det ikke er noe handlingsrom i rammene for å kunne føre reelle drøftinger.

Etter første avslag i sentralt IDF og iverksettelse av de nye listene dreide Oslo politiforening sitt fokus seg over til å fremheve viktigheten av å dokumentere eventuelle uheldige konsekvenser av de nye listene gjennom etablerte kanaler. Vi oppfordret dem som skrev til å bruke tid til å beskrive hva konsekvensene av avviket/hendelsen. Vi startet også prosessen med å utarbeide og drøfte nye lister etter utløp (12 uker).

Avviksmeldingene begynte å strømme inn i Synergi. Utover høsten var det kommet inn over 130 meldinger i SYNERGI fra de tre patruljeseksjonene når man søkte på «tjenesteliste», «turnus» og «bemanning». Det ble besluttet at det skulle gjennomføres en overordnet risikovurdering av turnusarbeid i regi av HMS-seksjonen. Hovedverneombud Eldar Meling og sekretær Andrea Mandt deltok her. Fokuset var på å få frem risikofaktorer og tiltak med en vektet rangering.

Oslo politiforening avholdt underveis medlemsmøter på de tre geografiske driftsenhetene sammen med HVO/vara HVO. Dette for å gi informasjon direkte om det pågående arbeidet med en løsning og få tilbakemeldinger. Det gjorde stort inntrykk å høre hvordan arbeidsbelastningen påvirker den enkelte og arbeidsmiljøet. Stemningen og inntrykkene ble formidlet på påfølgende IDF-møte med arbeidsgiver.

Det ble satt opp et ekstraordinært møte i arbeidsmiljøutvalget for å jobbe med problemet. Arbeidsgiver ble etter hvert tydelig på at situasjonen måtte tas på alvor og at det måtte tas grep. Det ble satt opp et ekstraordinært AMU 28. oktober hvor tjenestelister var eneste tema. Saksunderlaget for det ekstraordinære møtet var en overordnet risikoanalyse av arbeidstidsordninger på patruljeseksjonen. Alle deltagere på AMU fikk utlevert samtlige meldinger som var skrevet i Synergi på temaet. Så det som med-

arbeideren skrev ble lest av toppledelsen. Vedtaket i ekstraordinært AMU ble: «AMU anerkjenner jobben som er gjort med overordnet risikovurdering og legger denne til grunn for det videre arbeidet. AMU ser at arbeidsgiver allerede har iverksatt tiltak knyttet til arbeidstidsordninger, men ser at det er behov for ytterligere tiltak med tanke på alvor og i situasjonen som rapporten beskriver.»

AMU ber arbeidsgiver utarbeide en plan for operasjonalisering av tiltakene i rapporten med beskrivelse av ansvar for tiltak samt tidsfrister. Plan presenteres i AMU 04/19.»

Arbeidsgiver begynte å jobbe med de foreslåtte tiltakene i risikovurderingen og det begynte å løsne. De tre lederne av de geografiske driftsenhetene gikk bort fra at de måtte finne en lik løsning for å løse problemet. I enhet Vest ble løsningen 10-timers sett med dokumentert annet passende vern etter definerte kriterier. Dette gav en lavere helgebelastning. Listene blir iverksatt i januar 2020 og det er avsnittsleder sitt ansvar å sørge for at annet passende vern gis. I enhet Sentrum vil to nye avsnitt, som ble forhandlet på IDF, gjøre at mannskapene fra mars 2020 vil kunne ha lavere helgebelastning gjennom flere avsnitt. I skrivende stund jobbes det fortsatt med en løsning i Enhet Øst. I alle tilfeller må flere seksjoner bidra.

Mye av det som OPF advarte mot i mai måtte skje for at det ble en reversering. Reverseringen hadde ikke skjedd uten at medarbeiderne brukte forbedrings-systemet og sa tydelig fra om hva konsekvensene ble. Dette er et bemannings-spørsmål. Vi kan ikke ha det sånn at den ansatte må velge mellom økt helgebelastning eller lengre sett fordi det er for få folk. Vi ønsker sunne lister som gjør det mulig å jobbe turnus og samtidig ha et privatliv ved siden av jobb. Oslo politiforening kommer til å følge utviklingen fremover med argus-blikk.

### Arbeidstid under press

Dårlige budsjetter med klare begrensninger i bruk av overtid fremmer kreativitet rundt arbeidstid og føring av denne i systemene for å få tjenesten til å gå rundt. Dette kan de ansatte miste penger de egentlig har krav på, lovpålagt hvile og distriktet vil ikke nødvendigvis ha oversikt over hvem som er på jobb når. Ved at regelverket for arbeidstid ikke blir ført og praktisert i henhold til lov og avtaleverk, synliggjør man ikke det reelle behovet for ansatte. Vi har derfor fortsatt fokuset på praktisering av arbeidstidsbestemmelsene (ATB) gjennom opplæring, spesielt bestemmelsene i kapittel 4.

I 2018 strammet vi inn på praktiseringen av regelverket ettersom den pressede bemannings situasjonen ikke tillot fleksibilitet for både den ansatte og virksomheten. Dette spesielt i ATB § 4-2 som tillater forskyving av tjenesten ned til 1 døgn varsel ved lokal enighet. Lokal enighet er på distriktsnivå

Oslo politiforening har vært i dialog med Felles tjenestekontor (FTK) og Politiets fellesforbund vedrørende tolkning av «ekstraordinære forhold» knyttet til ATB §4-2. Tolkningen ligger på hovedsammenslutningsnivå siden ATB henviser til Hovedtariffavtalen (§ 7 nr 6). Oslo Politiforening har gjennom PF sentralt vært i dialog med Unio i forhold til forståelsen av begrepet «ekstraordinære forhold», og svaret er som følger:

” 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)

■ Hva som er ekstraordinære forhold vil variere fra virksomhet til virksomhet i statlig sektor.

■ Virksomhetens samfunnsoppdrag vil være retningsgivende for hva som er ekstraordinært og ikke.

■ At det foregår kriminalitet av større eller mindre alvorlighetsgrad i det norske samfunn er ikke ekstraordinært, men en del av politiets samfunnsoppdrag å håndtere

■ At kriminaliteten er mer eller mindre kompleks er heller ikke ekstraordinært, men en del av politiets samfunnsoppdrag å håndtere.

■ Det ekstraordinære oppstår idet det forekommer hendelser innenfor politiets virkeområde som det ikke ville vært mulig å forutse eller planlegge for.

■ Det ekstraordinære må medføre at etaten som sådan opplever å måtte levere tjenester som innebærer mer arbeid ut over det som ligger som en forventning innenfor politiets ordinære drift.

■ Hva som er ekstraordinært i politiet har andre dimensjoner enn hva det har eksempelvis innenfor Høyskole- og universitetssektoren.

■ Eksempler på ekstraordinære forhold for politiet kan være at det oppstår en hendelse med stort skadepotensiale for samfunnet, og som krever mobilisering både operativt og etterforskningsmessig.

Begrensningene i ATB og HTA § 7 har til hensikt å sikre ansatte i staten forutberegnelighet hva gjelder arbeidstid, for å kunne planlegge balansen mellom arbeidstid og fritid. Åpningen for å gå på akkord med dette i forbindelse med «ekstraordinære forhold» må forvaltes

med omhu, og ikke være relatert til ordinær drift.

Etter denne forståelsen er det svært få forhold som vil kunne sies å være ekstraordinære forhold som gir hjemmel til forskyving etter ATB §4-2 i Oslo Politidistrikt. Utøver spesielt at uansett hvor stor hendelsen er, eller hvor mye ressurser den krever, vil ikke bestemmelsen kunne brukes dersom det har vært mulig å planlegge for. FTK har tatt kontakt med Oslo politiforening ved noen anledninger i 2019 med spørsmål om å benytte denne muligheten. Oslo politiforening har ment kriteriene var oppfylt og samtykket en gang. Vi har gjennom 2019 fortsatt en god dialog med Felles tjenestekontor som har ansvar for den overordnede tjenesteplanleggingen i distriktet og OPF har inntrykk av at de har samme interesser og mål som OPF i at regelverket skal overholdes.

### Den viktige personalvelferden

2019 har vært et år hvor det har vært flere som har opplevd at arbeidsgiver har strammet inn på personalvelferden. Arbeidsgiver utarbeidet et dokument kalt «Felles retningslinjer for ferie fritid og fravær». Oslo politiforening hadde ikke vært med i utarbeidelsen av retningslinjene og hadde gjentatte ganger i forkant oppfordret til at partene burde utarbeide dette dokumentet sammen. Disse retningslinjene rammer inn hverdagen for alle våre medlemmer og er svært viktig for alle ansatte. Medlemmene forventer at Oslo politiforening forvalter deres rettigheter i alt som har med arbeid/fritid med omhu. Dette var et tema på årsmøtet og flere holdt innlegg fra talerstolen der dette ble belyst.

Arbeidsgiver ønsket å drøfte felles retningslinjer for ferie, permisjoner og fravær, som i forkant hadde vært behandlet i ledergruppen. Oslo politiforening hadde i forkant delt utkast til retningslinjer med de hovedtillitsvalgte

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2019

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2019

og fått mange innspill som Oslo politiforening hadde sendt inn til arbeidsgiver.

Utkast til retningslinjer er svært omfattende og etter vårt syn for regulerende på flere områder. Styret i Oslo politiforening fattet følgende vedtak i saken: «Styret er opptatt av at ledere på nivå 4 har reelt handlingsrom slik at de kan treffe beslutninger som ivaretar både virksomheten og de ansattes behov.» Oslo politiforening mente retningslinjene flere steder etterlot et ufornuftig lite handlingsrom igjen for personalleder til å avvike tjenesten på best mulig måte. Retningslinjene regulerte også flere forhold hvor Oslo politiforening og arbeidsgiver hadde en tolkningstvist. For eksempel reise/kostgodtgjørelse, rettsoppmøter osv. Oslo politiforening kunne naturlig nok ikke være med på å drøfte noe som det foreligger en slik uløst tvist på.

Behandlingen på IDF resulterte i at dette ble ansett som informasjon fra arbeidsgiver. Det er arbeidsgiver sitt dokument og arbeidsgivers tolkning av en rekke bestemmelser som de formidler til sin linje. Arbeidsgiver tok med seg organisasjonenes innsendte innspill og argumentasjon som fremkom i møtet, og skulle komme tilbake med et nytt dokument. Det ble etter hvert sendt ut en revidert versjon. Hovedbudskaper et at ferieturer for sommerferieavvikling var endret fra en «skal regel» til «kan». Det var fortsatt flere tolkninger i dokumentet vi ikke var enige i, men vi så på dette som et skritt i riktig retning da man hadde lyttet til tilbakemeldinger og myket noe opp.

Oslo politiforening sin opplevelse var at organisasjonen hadde etterlyst en veileder og ikke overordnede føringer. Retningslinjene var ensidige tolkninger som kan skape unødvendig støy i organisasjonen.

På slutten av 2019 fikk vi høre sterke reaksjoner på endringen med at påskjønnelse i forbindelse 25 års tjeneste ikke

lenger var gjeldende og at de nye retningslinjer på 20, 30, 40, 50 og 60 års tjeneste i staten skulle tre i kraft uten å ta hensyn til de som nå måtte vente til 30 år før de får noe. Flere andre distrikt har fått på plass overgangsordninger men det valgte man å ikke gjøre i Oslo. Oslo politiforening mener det føyer seg inn i rekken av at det er ikke alt som er lov som er lurt. Det er viktig at de som har jobbet i lang og tro tjeneste får anerkjennelse fra arbeidsgiver for dette. Dette er noe vi vil følge tett opp fremover med Politimesteren og HR og som ikke fikk sin løsning i 2019.

### Politisk markering for å bevare Politihøgskolen sin høyskolestatus

I desember gjennomførte Politiets fellesforbund en politisk markering foran Stortinget og mange medlemmer fra Oslo politiforening hadde funnet veien til løvebakken.

Bakgrunnen for markeringen var at regjeringen i statsbudsjettet for 2020 besluttet at nedtrekket av studenter på PHS skulle tas i Oslo. Oslo politiforening mener regjeringen handlet uten nød-

vendig involvering av relevante aktører og at faglige råd fra styret ved PHS ikke ble tatt hensyn til.

Det vil bare være rundt 88 studieplasser igjen i Oslo. Det tilsvarer fire klasser, og ikke 17 som det har vært. Politihøgskolen har vært høgskole i 27 år, og akkreditert siden 2006. Dersom regjeringens forslag til statsbudsjett vedtas kan Politihøgskolen måtte kvitte seg med 70 % av ansatte med lærer- og forskerkompetanse. Det kan medføre at høyskolen mister sin akkreditering og ikke lenger kan tilby bachelor- og masterutdanning. Utdannelse ved en akkreditert høgskole kvalifiserer til videre studier innen høyere utdanning. For å ha akkreditering kreves blant annet et minimum antall ansatte med forskerkompetanse, og robuste fagmiljø. Med regjeringens forslag står PHS i fare for å ikke oppfylle kravene, og miste akkrediteringen.

Oslo politiforening var bekymret for både politifagets status og våre medlemmers videreutdanningsmuligheter som konsekvens av at fagmiljøet i Oslo bygges ned.

Politisk markering foran stortinget. Foto: Politiforum



## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2019

Dette vil blant annet kunne få konsekvenser for opparbeiding av studiepoeng i forbindelse med de nye kompetansekriteriene. Dette kan få konsekvenser for medlemmers lønnsutvikling. Dette var noen av grunnene til at Oslo politiforening mobiliserte.

Det ble en veldig bra markering og budskapet kom godt frem. Takk til alle dere som bidro til et bra oppmøte fra Oslo politiforening. Totalt var det mellom 300–400 på plass foran Stortinget. Regjeringen valgte til tross for dette å fastholde sitt standpunkt, men justisministeren forsikret at dette ikke ville gå på bekostning av akkrediteringen på Debat-ten på NRK.

