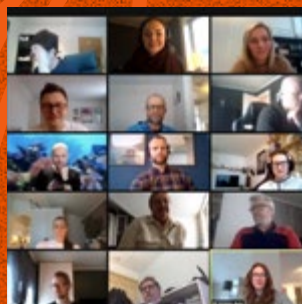


# Årsrapport 2020

Samhold er vår styrke



OSLO POLITIFORENING

- 1894 -

## Årsmøte 2021

Styret i OPF fattet følgende vedtak 11. januar 2021: «Et samlet styre ser at årsmøtet som er kunngjort 9. mars 2021 ikke vil la seg gjennomføre med god kvalitet gitt smittesituasjonen slik den er nå. Styret anbefaler at årsmøtet utsettes og ønsker å be medlemmene å fravike vedtektenes § 6 gjennom en uravstemning.

Gir medlemmene sin tilslutning til å utsette årsmøtet innebærer det følgende:

- Sakslisten sendes ut innen ordinær frist til opprinnelig kunngjort årsmøte og blir stående.
- Valgkomiteens innstilling blir stående og offentliggjøres senest 1 uke før årsmøtet avholdes.
- Alle nåværende verv som utløper i 2021 videreføres inntil utsatt årsmøtet er gjennomført
- Utsatt årsmøte skal avholdes så snart dette er forsvarlig, dog ikke senere enn utgangen av 2021. Eventuelt ytterligere utsettelse krever ny uravstemning blant medlemmene
- Ettersom sakslisten er kjent og kunngjort i henhold til de frister som fremkommer i vedtektene vil styret kunngjøre utsatt årsmøte 4 uker før»

Det ble gjennomført en uravstemning blant medlemmene per SMS i perioden 26. januar til 28. januar 2021. Av 2879 stemmeberettigede avgav 1258 (44 prosent) sin stemme. 1179 (94 prosent) stemte ja til å utsette årsmøtet, og 79 (6 prosent) stemte nei.

Årsmøtet 2021 utsettes og vil kunngjøres senest 4 uker før.

Saksliste til årsmøtet:

1. Åpning
2. Konstituasjon
3. Beretning
4. Innkomne saker
5. Revidert regnskap
6. Budsjett
7. Valg

Se årsrapport med vedlegg. Valgkomiteens innstilling vil ettersendes saksdokumentene når dato for årsmøte er satt og senest en uke før avholdt møte.



# Innhold

1. Leder	2
2. Virksomheten i 2020	4
3. Arbeidet med hovedsatsningsområdene i 2020	14
4. Medieklipp og enkeltsaker	28
5. Satsingsområder for 2021	34
6. Tillitsvern og hederstegninnehavere 2020	38
7. Innkomne saker	44
8. Beretninger	48
8.1 Økokrim	48
8.2 Nasjonalt ID-senter	48
8.3 Sivilutvalget	48
8.4 PF politiledere OPF	49
8.6 Likestilling og mangfoldsutvalget	50
8.6 Hovedverneombudet OPD	52
8.7 Hytteutvalget	53
8.8 Hederstegnutvalget	54
9. Regnskap 2020 og budsjett for 2021	60

# 1 Leder

2020 ble annerledesåret hvor korona ikke bare preget hele organisasjonen fra mars og ut året, men hele Norge og resten av verden.

Sykdommen ble første gang konstatert i den kinesiske havnebyen Wuhan. Den utviklet seg i løpet av januar 2020 til en epidemi i deler av Kina, og bredte seg deretter til hele verden som en pandemi.

10. mars skulle OPF gjennomføre det 126 årsmøtet. I dagene før årsmøtet kom koronasmitten tettere og tettere på oss alle. Dagen før årsmøtet hadde jeg en samtale med ledelsen i Oslo politidistrikt som anbefalte oss å utsette årsmøtet. Ledelsen hadde avlyst sine samlinger hvor flere ansatte skulle samles. Det å fylle parolesalen med flere hundre ansatte fra distriktet var ikke tilrådelig slik situasjonen utviklet seg.

Samme dag gjennomførte styret i OPF et ekstraordinært styremøte hvor den ekstraordinære situasjonen var tema. Styret fattet et vedtak om å utsette årsmøtet. Politiet er en beredskapsorganisasjon, og vi som fagforening ønsket ikke å bidra til å svekke beredskapen gjennom å samle så mange mennesker på samme sted med den smitterisikoen som dette ville medføre. Styret besluttet samtidig at det sittende styret inntil videre skulle drifte OPF.

Det viste seg raskt at det å utsette årsmøtet var en klok avgjørelse. 12. mars stengte Norge ned og strenge restriksjoner ble innført. OPF sitt hovedfokus i perioden som fulgte var å gjøre alt det vi kunne for å bidra til at politiet som beredskapsorganisasjon ikke ble svekket. Samhandlingen med arbeidsgiver ble styrket gjennom flere møter i uken. Samhandlingen med styret ble også forsterket. Fra 15. mars styrte vi utenfor vedtøkene til OPF. Det var derfor viktig for meg som leder at styret var tett på alle

” Sammen med ledelsen har vi funnet gode løsninger. Dette året har vist hva vi med god samhandling klarer å få til i fellesskap. Det håper jeg vi kan ta med oss som en viktig lærdom også inn i andre saker i fremtiden. Dette er hele kjernen i den norske modellen.

beslutninger som ble tatt. Dette var en helt ny og ukjent situasjon for oss alle. Det ble derfor ekstra viktig at vi hadde tett dialog og bisto hverandre så godt vi kunne i denne krevende situasjonen.

De hovedtillitsvalgte i OPF med sine respektive tillitsvalgtutvalg er selve nøkkelen til måloppnåelse for våre medlemmer. Det ble også viktig å knytte dem tettere til oss. Siden vi ikke kunne møtes fysisk opplevde OPF på lik linje med veldig mange andre rundt oss en bratt læringskurve innenfor den digitale verden. Kjetil, administrativansvarlig på kontoret, brettet opp ermene og sørget for å tilrettelegge både for teams og zoom møter.

Det er godt å se at vi er en endringsvillig organisasjon som klarer å omstille oss raskt når terrenget endres. Jeg mener det var helt avgjørende for at vi har klart å drifte en så stor organisasjon i denne tiden at vi tidlig på året fikk satt ett godt og hyppig møteregime med alle viktige aktører. Den digitale møtestrukturen har gjort at vi har kunnet opprettholde kontakten og sørge for informasjon ut til alle ledd. Ingenting vil uansett erstatte det å møtes fysisk, men jeg tror at når dette en gang er over så vil vi holde fast med noen nye måter å møtes og jobbe på.

I tillegg til å være en viktig premiss-leverandør inn i arbeidet med å ikke svekke politiet som en beredskapsorganisasjon har våre medlemmers helse- miljø og sikkerhet (HMS) vært et hovedfokus gjennom året. Jeg kan ikke få fullrost nok lederen på HMS, Rune Pedersen og leder for bedriftshelse-tjenesten (BHT), Marika Mortensen Slåttbakken. Måten de og deres team har håndtert det vi har stått i gjennom 2020 har vært helt uvurderlig. Jeg ønsker å rette en stor takk til dem begge for den jobben de har gjort for oss alle.

Utover året har det dukket opp mange problemstillinger som konsekvens av det vi har stått i. Verneutstyr, hvem skal være hjemme i beredskap, hjemmekontor. Jeg kan nevne et utall av problemstillinger. Sammen med ledelsen har vi funnet gode løsninger. Dette året har vist hva vi med god samhandling klarer å få til i fellesskap. Det håper jeg vi kan ta med oss som en viktig lærdom også inn i andre saker i fremtiden. Dette er hele kjernen i den norske modellen. Gjennom medbestemmelse skaper vi de beste resultatene.

Etter en uravstemning blant våre medlemmer ble det den 18. august for første gang i OPF sin historie gjennomført et digitalt årsmøte som en delegat modell. Styret møtte fysisk på et hotell i Oslo sammen med et team som administrerte det hele. Smittesituasjonen tilsa at det var tilrådelig. Statsråd Mæland møtte på årsmøtet sammen med leder av PF Sigve Bolstad. De holdt begge to gode hilsmøter til årsmøtet. Det var både skummelt og gøy å skulle gjøre noe vi ikke hadde gjort før.

Som leder av OPF er det godt å se at selv under pandemien og de endrede forutsetningene for måten vi jobber på, så har det blitt jobbet godt innenfor PF sine hovedsatsningsområder. Jeg viser til

årsrapporten som detaljert gjennomgår hva vi har fått til av resultater i 2020.

Vi har lagt bak oss et historisk år. Et år på godt og vondt som har blitt opplevd veldig forskjellig av våre medlemmer. Jeg har reflektert mye over at vi tross alt er heldige som jobber i staten og har en trygg arbeidsplass. Det er det mange som ikke har.

Noen har vært fysisk på jobb andre har sittet på hjemmekontor siden mars. Noen bor sammen med familie, andre bor alene. Vi er alle forskjellige og har ulikt ståsted og utgangspunkt. Det betyr at vi også håndterer pandemien på forskjellige måter. Det skal vi ha respekt for.

Avslutningsvis vil jeg derfor oppfordre oss alle til å bry oss ekstra om hverandre i tiden vi står i. Kanskje du skal ta opp telefonen og ringe en kollega og høre hvordan det går? Kanskje ta initiativ til en gåtur? Ta godt vare på hverandre i tiden vi står i, og vit at alle vi tillitsvalgte i OPF er der for dere. Husk hva som står på fanen vår «Samhold er vår styrke». Nå trenger vi å stå sammen og så kommer det en dag da alt blir bedre igjen!

Kristin Lago



# 2 Virksomheten i 2020

## 2.1 Organisasjonskart Oslo politiforening

I henhold til vedtektene skal det velges nye tillitsvalgte innen 31. januar hvert år. Oslo politiforening har over 220 tillitsvalgte som skal ivareta medlemmene der de arbeider.

Ta kontakt med din hovedtillitsvalgt for informasjon om hvem som er din nærmeste tillitsvalgt.

## 2.2 Beslutningsprosesser og nivåer i organisasjonen

### Et år for historiebøkene

2020 ble annerledes året som preget hele organisasjonen fra mars og utover. Pandemien påvirket hele virksomheten, både internt i Oslo politiforening og Oslo politidistrikt, men også samfunnsoppdraget. Styret mener det er spesielt viktig å dokumentere for ettertiden gjennom årsrapporten hvordan foreningen ble driftet og hvordan det ble jobbet med lønnsarbeid og arbeidsvilkår under en verdensomspennende pandemi.

### Utsettelse og uravstemning – veien til å gjennomføre årsmøte 2020

Årsmøte er OPF sitt øverste besluttsende organ. Det 126. årsmøtet skulle vært avholdt tirsdag 10. mars 2020, men korona ville det annerledes. Dagen før årsmøtet ble leder av Oslo politiforening kontaktet av arbeidsgiver som anbefalte at årsmøtet ble utsatt grunnet en stadig økende smitte i samfunnet. Arbeidsgiver hadde avlyst flere samlinger og arrangementer samme uke. Samme uke ble hele samfunnet stengt ned med strenge smittevernstiltak 12. mars. Styret hadde 9. mars et ekstraordinært styremøte som fattet følgende vedtak:

Det var ikke tid til å konsultere medlemsmassen om å fravike fra vedtektene og styret anså dette som et vedtak etter force majeure. Ettersom man fra 15. mars befant seg utenfor vedtektene ble styret koblet tett til daglig drift av foreningen

”Grunnet utbrudd av korona-virus samt anbefaling fra Folkehelseinstituttet og arbeidsgiver, vil Oslo politiforening fravike fra vedtektenes § 6. Årsmøtet 10. mars 2020 utsettes.

Styret vil så snart det er forsvarlig kunngjøre ny dato for gjennomføring av årsmøte med 14 dagers varsel. Parallelt vil styret jobbe med alternativ måte å avvike årsmøte på, dersom det ikke kan gjennomføres innen rimelig tid. Valgperioden for verv som utgår på årsmøtet blir forlenget til årsmøtet gjennomføres. Det betyr at dagens organisering er de som drifter Oslo politiforening videre.