### Ledelse

Styret i Oslo politiforening er opptatt av at det kjøres gode prosesser når det ansettes ledere i distriktet. Det er viktig å kjøre en ryddig prosess for å gi nytilsatt leder nødvendig legitimitet. Etter en periode med flere administrative ansettelser av aktuelle kandidater i påvente av en utlysning av lederstilling fattet styret følgende vedtak for å tydeliggjøre Oslo politiforening sitt syn. Vedtaket er videreformidlet ledelsen.

PF saksøkte staten ved justisdepartementet på bakgrunn av at det ble utlyst lederstillinger i sivil stillingskode og i etterkant tildelt politioverbetjents grad. Dermed falt man utenfor regler om særaldersgrense. Saken kom opp i 2019. PF mener at dette kunne vært løst 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.

Tingretten avviste sak om normering av stillinger. Det er viktig å presisere at det i kjennelsen fastslås at saken ble avvist fordi retten ikke anser at Politiets Fellesforbund oppfyller vilkårene for rettslig interesse. Retten har altså ikke behandlet

### Fra leserinnlegg av Kristin Aga i Politiforum 2. oktober 2019

*“Kampen om å legitimere behov for politikompetanse i en politietat, kjenner jeg oftere og oftere på. Betyr det at jeg som tillitsvalgt for Politiets Fellesforbund bedriver en profesjonskamp på vegne av våre medlemmer som Politiakademikerne anklager Politiets Fellesforbund for å bedrive?”*

*For hvem er så våre medlemmer? Av Oslo politiforening sine cirka 2800 medlemmer, har cirka 500 annen type bakgrunn enn politibakgrunn.*

*Vi organiserer medlemmer på alle nivå og med alle typer profesjonsbakgrunn. Er det disse jeg bedriver en profesjonskamp på vegne av, når jeg mener at mange stillinger i politiet krever politibakgrunn for å kunne levere i henhold til samfunnsoppdraget?*

*Som leder av en forening med så bred medlemsmasse, må vi tenke helhet og etatens beste på en helt annen måte. I mitt daglige møte med jurister i Oslo politidistrikt opplever jeg at de setter pris på den samme helheten, men at fagforeningen som representerer dem ikke målbærer samme budskap.*

*Som tillitsvalgt har jeg bestandig vært tydelig på at vi har et felles mål, men at vi har forskjellige veier frem til målet”*

” Lederstillinger skal som hovedregel lyses ut fast og offentlig jf. statsansatteloven. Styret mener det ikke er anledning til å omdisponere i lederstillinger. Det er svært uheldig at aktuelle kandidater til en stilling blir administrativt tilsatt eller satt til å fungere i påvente av en utlysning.”

(21.5.2019, protokoll 6/sak 5).

de juridiske spørsmålene reist av PF. Avvisningen fra Oslo tingrett innebærer i realiteten at det overlates til de enkelte ansatte å få prøvd gyldigheten av Politidirektoratets beslutning ved å stevne sine politidistrikter eller særorgan. Politiets Fellesforbund anket kjennelsen og venter på at saken berammes. Status er dermed at politiet fortsatt har 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. I Oslo politidistrikt er det ingen seksjonsledere med stillingskode 1211 som er gitt politioverbetjents grad.

Det har i 2019 vært flere oppslag i media hvor Politiets Fellesforbund beskyldes for å drive profesjonskamp på vegne av sine medlemmer. Leder Kristin Aga hadde et leserinnlegg på trykk i politiforum hvor hun forsøkte å klargjøre forskjellen på profesjonskamp og anerkjennelsen av at det er behov for politikompetanse i en del stillinger i politiet.



# 4 Medieklipp og enkeltsaker

## 4.1 Ungdomskriminalitet – ikke politiets ansvar alene

Onsdag 28. august arrangerte Oslo politiforening en politisk debatt med tema Ungdomskriminalitet – et felles ansvar?. Debatten foregikk i en fullsatt sal i politihuset i Oslo, med sentrale Oslo-politikere i det politiske panelet til stede, ledet av Politiets Fellesforbunds politiske rådgiver, Morten Mossin. Innleder var Politimester Beate Gangås.

Nyhetsbildet har de seneste årene vært preget av drapforsøk, grove voldsepisoder, utsatte miljøer, bilbranner, forakt for politiet og, kulminerte nå i sommer med hendelsen på Bogerud. Ifølge straffesaksregisteret for 2018, ble 1337 personer i aldersgruppen 10–17 år registrert for 2951 straffbare forhold. 182 gjengangere sto bak til sammen 1385 av disse straffbare forholdene. Unge gjengangere var i 2018 involvert i 2/3 av anmeldelsene, der det var flere gjerningspersoner registrerte.

ISaLTo-rapporten konkluderer med at: "Dersom samfunnet i større grad lykkes

med å jobbe målrettet med unge som begår gjentatt kriminalitet, vil det påvirke helheten i stor grad". Dette var utgangspunktet for at lokalpolitikere ble invitert til å debattere temaet. Debatten ble arrangert tett opp til lokalvalget for å sette justispolitikk på dagsordenen i valgkampen.

Oslo politiforening ønsket med debatten å utfordre de lokale Oslo-politikere på deres roller i å forebygge ungdomskriminalitet gjennom den verktøykassen som de selv har til rådighet. Lokalpolitikere fikk konkrete spørsmål rundt hvordan de ville sørge for at innbyggerne har et nærpolti som er operativt, synlig og tilgjengelig, samtidig som det har kapasitet til å forebygge, etterforske og påtale kriminelle handlinger, samt å sikre innbyggernes trygghet. De ble også spurt om hvilket ansvar Oslo kommune har for å bidra til SaLTo sitt slagord: Sammen lager vi et trygt Oslo. Og sist, men ikke minst, hva de mente måtte til, fra kommunalt hold, for å snu den negative utviklingen i ungdomskriminaliteten. Om ikke det kom noen



Sekretær Andrea Mandt på Østlandssendingen. Foto: Skjermdump

fasit og konkrete lovnader, ble det en god samtale om et viktig tema. Det ble dessverre litt for liten tid til å utfordre politikere med mange spørsmål fra salen. En ekstra takk til styremedlem Hallvar Hallingstad for arbeid med debatten.

Oslo politiforening har gjennom 2019 uttalt seg flere ganger i media om hvordan den økte ungdomskriminaliteten påvirker arbeidshverdagen til medlemmene gjennom manglende respekt for politiet og utfordrer distriktet på kapasitet.



Panel med lokalpolitikere som hadde mange meninger om ungdomskriminalitet. Foto: Politiforum



Godt oppmøte på politisk debatt. Foto: Politiforum

### MEDIEKLIPP





↓ Enkelt saker og medieklipp

↓ Enkelt saker og medieklipp

MEDIAKLIPP



4.2 Tjenestelister, økning av vold mot politiet

Som nevnt i kapittel 3 var media og spesielt Politiforum ett av flere virkemidler som ble benyttet i kampen for tjenestelister med lavere helgefrequens. Det er en utfordring å kommunisere offentlig om ønske om å jobbe mindre helg, når samfunnet opplever et særlig behov for polititiltak til lørdag og søndag. Det er viktig å få frem den egentlige årsaken bak de nye listene: for liten bemanning.

Gjennom året har Oslo politiforening benyttet media for å synliggjøre at det er for lite folk i synlig operativ tjeneste. Det har vært et år med flere helger media har karakterisert som "voldshelger" hvor vi har benyttet momentet til å synliggjøre et ressursbehov,

” Siden politireformen trådte i kraft har vi gått ned 100 polititjenestemenn i Oslos gater. Når vi møter ungdomsgjenger er vi for få folk. Det gjør noe med klimaet, og hvem som eier gata. Det skal være politiet, ikke kriminelle ungdomsgjenger. Politibetjenter gir tilbakemelding om at de ikke får fullført oppdragene sine. Mange politihjarter blør fordi de ikke får gjort jobben sin godt nok, og man opplever at yrkesstoltheten er i ferd med å forsvinne”

Kristin Aga til Dagbladet 21. oktober 2019

Oslo politiforening har i media vært tydelig på at det er altfor få patruljer ute i gatene fordi vi ikke har nok folk på jobb. Det er helt åpenbart at mer tilstedeværende og synlig politi vil kunne bidra til å forebygge uønskede hendelser. Dersom man kjører ungdom som ikke oppfører seg bra hjem eller til barnevernet tidligere på kvelden, så vil man kunne forebygge at de utfører mer alvorlig kriminalitet seinere på kvelden.

Vi har overfor flere medier vært klare på at medlemmene ønsker å være til stede i mye større grad. Det er dessverre alt for ofte slik at patruljene kjører fra oppdrag til oppdrag når noe alvorlig har skjedd. Da er det for seint å forebygge. Medlemmene forteller om en hverdag der de oftere ser at politiet må trekke seg tilbake

” Det å si rundt hundre færre patruljerende, er i utgangspunktet en veldig riktig måte å bruke tallene på, slik jeg kjenner det. Da har man regnet inn flere fellesfunksjoner som også iblant deltar i patruljetjenesten, som for eksempel beredskapstropp og hundepatruljer. Skulle man bare regnet patruljetjenesten, ville tallet vært godt over hundre færre siden 2017”

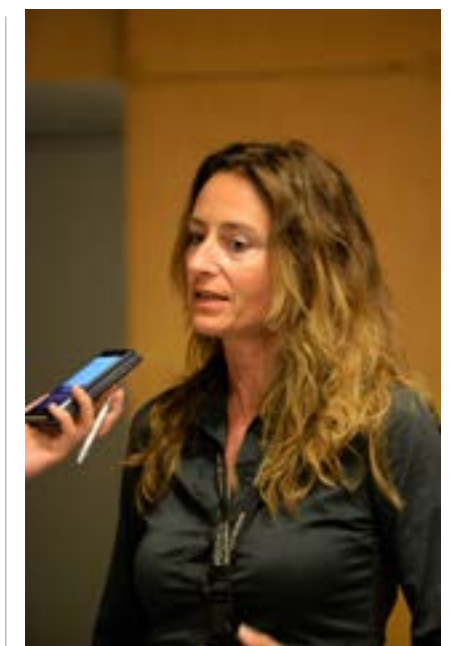
– Hovedverneombud Eldar til Dagbladet 26. oktober 2019

på grunn av ressursmangel og vi luftet vår bekymring for at det skal begynne å eskalere.

Justisminister Jøran Kallmyr (Frp) påsto i Stortinget at polititall fra Oslo politiforening om 100 personer færre på patruljeseksjonen er «udokumenterte påstander». Leder av Oslo politiforening kunne ikke la dette stå uimotsagt og gikk hardt ut mot statsråden og kalte han utidig. Tallene Oslo politiforening har

brukt i media er kvalitetssjekket og fra ordenssjefene selv. Hovedverneombud Eldar Meling uttalte seg også i media og bekreftet Oslo politiforening sine tall. 100 færre er ifølge Meling et nøktern anslag, som ikke bare inkluderer de ansatte på patruljeseksjonene, men også andre som innimellom deltar i patruljetjeneste. Også han advarer mot det han sier er en historisk lav bemannings situasjon på patruljeseksjonen.

Kristin Aga intervjues. Foto: Politiforum





↓ Enkelt saker og medieklipp

4.3 Yrresskade – politisk lovnad om lovendring

I 2019 har det vært mye mediefokus og jobbing med yrresskadeerstatning opp mot regjering og storting. Dette var en sak Oslo politiforening spilte inn til landsmøtet i 2017 som resulterte i et landsmøtevedtak i Politiets Fellesforbund.

1. nestleder Bjørn Egil Drangevåg og 2. nestleder Pål Klethagen deltok på kurs om medietrening og politisk påvirkning. Kurset ble avsluttet på torsdag med møter med forskjellige politiske partier og justisfraksjoner på Stortinget med fokus på yrresskadedekning. Målet var støtte til en utredning om særskilt yrresskadedekning for politiet. For at vi skal få samme dekning som Forsvaret må det til en endring av Folketrygdlovens kapittel 13. Oslo politiforening opplevde å bli hørt med alle våre argumenter og politikerne i alle partier så urimeligheten i lovverket. De var faktisk ikke klar over tilstanden og var oppriktig overrasket.

Den jobben som er nedlagt fra PF på Stortinget har blitt godt lagt merke til i det politiske miljøet. Jobben fremover i 2019 var å påse at denne prosessen ikke stanser opp. Det har vært avholdt et møte med alle ledere for IP-trening i hele landet og gjennom året har flere medlemmer stått frem i media med sine historier som viser urimeligheten bak lovverket.

Saken nådde klimaks da Justisminister Jøran Kallmyr fra talerstolen på Lederkongressen til PF sa at han har ambisjoner om å få igjennom en lovendring i forbindelse med yrresskade for politiansatte i løpet av våren 2020. Kallmyr var tydelig på at det er politisk enighet om at det er urimelig at når man deltar på IP-trening og blir skadet ikke får yrresskadeerstatning for dette. Det blir spennende å følge denne saken inn i 2020 og Politiets fellesforbund vil ansvarliggjøre statsråden på denne lovnaden.

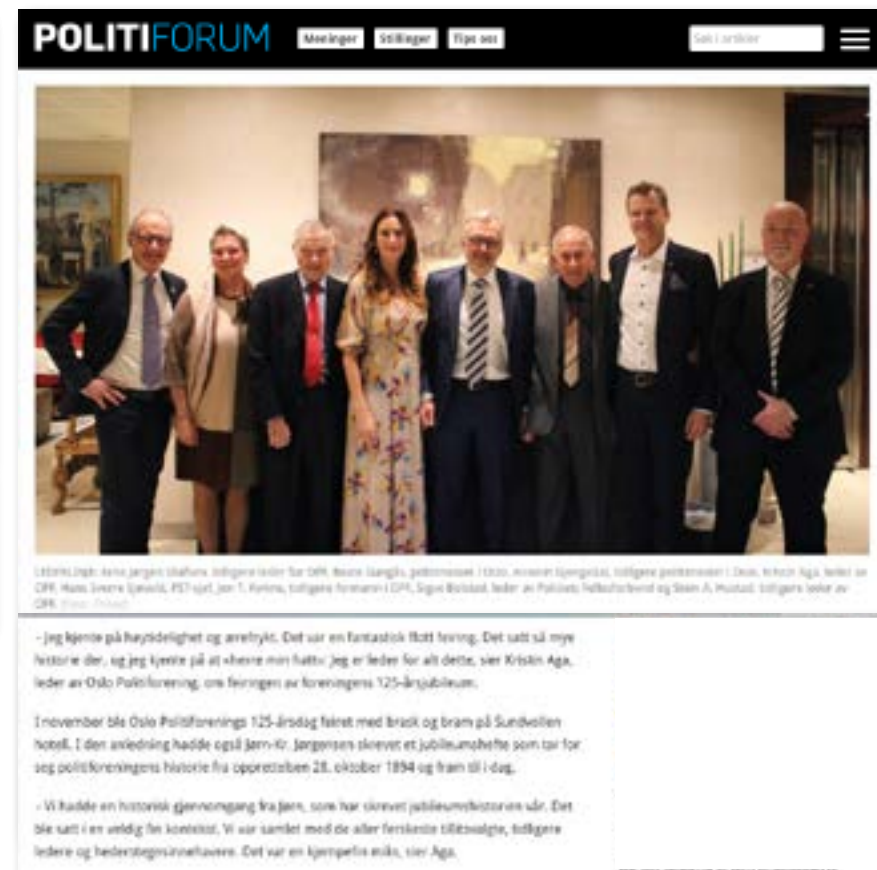
” Flere politifolk som blir skadet under øvelser og pålagt trening som innsatspersonell, samt i den operative polititjenesten, får ikke sine skader godkjent som yrresskader. Politiets Fellesforbund har vært tydelig på at dette er helt urimelig, og at fagforeningen ikke lenger kan akseptere at politiansatte selv skal betale for de skadene arbeidet påfører dem”

- Leder av arbeidsgruppen for yrresskadeerstatning og forbundssekretær i Politiets Fellesforbund, Linda Verdal.

1. nestleder Bjørn Egil Drangevåg på stortinget for å sikre bedre vern for politiansatte ved yrresskade. Her med posisjonen. Foto: Privat



MEDIKLIPP





# 5 Satsingsområder for 2020

## Samhold er vår styrke

Som medlem av Oslo politiforening skal du være trygg på at vi kontinuerlig jobber for å bedre dine lønns- og arbeidsvilkår, også i 2020. 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. Det nylagte styret vil i neste årsmøteperiode jobbe med tiltak for å nå målene satt av landsmøtet, samt forberede organisasjonen på landsmøtet i 2020. Oslo politiforening har tradisjon for å forankre sitt budskap på landsmøtet godt i medlemsmassen og være i førersetet for å påvirke retningen til Politiets Fellesforbund.

Medbestemmelse er grunnpilaren for alt vi gjør. Oslo politiforening vil fortsette å jobbe for gode prosesser i organisasjonen i 2020 og spre kunnskap om reglene for partssamarbeid.

## Lønn:

Å kjempe for lønnsvilkårene til våre medlemmer er vår viktigste sak. I 2020 er det hovedtariffoppgjør og Oslo politiforening benytter aktivt muligheten til å gi innspill til forbundsstyret som utformer Politiets fellesforbund sitt krav til Unio.

Landsmøtevedtaket om at politiet innen 2019 skal ha lønnsutvikling minst på høyde med gjennomsnittet i staten står seg fortsatt og er retningsgivende i lønnsarbeidet frem mot nytt landsmøte i desember.

Det kan være god økonomi å bruke penger på rett lønnsnivå, fremfor å bruke tid og ressurser på å lære opp nyansatte. Våre medlemmer har høy "markedsverdi" for distrikter og særorgan rundt oss. De korte avstandene på Østlandet gir mobilitet i arbeidskraft mellom politidistriktene. OPF vil i 2020 jobbe for at hovedtariffavtalens bestemmelser om lønn



Foto: Politiforum

fortsatt benyttes hyppig og proaktivt, som i 2019. Vi vil i 2020 ha et ekstra fokus på medlemmer som har hatt endrede arbeidsoppgaver og ikke blitt lønnsvurdert etter dette (HTA § 2.5.3 1 a). Denne bestemmelsen skal vekkes fra dvalen!

Implementering av rammeverket for karriereveier blir et viktig satsningsområde for 2020. De nye kompetansekriteriene aktualiserer behovet for karriereveier og forvaltning av kompetanse i distriktet. Oslo politiforening vil være i førersetet og har allerede koblet karriereveiene sammen med lønnspolitikken. Karriere og lønn går hånd i hånd.

Det nye beredskapssenteret og de politiske føringene for blant annet responstid

vil utløse et behov for beredskaps- og tilgjengelighetsavtaler. Arbeidsgiver har varslet at man ønsker å se på dette samlet og helhetlig. Dette blir et viktig område for OPF i 2020 hvor balansen mellom vilkår og belastning må vektes.

## Arbeidsvilkår:

Oslo politiforening skal jobbe for vilkår som bidrar til motivasjon, kompetanse og holdninger som er nødvendige for at politiet skal løse sine oppgaver. Tilstrekkelig bemanning og ressurser er avgjørende for å løse samfunnsoppdraget. OPF vil fortsette å jobbe for at ansatte, uansett tjenesteordning, skal ha en forutsigbar fritid utenom jobb og samtidig ivareta samfunnsoppdraget.

Arbeidstidsbestemmelsene (ATB) ble videreført uendret i 2019 fordi partene mente det trengtes mer fokus på å jobbe med etterlevelsen av avtalen. Oslo politiforening vil derfor i 2020 ha fokus på etterlevelse av ATB og opplæring av tillitsvalgte i dette. Lov og avtaleverket for arbeidstid skal følges. Ved å ikke følge regelverket er man med å dekke over et bemanningsbehov og undergrave avtalen. Der OPF kommer til kjennskap til at dette ikke følges må OPF ansvarliggjøre arbeidsgiver. Det er viktig at de ansatte i politiet har arbeidstidsbestemmelser som verner tilstrekkelig mot de særskilte belastninger som polititjeneste kan innebære.

Våre medlemmer skal oppleve at deres rettigheter blir ivaretatt, at arbeidslivets regler følges og at personalprosesser gjennomføres ryddig og korrekt. Det er viktig at de ansatte har innflytelse på egen arbeidsplass og eierskap til endringsprosessen. Oslo politiforening mener at en av nøklene til suksess er at de ansatte gjennom tillitsvalgte på alle nivå tas aktivt med på pågående prosesser. Det vil også det kommende året være behov for justeringer av organisasjonen og etablering av nye funksjoner. 2020 vil også by på evaluering av integrert påtale samt administrative ressurser i distriktet. Oslo politiforening skal være tett på.

OPF skal fortsette å jobbe for at driftsenhetslederne får de nødvendige reelle fullmakter som gjør at man kan utøve ledelse og styring. Det er viktig at nærmeste leder har et reelt handlingsrom og er gitt tilstrekkelig opplæring for å treffe beslutninger som ivaretar både virksomheten og de ansattes behov.

## Samfunnsansvar:

Oslo politiforening skal ta samfunnsansvar gjennom å bidra til utvikling og endringsarbeid i politiet. Ved inngangen til 2020 ser vi enda strammere budsjetter enn fjorårets stramme budsjett. Det kan se ut til å bli reglen fremfor unntaket fremover. Styret i Oslo politiforening støtter at det må tas noen tydelige prioriteringer fra Politimesteren i 2020, så fremt prioriteringene tas etter en god prosess.

Vi vil i 2020 fortsatt ha store utfordringer med skjæringspunktet mellom å få budsjettet i balanse og ha nok folk på jobb. Politiske krav om 2 per 1000 innen 2020 påvirker politimesterens handlingsrom. 1. januar ble distriktet nesten doblet i kvadratkilometer med utvidelsen av Asker kommune, det gir helt nye utfordringer for distriktet. Det finnes en grense for hvor lavt distriktet kan gå på bemanningsreduksjon før det blir uforutsvarlig. Oslo politiforening vil være en

vaktbikkje og fortsette å etterspørre en bemanningsplan slik at nedbemanningen ikke skjer der det oppstår ledighet men følger en plan.

Beredskapssenteret vil kreve mye oppmerksomhet i 2020. Det må gjøres en jobb for å øke rammen til prosjektet for at det skal bli et løft for beredskapen i hele landet og ikke bade de nasjonale bistandsressursene. Oslo politiforening frykter det ikke vil være økonomi til at IP3 fra politidistriktene får samtrent på senteret slik som intensjonen er. Oslo politiforening har spilt inn behovet for en egen budsjettpost på statsbudsjettet for nasjonale bistandsressurser slik at senteret ikke spiser av bunnen i OPD

## Interne saker:

Oslo politiforening skal ivareta alle våre medlemmer, gjennom arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår, men også gjennom gode merkantile tilbud og forsikringsordninger. I 2020 vil vi fortsette med fokuset på opplæring av våre tillitsvalgte gjennom hele året. Politiets fellesforbund har fornyet sin grunnopplæring med oppstart i 2020 og Oslo politiforening må i løpet av året tilpasse vår opplæring til de nye modulene. Vi er spente på hvordan etterspørselen for kurs vil påvirkes av at kravet for kursdager forsvant fra kompetansekriteriene på tampen av 2019. Dette skjerper oss litt ekstra for å gjøre kursene interessante i seg selv. Det legges opp til at det enkelte tillitsvalgtutvalg kan søke midler for å arrangere samlinger. De tillitsvalgte er vår viktigste ressurs som må pleies og utvikles.

Vi vil fortsette vårt fokus på informasjon og tilgjengelighet i året som kommer. Oslo politiforening 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

**Bjørn Egil Drangevåg**  
1. nestleder

**Kristin Aga**  
Leder

**Pål Klethagen**  
2. nestleder

**Andrea Mandt**  
Sekretær

**Kjetil Pedersen**  
Administrasjonsansvarlig

**Linda Bryhn**  
Styremedlem

**Kristin Akerholt**  
Styremedlem

**Lorraine Pfeltz**  
Styremedlem

**Tore Hellebust**  
Styremedlem

**Benjamin Bøckmann**  
Vara styremedlem  
(Permisjon fra 30.7.19–10.3.20)

**Joakim Dyrdal**  
Vara styremedlem

**Hallvar Hallingstad**  
Styremedlem

**Gunn Hege Høgberg**  
Vara styremedlem



# 6 Tillitsverv og hederstegninnnehavere 2019

## 6.1 Årsmøtevalgte

Verv	Navn	Merknad
<b>Leder</b>	Kristin Aga	
<b>1. nestleder</b>	Bjørn Egil Drangevåg	
<b>2. nestleder</b>	Pål Klethagen	
<b>Sekretær</b>	Andrea Mandt	
<b>Administrasjonsansvarlig</b>	Kjetil Pedersen	
<b>Styremedlemmer</b>	Hallvar Hallingstad	
	Linda Bryhn	
	Kristin Akerholt	
	Tore Hellebust	
	Lorraine Pfeltz	
<b>Varastyremedlemmer</b>	Joakim Dyrdal	
	Benjamin Bøckmann	Permisjon fra 30.7.19–10.3.20
	Gunn Hege Høgberg	
<b>Revisorer</b>	Terje Storlien	
	Per Husan	
<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	
<b>Velferds- og festkomité</b>	Anne Berit Moen	
	Unni Østlie	
	Tom Nitschke	
	Unni T. Grøndal	
	Karin Teppen.	

Verv	Navn	Merknad
<b>Hytteutvalget</b>	Kjetil Johan Pedersen	Styrerepresentant
	Tor Olav Moe	
	Siv Tonje Stageberg	
	Arve Røtterud	
	Line C Nordheim Thode	
	Håvar Johansen	
<b>Hederstegnvalget</b>	Gisle Pedersen	
	Kristin Aga	Styrerepresentant
	Torgny Isene	
	Håvard Johansen Bekk	
	Steinar Bjerke	
	John B. Johansen	
<b>Vararepresentanter</b>	Lasse Søderstrøm	
	Jostein Estesén	
	Jon T. Kvikne	
	Gunnar Julian Larné	
	Morten Holt	
	Oddvar Solheim	
<b>Likestillingskontakt</b>	Dyveke Gyllenhammar	
<b>Varalikestillingskontakt</b>	May Barsok	
<b>Valgkomite</b>	Øyvind Haagaas Walding	
	Annette Kildal	t.o.m. november
	Line Mari Fremstad	
	Håvar Eiternes	
	Jan Otto Johansen	
	Tore Buene	
	Henrik Vister	



↓ Tillitsverv og hederstegninnehavere 2019

6.2 Tillitsvalgte fra OPF med landsmøtevalgte verv i Politiets Fellesforbund i 2019

Verv	Navn
<b>Forbundsleder:</b>	Sigve Bolstad
<b>Forbundsstyret:</b>	Kristin Aga
	Marius Bækkevar (vara) t.o.m. febr 19
<b>Valgkomiteen:</b>	Iver Aage Iversen
	Eldar Meling
<b>Kontrollnemda:</b>	Gisle Pedersen
<b>Bladstyret:</b>	Svein Arne Kjepso (vara)
<b>Varslingsnemd:</b>	Andrea Mandt

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>	Bente Elisabeth Bugge
<b>Forbundssekretær</b>	Marius Bækkevar

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	Magnus Kock	Cathrine Kveseth Sylju
	Steinar Bjerke	Line Mari Fremstad
Ansettelsesråd for sivile stillinger	Anne Berit Moen	Britt-Hege Olsen
Ansettelsesråd for politiinspektørstillinger uten påtalemyndighet	Kristin Aga	Bjørn Egil Drangevåg

6.6 Arbeidstakerrepresentanter i Arbeidsmiljøutvalget

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

↓ Tillitsverv og hederstegninnehavere 2019

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>Sigrd 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 Bjørge 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