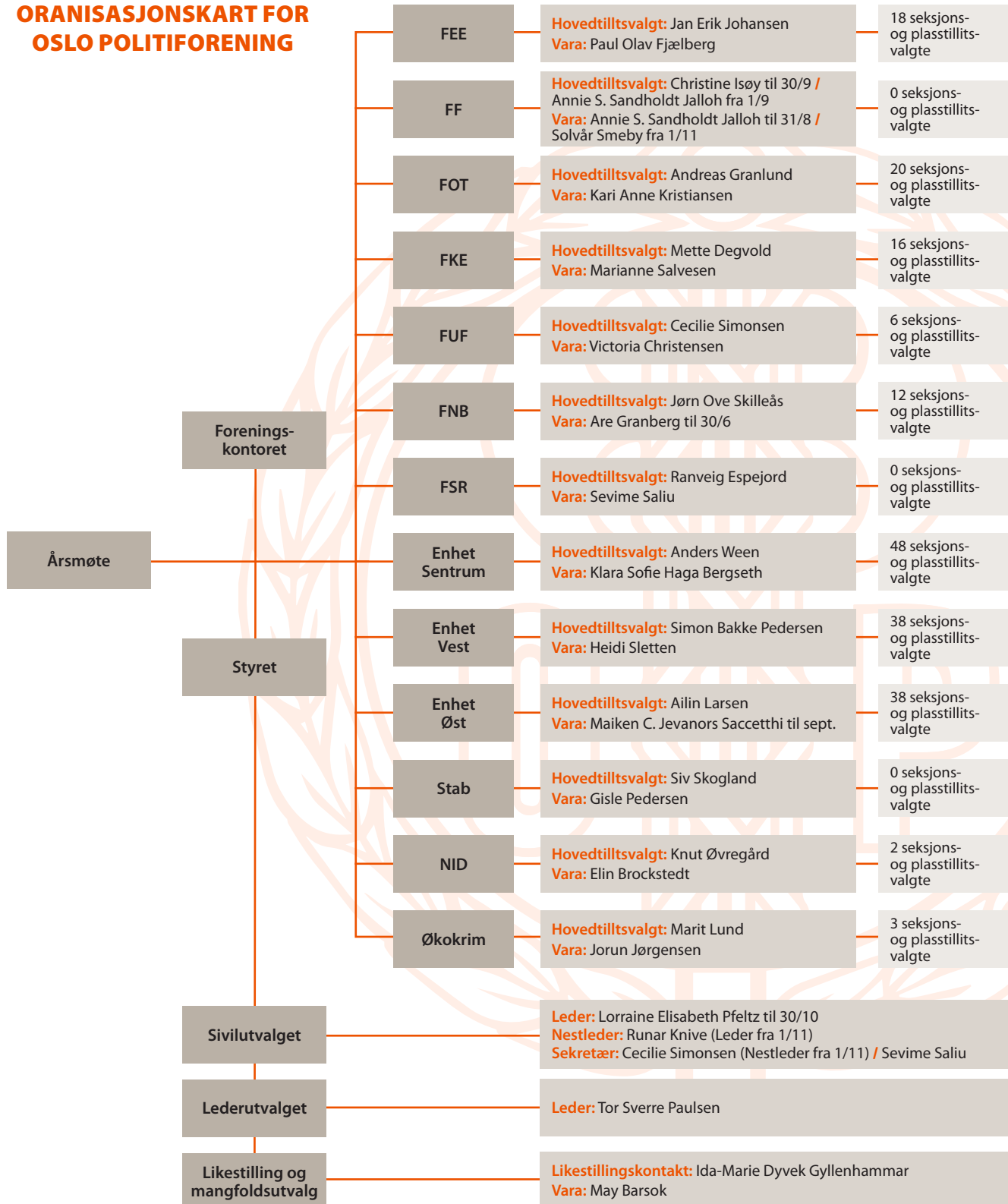
Vedtaket er enstemmig”

(styrevedtak av 9. mars 2020).



Årsmøtet måtte utsettes på kort varsel

## ORANISASJONSKART FOR OSLO POLITIFORENING



## ↓ Virksomheten



Oslo politiforening sitt årsmøte ble løftet fra på Regjeringen sin offisielle instagram-konto

Kontrasten var stor til en fullsatt parolesal.  
Foto: Andrea Mandt

og det ble avholdt flere ekstraordinære styremøter. Det var også fokus på god informasjon til medlemmene om vurderinger som ble gjort og beslutninger som ble tatt. Styret vurderte fortløpende mulighetene for å avholde årsmøtet på ordinært vis i dialog med BHT og råd fra folkehelsemyndighetene.

Det ble raskt klart at det ikke ville være noen mulighet å arrangere et årsmøte åpent for alle i parolesalen i nær fremtid. Som fagforening i en beredskapsetat har vi et særlig ansvar å holde smitten nede. Det ble undersøkt digitale løsninger som kunne være åpen for alle medlemmer og samtidig ivareta kontroll over stemmeberettigede som vedtektene krever samt at det skulle være mulig å komme med

alternative forslag til vedtak. Personvern og sikkerhet med personopplysninger var et annet moment. Det fantes ingen teknologiske løsninger som ivaretok alt dette på det tidspunktet. Det ble derfor vurdert at en delegatmodell med et begrenset antall deltakere ville la seg administrere og gjennomføre rent teknisk. Styret var opptatt av at beslutningen om representativt demokrati og fravikelse fra vedtektene måtte avklares med medlemmene.

Styret hadde 18. mai et styremøte som fattet følgende vedtak: *Styret ønsker å gjennomføre et ordinært årsmøte, men på en alternativ måte. Spørsmål om delegatmodell for gjennomføring av årsmøtet 2020 sendes til medlemmene på uravstemning.*

Styrets vurderinger ble sendt til alle medlemmer med en anbefaling om å stemme ja til delegatmodell. Det ble så gjennomført en uravstemning i perioden mellom 2. juni kl 10:00 til 5. juni kl 10:00. Uravstemningen ble gjennomført elektronisk via SMS som ble sendt alle medlemmer. Det er 2835 stemmeberettigede medlemmer. 1276 (45 prosent) avgav stemme. Av medlemmene som har stemt har 1181 (93 prosent) svart JA og 94 (7 prosent) svart NEI.

Styret fattet på styremøte 5. juni følgende vedtak: *«Styret tar uravstemningen til etterretning og vil gjennomføre årsmøtet 2020 som en delegatmodell. Styret vil gjennomføre årsmøtet så raskt det lar seg gjøre med god kvalitet og forankring.»*





Politimester Beate Gangås hilser årsmøtet.  
Foto: Andrea Mandt.

Styret fattet på styremøte 9. juni følgende vedtak: «Årsmøtet 2020 blir gjennomført 18. august kl 12:00. HTV får oppdrag om å sette sammen en delegasjon i samarbeid med sitt TVU etter vedtatt fordelingsnøkkel. Styret kommer som delegater i tillegg. Delegationen skal representere driftsenheten og meldes inn innen 24. juni».

Det ble gjort et formidabelt arbeid med å organisere og planlegge årsmøtet. En arbeidsgruppe bestående av styremedlemmer og ledet av Administrasjonsansvarlig Kjetil Johan Pedersen gjorde et stykke nybrottsarbeid i PF-sammenheng.

Antall delegater ble fordelt etter samme fordelingsmodell som Politiets fellesforbund benytter på landsmøtet. Delegater ble fordelt mellom driftsenhetene etter medlemstall med minimum en delegat. Styret kom i tillegg. Hovedtillitsvalgt fikk i

oppdrag å sette sammen en delegasjon som gjenspeilet mangfoldet på driftsenheten i kjønn, kategori og seksjon. Delegater trengte ikke å være tillitsvalgte. Til sammen var det 118 delegater. Flere av delegasjoner hadde møter i forkant for å forberede sakene til årsmøte og diskutere mulige innlegg.

### **Historisk digitalt årsmøte etter delegatmodell.**

Årsmøtet ble avholdt tirsdag 18. august 2020 kl.12 på Thon Hotell Storo. Delegationene var spredd på forskjellige lokasjoner for å opprettholde smittevernglene. Det ble også strømmet direkte på OPFs Facebookside slik at alle medlemmer kunne følge møtet. Flere medlemmer gjorde dette.

Leder Kristin Aga ønsket årsmøtedelegater, politimester Beate Gangås, justisminister Mæland, forbundsleder Sigve Bolstad, statssekretær Thor Sættem, hederstegninnehavere, andre gjester og medlemmer velkommen til OPFs 126. årsmøte. Som en ansvarlig fagforening kan vi ikke samle mange medlemmer når vi jobber i en beredskapsorganisasjon. Aga innrømmet at dette var både nytt og skummelt, men spennende. Det er lagt ned mye arbeid for å få møtet til å fungere på en god og profesjonell måte. Årsmøte var historisk som det første digitale årsmøtet.

Siden forrige årsmøte hadde to medlemmer gått bort. Det var Kim Kirkreit og Thor Martin Elton. Det ble lyst fred over deres minne med et minutt stillhet.

Kristin fortsatte åpningen med å si; Oslo politidistrikt er ikke som de andre distriktene, vi er hovedstadspolitiet med mange særegne oppgaver og funksjoner. Vi har de nasjonale bistandsressursene, kongehus, regjering og mange store arrangementer. Store, tunge fagmiljø, og snart et nytt beredskapssenter. Ambasadene ligger her hos oss og rundt 100

moskeer. OPD har mange og komplekse oppgaver og det jobber over 3000 ansatte som skal løse samfunnsoppdraget og alle profesjoner finnes her og er like viktige. Lykkes OPD er det sannsynlig at politiet lykkes. Viktig for å lykkes nå er distriktene må ha budsjetter som klarer å bære den oppbemanningen som nå skjer for å oppfylle intensjonen om mer politikraft. Dette må sikres gjennom 2021. Intensjonen kan ikke være at vi må nedbemanne fra mars neste år. Da vil vi også se at vi erstatter sivil kompetanse med politikompetanse. Hvis vi ikke bare skal drive med tallmagi må vi sikre at budsjettene tåler det vi nå gjør. Sørg for at vi kan beholde alle dyktige medarbeidere hos oss også i fremtiden. Aga utfordret statsråden på om hun kunne love at vi fikk midler til stillingene vi er avkrevd. Vi trenger oppbemanningen, men må også sikre at budsjettene tåler det.

Årsmøtet 2020 ble åpnet med hilsmings-tale fra Justisminister Monica Mæland. Justisministeren roste mannskapene for det viktige arbeidet som var gjort under pandemien. Videre hadde hun fokus på politibudsjettene og inviterte til debatt om fremtidens politi gjennom politimeldingen. Mæland understreket viktighet av et organisert arbeidsliv og viktigheten av fagforeninger. Det ble så hilsming fra Politimester Beate Gangås som fokuserte på hvordan Covid-19 har ført ledere, vernetjenesten, og fagforeningene nærmere. Vi kommer helt sikkert til å være uenige fremover men har samme hovedmål å få best mulig politi med de ressursene vi har. Og så skal vi synliggjøre til politikere og POD hva vi kan få til med mer ressurser. Forbundsleder Sigve Bolstad hilste også årsmøtet og gav honnør til det OPF bidrar til PF sentralt. Det er mange dyktige tillitsvalgte som bidrar i grupper og råd. Det er ikke alltid at hvert medlem ser hva den enkelte tillitsvalgte gjør. Politiets fellesforbund blir ikke bedre enn det OPF og de andre lokallagene bidrar til.

## ↓ Virksomheten



Jørn Kristian Jørgensen mottok hederstegnet i OPF.  
Foto: Andrea Mandt.



Eldar Meling mottok hederstegnet til OPF i 2020.  
Foto: Andrea Mandt.

Leder av hederstegn utvalget, Gisle Pedersen, fikk ordet. Det ble delt ut to hederstegn i hemmelighet som skulle deles ut fysisk til innehaveren ved en senere anledning. Delegatene ble pålagt taushetsplikt og strømmingen ble stanset. Første mottaker beskrives som at vedkommende både er talefører og skrivefører og har tatt vare på politihistorien. Han er svært engasjerende og tok på seg jobben med å skrive et jubileumsskrift til OPF. En historisk ildsjel tildeles OPFs hederstegn: Jørn Kristian Jørgensen.

Den neste mottakeren av hederstegnet har ervervet sine kollegaers aktelse og tillit. Han har alltid tatt på seg verv med stor integritet. Han har godt humør og god rolleforståelse, og har en stor evne til å tenke helhetlig. En viktig stemme for de ansatte gjennom reformen. OPFs hederstegn tildeles Eldar Meling.