↓ Tillitsverv og hederstegninnehavere 2019

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 Klokker pensjon utdelt i 2019

Certina gullklokke – Herre	Certina stålklokke – Herre	Tissot stålklokke – Dame
Berg Bjørn Ove	Hagen Jostein	
Hernes Knut	Skagmo Bent Einar	
Kristiansen Jørn	Smedsrud, Ole Jacob	<b>Certina gullklokke – Dame</b>
Stølen Kåre		
Syversen, Jørgen		

↓ Tillitsverv og hederstegninnehavere 2019

6.9 Gavekort pensjon 2019

Barseth Ingunn	Grøtterud Dag	Mevold Unn
Berg Jan Thorstein	Haslestad Øyvind	Mjelde Tina
Bjørnå Astrid	Holm Stig	Myhre Bjørn-Helge
Bondal Tore	Jøklung Tor	Nielsen D. Steen
Bongom Sølvi	Kjersem Terje	Neset Inger
Davidsen Unni	Knudsen Torill	Omre Terje
Grandalen Linda	Langli Thor	Pedersen Jorun Turid
Randal. Jane	Thuv Helge	Østerhaug Anne
Rønningen, Ole Jan	Tveit Geir	
Sevaldsen K. Åse	Vassend Åse	
Sveinungsen Merethe	Vassengen Sissel	

6.10 Blomster pensjon 2019 – INGEN

6.11 Utbetalinger kollegastøtteordning

Kone	Medlem	Februar 19
Barn	Medlem	Juli 19



# 7 Innkomne saker

↓ Innkomne saker

## 7.1 Utredning kjøp av ny hytte

### Bakgrunn:

I forbindelse med fusjonen mellom Oslo politiforening og PF Asker & Bærum i 2016 ble det overført en sum på kr 1 144 278 som i utgangspunktet var tiltenkt kjøp av hytte til PF Asker & Bærum sine medlemmer. Summen var avsatt som følge av et årsmøtevedtak fattet noen år tidligere om at lokallaget skulle kjøpe hytte. Styret i PF Asker og Bærum satte årsmøtevedtaket i bero i påvente av fusjonen med OPF. På årsmøtet i 2017 informerte styret om at saken ville settes i bero inntil videre, reform og omstilling måtte gå foran.

Styret satte i 2018 ned en arbeidsgruppe som fikk følgende mandat.

1. Gruppen skal kun utrede ja/nei til kjøp av ny hytte og se på fordeler/ulemp, kostnader og ulike alternativer.
2. Gruppen leverer en rapport med anbefaling til styret innen styremøte november 2019 slik at saken kan behandles på årsmøtet i 2020.

Gruppen var sammensatt av medlemmer fra begge tidligere lokallag og bestod av:

- Kjetil Pedersen, leder – utpekt av styret
- Bjørn Egil Drangevåg – tidligere hovedtillitsvalgt, PF Asker & Bærum
- Håvar Johansen – Medlem av hytteutvalget OPF
- Siv Skogland Clausen – Hovedtillitsvalgt OPF

Gruppen har hatt flere møter i løpet av perioden og leverte en rapport til styret som svarte opp mandatet. Gruppen har vurdert ulike alternativer med særlig fokus på nærhet til Oslo, pris, økonomi – både fordeler og ulemper. Det er mange hytter å velge iblant, slike anlegg er "ferskvare". Rapporten tar for seg et



Foto: Hytteutvalget

konkret eksempel på Norefjell for å fremstille informasjonen på en billedlig måte. Norefjell vurderes som det beste alternativet i forhold til totalitet. Eksempelen har en kostnad på 4 000 000 kroner. Summen som var satt av til hyttekjøp fra PF Asker & Bærum vil alene ikke være nok til noen ny hytte og det overskytende beløpet må tas av egenkapitalen.

Det er viktig å ta med i vurderingen at dette skal være en medlemsfordel. Oslo politiforening er registrert som skattefri organisasjon og kan grunnet lovverket ikke tjene mye på utleie før det blir skattepliktig

Per 30. november 2019 har Oslo politiforening en egenkapital på cirka 5,9 millioner total. Av disse er cirka kr 1,9 millioner tilhørende særvilkårskontoen. Her ble pengene flyttet til den konto med best renter i 2018. Før OPF eventuelt bruker denne summen må statuttene til denne kontoen endres. Statuttene er ikke

endret i påvente av utfallet i denne saken.

Gruppen mener om man ser på hyttekjøp som en investering av egenkapitalen til OPF vil det kanskje kunne gi mere avkastning enn renteinntekter på lang sikt.

Gruppen har vurdert tidsbruken som følger med administrasjonen av nytt sted, i tillegg til Sjøhaug, som noe som heller mot å ikke kjøpe noe nytt. Med administrasjon menes drift, utleie, fakturering, vedlikehold og dugnader.

Gruppen har vurdert om det er riktig å bruke egenkapital fra "gamle" OPF for å kjøpe enda et anlegg. Alle medlemmer av Oslo politiforening kan benytte Sjøhaug. Andre hensyn som må tas med i vurderingen er at en ny hytte/leilighet vil kunne påvirke leieinntektene og belegget til Sjøhaug.

Pr idag har vi ca. kr 100 000 mer i utgifter enn inntekter – denne summen må også sees opp imot medlemskontingent (fordel OPF). Hvor mange medlemmer vil egentlig få nytte av dette hvert år

### Arbeidsgruppens anbefaling

Arbeidsgruppen anbefaler etter en helhetsvurdering ikke å kjøpe hytte.

Rapporten i sin helhet kan sendes ut i forkant av årsmøtet ved forespørsel til sekretær Andrea Mandt (andrea.mandt@politiet.no)

### Styrebehandling

Arbeidsgruppens rapport ble levert til styret. Saken ble behandlet for første gang som en drøftingssak 26. november 2019. Styret ønsket ytterligere informasjon som ble fremskaffet av arbeidsgruppen og vedlagt den endelige rapporten. Saken ble behandlet igjen på styremøte 17. desember 2019 hvor styret fattet vedtak i saken.

Styret mente det var mest ryddig å legge saken frem for årsmøtet da den har sitt opphav i et vedtak fattet på et årsmøte i et tidligere lokallag.

Styret har i vurderingen vært opptatt av at Oslo politiforening skal ha en robust økonomi som skal tåle ulike scenarioer som kan dukke opp i fremtiden, både uventet og mer forutsigbare. Det er signalisert fra Politidirektoratet at frikjøp av tillitsvalgte til organisasjonene skal ned. Det betyr at det kan bli aktuelt å bruke noe av egenkapitalen til å drifte foreningen med det antall tillitsvalgte som i dag. OU-midler som benyttes til kurs er heller ikke noen konstant størrelse, men gjenstand for forhandlinger hvert hovedtariffoppgjør. Reduksjon av OU-midler kan gjøre det aktuelt å bruke egenkapital for å drifte tillitsvalgtopp-læring. Et hyttekjøp vil etter styrets vurdering gi for lite disponible midler av dagens egenkapital på 5,9 millioner.

Robust økonomi gir valgfrihet og et mulighetsrom.

Styret var også opptatt at vi har en medlemshytte fra før i Oslo politiforening. Hva vil en ny hytte gjøre med utleieutgiftene på Sjøhaug? Det er fare for at man konkurrerer om de samme gjestene.

For styret var et vurderingspunkt også hvor mange medlemmer som egentlig vil få nytte av et nytt hytteanlegg. Når vedtaket ble fattet i gamle PF Asker & Bærum var det snakk om en hytte delt på 300 medlemmer. Her vil det bli en hytte som deles med over 3000 medlemmer.

I prosessen med å vurdere kjøp av ny hytte er Sjøhagen blitt verddivurdert. Medlemmene i Oslo politiforening eier sammen et anlegg som har en verddivurdering på 10 000 000 kroner, noe som gir en trygghet i bunn for foreningens forvaltning.

Styret har kun vurdert ja eller nei til å anbefale videre utredninger om kjøp av hytte. Når styret nå anbefaler årsmøtet å ikke utrede spørsmålet videre vil det bli en egen prosess i neste årsmøteperiode med veien videre og hvordan forvalte verdiene på best mulig måte for medlemmene.

### Konklusjon

Styret landet etter en helhetsvurdering på ikke å anbefale årsmøtet å utrede hyttekjøp noe videre.

Styret behandlet saken på styremøte 17. desember 2019 og et enstemmig styre foreslår for årsmøtet å fatte følgende vedtak:

*Årsmøtet ønsker ikke at det gjøres videre utredninger om kjøp av ny hytte.*

## 7.2 Forslag til endring av vedtektene fra valgkomiteen

Leder av valgkomiteen spilte 14. januar inn følgende forslag til vedtektsendring, i henhold til oppgitt frist:

Hei.

Jeg vil med dette foreslå følgende vedtektsendring:

§ 7 J. Tredje avsnitt endres fra: Tillitsvalguttvalgene på driftsenhets-/seksjonsnivå kan foreta nominasjoner til alle ovennevnte tillitsverv. Nominasjonen sendes valgkomiteen innen den frist valgkomiteen bestemmer. Valgkomiteen innstiller kandidatene som skal velges på årsmøtet, og valgkomiteen kunngjør innstillingen senest 3 uker før årsmøtet.

Nytt forslag: Samtlige medlemmer av Oslo politiforening kan foreta nominasjoner til alle ovennevnte tillitsverv. Den som nominerer må forespørre de som nomineres om de ønsker nominasjonen før valgkomiteen kontaktes. Nominasjonen sendes valgkomiteen innen den frist valgkomiteen bestemmer. Valgkomiteen innstiller kandidatene som skal velges på årsmøtet, og valgkomiteen kunngjør innstillingen senest 3 uker før årsmøtet.

Begrunnelse: Det kommer i dag forslag fra flere steder, både engasjerte enkeltmedlemmer, styremedlemmer og medlemmer av TVU. Det er ingen god grunn til at dette må gå gjennom et lokalt TVU før det kommer til valgkomiteen, og sånn sett kan det virke hemmende på rekrutteringen hvis valgkomiteen skulle avvise forslag fordi de ikke er fremsatt i tråd med vedtektene. Valgkomiteen klarer selv å gjøre sorteringen av kandidater. Det er langt viktigere at den enkelte



↓ Innkomne saker

nominerte er forespurt og har sagt seg villig til å stille til vervet enn hvem det er som foreslår.

Mvh  
Øyvind H. Walding

**Styrebehandling av saken**

Styret behandlet forslaget på styremøte 10. februar 2020. Styret mener det er viktig for demokratiet at valgkomiteen har mange kandidater å velge mellom og at det er enkelt å spille inn kandidater. På spørsmål om hvordan valgkomiteen forholder seg til innspill som ikke er fremmet i henhold til vedtektene i dag svarer forslagsstiller at de over flere år har tatt imot alle innspill. Det har ikke vært noe fokus på at det må være TVU som nominerer selv om det oftest er det som har skjedd. Styret ønsker derfor å tilpasse vedtektene til gjeldende praksis.

Styret behandlet saken på styremøte 10. februar 2020 og et enstemmig styre foreslår for årsmøtet å fatte følgende vedtak:

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at vedtektenes § 7 pkt. 2 litra j tredje avsnitt endres til å få følgende ordlyd, med virkning fra årsmøtet 2020 (endring uthevet):

**Samtlige medlemmer av Oslo politiforening kan foreta nominasjoner til alle ovennevnte stillingsverv. Den som nominerer må forespørre de som nomineres om de ønsker nominasjonen før valgkomiteen kontaktes.** Nominasjonen sendes valgkomiteen innen den frist valgkomiteen bestemmer. Valgkomiteen innstiller kandidatene som skal velges på årsmøtet, og valgkomiteen kunngjør innstillingen senest 3 uker før årsmøtet.

**7.3 Forslag til endring av statuettene fra Hederstegnsutvalget**

Leder av hederstegnsutvalget spilte 15. januar 2020 inn følgende forslag til endringer av statuettene, i henhold til oppgitt frist:

Hei,  
Basert på dagens møte i hederstegnsutvalget, fremmer vi følgende forslag til redaksjonelle endringer i våre statutter;

§ 4 – erstattes med (forslag til tekst):  
Utvalget skal bestå av 5 – fem – personer som har hederstegnet med 5 varamedlemmer i rekkefølge valgt av årsmøtet og 1 person fra styret med personlig vara, totalt 6 – seks – medlemmer. Et fulltallig møte kan med enstemmig vedtak beslutte hvem som skal tildeles hederstegnet.

§ 6 – tilføyelse – uendret tekst flyttet fra gammel §4, settes inn som siste setning:  
Forslag på kandidater kan også sendes inn av foreningens enkelte medlemmer

Med vennlig hilsen  
Gisle Pedersen

Dagens statuetter kan leses i sin helhet på Oslo politiforening sin hjemmeside. På oppfordring fra styret ble begrunnelse ettersendt fra forslagsstiller skriftlig:

Hederstegnutvalget gjennomførte et møte den 15.01.20 hvor vi gjennomgikk statuttene. Med bakgrunn i diskusjonen som fulgte, valgte hederstegnutvalget å sende inn forslag på redaksjonelle endringer av statuttene til behandling på årsmøte den 10.03.2020. Endringer går i hovedsak ut på å presisere utvalgets sammensetning, når et møte er å

anse som fulltallig og ikke, samt å flytte tekst som hører bedre hjemme i en annen §. De redaksjonelle endringene medfører ingen materielle endringer av den enkelte paragraf.

Teksten er forenklet og siste setning er flyttet til § 6. Utvalget ønsker at det skal være tydelig i et møte hvem som har stemmerett ved fravær av faste representanter. Det med bakgrunn i at tildeling kun skjer ved

enstemmighet. Det er derfor satt opp vara i rekkefølge. I tillegg ønsker utvalget at det skal være tydelig at ved fravær av styrets faste representant i et møte, skal denne representeres av en personlig vara og ikke

en vara fra de øvrige varaene i utvalget.

Siste setning er flyttet fra § 4, da den hører hjemme i § 6 som omhandler innsending av forslag på kandidater.

**Styrebehandling av saken**

Styret behandlet forslaget på styremøte 10. februar 2020. Styret ønsker at hederstegnsutvalget skal ha tydelige statutter å arbeide etter og ser at forslaget bidrar til å klargjøre sammensetning.

Et enstemmig styre innstilte årsmøtet å gjøre følgende endringer i statuttene:

Statuttens § 4 endres å få følgende ordlyd, med virkning fra årsmøtet 2020 (endring uthevet):

**Utvalget skal bestå av 5 – fem – personer som har hederstegnet med 5 varamedlemmer i rekkefølge valgt av årsmøtet og 1 person fra styret med personlig vara, totalt 6 – seks – medlemmer. Et fulltallig møte kan med enstemmig vedtak beslutte hvem som skal tildeles hederstegnet.**

Teksten i statuttens § 6 står uendret og tilføyes setning flyttet fra gammel § 4. Tilføyelsen settes inn som siste setning, med virkning fra årsmøtet 2020 (endring uthevet):

Hederstegnutvalget holder minst ett møte i året. Forslag på kandidater må være utvalget i hende innen utgangen av desember, og skal følges av en begrunnelse. **Forslag på kandidater kan også sendes inn av foreningens enkelte medlemmer**



Foto: Politiforum

↓ Innkomne saker



# 8 Beretninger

## 8.1 Økokrim

OPF-Økokrim er en del av Oslo Politiforening (OPF) og avholdt eget "Årsmøte" i 2019. Det ble holdt valg og ble enighet om at Marit Lund og Jorunn Jørgensen fortsatte som tillitsvalgte. I tillegg ble det bestemt at Linn Johansen og Stian Bakken blir med i tillitsvalgtgruppe og eventuelt tar over i 2020.

Per 31.12.19 var det cirka 57 aktive medlemmer. PF organiserer omlag 1/3 av alle ansatte, og er den største fagforeningen ved ØKOKRIM. Omkring 75 % av medlemmene har politifaglig bakgrunn, de resterende er spesialetterforskere, 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".

Lønnsoppgjøret i 2019 ble ikke slik vi hadde ønsket. Ledelsen har foreløpig ikke tatt stilling til 2.5.3. Vi har hatt god nytte av lønnsanalysen og påpekt ved flere anledninger at ØKOKRIM ligger lavt i snitt for særlig politioverbetjenter sammenlignet med øvrige særorgan og distrikt.

### Informasjon og samarbeid

Vi oppfatter at det har vært god dialog mellom medlemmene, tillitsvalgte, verneombud og ledelsen i 2019.

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.

IDF – møte hvor turnuslister ble drøftet. Foto: OPD



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 2019 avholdt 9 IDF-møter. De viktigste sakene som har vært behandlet på disse møtene er budsjett, årsrapportering PSV, rapportering av overtid, arbeidstid/reisetid, bruk av midlertidig ansettelser, gjennomføring av 12-måneders opplæringsprogram, opplæring for politibetjenter og OÅO. I tillegg har det vært en OU-prosess ved ØKOKRIM. Denne er fremdeles pågående. I tillegg har det vært 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 oktober 2019.



Foto: Politiforum

### Seniorpolitikk

I 2015 fikk vi på plass en enhetlig seniorpolitikk som bl.a. omfattet beslutning om faste årlige 2.5.3.2. Det ble ikke gjennomført forhandlinger i 2019.

sjon til medlemmene om aktuelle tema/saker ble løpende sendt ut per e-post som ukensinformasjon fra foreningskontoret og informasjon fra IDF-møtene.

Oslo 10.02.2020.

### Møter/kurs mv.

I tillegg til møtene med ledelsen og de øvrige fagforeningene har vi hatt en god del kontakt med OPF i hovedsak på mail/telefon, noen møter, deltatt på en samling og en tillitsvalgt har vært på kurs høsten 2019 for nye tillitsvalgte. 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 informa-

**Marit Lund og Jorunn Jørgensen**

Hovedtillitsvalgt Økokrim



↓ Beretninger

**8.2 Nasjonalt ID-senter**

OPF-Nasjonalt ID-senter har er en del av Oslo Politiforening (OPF). Per 31.12.19 var 9 av 44 (inkl. i permisjon) ansatte organisert i OPF. Knut Ivarson Øvregård og Elin Brockstedt har vært henholdsvis hovedtillitsvalgt og varahovedtillitsvalgt for OPF-Nasjonalt ID-senter i 2019.

**Samarbeid med ledelsen og øvrige tillitsvalgte**

Sammen med verneombud deltar tillitsvalgte fra OPF, NTL og Akademikerne i månedlige IDF-møter med virksomhetens leder og administrasjonssjef. Virksomhetsplan, budsjett, organisering av arbeidsoppgaver, kompetanseplaner og flytting til nye lokaler var noen av de viktigste sakene som ble behandlet i IDF-møtene i 2019.

I tillegg til sakene som drøftes og besluttes i de månedlige møtene har tillitsvalgte også vært involvert i ansettelsesprosesser og lønnskrav fra medlemmer. I forbindelse med gjennomføringen av lokale

lønnsforhandlinger for 2019, gjennomførte vi prelimnære forhandlinger sammen med NTL. Vi ble enige i Nasjonalt ID-senter om et forslag til fordeling som ble tatt til følge ved forhandlingene i Politidirektoratet.

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.

**Områdegjennomgang av ID-forvaltningen.**

Regjeringen har besluttet å gjennomføre en områdegjennomgang av ID-forvaltningen. Områdegjennomgangen av ID-forvaltningen har et mål om økt sikkerhet, økt kostnadseffektivitet og økt brukervennlighet i ID-forvaltningen. Områdegjennomgangen skal kartlegge om dagens forvaltning er innrettet og organisert på en hensiktsmessig og kostnadseffektiv måte. Gjennomgangen

vil komme med anbefalinger om arbeidsformer, organisering og styring på feltet, herunder om behovet for tydeligere myndighetsfordeling og bedre ressursbruk i identitetsforvaltningen i Norge. Eventuell politisk oppfølging og beslutninger av gjennomgangen vil bli gjennomført i 2020.

**Flyttet til Økernveien 11-13 i desember 2019.**

Etter anmodning av Politidirektoratet ble det besluttet at Nasjonalt ID-senter skulle flytte til ledige leide lokaler i Økernveien 11-13 i desember 2019. Politiets felles-tjenester forvalter leieavtalen med utleier.

**Knut Ivarson Øvregård**

Hovedtillitsvalgt

**8.3 Sivilutvalget**

Sivilutvalget har i perioden bestått av: Veronica Dale: Leder  
Lorraine Elizabeth Pfeltz: Nestleder  
Maria Finden: Sekretær

Sivilutvalget har i 2019 deltatt på alle hovedtillitsvalgtforumene, to samlinger med Sivilutvalget sentralt, samt hatt deltakelse på Politiets Fellesforbund (PF) sin aller første Kongress i april hvor tema var "Fremtidens Politi- hvem er det?" I tillegg har styret i sivilutvalget gjennomført jevnlig arbeidsmøter gjennom hele året. Leder av sivilutvalget har også vært med i gruppen som ser på utvalgsstrukturen i Oslo Politiforening (OPF). Slutt-rapporten utsettes grunnet vurderingen som foregår i PF. Det har vært en del enkeltsaker som sivilutvalget har vært involvert i. Lederen har deltatt i de fleste styremøtene til OPF. Nestleder har vært fungerende leder siden desember 2019 grunnet leders fravær.

Sivilutvalget planla, i samarbeid med foreningskontoret, en fagdag for alle medlemmer, hvor temaet var karriereveier, kompetanseutvikling og studietilbud fra PHS. Grunnet annen aktivitet måtte fagdagen utsettes til 2020. Sivilutvalget ønsker å ha fokus på kompetanseutvikling og karriereveier for alle medlemmer uavhengig av faglig bakgrunn. Politiet er i tidenes politireform, samfunnet er i endring og arbeidslivet må følge med. Det går frem i Lystad-rapporten fra 2017 at for å kunne møte fremtidens utfordringer stilles det krav til et bredere og en mer mangfoldig kompetanse enn politiet besitter i dag. Dette innebærer rekruttering og kompetanseutvikling innenfor sivile fagområder. Med dette som bakteppe ønsket sivilutvalget å gi medlemmene våre en fagdag. Fagdagen ble gjennomført 27. januar 2020.

Det har gått over 3 år siden sammenslåing av to politidistrikt og reformens begynnelse. Som nevnt i fjorårets beretning var 2018 det året vi skulle ta tak i de utfordringene som hadde oppstått i forbindelse med omorganiseringsprosessen. Det har i 2019 vist seg at det fremdeles er mange utfordringer; stramme budsjetter, tøffere arbeidsplaner, ressursmangel, restanser og en uenighetsprotokoll i årets lønnsforhandling for å nevne noen. Det er lyspunkter også; det foreligger et forslag til en mer systematisk plan med karriereveier for alle samt reviderte kompetansekriteriene som medfører automatisk opprykk. Dette gir våre politiutdannede medlemmer en forutsigbarhet og kan frigjøre lønnsmidler til andre stillingskoder. Dette er meget bra for alle våre medlemmer uansett bakgrunn.

OPFs medlemmer er en bred sammensatt gruppe. Vi er individer med ulik utdanningsbakgrunn, erfaring og kompetanse. Noen av oss kom rett fra videregående skole og har jobbet standhaftig i distriktet i over 30 år, noen av oss kom

↓ Beretninger

Bildetekst

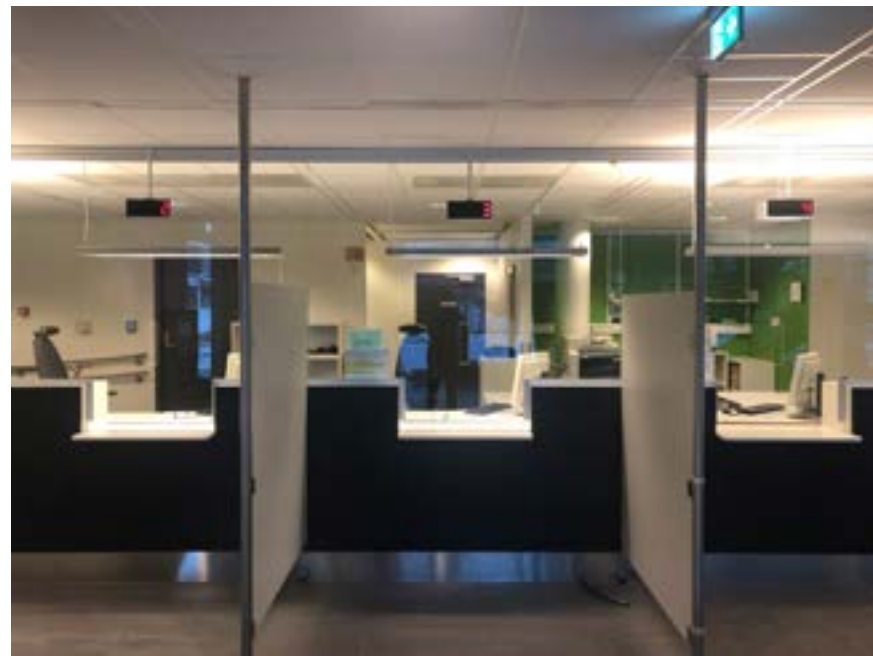


Foto: Politiforum



Foto: Morten Hevang



↓ Beretninger

etter mange års høyere utdanning og mange har en spennende kombinasjon av erfaring og kompetanse. Betegnelsen "sivile ansatt i politi" er blitt problematisert en god del i det siste. Er det en identitetskrise det er snakk om? Er det et behov for kategorisering for å plassere OSS, og i så fall hvem er DE? Heter det politi og "sivil i politi" for å kvantifisere en gruppe fordi den ene gruppe telles opp mot budsjettammer og bemanningsmål, men betyr det at den andre gruppen telles mindre? Det viktigste er ikke hvilken bakgrunn vi har, men at vi alle er politiansatte og er satt til å jobbe sammen og mot samme mål, for å løse det samfunnsoppdraget politiet er satt til.

Overordnet har PF vedtatt at lønn er vår viktigste sak. Sivilutvalget har også bidratt i dette arbeidet ved å jobbe godt med påvirkning og innspill både internt i OPF og ved møtedeltakelse og god kommunikasjon med det sentrale Sivilutvalget i PF. OPF arbeider for at lønns- og arbeidsvilkår skal være konkurranse-dyktige for alle våre medlemmer. Sivilutvalget har også i år hatt innspill mot forberedelsene til lokalt lønnsoppgjør. Videre har sivilutvalget også kommet med innspill til sivile karriereveier til arbeidsgruppen lønn i OPF. I årets lønnsforhandling hadde OPF et særlig fokus på lønnsutvikling. Ved å ta et dypdykk i medlemmenes lønnsutvikling gjennom de siste 5 årene fikk tillitsvalgte et godt verktøy for å fremme krav som skulle sikre at medlemmene ikke gikk med en negativ lønnsutvikling. Det viste seg å være viktig for en god del av våre medlemmer med lang ansiennitet og gjerne de uten utdanning fra politihøgskole. Det var flere sivile som ble oppnormert over hele organisasjonen på alle typer stillinger og det ble satt en ny minstelønns alternativ for førstekonsulenter.

OPF har nedsatt en arbeidsgruppe som skulle redegjøre for hvordan OPFs medlemmer på alle nivå og fagområder skal

ivaretas i fremtiden. Gruppen skulle ta for seg utvalgsstruktur internt i OPF. Den overordnede fristen for rapporten og styrets forslag til eventuelt forslag til vedtektsendringer var satt til årsmøte 2020. Arbeidsgruppen skulle ta hensyn til hva som synes å være utviklingstrekkene fremover når det gjelder ansatte i politiet og behov for kompetanse, fag og utdanning, herunder sett opp mot Lystad-rapporten. Parallelt med arbeidsgruppen sitt arbeid lokalt, pågår det en arbeidsgruppe sentralt som også ser på ivaretagelse av medlemmer og som har som mandat å komme med forslag til endringer av utvalgsstrukturen i PF. Av ulike årsaker så foreligger det ikke et ferdig forslag fra OPF sin arbeidsgruppe, se arbeidsgruppens egen rapport. Det som eventuelt kommer frem av rapporten, styrets innstilling til rapport og eventuelle forslag til vedtektsendring kan ha stor betydning for sivilutvalget i fremtiden. Uansett utfall vil Oslo Politiforening ivareta alle medlemmer uavhengig av faglig bakgrunn – også i fremtiden.