Neste sak på sakslisten var valg. Leder av valgkomiteen Øyvind Walding redegjorde for valgkomiteens arbeid og enstemmige innstilling. Det kom noen spørsmål fra delegatene om valgkomiteens arbeidsform samt om kjønnsbalanse i innstilling til valgkomité. Valgkomiteens leder svarte opp dette. Valgkomiteens innstilling til styre ble enstemmig vedtatt. Kristin Aga fikk fornyet tillitt som leder for 2 nye år. Kjetil Johan Pedersen fikk fornyet tillit som administrasjonsansvarlig. Lorraine Pfeltz ble valgt som 2. nestleder. Gisle Pedersen og Gunn Hege Høgberg ble valgt som styrepreranter for to år. Paul Olav Fjælberg og Anders Ween ble valgt som styrepreranter for ett år. Mette Degvold ble valgt som vara styreprerant med fast deltagelse. Veronica Dale og Tore Hellebust ble valgt som henholdsvis 2. og 3. vara til styret.

I tillegg ble nye medlemmer valgt til valgkomiteen og ulike utvalg i henhold til innstillingen med unntak av en plass i

I konstitueringen kom det frem at styret anså årsmøtet å være kunngjort i henhold til vedtektene og at innkomne saker er sent i henhold til frist. Avviket fra vedtektene om delegatmodell var avklart med medlemsmassen gjennom en uravstemning og ble gjennomført etter flertallets ønske

Årsmøtet ble ledet på eksemplarisk vis av dirigent Bente Elisabeth Bugge med bistand fra Tore Hellebust som styrte chat-funksjonen. Siv Clausen var referent. SMS-stemmegivning ble fasilert med bistand fra Hanne Nilsen i PF sentralt. De stemmeberettigede var innmeldte delegater.

Første sak etter konstituering var årsberetningen for 2019. Leder Kristin Aga innledet med å gjennomgå arbeidet med Oslo Politiforenings hovedsatsningsområder gjennom foregående år. Det ble holdt innlegg fra delegater fra den digitale talestolen fra de ulike kohortene. Tema strakk seg fra lønn til seniorer,

ressurser, verdsetting av sivil kompetanse, ATB til korona-testing av politiansatte.

Det var en innkommet sak om utredning av kjøp av ny hytte. Årsmøtet vedtok enstemmig ikke å gjøre videre utredninger om kjøp av ny hytte. Videre var det kommet inn et forslag om endring av vedtektenes § 7 litra J, 3. avsnitt for å samsvare med praksis. Endringen innebærer at det blir enklere å spille inn kandidater til tillitsverv til valgkomiteen da det kan spilles inn utenom tillitsvalgtutvalget. Forslaget ble enstemmig vedtatt. Det var også kommet inn et forslag om endring av statuttene til hederstegnsutvalget § 4 og §6 hedersstegnsutvalget for å tydeliggjøre og klargjøre sammensetning. Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Revidert regnskap for 2019 og budsjett for 2020 ble gjennomgått og enstemmig vedtatt.

↓ Virksomheten

valgkomiteen hvor det kom et alternativt forslag som fikk støtte.

Inntrykket etter gjennomført årsmøte var at de fremmøtte medlemmene var fornøye. Det var noen tekniske utfordringer underveis som løste seg greit og som er å forvente når det er første gang noe gjennomføres. Styret iverksatte en evaluering av delegatmodell og at det ble gjennomført digitalt for å ta med seg verdifulle erfaringer fra dette årsmøtet og bli enda bedre neste gang.

**Foreningskontoret**

OPF har flere tillitsvalgte som er 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. etasje grønn sone på politihuset og har åpent på hverdager fra 08:30–15:30. I 2020 har

derimot store deler av den daglige driften av foreningen skjedd fra de respektives hjemmekontor. Oslo politiforening skal bidra til å holde smittetrykket nede og ikke belaste politihuset mer enn nødvendig. I perioder med lavt smittetrykk har noen vært fysisk på kontoret noen dager i uka med god avstand.

Foreningskontoret har under hele pandemien hatt daglige møter digitalt. Når det ikke har latt seg gjøre å møtes fysisk har vi vært sammen på avstand gjennom digitale plattformer. Vår ambisjon er i normale tider at kontoret skal ha åpen dør for medlemmer og tillitsvalgte. I store deler av 2020 har denne åpne døren vært digital og gjennom utallige videomøter og telefonsamtaler.

**Styret i Oslo Politiforening**

Styret er det øverste besluttsende organet i OPF i mellom årsmøtene. For å ivareta mangfoldet i medlemsmassen er styret

bredt sammensatt. Styret skal ha et helhetlig fokus i styrearbeidet.

Styret har møter fast en gang i måneden og trer sammen ved ekstraordinære behov. Det har vært mange ekstraordinære styremøter i 2020. Det har vært avholdt 19 styremøter i 2020, noe som er langt flere enn i et normalår. Styret har trådt sammen på kort varsel og har vært svært tilpasningsdyktige. I initialfasen av pandemien i mars hadde styret dialog flere ganger i uken.

Fra mars ble samtlige styremøter gjennomført via Teams, med unntak av det konstituerende styremøtet i august. Dette har fungert godt, selv om det ikke er en fullgod erstatning for å møtes fysisk.

Styremøtene gjennomføres 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. Dette har vært særlig viktig i en unntakstilstand.

Etter årsmøte i august møttes det nye styret til et oppstartsseminar digitalt. Her ble det utarbeidet en overordnet plan for styrearbeid i årsmøteperioden. Styret brukte også tid på å sette oss mål, operasjonalisere til delmål og tiltak for å nå målene.

Arbeid med hovedsatsningsområdene er alltid første sak på styremøtene, selv i ett pandemi-år. På den måten sikrer vi at vi alltid 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 grundig debatt før et vedtak fattes og gjør at vi kan være i forkant.

Tillitsvalgte ved foreningskontoret



**Kristin Aga**  
Leder



**Bjørn Egil Drangesvåg**  
1. nestleder



**Kjetil Johan Pedersen**  
Administrasjonsansvarlig



**Andrea Mandt**  
Sekretær

## ↓ Virksomheten

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 sakslisten i forkant. Begge har deltatt på flere styremøter i 2020.

Det har i 2020 vært flere arbeidsgrupper som har jobbet parallelt på mandat fra styret. Arbeidsgruppe lønn er en gruppe som jobber kontinuerlig med lønnsarbeid og har møter i forkant av styremøtene. Arbeidsgruppen gjør saksforberedelser og lager saksunderlag på oppdrag fra styret. Arbeidsgruppen sørger for at styret har et godt og strategisk fokus på lønn gjennom hele året. Det har også vært nedsatt arbeidsgrupper for å gjennomføre det digitale årsmøte og for å evaluere det i etterkant gjennom en spørreundersøkelse. Arbeidsgruppe utvalgsstruktur ligger i bero i påvente av at landsmøtet skal behandle strukturen sentralt. Det er naturlig at Oslo politiforening ser hen til og tilpasser seg dette.

Styret har fattet flere viktige vedtak om håndtering av pandemien som sammen med andre vedtak vil bli presentert i denne årsrapporten under gjennomgangen av de ulike sakene. Styrevedtakene brukes strategisk og aktivt i dialog med arbeidsgiver, politikere og internt i PF.

### **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. Det er AU som møter på sentrale arenaer med arbeidsgiver på vegne av foreningen. AU søker å jobbe strategisk og planlegge ut fra et langsiktig og overordnet perspektiv. Det tas også avgjørelser i fortløpende interne saker.

AU har ukentlige møter og daglig dialog om pågående saker. Siden reiseaktivite-

ten ble tatt ned i 2020 har den digitale dialogen vært desto hyppigere. 2. nestleder er vara til arbeidsutvalget og har i 2020 deltatt som observatør på noen av møtene for å sikre informasjonsflyt. 2. nestleder har også deltatt på flere IDF ved forfall og har deltatt i forhandlinger etter Hovedtariffavtalens § 2.5.3 1c.

Oslo politiforening har jevnlig kontakt med representanter fra det politiske miljøet, andre organisasjoner og journalister. Det har vært flere digitale politiske møter i 2020.

AU har god dialog med Forbundskontoret til Politiets fellesforbund. Forbunds-kontoret har ønsket en særlig tett samhandling med lokallagene under pandemien. Det har vært telefonmøter flere ganger i uken for å sikre god informasjonsflyt og at saker kan løstes raskt i en krisesituasjon. AU har gjennom året også deltatt på flere digitale lokallagsleder-samlinger og fagdager. En takk rettes til Oslo politiforening sin lokallagskontakt Arild Hustad for sparring og godt humør i 2020.

### **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. Vervet som Hovedtillitsvalgt blir tillagt mer ansvar etter som hvor mange fullmakter enhetsleder har.

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 2020. I initialfasen av pandemien ble det gjennomført telefonmøter flere ganger i uken. På den måten kunne vi raskt løse og løfte problemer som oppstod. Erfaringer viser at 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.

Utvalgene kommer som et forsterkende supplement til tillitsvalgtutvalgene og sikrer at Oslo politiforening har et ekstra fokus på medlemmer med annen bakgrunn enn politihøgskolen, lederne samt likestilling og mangfold. Les om deres aktivitet i 2020 under beretninger i denne årsrapporten.

### **Politiets fellesforbund sitt landsmøte utsatt**

Landsmøtet i Politiets fellesforbund er vårt overordnede og øverste beslutningsorgan hvor politikken vi som lokallag jobber etter og hvilke mål vi skal jobbe for blir besluttet. Landsmøtet arrangeres annet hvert år og skulle etter planen gå av stabelen i Tromsø fra 30. november til 3. desember.

Det ble tidlig i pandemien besluttet at landsmøtet måtte gjennomføres digitalt. Det var planlagt med delegasjonsvis-

samlinger rundt om i landet (kohorter). Oslo politiforening har 22 delegater på landsmøtet. Det ble utover høsten klart at det ikke var smittevernmessig forsvarlig å samle så mange delegater fysisk på samme sted. Forbundsstyret besluttet derfor å utsette landsmøtet med følgende vedtak:

1. Forbundsstyret vedtar å utsette landsmøtet 2020 på grunn av situasjonen med pandemien Covid 19. (Force majeure). Utsatt landsmøte skal avholdes så snart dette er forsvarlig, dog ikke senere enn utgangen av 2021. Eventuelt ytterlig utsettelse krever nytt vedtak.
2. Sakliste sendt ut innen ordinær frist til opprinnelig planlagt landsmøte, står.
3. Valgkomiteens innstilling offentliggjøres samtidig med utsendelse av landsmøtedokumentene til utsatt landsmøte.
4. Alle nåværende verv og roller, valgt av landsmøtet 2018 med suppleringsvalg, videreføres inntil utsatt landsmøte settes.
5. Forbundsstyret vedtar å fravike §5-1 punkt 5: «Tid og sted for landsmøtet fastsettes av forbundsstyret. Innkalling med foreløpig sakliste sendes lokallagene normalt 4 måneder før landsmøtet holdes.». Forbundsstyret bør varsle tid og sted til lokallagene senest 2 måneder før utsatt landsmøte finner sted

Kontrollnemnda har uttalt at «Virkningene av force majeure må aldri gjøres mer omfattende enn strengt nødvendig. Derfor må f.eks. ikke utsettelsen være lenger enn nødvendig». Oslo politiforening sin delegasjon er klare når det blir mulig å gjennomføre landsmøtet og vil gjenoppta det arbeidet som allerede er påbegynt med landsmøteforberedelser.



Fra den eneste fysiske opplæringen i regi av OPF i 2020. Foto: Andrea Mandt.

## 2.3 Opplæring av tillitsvalgte

### **Bratt læringskurve for kurs på digitale flater**

Oslo Politiforening har over flere år hatt fokus på å gi dem som har tillitsverv hos oss tilpasset opplæring. Det legges ned mye tid og ressurser i opplæring av tillitsvalgte da vi har stor tro på at det gir god måloppnåelse på vegne av våre medlemmer.

I 2020 har vi måttet gjøre om på det planlagte årshjulet. Styret besluttet å avbestille alt av kurslokaler frem mot

sommeren på styremøte 11. mars. Hele opplæringsvirksomheten ble flyttet inn på digitale plattformer. Administrasjonsansvarlig Kjetil Johan Pedersen har hatt et stort ansvar i å sette seg inn i de ulike plattformene og administrere det hele. Situasjonen ble fortløpende vurdert. Smittesituasjonen var etter sommerferien stigende, spesielt i Oslo. Et smitteutbrudd i distriktet som kan spores til et møte i regi av Oslo politiforening var ikke ønskelig. Dette omhandler alle møter og arrangementer som for eksempel styremøter, TVU-møter og arbeidsgrupper. Ved å gjennomføre alle møter digitalt ønsket styret at OPF skulle være med å

## ↓ Virksomheten



minske møter mellom ansatte og dermed ta ansvar for distriktets beredskap. Hovedtillitsvalgte ble bedt om å planlegge for både fysisk og digitale møter for planer som er lengre frem i tid enn 14 dager. Styret vedtok følgende policy på styremøte 9. oktober:

Til tross for dette har vi gjennomført alle samlinger som var planlagt i starten av året, med unntak av trinn 2 kurset som ikke egner seg for digital gjennomføring. Etter hvert som foreningskontoret fikk mer erfaring med å bruke digitale opplæringsverktøy, har det blitt gjennomført flere opplæringsdager enn opprinnelig planlagt. Det ble satt opp flere korte fag-

dager om oppdukkende og aktuelle temaer. Det har vært godt oppmøte på alle de digitale samlingene.