Avslutningsvis ønsker vi å takke alle tillitsvalgte og medlemmer for et godt samarbeid i året som gikk. Vi takker spesielt Veronica Dale og Maria Finden så mye for innsatsen som henholdsvis leder og sekretær.

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

Sivilutvalget



Politileder Kåre Stølen ble tildelt Diplom fra PF for sin innsats. Foto: OPD

**8.4 PF politiledere OPF**

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. Ledermedlemmene har krevende dager, noe som gjør det vanskelig å få tid til å møtes.

Medlemmer fra utvalget har vært tilstede ved flere styremøter(observatørstatus), ved høstens hovedtillitsvalgt samling og ved lederkongressen i Bergen.

Lederutvalget har brukt tid på å forberede høstens lønnsoppgjør. Lederutvalget var representert i OPF sitt forhandlingsutvalg i forbindelse med lokalt oppgjør 2019.

Det planlegges en dag i parolesalen for ledermedlemmer i løpet av våren 2020.

På vegne av lederutvalget

**Tor Paulsen**

Leder  
Lederutvalget

**8.5 Hovedverneombudet OPD**

Kjære alle sammen, både kolleger og andre lesere; Godt nytt år og takk for et travelt 2019.

Det begynner å bli rutine å oppsummere svært aktive år. Men aktive år er hovedregelen i norsk politi og Oslo politidistrikt er ikke et unntak i år heller. Jevnt og trutt har jeg møtt medarbeidere og ledere som står i utfordrende hverdager. Høy arbeidsbelastning, store krav til leveranse, ønsker om å levere, i kombinasjon med trange økonomiske rammer er gjennomgangstonen.

Oslo politidistrikt er heldig som har medarbeidere med stort engasjement, og som ønsker å være lojale mot samfunnsoppdraget. Samtidig er det flere og flere som stiller spørsmål ved hvorfor en skal ta et ansvar som vitterlig ikke er den enkeltes. Når medarbeidere opplever at de står på og yter det lille ekstra samtidig som arbeidsgiver ikke tar hensyn til at arbeid skal kombineres med resten av livet skaper det frustrasjon. Vi er alle 24 timers mennesker som skal leve komplette liv på hver vår måte. Det skal være mulig å kombinere familie og fritidssysler med arbeid. Hvis det ikke går vil en på sikt miste deler av arbeidsstokken som opplever at det blir for utfordrende å kombinere arbeid med resten av livet.

**Vernetjenesten i Oslo politidistrikt – 2019**

Oslo politidistrikt har i dag 62 verneombud. Antallet verneombud er noe lavere med 56, da enkelte har tatt ansvar for flere områder. En stor andel av verne-

↓ Beretninger

ombudene har i tillegg personlige varaer. Det er arrangert en samling 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 i 2019 som i 2018 vært Andreas Mikkelsen. Andreas har vært en god lagspiller og sørget for god oppfølging av flere saksområder. Undertegnede har fungert som HVO hele 2019. Både Andreas og jeg har deltatt på flere samlinger i regi av hovedverneombudet for politi- og lensmannsetaten.

**Noen enkeltsaker det er jobbet med i 2019:**

Hovedverneombudet er inne i svært mange saker i løpet av et år. Noen saker brukes det mye ressurser på, andre er en bare innom for å påse at de ansattes HMS er ivaretatt. Det vil være svært omfattende å gjengi alt her. Tradisjonen tro vil jeg trekke frem noen saker som gir et lite bilde. Det er i år som i fjor og årene før en gjennomgangstone i det problemstillingene vi møter. Lederne har gode

intensjoner og ønsker at Oslo Politidistrikt skal være en god arbeidsplass med et godt HMS-fokus. Samtidig ser vi oftere og oftere at arbeidsgiver, på tross av gode intensjoner, svikter på grunn av trange økonomiske rammer eller manglende vilje til å prioritere. Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver plikter som skal etterleves uavhengig av økonomiske rammer. Samtidig er det mitt syn at arbeidsgiver ved å ikke ta nødvendige HMS-hensyn kan pådra seg store utgifter i fremtiden som kunne vært unngått. Det være seg skjulte kostnader i form av lavere produksjon, eller åpenbare kostnader i form av utskiftninger eller anskaffelser som må forseres.

**Håndtering av narkotikabeslag**

Historisk har norsk politi vært flinke til å håndtere narkotikabeslag i straffesak. Det en kanskje ikke har vært like god på er håndteringen i et HMS-perspektivet. Mange har opplevd eller hørt historier om politistasjoner, lensmannskontor eller beslagsrom som har hatt en markant eim av narkotiske stoffer. Vernetjenesten har tatt opp dette tidligere men en har

Foto: Politiforum





kanskje ikke prioritert det høyt nok. Ut-løsende faktorer for at vernetjenesten har satt dette høyere på listen i 2019 er avviksmeldinger fra Sentralarresten samt overdosedødsfall i Norge hvor svært kraftige og farlige stoffer har vært involvert. Blant strakstiltak som er kommet på plass er ventilasjonsløsning i forbindelse med oppbevaring, og verneutstyr i forbindelse med håndtering. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som har deltatt ved risikovurdering av aktiviteten og det vil trolig komme flere tiltak i fremtiden. Noe som står høyt på listen er trolig å sikre bedre opplæring blant de som håndterer narkotika i jobben sin.

#### Arbeidsplaner

Tjenesteordninger har vært et tilbakevendende tema etter omorganiseringen i 2017. Etter Politireformen ble det innført

arbeidsplaner hvor en brukte lange tjenestesett i helgene for å holde helgebeklastningen nede. Etter at de ansatte ved patruljeseksjonene hadde vært tydelig på at arbeidsbelastningen på langvaktene var for høy hadde arbeidsgiver og vernetjenesten en gjennomgang av regelverket og konklusjonen var at bruken av 10-timers vakter slik de ble brukt i Oslo Politidistrikt ikke var i tråd med regelverket. Det ble derfor besluttet at en ikke skulle bruke vakter med utstrekning utover 8 timer som hovedregel. Arbeidsgiver besluttet da at helgebeklastningen måtte øke til 4 av 10 helger. Vernetjenesten var da meget tydelig på at dette ikke var en fruktbar løsning. Etter at arbeidsplanene ble iverksatt var det en storm av tilbakemeldinger på at arbeidsplanene hadde alt for høy helgebeklastning og dette gikk ut over helse og

velferd. Som et resultat av tilbakemeldingene fra vernetjenesten, fagforeningene og de ansatte har arbeidsgiver startet et arbeid for å finne alternative løsninger som bedre ivaretar dem. Dette arbeidet pågår og vil fortsette inn i 2020. Vernetjenestens syn har hele tiden vært, og vil være, at hovedregelen bør være arbeidsplaner bygget med 8-timers vakter og arbeid 1 av 3 helger. Dette er skiftordninger som en har lang erfaring med i Norge og som en vet balanserer arbeidsgivers behov og de ansattes helse og velferd på en god måte.

#### Minstebemanning

Bemanningen i norsk politi er ofte basert på historiske data og "hvordan det alltid har vært." Oslo politidistrikt har aldri hatt en formell minimumsbemanning men fulgt det som har vært norm tidligere.

I en tid hvor budsjettene til stadighet blir strammere, og behovet for å klemme mer saft ut av sitronen alltid er til stede, blir det fort en utfordring. Vernetjenesten har i 2019 vært inne i flere saker hvor en stiller spørsmål om reduksjon i bemanning går utover de ansattes helse, miljø og sikkerhet. Dette blir som oftest mest synlig på steder og i aktiviteter som er hendelsesstyrt, publikumsrettet og uten tydelige måltall. Men problemet er kjent i alle ledd. Vernetjenestens syn har vært at arbeidsgiver ikke kan gjennomføre en bemanningsreduksjon uten at aktiviteten er risikovurdert. Spesielt blir dette viktig hvor det å ha riktig antall ansatte med den riktige kompetansen på jobb er avgjørende for sikkerheten. Vernetjenesten valgte i en av sakene, Politivakta på Politihuset, å bruke stansingsretten i Arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet opphevet vedtaket men besluttet å gjennomføre fullt tilsyn i januar 2020. I kjølvannet er av denne og andre saker er vernetjenesten blitt hørt på at det i større grad må risikovurderes. Min oppfatning er at dette vil bli svært viktig i årene som kommer for å sikre at arbeidsbelastning og sikkerhet er forsvarlig.

#### Treningsfasiliteter

Oslo politidistrikt har over flere år hatt varierende kvalitet på de lokaliteter og fasiliteter som brukes til operativ trening. Vernetjenesten har i 2019 brukt noe tid både på Løvenskjold og Mastemyr for å avklare om de oppfyller arbeidsmiljøkrav. Det er vernetjenestens syn at ikke alt er sånn det bør være. Dette vil bli fulgt opp i fremtiden. I tillegg er vernetjenesten med i styringsgruppen for et prosjekt som ser på muligheten for nye felles treningsfasiliteter sammen med Øst politidistrikt. Det er et spennende arbeid som forhåpentligvis kan sørge for skytebaner og øvingslokaler som oppfyller arbeidsmiljølovens krav fullt ut.

Ved årsskiftet var det min tur å takke av som Hovedverneombud i Oslo Politi-



Eldar Meling takkes av som HVO av Politimester Beate Gangås. Vel blåst! Foto: Andrea Mandt

distrikt. Det har vært fire meningsfulle år i et verv hvor en fort kjenner på både enkeltmenneskers og grupper utfordringer. Jeg har også gjennom vervet sett toppledernes utfordringer for å få endene til å møtes. Ønsket og kravene om leveranse vektet til stadighet mot de trange økonomiske rammene.

Samtidig har jeg vært så heldig at jeg har fått et unikt innblikk i organisasjonen vår og den bredden den representerer. Jeg er stolt over alt det gode arbeidet dere, mine kolleger, gjør i det daglige. Det viktigste vi gjør i tøffe tider er å ta vare på hverandre og det gode arbeidsmiljøet jeg vet finnes der ute.

Vi er allerede godt inne i det nye året og det nye Hovedverneombudet Andreas Mikkelsen har allerede kommet godt i gang. Jeg er trygg på at Andreas kommer til å stå på for dere og ivareta vervet på en meget god måte. Sammen med seg har Andreas ny vara HVO Patric Fallhed. Sammen utgjør de et godt team som har god utfyllende kompetanse.

For min del er det tilbake i blåskjorta. Kanskje vi møtes?

Beste hilsen

**Eldar Meling**

Hovedverneombud

Foto: Politiforum





↓ Beretninger

**8.6 Likestilling og mangfoldsutvalget**

Utvalget har i 2019 arbeidet for å fremme likestilling, forhindre diskriminering og bidra til mangfold i etaten. Likestilling og diskrimineringsloven (lov om likestilling og forbud mot diskriminering) setter rammene for arbeidet. Likestilling omhandler likeverd, like muligheter og rettigheter, tilgjengelighet og tilrettelegging. Diskrimineringsgrunnlagene baserer seg på kjønn, religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, alder, kjønnsuttrykk/kjønnsidentitet/sexuell orientering, fagforeningsmedlemskap/politisk syn, omsorgsoppgaver og til sist graviditet/foreldrepermisjon.

Diskriminering er usaklig forskjellsbehandling knyttet til ett eller flere av diskrimineringsgrunnlagene. Diskrimineringsvernet i arbeidslivet omfatter alle sider ved et arbeidsforhold. Utlysning av

stilling, ansettelse, omplassering/forfremmelse, opplæring og kompetanseutvikling, lønns og arbeidsvilkår, opphøre av arbeidsforhold.

Aktivitets- og redegjøringsplikten pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt og målrettet med likestilling og diskriminering i egen etat, og er hjemlet i lov om likestilling og diskriminering. "Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, sexuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Arbeidet skal blant annet omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering".

Arbeidsgiver skal gjøre rede for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og likestillings tiltak som er iverksatt, og som planlegges iverksatt for og fremme lovens formål om likestilling uavhengig av kjønn

Leder for likestilling og mangfoldsutvalget har møterett og talerett, men ikke stemmerett i styret OPF. Likestilling og mangfoldsutvalget skal være en vaktbikkje for at arbeidsgiver er sitt ansvar bevisst gjennom å få tillitsvalgte i OPF til å ansvarliggjøre arbeidsgiver. Videre ha som hovedoppgave å være styrets særlige kontakt og bindeledd for saker innenfor likestilling og mangfold samt å være rådgivende for styret og enkeltmedlemmer, og inneha spesialkompetanse på området. Dette er nedfelt i vedtektene til OPF.

Foto: Politiforum



↓ Beretninger

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 forhindre diskriminering i etaten. Medlemmene i utvalget er: Henrik Kristmoen, Oda Simone Leirvik, Håvard Steinar Lunde, vara May Johanne Barsok og undertegnede. Utvalget har møter ca. annen hver måned

Gjennom 2019 har medlemmene av utvalget jobbet med forskjellige utfordringer og deltatt i ulike fora. Leder og vara deltok i mai på Likestilling- og diskrimineringsombudets 3 dagers kurs for arbeidsgiver, ledere og tillitsvalgte. Samme kurset, men med andre temaer høsten 2019, var vi også tilstede. Temaene som ble gjennomgått var blant annet diskrimineringslovverket i arbeidslivet, graviditet og foreldrepermisjon, likestilt rekruttering, tilrettelegging, religion og livssyn på arbeidsplassen m.m. Dette har gitt oss verdifull kompetanse og en god innføring i det arbeidet vi skal bedrive. LDO også er en sparringspartner i enkeltsaker og et rådgivende organ innenfor området.

I mars ble det avholdt samlingen for landets Likestilling og mangfoldskontakter i regi av PF. På agendaen var kompetansekriterier og planmessig tjeneste, Retningslinjer for gravide i arbeid og ansatte i omsorgspermisjon, ansettelsesprosesser som skaper mangfold og likestilling, og flere kvinnelige ledere i politioperative stillinger.

Juni 2019 ble endelig retningslinjer for foreldrepermisjon i Oslo politidistrikt ferdigstilt etter flere år med påtrykk og engasjement fra Likestilling og mangfoldskontakten. Du finner dem på Kilden. Vi ser verdien av disse retningslinjene allerede, ved at enkelt saker knyttet til foreldrepermisjon ikke lengere krever like

mye veiledning fra oss. Det gjenstår fremdeles noe arbeid med å bekjentgjøre disse retningslinjene for alle i linjen, og vi vil fortsette med engasjement og bevisstgjøring rundt dette viktige arbeidet.

Oslo Pride 2019 har vært en viktig begivenhet. Vara May Barsok satt i prosjektgruppen og var med i planleggingen og gjennomføring av Oslo Pride 2019. Hun sto på politiets stand i Pride Park sammen med ansatte fra HR, Manglerud og Stovner politistasjon, samt studenter fra Politihøyskolen. Målet var å rekruttere mangfold og være synlige. Vi er ett politi – for alle. Vi fikk besøk av Nettpatroljen Øst politidistrikt som ville lage en mediepotasje fra Pride Park. Det ble holdt en fagdag på politihuset i forbindelse med Pride der Kim Friele holdt foredrag om homofiles historie og rettigheter. Mange stilt opp der det ble både tårer og latter under hennes foredrag.

I forbindelse med Pride 2019 deltok leder på UNIOS fagdag i forkant. Fri – Foreningen for kjønns- og mangfold holdt foredrag. Dette er en organisasjon som jobber for å heve kompetansen om kjønn og seksualitet på arbeidsplassen.

Leder og vara har fått innvilget stipend fra Politiets Fellesforbund for å kunne delta på Pride Business Forum 2020. Dette ser vi frem til.

Leder av utvalget sitter i en arbeidsgruppe i regi av HR. Denne gruppen skal se på utfordringene knyttet til det å beholde/rekruttere kvinner til operativ tjeneste. Viktig for å få delta i, da dette er en utfordring særlig blant kvinner i UEH og andre spesialseksjoner.

Saken vedrørende forlenget foreldrepermisjon og lønn, også kalt omsorgspermisjon/ ulønnet permisjon er sendt opp til Kommunal- og moderniseringsdepartementet for en avklaring. Det at

man ved ulønnet forlenget omsorgspermisjon ikke omfattes av lokalt lønnsoppgjør ser vi på som en utfordring knyttet til likestilling og diskrimineringsgrunnlagene.

Likestilling og mangfoldsutvalget har gjennom hele perioden arbeidet med oppfølging av enkeltpersoner og deres saker. De har kunnet rådføres seg direkte med oss og har fått veiledning og hjelp. Vi ønsker også å være en ressurs for de tillitsvalgte på området, og flere har rådført seg meg oss når det kommer til de ulike problemstillinger knyttet til likestilling, mangfold og diskriminering.

Likestilling og mangfoldskontakten har deltatt gjennom hele året på hovedtillitsvalgtsamlinger og tillitsvalgtsamlinger med kompetanse på området, samt faglig opplæring i linjen. Videre har vi jobbet med å utforme ny instruks til Likestilling og mangfoldsutvalget med formål og med hva vi skal gjøre.

Vi ønsker for det kommende året og fortsette det viktige arbeidet med bevisstgjøring, kompetanse og engasjement på temaene vervet favner og videreformidle dette inn til arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Lønnsvilkår, kompetanse og tilrettelegging er noen av de problemstillingene vi står ovenfor. Videre og jobbe med utfordringene knyttet til rekruttering av mangfold i Oslo politidistrikt. Rekrutteringsprosessene bør forbedres for å kunne skape et mangfold som både er lønnsomt og viktig for etatens samfunnsoppdrag.

Vi ønsker oss flere engasjerte og motiverte personer inn i utvalget vårt for det kommende år.

**Dyveke Gyllenhammar**

Likestilling og mangfoldskontakt



↓ Beretninger

**8.7 Hederstegnutvalget**

Hederstegnutvalget har i 2019 bestått av;

Faste medlemmer: Gisle Pedersen, Håvard Johnsen Bekk, Kristin Aga, Torgny Isene, John B. Johansen og Steinar Bjerke. Kristin Aga har vært styrets representant.

Varamedlemmer: Lasse Søderstrøm, Jostein Estensen, Jon T. Kvikne, Morten Holt, Gunnar Julian Larne og Oddvar Solheim.

Hederstegnutvalget har avholdt ett møte etter årsmøtet i 2019. Ingen ble tildelt hederstegn i 2019.

Leder: Gisle Pedersen  
Nestleder: Torgny Isene  
Sekretær: Gunnar J. Larne

**Statuttenes § 8**

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

Oslo, 02.01.20  
For hederstegnutvalget,

**Gisle Pedersen**

Leder  
Hederstegnutvalget

**8.8 Hytteutvalget**

Utvalget har i 2019 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)**

2019 har vært et aktivt år med mye oppgradering. Spisestuen er malt, kjøkkengulvet er skiftet ut og kjellerstuen er oppgradert med nye møbler og prosjektor i taket. Flere av veggene utvendig er malt, terrassene beiset og det er laget ny sittebenk på den største terrassen. Oppvaskmaskinen ble byttet ut i forbindelse med at vi la nytt gulv i kjøkkendelen. Det er tatt hovedrengjøring på hytta.

I år igjen slo lynet ned i hytta, vi har heldigvis overspenningsvern så skadene var bare i sikringskapet. Kostnaden totalt, med B-hytta, ble totalt på ca. kr 35 000, vi fikk tilbake kr 31 000 fra forsikringselskapet

**B-hytta**

Her har det ikke vært de helt store utbedringer, kun generelt vedlikehold.

Grunnet lynnedslaget skiftet vi ut TV og oppvaskmaskin i hytta

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.**

Vi benytter vedlikeholdsplanen som ble laget tidligere og her er det ikke lengre noe som er prekært. Tilbakemelding fra megler i 2019 i forbindelse med ny takst sier at hyttene fremstår som godt ved-



Foto: Hytteutvalget

likeholdt. Ny ca. verditakst var ca. 10 mill. Det er ikke planlagt noe større prosjekt for 2020. Vi forventer at budsjettet fremover dekker utgiftene til vanlig vedlikehold.

Det ble for 2019 satt av kr 100 000 ekstra til utbedringer, dette er blitt brukt til kjøkkengulv, oppvaskmaskin og nye møbler i kjellerstua. Sofaene i peisestua har vi valgt å beholde en stund til.

**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.



Foto: Hytteutvalget

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 2019 og vi jobber aktivt for å se på muligheter

for å øke denne. A-hytta har vært leid ut 170 døgn og B-hytta i 85 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**

Administrasjonsansvarlig

Foto: Hytteutvalget



Foto: Hytteutvalget





# 9 Regnskap 2019 og budsjett for 2020

## Resultatregnskap

	Budsjett 2019	Saldo 2018	Budsjett 2020	
<b>DRIFTSRESULTAT</b>				
<b>Driftsinntekter</b>				
	<b>Inntekter</b>			
3100	Medlemskontingent	2 959 000,00	3 045 628,08	3 060 000,00
3102	Inntekter av Sjøhaug	420 000,00	378 000,00	420 000,00
3103	OPDs støtte til fellestiltak	62 000,00	55 957,09	55 000,00
	<b>SUM</b>	<b>3 441 000,00</b>	<b>3 479 585,17</b>	<b>3 535 000,00</b>
<b>Driftskostnader</b>				
	<b>Lønn</b>			
5000	Lønn til ansatte	-1 186 000,00	-1 059 395,21	-1 260 000,00
5001	Reise- og kostgodtgjørelse	-8 000,00	-	0,00
5010	Godtgjørelse htv / vara htv	-440 000,00	-428 668,00	-430 000,00
5020	Honorar revisor og andre	-6 000,00	-13 500,00	-15 000,00
5330	Møtegodtgjørelse til styret	-75 000,00	-52 227,00	-85 000,00
5400	Arbeidsgiveravgift	-85 000,00	-87 072,63	-205 000,00
5950	Innberetningspliktige pensjonskostnader	-90 000,00	-90 757,00	-90 000,00
5990	Forsikringer - "ansatte" ved Opf	-27 000,00	-17 215,00	-20 000,00
	<b>SUM</b>	<b>-1 917 000,00</b>	<b>-1 748 834,84</b>	<b>-2 105 000,00</b>
	<b>Driftskostnad Sjøhaug</b>			
6200	Elektrisitet	-110 000,00	-149 040,64	-130 000,00
6320	Renevasjon, vann, avløp mv	-20 000,00	-33 126,00	-35 000,00
6360	Vaktmester,brøyting, renhold, vaktsselskap mv.	-160 000,00	-164 066,80	-180 000,00
6390	Annen kostnad lokaler	-162 000,00	-136 157,23	-140 000,00
6540	Inventar Sjøhaug	-100 000,00	-71 821,57	-
6900	Telefon, internett, hjemmeside Sjøhaug	-50 000,00	-48 101,31	-50 000,00
7500	Forsikringspremie Sjøhaug	-24 000,00	-	-25 000,00
7750	Eiendoms- og festeavgifter	-8 000,00	-8 687,00	-9 000,00
	<b>SUM</b>	<b>-634 000,00</b>	<b>-611 000,55</b>	<b>-569 000,00</b>
	<b>Annen driftskostnad</b>			
6800	Kontorrekvisita	-5 000,00	-2 990,50	-5 000,00
6820	Trykksaker	-65 000,00	-113 707,00	-70 000,00
6860	Møter, kurs, oppdatering mv.	-222 000,00	-312 653,80	-220 000,00
6861	Velferd lokale TVU	-60 000,00	-24 360,93	-60 000,00
6863	Velferds- og festkomite	-62 000,00	-48 038,55	-55 000,00
6864	Til disp. for styret	-80 000,00	-46 795,00	-70 000,00
6890	Til disp. for leder	-6 000,00	-	-
6900	Telefon, internett, hjemmeside	-65 000,00	-59 759,28	-65 000,00
7430	Blomster, kranser, gaver	-274 000,00	-270 562,55	-270 000,00
7431	Gavekort ved fratreden pensjon	-70 000,00	-81 000,00	-85 000,00
7770	Bank og kortgebyrer	-6 000,00	-2 690,25	-6 000,00
	<b>SUM</b>	<b>-915 000,00</b>	<b>-962 557,86</b>	<b>-906 000,00</b>
	<b>Totale driftskostnader</b>	<b>-3 466 000,00</b>	<b>-3 322 393,25</b>	<b>-3 580 000,00</b>
	<b>Driftsresultat</b>	<b>-25 000,00</b>	<b>157 191,92</b>	<b>-45 000,00</b>

	Budsjett 2019	Saldo 2019	Budsjett 2020	
<b>FINANSINTEKTER OG FINANSKOSTNADER</b>				
<b>Finansinntekter</b>				
	<b>Annen renteinntekt</b>			
8040	Renteinntekter, skattefrie	25 000,00	44 190,64	45 000,00
	<b>SUM</b>	<b>25 000,00</b>	<b>44 190,64</b>	<b>45 000,00</b>
<b>ÅRSOVERSKUDD / UNDERSKUDD</b>				
8080	Årsoverskudd/underskudd	201 382,56		

## Balanse

Eiendeler		Egenkapital og gjeld			
	<b>Anleggsmidler</b>		<b>Egenkapital</b>		
1101	Sjøhaug, hele anlegget	3 386 800,00	2050	Annen egenkapital	-10 068 725,69
	<b>Omløpsmidler</b>		<b>Gjeld (kortsiktig)</b>		
1509	Ikke reskontoførte kundefordringer	14 800,00	2400	Leverandørgjeld	-95 211,36
1510	Utlegg OU	46 655,67	2600	Forskuddstrekk	-52 670,00
1701	Klokker ved avgang pensjon	190 458,65	2770	Skyldig arbeidsgiveravgift	-36 921,63
1702	Gavekort ved avgang pensjon	-	2900	Forskudd fra kunder (juletreffest)	-2 603,59
1749	Andre forskuddsbetalte kostnader	52 838,29	2930	Skyldig lønn	-8 550,00
1920	Bankinnskudd, hovedkonto	587 075,04		<b>Sum gjeld</b>	<b>-195 956,58</b>
1921	Plasseringskonto	5 930 943,27			
1922	Særvilkårskonto	745,72		<b>Sum egenkapital og gjeld</b>	<b>-10 264 682,27</b>
1950	Skatterekkskonto	54 365,63			
		10 264 682,27			
	<b>SUM</b>	<b>10 264 682,27</b>			

Oslo, den 31. desember 2019

Kristin Aga, leder      Kjetil Pedersen, kasserer

Regnskapet er revidert og funnet i orden, Oslo den 12. februar 2020

Terje Storlien, revisor      John Erlend Fiksdalstrand, revisor



## ↓ Regnskap

### Noter til regnskapet for 2019

#### Inntekter

##### Konto 3100 – Medlemskontingent

Innbetalt kontingent 2019 ble ca. kr 3 045 628,-. Som er ca. kr 86 000,- høyere enn budsjettert.

##### Konto 3102 – Inntekter av Sjøhaug

Inntekter Sjøhaug ble kr 378 000,- som er kr 42 000 lavere enn budsjettert. Skyldes avbestillinger siste halvdel i forbindelse med julebord o.l. på enhetene.