Fokuset på kursene har variert fra opplæring i lønnsarbeid, kunnskap om hovedavtalen og hovedtariffavtalen til kompetanseheving om ansettelsesprosesser, håndtering av personalsaker, seksuell trakassering og ATB. Gjennom kurs skaper vi en arena for tillitsvalgte hvor de kan drøfte felles problemstillinger og utfordringer. Dette selv om kurset foregår digitalt. Vi er imponert over hvor raskt tillitsvalgte har blitt trygge på å ta ordet i det digitale rom. Det har fungert over all forventning.

” Styret ønsker å bidra til å opprettholde beredskapen i Oslo politidistrikt og tjenesten til publikum. All møteaktivitet i regi av Oslo politiforening vil foregå digitalt inntil videre. Styret vil foreta en vurdering av smittesituasjonen hver 14. dag i tett dialog med BHT og vil gi beskjed når situasjonen endrer seg”

(Protokoll 16/2020).

 Virksomheten

Opplevelsen er at digitale kurs er effektivt, deltakerne slipper reisevei og det kan være enklere å kombinere med jobb. Digitale kurs vil være et nyttig supplement til fysiske samlinger selv når pandemien er over og noe vi vil bruke tid på å videreutvikle i 2021. Men, vi gleder oss til vi kan møtes fysisk igjen og en digital samling vil aldri fullt ut kunne erstatte et fysisk møte.

Gjennom året har vi arrangert 6 hovedtillitsvalgtforum (HTF). 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 arrangert to digitale samlinger for tillitsvalgte på seksjons- og avsnittsnivå i 2020.

Vi rakk å arrangere to fysiske samlinger før samfunnet stengte ned i mars. OPF har gode tradisjoner med å arrangere eget grunnkurs for nye tillitsvalgte (trinn 1). Det er en fin arena til å bli kjent og knytte kontakter på tvers av driftsenhetene. Grunnkurset ble avholdt over tre dager i februar. Blant temaene på kurset var en innføring i aktuelle bestemmelser i hovedavtalen og tariffavtalen, opplæring om ansettelsesprosesser i politietaten, lønnsarbeid samt orienteringer ved sivilutvalg, likestilling- og mangfoldskontakt og lederutvalget (PFPL). Det ble også arrangert et seminar på Sjøhaug i starten av februar kun for hovedtillitsvalgte etter nyvalg hvor fokuset er på rollen som hovedtillitsvalgt og leder av et tillitsvalgtutvalg. Hvordan skape engasjement og gode arenaer for diskusjon? Her har vi kompetanse påfyll og deler best practice. Dette var to veldig gode dager.

#### **Veileder som oppdateres**

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 para-

grafer 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 er ingen føring, men tips og forslag til hvordan tillitsvalgte kan håndtere ulike problemstillinger. Veilederen ble revidert og oppdatert i 2020. Den har nå bokmerker slik at det er enklere å navigere i dokumentet. Nye temaer inn var:

- Omdisponering av ansatte og hvor grensene for dette går
- Tjenestefri for tillitsvalgte
- Tillitsvalgtes rolle i ulike personalsaker og hvordan vi kan bistå medlemmer, herunder seksuell trakassering
- Lønnsamtalen
- Utdyping av viktigheten av å drøfte lønsplassering når det skal lyses ut stillinger
- Presisering av tillitsvalgtes rolle i ansettelsesprosesser samt grensen til rollen som ansattrepresentant i rådet

#### **Rettigheter og plikter**

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. Har man påtatt seg ansvaret med å være tillitsvalgt skal man gis anledning til å utøve vervet. Oslo politiforening har i 2020 bidratt til at det har kommet på plass klare retningslinjer for tjenestefri for tillitsvalgte.

#### **Nytt modulsystem i Politiets fellesforbund**

I tillegg til kursene som OPF arrangerer, deltar også våre medlemmer på kurs i

regi av PF sentralt. I 2020 lanserte PF et nytt modulbasert opplæringsløp som erstatter tidligere basiskurs og lønns og tariff-kurs. De ulike modulene består av fire deler og bygger på hverandre. Modulene ble fra mars tilpasset og gjennomført heldigitalt. Flere tillitsvalgte fra OPF har tatt alle 4 moduler i 2020. På disse kursene deltar tillitsvalgte fra hele landet-

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.

#### **2.4 Sentrale samspillsarenaer med arbeidsgiver**

OPF møtte på flere arenaer med arbeidsgiver i 2020. Foruten disse formelle møtearenaene hadde vi jevnlig møter med arbeidsgiver hvor vi utvekslet informasjon. Fra 9. mars har samtlige møter med arbeidsgiver skjedd på digitale plattformer. I initialfasen av pandemien var det hyppige kontaktflater mellom arbeidsgiver og Oslo politiforening. Leder har siden mars deltatt på ukentlig videomøte med politimesterens ledergruppe og hovedverneombudet. Forhandlingsutvalget til Oslo politiforening har skjedd via de respektives hjemmekontor.

#### **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 2020. Det har i tillegg vært flere ekstraordinære IDF-møter etter behov. Oslo politiforening var representert på samtlige møter.

Et IDF-møte starter med en informasjonsrunde hvor arbeidsgiver, organisasjonene og hovedverneombudet informerer hverandre om pågående og fremtidige saker. Her deles viktig informasjon



Korona-lei gjeng fra OPF og vernetjenesten. Får det ikke mer moro enn man lager selv.  
Foto: Andrea Mandt

om fremdrift i prosesser og omorganiseringer. Pandemien har vært et gjennomgående tema. Det har i tillegg vært mye arbeid med oppbemanning for å nå måltallet om 2 per 1000 innbygger innen utgangen av 2020 og midlertidige stillinger i forbindelse med Korona. Politimesteren har også igangsatt arbeid med å se på ulike deler av virksomheten for å effektivisere. Det har vært forhandlet flere justeringer av organisasjonskartet. I 2020 drøftet vi 17 saker og forhandlet 168. Sakene spenner fra 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.

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

#### **Arbeidsmiljøutvalget (AMU)**

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

I 2020 har det vært avholdt 5 ordinære møter i AMU og ett ekstraordinært. HMS har spilt en avgjørende rolle for at politiet har klart å ivareta samfunnsoppdraget i en pandemi og risikovurderinger har blitt en naturlig del av virksomhetsstyringen.

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





Beredskapssenteret. Politiforum

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

Foruten pandemi har AMU i 2020 jobbet mye med tiltak for å hindre uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering, ordninger for å dekke kostnaden ved sivilt arbeidsantrekk, HMS ved ombygginger og nybygg, fått på plass aktive hørselvern, fokus på riktig bruk av ATB kapittel 4 samt å iverksette overordnede tiltak etter medarbeiderundersøkelsen og påse at det følges opp i linja.

Uttalelser fra AMU kan være nyttige verktøy for tillitsvalgte i organisasjonen i dialog med ledelsen. AMU-referat ligger tilgjengelig for alle ansatte på intranett.

## 2.5 Medlemsutvikling

Ved årsskiftet 2021 hadde OPF 2850 aktive medlemmer. Disse var fordelt med 2430 i kategorien politi, 417 politisivile og 3 jurister. I tillegg er det 60 assosierte medlemmer og 266 pensjonistmedlemmer. OPF har i 2020 hatt en oppgang på 79 medlemmer.

## 2.6 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.

I år har det vært vanskelig å møte medlemmene og besøke medlemmer og tillitsvalgte på tjeneststeder slik vi har ønsket. Det har vært arrangert digitale medlemsmøter flere steder i løpet av 2020.

Foreningskontoret sender ut oppdatert informasjon på epost hver uke til de tillitsvalgte. Dette gjøres for at de tillitsvalgte skal være så oppdatert som mulig

og få informasjon så tidlig som mulig. Tanken er at informasjonen vi sender til de tillitsvalgte skal tilpasses eget tjenestested og suppleres med lokale nyheter ved behov. Hovedtillitsvalgte distribuerer informasjonen videre på sin driftsenhet.

Når det haster med å få ut viktig informasjon har Oslo politiforening i 2020 benyttet SMS-funksjonen som er knyttet opp til medlemsregisteret i PF. Her kan vi raskt sende ut SMS til medlemmer, samt epost hvis ønskelig. Dette systemet ble blant annet benyttet under uravstemningen.

OPF har som mål å være til stede på flere kommunikasjonsplattformer. OPF har en egen side på Facebook. På Facebook ble det i 2020 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 via hjemmesiden.

# 3 Arbeidet med hovedsatsningsområdene i

## OPF sine hovedsatsningsområder er lønns- og arbeidsvilkår.

### 3.1 Lønn

Lønn var Oslo politiforening sin viktigste sak i 2020. Vi forsøker å tenke lønn i alt vi gjør, både kortsiktig og langsiktig. Tillitsvalgte på alle nivå i organisasjonen gir sitt bidrag gjennom å be om drøfting av lønnsnivå ved utlysning av stilling på et avsnitt til overordnet lønnspolitikk.

Pandemien har vært en utfordring som har gjort at vi har måttet tenke nytt og kreativt.

#### Oslo politidistrikt skal ha ett ledende lønnsnivå

Medlemmene sin forventning til oss gjennom resolusjonen forplikter oss i lønnsarbeidet, også under en pandemi. PF sender månedlig ut statistikk som viser gjennomsnittlig lønnsnivå i politidistrikt og særorgan. Statistikken gjør at vi kan følge hvordan vi ligger an for å nå målsetningen. Dette vekker konkurranseinstinktet i oss.

Gjennom hele 2020 har Oslo politidistrikt vært ledende på gjennomsnittslønn av politidistriktene. For Oslo sin del blir det

” 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*

viktig å ikke bare se på lønnstrinn, men totalen med faste månedlige tillegg. Mange av våre medlemmer har særavtaler som en del av sin grunnlønn.

Ser vi lønnsutviklingen til den gjennomsnittlige lønnen for en ansatt i Oslo politidistrikt fra januar 2016 til desember 2020 viser det en utvikling godt over konsumprisindeksen. Det er verdt å merke seg at konsumprisindeksen var lav i fjor, så det er ikke helt sammenlignbart med tidligere år. Faren med å se på gjennomsnitt er at det vil være noen topper og bunner her – Oslo politiforening har et spesielt fokus på at alle skal ha en lønnsutvikling over tid. Dette er nedtegnet i omforent lønnspolitikk med arbeidsgiver.

#### Utsatt hovedtariffoppgjør i staten

Et sikkert vårtegn bruker å være lønnsoppgjørene i Norge. Vår hovedsammenlutning Unio forhandler for drøyt 33 000 medlemmer i staten. De største yrkesgruppene er politi og forskere. Krav var sendt inn i slutten av februar og Oslo politiforening hadde jobbet frem sitt innspill til PF. Lønnsoppgjøret i 2020 ble imidlertid alt annet enn normalt. Lønnsforhandlinger med all den usikkerheten som rådet våren 2020 hadde ikke vært forsvarlig. Alt av forhandlinger ble derfor utsatt til høsten. I mellomtiden gjelder allerede inngåtte avtaler.

Riksmekler Mats Wilhelm Ruland besluttet i samråd med partene i frontfaget Fellesforbundet og Norsk Industri, sam-

tlige hovedorganisasjoner og Staten, å utsette oppstart av årets tariffmeklinger til høsten 2020. Dette gav partene spillerom til å ha fullt fokus på håndtering av pandemien i den innledende fasen.

Frontfaget som er konkurranseutsatt industri, forhandlet ferdig i august. I september var det staten sin tur og forhandlingene startet opp igjen. Pandemien hadde ført til at norsk økonomi endret seg dramatisk. Teknisk beregningsutvalg som utarbeider statistikkgrunlaget som forhandlingene bygger og som kommer med prognoser om norsk økonomi på måtte regne på nytt. Til tross for dette hadde UNIO krav om at våre medlemmer skulle ha sin del av kaken. Unio forventet at medlemmene skulle få en reallønnsvekst. Unio stat sine medlemmer hadde levert helt nødvendige bidrag til dugnaden under korona, og hadde fortjent et romslig oppgjør. Men hensynet til norsk økonomi tillot ikke det i år. Unio stat anerkjente hensynet til frontfaget, men trakk frem at frontfaget er en norm, og ikke en fasit, for andre oppgjør. Unio stat trakk fram at arbeidstakere med høyere utdanning i offentlig sektor henger etter lønnsmessig. Målet var at også dette oppgjøret skulle bidra til at utdanning og kompetanse lønner seg.

Politiets Fellesforbund hadde realistiske forventninger inn i oppgjøret.

” I den usikre økonomiske situasjonen vi har nå, har frontfaget vurdert det slik at de må utsette forhandlingene til august. Denne avgjørelsen ble tatt for kort tid siden. Dette har vi selv sagt stor forståelse for, og har derfor akseptert at alle lønnsforhandlingene blir utsatt til høsten.”

*Unio-leder Ragnhild Lied på [www.unio.no](http://www.unio.no).*



## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2020

# 2020

Unio stat var innledningsvis tydelige på at de prioriterte sentrale tillegg i årets oppgjør for å sikre alle en reallønnsvekst. Fristen for forhandlingene var 15. september. Partene kom ikke til enighet og måtte søke riksmegleren om bistand. Unio stat var tydelig at staten viste liten forhandlingsvilje.

Oslo politiforening gjorde sine forberedelser i tilfelle konflikt. Det ble klart at Oslo var et uttakssted, noe som innebærer mye jobb på tillitsvalgte med å gjøre uttak og gi informasjon til medlemmer som er forhåndsvarslet tatt ut i streik. Blir det konflikt overtar vi arbeidsgiveransvaret for medlemmene mens streiken pågår. Dette er et stort ansvar. 1. nestleder Bjørn Egil Drangevåg var nestleder i Unio sin konfliktberedskap i Oslo, mens styremedlem Mette Degvold koordinerte arbeidet lokalt i OPF med de hovedtillitsvalgte.

Heldigvis kom det til enighet i meklingen 6 timer på overtid. Resultatet var akseptabelt. Dette var absolutt ikke noen lønnsfest, men det ble det heller ikke for noen arbeidstakere i Norge i dette svært spesielle året. Unio har vært opptatt av å ta samfunnsansvar i en vanskelig situasjon for norsk økonomi og arbeidsliv.

Resultatet i meklingen innebar at Unios medlemmer i staten totalt sett var sikret reallønnsvekst. Virkningstidspunktet ble 1. oktober 2020, noe som er en del av forhandlingsresultatet. Lønnsøkningen, eller ramma som den kalles, er økningen i gjennomsnittslønnen fra ett kalenderår til det neste. Rammen i årets oppgjør var på 1,7 prosent. Dette betyr at den samlede gjennomsnittslønnen for alle arbeidstakerne i staten i 2020 skal være 1,7 prosent høyere enn gjennomsnittslønnen deres året før. MEN: Fordi denne økningen tar utgangspunkt i et kalenderår, mens selve tariffoppgjøret vanligvis foregår i mai (oktober i år), oppstår det «kluss» i regnskapet. Det er dette

” Vi er glade for at årets hovedtariffoppgjør endelig avvikles. Frontfaggrammen (1,7%) ble jo naturligvis preget av hva koronasituasjonen har gjort med norsk økonomi. Vi går nå sammen med våre venner i Unio inn i tariffoppgjøret i staten med forventninger om at staten ivaretar de som har jobbet på gjennom en global pandemi, samtidig som vi anerkjenner at dette oppgjøret innehar begrenset økonomi. Vi er med andre ord realistiske.”

Forbundsleder og nestleder Unio Stat, Sigve Bolstad til pf.no

” Det er ikke tvil om at det var en riktig beslutning å be Riksmekleren om hjelp til å komme frem til en løsning med staten. Vi har både fått styrking av ulike bestemmelser i tariffavtalen som letter arbeidet for våre tillitsvalgte, – samt fått en liten økonomisk ramme som gir lønnsutvikling for alle våre medlemmer. Det er mer enn det som var realiteten da vi forhandlet med staten uten hjelp av Riksmekleren tidligere i høst.”

Forbundsleder og nestleder Unio Stat, Sigve Bolstad til pf.no

«klusset» som på tariffspråket kalles overheng. Fordi våre medlemmer fikk et lønnstillegg i mai 2019, gikk de inn i det nye året med en høyere lønn enn gjennomsnittslønnen for hele året før. Medlemmene hadde med andre ord fått noe av lønnsøkningen, eller den såkalte rammen, når de startet på et nytt kalenderår. Overhenget er forskjellen mellom lønnen ved inngangen til det nye året og gjennomsnittslønnen året før. Fordi pengene allerede er gitt, gis de ikke en gang til – og trekkes derfor fra rammen. I 2020 var overhenget på 1,2 prosent som ble trukket fra rammen på 1,7 prosent. Vi satt da igjen med 0,5 prosent.

I tillegg vet vi at en del ansatte vil få ulike lokale lønnstillegg utover det som bestemmes i tariffoppgjøret. Det kan skyldes ansiennitetsopprykk, nytilsetting eller tilleggskompetanse. Dette er lønnstillegg som kommer i løpet av året, helt uavhengig av tariffoppgjørene i mai. Summen av alle disse lønnstilleggene heter på tariffspråket lønnsglidning. I år var lønnsglidningen i staten på 0,5

### Resultat av hovedtariffoppgjøret i staten

- Rammen for oppgjøret er om lag 1,7 prosent (innenfor rammen til frontfaget)
- Sentrale generelle tillegg med virkning 1. oktober 2020 tilsvarende 0,54 prosent for ansatte i lønnstrinn 47–63, 0,44 prosent for resterende ansatte.
- Tekstlige endringer som sikrer mer likeverdige lokale forhandlinger i fremtiden samt at ansatte i ulønnet foreldrepermisjon omfattes av lokale forhandlinger.
- Ikke satt av midler til lokale forhandlinger

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2020

prosent. Også disse trekkes fra i det store regnskapet som kalles «rammen».

Det som står igjen når både overheng og glidning er trukket fra rammen er selve tariffillettet, den prosenten eller det kronebeløpet som endte på lønns slippen til våre medlemmer. Staten sitt utgangspunkt for forhandlingene i år var kroner null. Forhandlingsresultatet var allikevel et lønnstillegg på 0,44 eller 0,54 prosent avhengig av lønnsnivået.

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

Oslo politiforening brukte i tiden etter at resultatet fra hovedtariffoppgjøret var klart mye tid på å informere om mulighetene som finnes for å øke egen lønn gjennom hele året. Det ble gitt informasjon om at det finnes flere forhandlingsbestemmelser som kan gi økt lønn, selv om det ikke er avsatt noen midler til lokale forhandlinger. Oslo politiforening har utarbeidet et skriv som heter «tips til lønnsamtalen», som ble delt bredt. Det ble informert om at lønnsamtalen er et fint forum å diskutere lønn med nærmeste leder og hvilke muligheter som ligger for å heve lønnen din. Alle ansatte har krav på en årlig lønnsamtale. En lønnsamtale er også et viktig verktøy for arbeidsgiver for å sikre at de beholder viktig kompetanse.

### **Oslo politiforening har fått gjennomslag for endring av ordlyd i HTA – ulønnet foreldrepermisjon**

Oslo politiforening har i forkant av flere lønnsoppgjør påpekt det uheldige ved at ansatte i ulønnet foreldrepermisjon på virkningstidspunktet for ett lokalt lønnsoppgjør ikke er omhandlet av det. Styret i Oslo politiforening hadde derfor spilt inn et behov for å endre avtaleverket slik at også denne gruppen omhandles. Her har Oslo politiforening fått fullt gjennomslag da det i ny hovedtariffavtale er å lese at også arbeidstakere i foreldrepermisjon uten lønn skal vurderes lønsmessig. Stor honnør til likestilling og mangfoldsutvalget i Oslo politiforening som har hatt fokus på denne saken over tid. Nå blir endringene gjeldene for hele staten.

#### **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 2020 og krav har blitt behandlet i IDF på hvert møte.

Resultatet av fjorårets lokale lønnsoppgjør har gitt positivt utslag for våre medlemmer i form av økt lønn gjennom bestemmelsen i HTA 2.5.3. Det ble brukt store summer på å rette opp skjevheter skapt av lønnsoppgjøret.

På tampen av 2019 kom det nye sentrale kompetansekriterier for politibetjenter. Systemet som var benyttet over noen år i Oslo politidistrikt med automatikk og fortløpende forhandling etter hovedtariffavtalens 2.5.3 nr 2 ble nå standard for resten av landet. Det kom også endringer i kvalifikasjonskravene. Antall år blir avgjørende, fremfor fagfelt og kursdager. Oslo politiforening roste arbeidsgiver i Oslo for at man har kastet seg rundt og vært rask til å iverksette de nye kriteriene allerede fra januar. Det var ikke tilfelle i alle politidistrikt. Vi ser at de nye kriteriene gir raskere oppnormering til høyere lønn for mange av våre medlemmer, da det har vært vanskelig å få nok kursdager/fagfelt innen forventet tid.

*Uthevet endring i ny hovedtariffavtale som sikrer at våre medlemmer som er i ulønnet foreldrepermisjon skal omfattes av forhandlingene og vurderes lønsmessig i fremtiden.*

#### **2.5.1 Årlige forhandlinger**

Det føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, dersom en av følgende betingelser er oppfylt:

- Det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. KMD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingssted angitt i vedlegg 2. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønsmassen, med mindre annet er avtalt mellom KMD og LO Stat, Unio og YS Stat.
- Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler, og vurderer eventuelle resirkulerte midler.

Dersom forhandlingene er delegert, avtaler partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2, størrelsen på avsetningen. Det settes opp protokoll fra møtet.

**Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønsmessig:**

- Arbeidstakere som har permisjon med lønn
- Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5
- Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i ulønnede permisjoner med inntil én måneds varighet

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntredt etter omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 7, skal også vurderes lønsmessig.

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2020

” På vårt tariffområde ble det totalt forhandlet lønnskrav etter HTA 2.5.3 for 25 911 835 kroner i 2020. Fordelingen er 6 810 735 på enkeltkrav og 19 101 100 på oppnormeringer etter kompetansekriteriene politibetjent 2/3.

Ansatte som jobbet ved Røyken og Hurum lensmannskontor ble en del av Oslo politidistrikt fra 1.1.20. I fjor forhandlet vi en omgjøring av deres stillingskoder fra lennsmannskoder til politikoder. I 2020 har vi forhandlet lønnsutjevning med hjemmel i HTA 2.5.3 1c med virkningsdato fra tidspunkt for sammenslåing. Flere medlemmer som fikk en solid etterbetaling og ble justert til samme nivå som sine nye kollegaer.

### 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 delegert til driftsenhetsleder. Hovedtillitsvalgt kan kreve drøfting av lønsplassering når en stilling lyses ut. Tillitsvalgte i OPF følger nøye med på stillingsutlysninger i nabo-distrikt og særorgan for å gjøre ledere

### 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.

oppmerksom der Oslo politidistrikt ikke henger etter i å tilby konkurransedyktig lønn. Dette er gode argumenter i en drøfting av lønnsinnplassering. Vi ser at særlig Øst politidistrikt bruker politibetjent 3-rammen offensivt og lyser ut direkteplassert på samme nivå som mange av våre politioverbetjenter. Dette skaper konkurranse om kompetansen som er positivt for lønnsutviklingen

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

I henhold til bestemmelsen skal det gjennomføres en vurdering om stillingen er rett plassert lønsmessig. I Oslo politidistrikt er det en føring at denne vurderingen ikke skal foretas før etter 6 måneder.

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. Vi har hatt særlig fokus på lønssamtalen i 2020 da det ikke ble et lokalt lønnsoppgjør.

Oslo politiforening har fått oversendt oversikt over bruken av bestemmelsen i 2020. Vi ser at det benyttes aktivt på både grunnstillinger, spesialiststillinger og lederstillinger – uavhengig av kategori. Overvekten ligger allikevel på spesialiststillinger. Bruken ligger på samme nivå som i 2019.

### Særavtaler og administrative bestemmelser om lønn

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.

Oslo politiforening har ikke inngått noen ny tilgjengelighet og beredskapsavtaler i 2020. Vi har gjennom ATB en avtale for å beredskap og som hovedregel skal denne benyttes når arbeidsgiver har et behov. Vi har over noen år skrevet om at arbeidsgiver ønsker å gjennomgå de ulike avtalene for beredskap og tilgjengelighet som finnes i distriktet og har med ujevne mellomrom diskutert hypotetisk hva som vil være viktig å ha fokus på. Oslo politiforening har over flere år vært tydelig på viktigheten av at linja kobles på for å definere behovet og at fagforeningene involveres rett tidlig.