##### Konto 3103 – OPDs støtte til fellestiltak

OPF fikk kr 55 957,- i velferdsmidler til juletreffest. Se konto 6863 – velferds- og festkomité./ konto 5020 honorar revisor og annet

#### Lønn

##### Konto 5000 – Lønn til ansatte

Kontoen dekker lønn til de faste ved foreningskontoret og tillegg 2. nestleder.

Beløpet i 2019 ble kr 1 059 395,- som er kr 126 604,79,- lavere enn budsjettert.

Vi fikk refundert ca. kr 54 000 fra PF i forbindelse med adm.utgifter ved OU samlinger. Forbruk vil variere etter reell kostnad opp imot grunnlønn.

##### Konto 5010 – Godtgjørelse til Htv og vara Htv.

Hovedtillitsvalgte med varaer fikk i 2019 kr 428 668,- i godtgjørelse i forbindelse med vervet.

Ikke alle verv var besatt hele året.

##### Konto 5330 – Møtegodtgjørelse til styret

De styremedlemmene som ikke mottar andre godtgjørelser, får møtegodtgjørelse per møte de er tilstede. Vi benytter samme sats som PF sentralt på denne type møter.

##### Konto 5400 – Arbeidsgiveravgift

Arbeidsgiveravgiften på pensjonsinnskudd, forsikringer, honorarer og andre godtgjørelser ble i 2019 kr 87 072,23,-. Merforbruk sees mot nye skatteregler forsikringer

##### Konto 5950 – Innberetningspliktige pensjonskostnader

PF har inngått avtale med Storebrand om innskuddspensjon på mellomlegget lønn OPD og OPF, sum for 2019 ble kr 90 757,-.

##### Konto 5950 – Forsikringer – ansatte ved OPF

Yrkesskadeforsikring, fritidsulykke og behandlinggaranti for de frikjørte på kontoret i OPF.

#### Driftskostnad Sjøhaug

Utgiftene må også sees opp imot de totale inntektene til foreningen, også medlemskontingent.

Dette er første året vi spesifiserer kostnadene på ulike kontoer.

Budsjett totalt kr 634 000,- mot Forbruk totalt kr 611 000,55

##### Konto 6200 – Elekrisitet

##### Konto 6320 – Renovasjon, vann, avløp mv

Konto 6360 – Vaktmester, brøyting, renhold, vaktsselskap mv  
– Kostnad vaktmester var kr 96 000

##### Konto 6390 – Annen kostnad lokaler

Konto 6540 – Inventar (posten brukes kun ved ekstratildelinger)  
– Utgifter totalt ca. kr 72 000.  
Var nytt gulv kjøkken/spisestue, nye møbler i kjellerstuen og ny benk på terrassen

##### Konto 6900 – Telefon, internett, hjemmeside og annet IKT

##### Konto 7500 – Forsikringspremie

##### Konto 7750 – Eiendoms- og festeavgifter

#### Annen driftskostnad

##### Konto 6800 – Inventar

Kostnaden dekker div innkjøp til kontoret.

##### Konto 6820 – Trykksaker

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

I år ble denne posten kr 48 707 høyere enn budsjettert, sees mot jubileumsheftet som ble laget i forbindelse med 125 års markeringen.

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

Kontoer dekker servisingkurs og møter, ble høyere enn budsjettert siden vi arrangerte flere samlinger som ikke var dekket av OU midler. I tillegg kom jubileumsmarkeringen med innbudte gjester og hederstegninnehavere, kostnaden her ble totalt ca. kr 123 000,-

##### Konto 6861 – Velferdstiltak TVU

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

##### Konto 6863 – velferds- og festkomité

Kontoen dekker juletreffest for alle ansatte på Grand hotell, utgifter i 2019 var kr 48 038,55,-

(Diff mot konto 3103 – sees mot honorarer 3 stk – konto 5020)

##### Konto 6864 – Til disp for styret

Utgifter til julebord for styrets medlemmer med partnere.

##### Konto 6900 – Telefon, internett, hjemmeside

Dekker internett-mobilutgifter til kontoret, drift av internettsiden og annet IKT

##### Konto 7430 – Blomster, kranser og gaver

Blomster/gaver til jubilarer, sykemeldte og andre utgjorde ca. kr 140 000,-

Det ble også kjøpt inn juleblomsterhilsen til seksjoner/stasjoner i 2019.

Utdelte klokker med gravering, 8 stk, til medlemmer som gikk av med pensjon utgjorde ca. kr 57 000,-. Andre gaver til medlemmer/profilering ca. kr 73 000,- er utlodning årsmøte, mobilladere jubileum mm. Sistnevnte refunderes det meste etter hvert via OU midler

##### Konto 7431 – Gavekort ved fratreden pensjon

30 medlemmer valgte gavekort kr 3 000/1 500,- isteden for klokke da de gikk av med pensjon.

##### Merknad til konto 1922, Særvilkårskonto

Kontoen står per 31.12.19 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 etter årsmøtet i 2020.

##### Merknad til GJELD – konto 2400, 2600, 2770 og 2930

Dette er kontoer med utgifter som er regnskapsført i desember 2019 og som betales i 2020.

På konto 2400 – leverandørgjeld, her er kr ca. 53 000,- periodisert til 2020 siden disse gjelder utgifter for dette året.

##### Merknad til konto 1510 – Utlegg OU

Dette er en "mellomkonto" i forbindelse med OU kursene vi arrangerer. Disse midlene skal brukes på opplæring av tillitsvalgte. Per tiden har vi et årlig budsjett på ca. 1,3 mill. Vi legger ut og får pengene tilbake fra PF sentralt. Summen som står igjen ved årsslutt er avholdte kurs hvor vi venter på refusjonen.



Foto: Andrea Mandt



## ↓ Regnskap

### Noter til budsjettet for 2020

#### Inntekter

##### Konto 3100 – Medlemskontingent

Budsjettet er satt opp etter ca. sum inn i januar. Inntektene skal dekke drifts- utgiftene til OPF, deler av disse går også med til driftsutgifter Sjøhaug

##### Konto 3102 – Inntekter av Sjøhaug.

Er satt opp etter forventet inntekt 2020. 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 3103 – OPDs støtte til fellestiltak.

Juletreffest – satt opp etter ca. faktiske utgifter

#### Lønn

##### Konto 5000 – Lønn til ansatte.

Oslo politiforening har 4 frikjøpte tillits- valgte på heltid.

OPF betaler mellomlegget mellom lønnstrinnet (inkl atb-tillegg og turnus) disse har i sine ordinære stillinger i politi- distriktet og det lønnstrinnet de får i vervet. 2. nestleder får også godtgjørelse for vervet. Tilleggene fastsettes av styret.

Beløpet er økt fra 2019 siden vi nå er registrert som biarbeidsgiver og betaler 12 % feriepenger, det er også tatt høyde for vanlig lønnsvekst.

##### Konto 5010 – Godtgjørelse til Htv og vara Htv.

Budsjettet er satt opp etter brutto kost- nader 2019, summene er fastsatt av styret og er differensiert etter antall medlemmer på enhet/utvalg.

##### 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 2020.

##### Konto 5400 – Arbeidsgiveravgift.

Arbeidsgiveravgift på pensjonsinnskudd, forsikringer, honorarer og andre godtgjø- relser.

##### Konto 5420 – Innberetningspliktige pensjonskostnader.

PF har inngått inngår en privat pensjons- avtale med STOREBRAND på lønnstilleg- get 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 avlønning.

##### Konto 5950 – Forsikringer – ansatte ved OPF

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

##### Driftskostnad Sjøhaug

Alle postene er satt etter ca. kostnad i 2019, pluss prisvekst. Tekst på konto er forklarende for type utgift. Budsjett totalt kr 569 000

Konto 6200 – Elektrisitet

Konto 6320 – Renovasjon, vann, avløp mv.

Konto 6360 – Vaktmester, brøyting, renhold, vakselskap mv

Konto 6390 – Annen kostnad lokaler

Konto 6540 – Inventar (posten brukes kun ved ekstratildelinger)

Konto 6900 – Telefon, internett, hjemme- side og annet IKT

Konto 7500 – Forsikringspremie

Konto 7750 – Eiendoms- og festeavgifter

### Annen driftskostnad

#### Konto 6800 – Inventar.

Kostnaden dekker div innkjøp til konto- ret.

#### Konto 6820 – Trykksaker.

Kontoen dekker utgifter i forbindelse med Årsrapport, infobrosjyre og andre trykksaker

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

Kontoer dekker utgifter til kurs, møter og samlinger som ikke er dekket av OU midler.

#### Konto 6861 – Velferdstiltak TVU

Midler til bruk for de lokale tillitsvalgtut- valg i forbindelse med interne møter.

#### Konto 6863 – velferds- og festkomité.

Kontoen dekker juletreffest for alle ansatte på Grand hotell, OPF arrangerer denne på vegne av Oslo politidistrikt.

#### Konto 6864 – Til disp. for styret.

Utgifter til julebord for styrets medlem- mer med partnere.

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

Dekker internett-mobilutgifter til konto- ret, drift av internettsiden og annet IKT

#### Konto 7430 – Blomster, kranser og gaver.

Blomster, gaver til jubilarer, sykemeldte og andre

#### Konto 7431 – Gavekort ved fratreden pensjon

Er satt opp etter ca. antall 2019

#### Merknad til egenkapital per 2020

Styret har behandlet spørsmålet om evtnt hyttekjøp, det vil bli informert mere om dette på årsmøtet.

## ↓ Regnskap

### REVISJONSBERETNING TIL OSLO POLITIFORENINGES ÅRSREGNSKAP FOR 2019

Oslo Politiforenings regnskap for 2019 er revidert av de valgte revisorene John Fiksdalstrand og Terje Storlien.

Regnskapet omfatter perioden 1.1.2019 – 31.12.2019.

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

Alle bilag lagres elektronisk i regnskapsprogrammet. 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 bilagene er ført på riktig konti og med riktig beløp. Regnskapet er avstemt mot bankutskriftene for foreningens bankkonti.

Regnskapet viser pr 31.12.2019 et årsoverskudd på kr 201 382,-.

Med dette bekreftes at Oslo Politiforenings årsregnskap for 2019 er korrekt ført og at årsregnskapet gir et riktig bilde av foreningens økonomiske stilling.

Oslo, 13. februar 2019.

  
Terje Storlien  
revisor

  
John Fiksdalstrand  
revisor



# 10 Valgkomiteens innstilling 2020–2022



## OSLO POLITIFORENING - 1894 -

Oslo Politiforening  
Til årsmøtet 2020

Oslo, 14.02.19

### Valgkomiteens innstilling

Valgkomiteen har for denne perioden bestått av:

Henrik Vister  
Håvard Eiternes  
Tore Buene  
Jan Otto Johansen  
Line Mari Fremstad (perm fra januar 2020)  
Øyvind H. Walding

Annette Kildal var også medlem av valgkomiteen, men meldte seg ut av OPF kort tid før konstituering.

Valgkomiteen gjennomførte sitt konstituerende møte fredag 6. desember der Øyvind H. Walding ble valgt som leder, og Jan Otto Johansen sekretær.

I tråd med vedtektenes § 7 pkt. 2 skal valgkomiteen før årsmøtet i 2020 innstille kandidater til følgende verv i Oslo Politiforening:

- Leder (2020 – 2022)
- 2. Nestleder (2020 – 2022)
- Administrasjonsansvarlig (2020 – 2022)
- To styreplasser (2020 – 2022)
- Tre varaplasser (2020 – 2021)

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 hatt intervjuer med samtlige kandidater, og i år også samtlige styremedlemmer som ikke har vært på valg.

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. Det er svært positivt. Det var flere kandidater til alle ledige verv, unntatt administrasjonsansvarlig.

Det er i år større utskiftninger enn vi har vært vant med tidligere. Dette skyldes flere faktorer, men vi ser at gode folk er populære også utenfor styret i OPF. Det er bra, både for arbeidsgiver og OPF.

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 også i år.

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:

7 kvinner og 5 menn, 10 politiutdannede og 2 politisivile, 5 fra FDE og 7 fra GDE.

Det er gledelig å se at det er lett å rekruttere også til de andre utvalgene i OPF, og vi registrerer at det i noen av utvalgene hvor det har vært svært liten utskifting nå er noen som går ut. Vi takker dem for innsatsen de lagt ned over lang tid. Valgkomiteen mener fortsatt 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 2020–2022

Styreverv	Innstilling
<b>Leder</b> 2 år (2020–2022)	Kristin Aga
<b>1. nestleder</b> 2 år (2019–2021)	Bjørn Egil Drangevåg
<b>2. nestleder</b> 2 år (2020–2022)	Lorraine Pfeltz
<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 (2020–2022)	Gisle Pedersen
2 år (2020–2022)	Gunn Hege Høgberg
<b>Vara styreprerentant</b> m/fast deltagelse	
1 år (2020–2021) – 1. vara	Paul Fjælberg
<b>Vara styreprerentant</b> u/fast deltagelse	
1 år (2020–2021) – 2. vara	Anders Ween
1 år (2020–2021) – 3. vara	Mette Degvold

Øvrige verv	Innstilling
<b>Administrasjonsansvarlig</b> 2 år (2020–2022)	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)	Kjetil Johan Pedersen Unni Østlie Tom Nitschke Unni T. Grøndal Karin Teppen
<b>Hytteutvalget</b> (Minst 5)	<i>Styreutnevnt representant</i> Christine Hylin Brenna 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 Oddvar Solheim Steinar Bjerke John B. Johansen Bente Elisabeth Bugge (vara) Heidi Sletten (vara) Jon T. Kvikne (vara) Gunnar Julian Larne (vara) Lasse Sørderstrøm (vara)
<b>Valgkomite</b> (7 medlemmer) 2 år (2019–2021)	Øyvind H. Walding Veronica Amundsen (fra 2020) Line Mari Fremstad
2 år (2020–2022)	Håvard Eiternes Jan Otto Johansen Eldar Meling Henrik Vister



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





**OSLO POLITIFORENING**

- 1894 -

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