Arbeidsgiver informerte på IDF i slutten av august at de hadde igangsatt et arbeid med store innsparinger gjennom å si opp/fjerne diverse særavtaler, funksjonstillegg, tilgjengelighetsavtaler og beredskapsavtaler. Det ble informert at en rekke avtaler skulle fjernes i midten av september. Totalt hadde arbeidsgiver anslått at det var 21,5 millioner kroner å spare i første omgang. Dette er lønnsmidler fra våre medlemmer. Beslutningen var forankret hos nivå 2. Beslutningen ble formidlet til de ansatte. Arbeidsgiver hadde informerte oss innledningsvis at de skulle i gang med et arbeidet, men Oslo politiforening har ikke vært involvert i prosessen siden. Vi fikk en storm av tilbakemeldinger fra våre medlemmer på dette og vi skjønner at

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2020

frustrasjonen er stor da det for mange utgjør mye penger og var en del av forutsetningene for å takke ja til en stilling. Da vi ikke hadde vært involvert måtte vi henvise til arbeidsgiver for informasjon og begrunnelse for bortfallet.

Oslo politiforening sendte over en rekke spørsmål til arbeidsgiver rundt det arbeidsrettslige ved dette. Det er ikke alle avtaler i Oslo politidistrikt som lar seg si opp like lett. Ser vi til hovedtariffavtalen er lønn definert som lønn etter hovedlønntabellen og faste månedlige tillegg. Arbeidsgiver har ikke anledning til å ensidig fjerne ansattes lønn. Det er noen av avtalene som tydelig har regler for oppgivelse og som er signert av begge parter, mens det finnes administrative bestemmelser som er en del av vilkårene som ble presentert i stillingsutlysning og ikke vil la seg fjerne så lett. Oslo politiforening gjorde parallelt arbeidsrettslige vurderinger rundt dette temaet for å forberede oss. Det var helt tydelig for oss at arbeidsgiver hadde undervurdert kompleksiteten i konglomeratet av ulike avtaler. Oslo politiforening har hele veien støttet at det er behov for en opprydding, men har vært tydelig på at bortfall av særavtaler ikke skal redusere medlemmenes lønn slik det er definert i HTA § 2.

På neste IDF opplyste arbeidsgiver at man trengte mer tid til dette arbeidet da dette er et omfattende arbeid. Men samtidig var de tydelige på at intensjonen er den samme. Per dags dato har ingen tillegg forsvunnet slik det var flagget at det skulle. Oslo politiforening har i 2020 hatt flere digitale medlemsmøter om dette temaet. Vi fortsetter arbeidet med å forberede oss rundt de juridiske og de tariffmessige problemstillinger som foreligger. Dette arbeidet fortsetter i 2021 og styret har klare ambisjoner for hva våre medlemmer skal få ut av en revisjon av særavtaler og andre avtaler.

### **Administrative ansettelser**

Her er det mye begrepsforvirring og Oslo politiforening har jobbet mye med å få riktig bruk i 2020. Lovverket åpner for å fravike hovedregelen i statsansatteloven om offentlig utlysning og prosess i 6 mnd hvis det har oppstått et plutselig og uforutsett behov – altså helt spesielle grunner. OPF har lenge vært tydelig på at vi mener alle lederstillinger skal lyses ut offentlig og at det er svært uheldig at aktuelle kandidater til en stilling blir administrativt tilsatt eller satt til å fungere i påvente av en utlysning. Vi jobber med å trekke opp regelverket enda tydeligere her. Det har fra mars og frem til 31. desember vært en «utvidet mulighet til administrative ansettelser for å erstatte personell som blir syke og/eller må i karantene». Den utvidete muligheten er inntil 12 mnd og er som dere ser tett knyttet opp til karantene og Korona.

Oslo politiforening er opptatt av faste ansettelser og trygge rammer. Vi ser at ansatte som ansettes i administrative stillinger har få forhandlingskort om lønn og betingelser.

### **Omdisponeringer utenfor stillingens grunnpreg**

OPF har over tid sett bruken av omdisponeringer øke i tråd med strammere budsjetter og at det ikke lengre er lov til internutlysning av stillinger. Det er anledning til å omdisponere innenfor rammen av den enkelte ansatt sin arbeidsavtale og at «stillingens grunnpreg» er intakt. Vi ser at det omdisponeres langt utenfor grunnpreget flere steder. Ved urettmessig å benytte omdisponeringer fratras våre medlemmer mulighet til å forhandle lønnsvilkår og blir ikke lønnsvurdert når stillingens innhold endres. Ved en omdisponering omdisponeres du som kjent med dine eksisterende vilkår. En urettmessig omdisponering setter også hele kvalifikasjonsprinsippet og statsansatteloven på sidelinjen. Det stilles ingen formkrav til prosessen ved en omdispo-



nering og arbeidsgiver peker på dem de vil ha. Arbeidsgiver har varslet at de kommer med retningslinjer for når det er anledning til å omdisponere ansatte. OPF jobber parallelt med dette for å avklare hvor grensene for omdisponeringer går, både for grunnstillinger og for fagspesialister. Dette arbeidet vil fortsette i 2021.

### **Oppklaring på tampen av året – fungering etter HTA §12**

Dette har vært et tema en stund. Etter denne bestemmelsen skal man tilkomme tillegg dersom man fungerer for eksempelvis leder i en uke, 5–6 dager.

De som jobber tre skift turnus har i snitt kun 4 oppmøter pr uke og enkelte steder har det blitt tolket dit hen at man da ikke har krav på tillegg for fungering.

Oslo politiforening løftet spørsmålet til HR. De er enig i vår tolkning om at det er en uke som gjelder uavhengig av hor

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2020



mange dager man har turnusfri på arbeidsplanen.

Her er kortversjonen av svaret fra HR:

«Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere fungeringsperiode enn en uke. Når det faller en eller flere søn-/og eller helligdager i perioden, skal det også betales godtgjørelse for de av dagene som faller inne i og umiddelbart etter perioden. I tilfeller der det faller turnusfridager i perioden er vår oppfatning av reglene slik at det skal betales godtgjørelse for hele uken dersom funksjonen varer hele uken, uavhengig av om det ligger turnusfrie dager i perioden.»

Denne oppklaringen betyr lønn for våre medlemmer for å påta seg ansvar.

” 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.*

### **Pensjon – krevende forhandlinger om særaldersgrenser**

Pensjonsavtalen fra 2018 om endringer i offentlig tjenestepensjon utsatte regelverket for de som har lavere aldersgrenser. I 2020 har det pågått viktige sentrale forhandlinger om særaldersgrense. 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.

Partene gikk høsten 2019 hver til sitt etter at man valgte å utsette forhandlingene om alderspensjon for de med særaldersgrense i offentlig sektor. Partene i forhandlingene om alderspensjon til de som har særaldersgrense ble enige om å utsette forhandlingsinnspurten til 12. februar 2020. Det var den nye arbeids- og sosialministeren, Thorbjørn Røe Isaksen, som ønsket mer tid til å sette seg inn i sakene.

Politiets Fellesforbund har hele tiden vært opptatt av at man får en god og forsvarlig pensjonsordning som sikrer livsgrunnlaget i alderdommen for Politiets Fellesforbunds medlemmer, uavhengig av når de går av med pensjon. Forhandlingene omhandler økonomien til de som skal gå av med særaldersgrense i fremtiden. Hvorvidt

” Vi oppfatter forslaget som et forsøk på å unngå en helhetlig forhandlingsløsning om tilpasningen av pensjonssystemet for de som har særaldersgrensene og et forsøk på å styrke arbeidsgivers posisjon i framtidige forhandlinger. I praksis innebærer forslaget en fjerning av særaldersgrensene”.

*Unio-leder Ragnhild Lied på Unios nettsider.*

særaldersgrense skal endres i form eller innhold skal man ta for seg i en senere prosess.

Forhandlingene ble ikke vellykkede og endte i brudd. Unio mener det var liten villighet fra regjeringen. Mange medlemmer spør seg nok hva som skjer nå. Inntil partene er enige er det dagens vilkår som gjelder. Hvem som tar initiativ til å snakke sammen igjen blir spennende å følge. Forpliktelsen om overgangsordninger ligger der.

Regjeringen sendte i juni ut et høringsforslag om å fjerne plikten til å fratruke ved særaldersgrenser, gjennom endringer i aldersgrenseloven og sykepleierpensjonsloven. Unio, LO og YS står sammen om å avvise forslaget og sendte et samlet høringsvar.

Organisasjonene påpeker også at regjeringens forslag bryter med enigheten om videre prosess for diskusjon av særaldersgrenser som ble avtalt i forhandlingene om pensjonsavtalen av 3. mars 2018. Særaldersgrensene er viktig for at Norge skal ha et godt rustet politi som leverer godt på beredskap og etterforskning av kriminalitet. Det er hensynet til borgerne og samfunnsikkerheten som er grunnlaget for politiets særaldersgrense.

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2020

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 lønnen til våre medlemmer vil en direkteeffekt også være at vi er med på å øke pensjonsgrunnlaget.

### **Pensjonsgrunnlag og variable tillegg**

PF har jobbet med en problemstilling, spilt inn fra Oslo politiforening, opp mot tolkningen av vedlegg 5 fra tariffopp-gjøret 2019. Dette vedlegget sier at man fra 1.1.2020 får opptjening til pensjon for alle variable tillegg- ikke bare opp til 66 000,- som det var tidligere. Dette var en viktig seier for PF da vi har mange medlemmer som tjener mer enn 66 000,- i variable tillegg og det var helt ulogisk at ikke alt dette skulle være pensjonsgivende.

Problemstillingen som dukket opp var da flere medlemmer som nå i år er og har fylt 57, (dvs født i 1963), ba Statens pensjonskasse (SPK) om beregning av hva de ville få i særalderspensjon. Da opererte SPK fortsatt med et tak på 66 000,- fordi de mente denne fjerningen av taket ikke gjaldt særalderspensjonsopptjeningen, men kun opptjening til alderspensjonen som kommer senere i livet. Dette var for oss helt uforståelig og aldri det som var intensjonen da vi fremforhandlet dette i oppgjøret.

Siden det er gjennom UNIO stat vi forhandler i oppgjørene ble saken tatt videre der. UNIO-leder Ragnhild Lied og forhandlingssjef og pensjonseksperter i UNIO ble også koblet på. PF opplevde massiv støtte for vår tolkning og saken ble løftet til statens personaldirektør som var motpart i forhandlingene. Etter noen runder der er det nå klart at det er PF og UNIOs tolkning som gjelder.

Det betyr at for de som er født fra og med 1963 og yngre så er alle variable tillegg som er tjent opp etter 1.1.2020 pensjonsgivende for all pensjon.

Det igjen betyr at for de som kan gå av med pensjon i 2020, og er født i 1963, så vil det lønne seg å stå lengst mulig av året dersom man vet man vil tjene mer enn 66 000,- i variable tillegg. Saken viser de korte linjene fra en problemstilling løftes lokalt hos oss til den går hele veien til topps og finner sin løsning.

### **Kostgodtgjørelse og reisetid**

Gjennom fjoråret var det flere saker om reisetid og kost som ikke fant sin løsning i Oslo politidistrikt og som ble løftet til PF. Disse avtalene forhandles mellom staten ved departementet og hovedsammenslutningene. Her forhandler dermed Unio, som vår hovedsammenslutning, på vegne av Politiets Fellesforbund. Det har vært jobbet med en reforhandling over tid.

PF sentralt er godt kjent med våre utfordringer med innskrenkende tolkning og Oslo politiforening har over tid jobbet for å synliggjøre dette. Innspillene blir tatt med i arbeidet med forberedelser til forhandlinger. Uenigheten dreier seg mye om definisjoner, og når reiser skal medføre kostgodtgjørelse. Spørsmål som når er man på tjenestereise; hvor er ditt faste oppmøtested – og hvilken betydning har dette; kan man veksle til mobilt arbeidssted; når utfører man ordinært arbeid, og hvilke konsekvenser får dette relatert til reiseavtalene; hva betyr reise som varer utover 6 timer og reise over 15 km (minstekravet for å få dekket kostutgifter på reise) i en sentralisert og modernisert politietat.

Partene i staten ble enige om å videreføre reiseavtalene fram til utgangen av februar 2021 som en foreløpig løsning. Avtalene videreføres nå omtrent som i dag, men med justering av enkelte satser. Partene ble enige om en gjen-

nomgang i henhold til det som er tatt inn som en protokolltilførsel:

- Muligheter for å slå sammen innenlandsavtalen og utenlandsavtalen
- Forenkling og klargjøring av språk
- Klargjøre virkeområde, omfang og definisjoner
- Fastsette prinsipper for utgiftsdekning på tjenestereise
- Fastsette prinsipper for arbeidstid på reiser
- Hvordan klima- og miljøhensyn kan ivaretas på tjenestereise

Oslo politiforening imøteser avklaringer om dette, forhåpentligvis tidlig i 2021.

### **Hovedavtalen forlenges**

Dagens hovedavtale som regulerer hvordan arbeidsgiver og organisasjonene skal samhandle (medbestemmelse) gikk ut 31.12.2020. Den opprinnelige planen var at hovedavtalen skulle reforhandles innen utløpsdatoen. Partene ble på tampen av året enige om prolongere avtalen ut mars 2021. Dette betyr at dagens avtale gjelder inntil videre.

## **3.2 Arbeidsvilkår**

### **Korona**

Siden mars har Korona-pandemien tatt mye av fokuset i arbeidet med våre medlemmers arbeidsvilkår. Politiet stod overfor en svært krevende situasjon i 2020. Oslo politiforening var sammen med vernetjenesten i tett dialog med ledelsen for å sikre at våre medlemmer får en levelig arbeidshverdag til tross for ekstraordinære tider. I den innledende fasen var fokuset fra foreningskontoret hundre prosent på å prioritere situasjonen. Alt av interne samlinger i Oslo politiforening ble utsatt frem til påske i første omgang, som et smittereduserende



## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2020



Publikumstjenestene var stengt i initialfasen og justisminister Mæland besøkte politihuset når pass-tjenesten åpnet opp igjen. Foto: OPD.

tiltak. Dette gjorde at vi kunne ha fullt fokus. Vi måtte være forberedt på å stå i situasjonen over tid.

Underveis har vi vært tydelige i vår kommunikasjon og alle har et ansvar for å bidra til å holde beredskapen i distriktet oppe og at Oslo politiforening var klare for å ta vår del av ansvaret.

For å sikre at informasjon om arbeidsvilkårene til våre medlemmer nådde frem til de rette personene forsterket Oslo politiforening kommunikasjonslinjene. Fra mars og frem til påske avholdt foreningskontoret møte med styret og de hovedtillitsvalgte 3 ganger i uken. I samme periode var det tilsvarende hyppige samhandlingsmøter mellom PMs ledergruppe, fagforeningene og HVO. Vi opplevde et tett og godt samarbeid med ledelsen på ulike nivå i distriktet. Telefonmøtene med organisasjonen gjorde at vi raskt fanget opp hva som rørete seg på driftsenhetene og kunne ta dette opp med ledelsen fortløpende. Styret var tett koblet på og fattet styrende vedtak underveis ved behov.

### Arbeidstid i krisetid

Arbeidstid ble raskt ett aktuelt tema. I den første perioden var det uklart hvordan

pandemien ville utfolde seg og hvordan den ville påvirke beredskapen. Mange ansatte hadde vært på vinterferie i utlandet og havnet i karantene. Det var også noe smitte blant de ansatte. Ledelsen ønsket å være føre var og innførte hjemmeberedskap på deler av mannskapene.

Arbeidstidsbestemmelsene (ATB) er et fremforhandlet regelverk som er skreddersydd for vår etat for å ivareta beredskaps hensyn i tider der ting er uforutsigbart og det kan oppstå behov for ekstraordinær innsats. Den gir store unntak fra Arbeidsmiljøloven. Det var viktig for oss å påpeke at ATB skal benyttes etter sin hensikt og at unntaksbestemmelsene skal brukes der det er nødvendig.

Styret så at det kunne være hensiktsmessig og god HMS å ta i bruk § 4-5 i ATB som et smitteforebyggende tiltak for å skjerme og unngå slitasje ved å ha folk hjemme og unngå overlapp. Det vil da være snakk om en felles liste for hele distriktet i ytterste konsekvens. Selv om man bruker unntaksbestemmelsene var styret opptatt av at det skal være levelige arbeidsforhold. Politiet er på jobb for å gjøre en innsats, det er ikke dugnad. Styret ønsker at arbeidsgiver skulle være i forkant og unngå så langt det er mulig

” Styret i Oslo politiforening ønsker å være i forkant og bidra til å sikre beredskapen i distriktet sammen med god HMS for medarbeiderne. Styret samtykker til at nødvendige unntaksbestemmelser i ATB tas i bruk for å oppnå dette”

(Styrevedtak av 12. mars 2020, protokoll 6/sak 2).

å måtte lage lister når det er ett akutt behov for dem. Styret fattet derfor følgende styrevedtak om unntaksbruk i Arbeidstidsbestemmelsene (ATB) på et ekstraordinært styremøte:

Unntaksbestemmelsene i kapittel 4 innebærer at de vanlige reglene om varsling, lengde på sett og arbeidsfriperioder kan settes til side for å sikre beredskapen.

Styrevedtaket betød ikke at ATB ble satt til side på noen som helst måte, men at unntakene i kapittel 4 kan benyttes hvis situasjonen tilsier dette. Verken vi på kontoret eller noen av de tillitsvalgte, har noen myndighet eller mulighet til å samtykke til fravikelse av de bestemmelser ATB inneholder. Det var en del press i linjen på dette, men det ble raskt slått ned. Vi opplevde at både HR-direktøren, FTK og OPF vært tydelig og samstemte om å følge ATB hele veien.

Vi fikk også en del henvendelser om bortfall av for eksempel bolk og hva som skjer fremover hvis det blir et stort sykefravær eller folk i karantene. Skjer det endringer med under 14-dagers varsel, skal medlemmenes opprinnelige arbeidsplan legges til grunn.

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2020



Foto: Politiforum

### Spørsmål vedrørende Korona og arbeidsforhold

Situasjon med mange ansatte på hjemmekontor, stengte skoler og barnehager, forbud mot å reise til utlandet for enkelte ansatte. Tillitsvalgte fikk mange henvendelser om koronavirus og hvilke rettigheter man har som arbeidstaker.

Et spørsmål som gikk igjen var om ansatte har krav på fri når skoler og barnehager var stengt. Man har ikke rett til å benytte «sykt barn-dager» for å være hjemme med friske barn, man har heller ikke rett til sykemelding. Vi oppfordret medlemmer til dialog med arbeidsgiver om muligheten for hjemmekontor, uttak av avspasering, ferie, eller fri uten lønn. Leder kan også innvilge velferdspermisjon med lønn i inntil 12 dager.

Vi fikk også en del spørsmål om arbeidsgivers styringsrett ved hjemmekontor og hjemmeberedskap. Pålagt hjemmekontor er ikke det samme som fri. Arbeidsgiver har styringsrett over hva som skal gjennomføres av arbeid uavhengig av hvor det gjøres, om man skal tilkalles på kort varsel samt tiltak for å unngå smitte. Vårt inntrykk er at dette løste seg.

For enkelte medarbeidere ble det et forbud mot å reise til utlandet våren 2020, herunder ansatte med operative oppgaver og annet nøkkelpersonell. Reiseforbudet omfattet både fritids- og feriereiser. Det kunne gis fritak fra dette forbudet av velferdsmessige hensyn. Medarbeidere som allerede hadde bestilt reiser fikk utgiftene til dette refundert. Medarbeidere ble frarådet å foreta unødige innlandsreiser med kollektivtransport med mindre det var strengt nødvendig.

### Smittetesting av politiansatte og smittevernststyr

I den innledende fasen var det mangel på nødvendig smittvernustyr i OPD. Bedriftshelsetjenesten (BHT) jobbet iherdig for å få dette på plass snarest mulig. Dette var nok en krevende oppgave da det ikke bare var i Oslo politidistrikt der var mangel på dette. BHT sørget også for at distriktet tidlig kjøpe inn dampvaskere til vask av blant annet biler, noe som viste seg å være så effektivt at flere distrikter fulgte etter.

Testing av politiansatte var et spørsmål som opptok mange. Det stod ikke på

vilje, men på kapasitet hos helsevesenet. FHI kom med stadig nye retningslinjer og prioriteringer for testing av Koronasmitte og politiet var ikke prioritert. BHT jobbet på spreng få å få til en ordning med testing for ansatte i Oslo politidistrikt. BHT kunne på sensommeren tilby Covid-19 testing av ansatte i Oslo politidistrikt. Dette var gode nyheter for beredskapen da det kunne sørge for kortere karantenetid for friske ansatte og at smittede ble isolert. I tillegg slapp ansatte å gå lenge i uvisshet, som kan være ubehagelig. Oslo politiforening ønsker å rose BHT for den gode jobben som er gjort for å få dette til.

Oslo politiforening sine ansattrepresentanter i AMU har jobbet for å sikre en rød tråd i behandlingen av Korona-relaterte saker i det forumet. AMU har hatt Korona på agendaen gjennom hele 2020 og har kommet med flere uttalelser og tiltak. Fokuset har vært på å være i forkant og forebygge nye HMS-utfordringer.

### Budsjett med krevende krav

Det har vært varslet at 2019 skulle være det siste «toppåret» for politiets budsjetter og at etaten måtte forberede seg på innstramminger. Statsbudsjettet hadde allikevel med seg flere øremerkinger som traff Oslo politidistrikt. Det ble gjennom anderledesåret 2020 vedtatt flere tiltakspakker på stortinget som innebar fordeling av midler til politiet, som igjen påvirket budsjettet. Partene har gjennom 2020 drøftet flere runder med budsjett for Oslo politidistrikt. Budsjettet ble først fordelt til distrikt og særorgan etter drøftinger i Politidirektoratet. Politiets Fellesforbund var opptatt av at mest mulig av pengene måtte ut til politidistriktene. Det var et særlig fokus på å frigjøre midler til å nå måltallet om 2 per 1000 og på at det skulle komme tydelige signaler til distriktet om midler øremerket etterforskningsløftet.

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2020

” 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 budsjettildelingen.”

(styrevedtak av 26.11.2019, protokoll 11/sak 3)

Oslo politiforening har over tid hatt gode prosesser og tydelige prioriteringer fra Politimesteren som en rød tråd i vårt arbeid med budsjett. Politimesteren ønsket å prioritere Enhet Sentrum, Enhet Øst og Felles enhet for sivil rettspleie særskilt i år med egne tildelinger til henholdsvis etterforskningsløftet og økt saksmengde. Oslo politiforening var opptatt av at det gjennomføres gode runder med budsjettet på driftsenhetene med involvering av tillitsvalgte og at det er realisme i rammene som tildeles. 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. Vi etterspurte hvor mange stillinger budsjettet kan «bære». For noen driftsenheter ville man i 2020 måtte gå ned på antall ansatte for å gå i balanse. Det ble varslet om at budsjettet for 2020 ville bli stramt og det var knyttet store usikkerhetsmoment til den spesielle situasjonen vi stod i og konsekvensene det ville få for etaten.

Oslo politidistrikt har fått 25 millioner på revidert nasjonalbudsjett (RNB) som «skal brukes til å bekjempe gjengriminalitet, skal settes inn i Oslo-Sør, Grønland, Groruddalen og andre utsatte deler av byen

og øremerkes politistillinger som er ute på patrulje». Det er her fattet en politisk beslutning om at pengene skal gå til synlig politi på patrulje i nevnte deler av byen. Dette er ikke gjenstand for medbestemmelse. Fordelingen av stillingene mellom GDE derimot er ikke omhandlet i det politiske vedtaket og skulle derfor drøftes med partene. Foreslått fordeling var 46 stillinger til ENØ, 48 stillinger til ENS og 8 stillinger til ENV.

Her var OPF opptatt av om det var kjørt en god prosess med linja på de tre GDE om hvilke behov de hadde. Vi var også opptatt av at distriktet kun har fått midler til å dekke disse over 100 stillingene i 3 mnd. Hva skjer med 2021?. Det blir noe vi vil måtte jobbe mye med fremover. Vi problematiserte blant annet at man må gå ned på annen kompetanse for å nå måltallet om 2 per 1000. Fordelingen av de 25 millionene ble ferdig drøftet.

OPD var i tillegg tildelt midler til 18 nye politistillinger i 2020 gjennom statsbudsjettet. Fordelingen av dette ble drøftet sent på året.

Det ble gitt midler til 400 midlertidige politistillinger i forbindelse med ekstra oppdragsmengde tilknyttet bekjempelse av pandemien. Disse stillingene ble ansatt i UP og lånt ut til de ulike politidistriktene og særorganer. Oslo politidistrikt fikk en god andel av disse i fase 2 av tildelingen, men måtte gi fra seg en del mot slutten av året grunnet oppgaver ved grensekontroll. Tilførsel av midlertidige stillinger til låns gjorde at en del pågående ansettelsesprosesser ble stoppet på vårparten og gav driftsenhetene mulighet til å saldere budsjettet gjennom å holde stillinger vakante. Denne praksisen ble kortvarig da det raskt ble en politisk prioritet å nå måltallet 2 per 1000 innen 1. desember som vi kommer tilbake til i kapittel 4. Det ble også jobbet iherdig fra PF og OPF for å synliggjøre den økte saksmengden hos

sivile rettspleie i forbindelse med pandemien. Det var derfor gledelig at det kom midler til midlertidige stillinger til sivil rettspleie i en av krisepakken. Oslo fikk noen av disse stillingene og hadde behov for enda flere.

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 enhver mulighet hvor foreningen er ute i media til å ta opp den røde tråden på resurser og budsjett-rammer. Det har kommet flere øremerkinger på statsbudsjett og revidert statsbudsjett 2020 på områder hvor vi har vært tydelige.

Styret i OPF jobber med budsjett i et langsiktig perspektiv og sendte i november inn innspill til Politiets fellesforbund til statsbudsjettet for 2022. Oppsummert ønsker Oslo politiforening ønsker at Politiets Fellesforbund skal jobbe for

- Ikke å utdanne flere studenter enn etaten har råd til å ansette
- Fokuset på kvalitet og ikke kvantitet vil gi distriktene mer frihet i driftsbudsjettene til å ansette der det trengs.
- Fortsette å etterlyse et etterforskningsløft med fokus på de samfunnsøkonomiske gevinstene dette gir
- Egen budsjettpost for nasjonale bistandsressurser og fortsatt finansiering av samtrening av IP3 fra hele landet på senteret
- Synliggjøring av ABE-trekkenes konsekvenser

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2020

### **Krevende ansettelsesprosesser**

Som vi skriver mer om i kapittel 4 har det politiske trykket på å nå måltallet om 2 politiansatte per 1000 innbygger innen desember 2020 vært stort. Marsjorden var gitt fra øverste hold om å bemanne opp til det angitte måltallet, til tross for innvendinger fra distriktene om at de ikke hadde råd til å ha disse ansatt i 2021. Marsjorden medførte at det var stor aktivitet i sommermånedene med ansettelses av over 100 politibetjenter i distriktet. Distriktet var gitt frist om å ansette innen 11. september. Med så mange som skulle ansettes og over 1600 søkere var dette et enormt stykke arbeid. OPF uttrykte forståelse for at dette var krevende for distriktet og ledelsen med de korte fristene som var gitt fra Politidirektoratet. Vi var bekymret over om lederne var satt i stand til å kjøre en forsvarlig prosess og om kvalifikasjonsprinsippet ivaretas på en god måte slik løpet var lagt opp.

Føringene var å ansette i pb1 stillinger, men gitt de nye kompetansekriteriene var OPF opptatt av at det skulle fremkomme i utlysningsteksten at ansatte vil oppnormeres etter HTA 2.5.3.2 dersom han/hun kvalifiserer til pb2/pb3. For å sikre at vi fikk de best kvalifiserte søkerne. Dette innspillet ble ikke tatt til følge.

Underveis og i etterkant av disse ansettelsene kom det et ras av henvendelser til tillitsvalgte. Fra kandidater var ikke innkalt til intervju og fra kandidater som hadde vært til intervju men ikke ble innstilt. Oppsummert virket det som at det råder en del uklarheter rundt de tillitsvalgtes rolle i ansettelsesprosessen, ansattrepresentantenes rolle og kvalifikasjonsprinsippet.

OPF har hele veien vært opptatt av prosess og at kvalifikasjonsprinsippet skal følges. Vi har vært opptatt av å påpeke de stramme tidsrammene på prosessen. Vårt inntrykk var at distriktet har gjort et solid stykke arbeid og vi

motok ingen store innsigelser fra de tillitsvalgte som fulgte prosessen. OPF peker ut arbeidstakerrepresentanter til rådet. Disse sitter ikke der som tillitsvalgte eller medlemmer i PF, men som uavhengige rådsmedlemmer. Følgende poenger var til refleksjon og lærdom:

Rådsmedlemmene er ikke tillitsvalgte men de er utpekt av OPF men sitter der helt på selvstendig grunnlag.

Kvalifikasjonsprinsippet er ikke et ansiennitetsprinsipp. Hvilket kull man er fra PHS kan ikke være avgjørende.

Når vi skal rekruttere så bredt til grunnstillinger tenker vi det må være innenfor å hensynta annet enn kun utdanning/jobberfaring opp mot personlig egnethet, den totale sammensetningen av arbeidstakere på en avdeling, hva slags bakgrunn man har, alders- og kjønns-sammensetning, kulturell bakgrunn, yrkeserfaring utenfor etaten og spesielle ferdigheter/egenskaper/kompetanse. Kan det være sånn at kvalifikasjonsprinsippet ofte blir misforstått og at man tenker «kun» formalkompetanse/utdanning/politierfaring?

Det er de best kvalifiserte som skal innkalles til intervju. Ikke alle de kvalifiserte. Med så mange kandidater hvor mange har veldig like CV er har vi forståelse for at det kan være vanskelig å sile kandidater. Vi er gjort kjent med at det er flere som har foretatt denne silingen og at det har vært flere «kontrollledd» med kontrollgrupper inne i bildet.

De omkringliggende distriktene kjørte også store ansettelsesprosesser samtidig. Flere som ble ansatt i denne runden hadde ansettelsesforhold i andre distrikt med tre måneders oppsigelsestid som gjorde at de ikke kunne starte i distriktet på den «magiske telledatoen» 1. desember. Dette medførte at distriktet administrativt ansatte kandidater som ikke

nådde opp i ansettelsesrunden og som kunne tiltre raskt i korte administrative ansettelses. Det grelleste eksempelet var et ansettelsesforhold på 1 måned. Oslo politiforening var sterkt kritisk til denne praksisen og stilte spørsmål om hvordan arbeidsgiver ønsket å fremstå overfor nyutdannede i en sårbar situasjon. Er det slikt arbeidsliv vi ønsker å ha når loven sier at faste ansettelses og trykke forhold skal være hovedregelen?

### **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. Felles tjenestekontor leverer til hvert AMU en oversikt over bruken i distriktet. På den måten kan vi følge opp spesifikt der det er større avvik. Vi har også hatt arbeidstid som tema på flere samlinger for tillitsvalgte på alle nivå.

” «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)

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2020

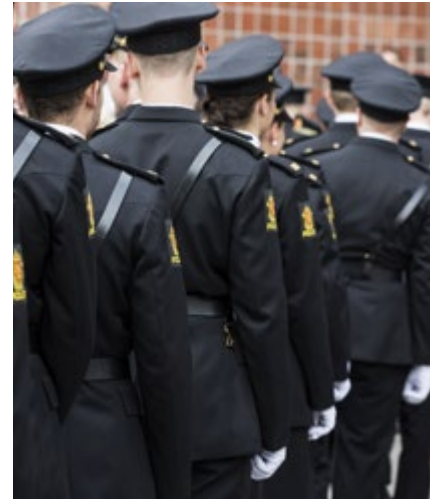
I 2018 strammet vi inn på praktiseringen av regelverket ettersom den pressede bemanningssituasjonen ikke tillot fleksibilitet for både den ansatte og virksomheten. Dette spesielt i ATB § 4-2 som tillater forskyving av tjenesten ned til 1 døgnns varsel ved lokal enighet ved ekstraordinære forhold (med henvisning til HTA §7). Lokal enighet er på distriktsnivå. Vi så at distriktet stort sett forholdt seg til at denne bestemmelsen ikke kan brukes fritt. OPF har tidligere konsultert vår hovedsammenslutning Unio hvor listen for ekstraordinære forhold skal ligge. Begrensningene 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. Uansett hvor stor hendelsen er, eller hvor mye ressurser den krever, vil ikke bestemmelsen kunne brukes dersom det har vært mulig å planlegge for. OPF har gitt dispensasjon fra dette en gang i 2020 i forbindelse med Ari Behn sin bisettelse. Det var ingen forespørslers på dette relatert til Korona.

Vi har gjennom 2020 god og tett 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.

Det er en pågående sak som ikke har funnet sin løsning som omhandler påskelistene for patruljemannskapene på Enhet sentrum. Oslo politiforening mener ATBen er klar på at det skal lages egne lister for nødvendig arbeid på helge-, høytidsdager, høytidsaftener, jf. ATB § 3-1, nr. 10. Arbeidsgiver gikk vekk fra varslede lister rett før påsken og vil ikke betale godtgjørelse i henhold til ATB § 7-7, nr. 2, etter arbeidsplan ført i TTA. Arbeidsgiver mener på sin side at listene aldri var varslet. Saken er løftet til ATB-utvalget i Politidirektoratet og vil bli diskutert av partene der. Vi håper saken får sin løsning i 2021 og våre medlemmer får betalt slik de har krav på. Denne er prinsipiell og gir vi oss ikke på.

I september ble det klart at arbeidsgiver og partene på arbeidstakersiden er enige om å ikke si opp ATB-avtalen til verken bortfall eller reforhandling i år. Sammen med arbeidsgiver kom partene frem til at dette ikke er året for krevende forhandlinger. Dette innebærer at ATB-avtalene automatisk gjelder for ett år til, ut 2021. Den faste godtgjørelsen i ATB-avtalene vil bli regulert på vanlig måte per 1. oktober i år. For øvrig gjelder avtalen som tidligere.



### **Seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet**

På høsten 2020 ble seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet satt på dagsordenen for politinorge i etterkant av en forskningsrapport. Politidirektøren hadde et sterkt og klart budskap i media. Vi fikk tilbakemeldinger på valg av språkbruk i dette innslaget. Og mange medlemmer føler seg stemplet og uthengt, samt at valget av ord kan ta fokuset bort fra kjernen i dette viktige temaet. Dette er temaer som vi er svært opptatt av og dette skal ikke forekomme på vår arbeidsplass. Det har blitt jobbet systematisk med tematikken siden vi oppdaget urovek-kende tall i medarbeiderundersøkelsen i

” ATB har gjennom koronapandemien vist seg å være et avtaleverk som stod seg godt. Vi har hatt forholdsvis lite støy rundt arbeidstid som tema, da avtalen vår tar høyde for uforutsette hendelser som en pandemi. Andre tariffområder har hatt større utfordringer.”

Roar Fosse, Politiets Fellesforbunds forhandlings-sjef til pf.no

” Styret i Oslo politiforening er tydelig på at det skal være nulltoleranse for seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet i Oslo pd. Dersom du har opplevd dette skal tillitsvalgte være en trygg person å si fra til som tar deg på alvor. Styret understreker viktigheten av at tiltak og retningslinjer følges, her har ledere et særlig ansvar. Styret tar sterk avstand for harselering rundt dette temaet. Vi ønsker mer åpenhet og oppfordrer kollegaer til å si fra om de ser eller opplever krenkende ordbruk eller handlinger.”

(styremøte 21. oktober 2020, Protokoll 16/sak 3)

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2020

2018. Det ser ut som arbeidet har en effekt, men vi har fortsatt en vei å gå. Kulturendring tar tid. Har du opplevd ubehageligheter, er det viktig at dette kommer frem! Vi i OPF og arbeidsgiver tar dette på største alvor. Styret har jobbet med saken og har fattet vedtak i saken.

Styret er opptatt av at tillitsvalgte vet hva de skal gjøre om de blir kontaktet av et medlem som er involvert i eller utsatt for seksuell trakassering. Veileder for tillitsvalgte er derfor oppdatert med konkrete tips og tiltak for å gi en trygghet. Styret har også vært en pådriver for å få på plass god og konkret oppfølging for ledere samt tiltakskort om hvordan de skal følge opp alle parter i en slik sak i de ulike fasene av prosessen. Fokuset har ført til at vi har blitt kontaktet om flere slike saker i året som har gått.

### **Overgangsordning for gaver og påskjønnelser i Oslo politidistrikt**

På slutten av 2019 fikk vi sterke reaksjoner på endringen med at påskjønnelse i forbindelse 25 års tjeneste ikke lenger skulle 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 må vente til 30 år før de får noe. Flere andre distrikt hadde fått på plass overgangsordninger men det hadde man valgt å ikke gjøre i Oslo. Oslo politiforening var tydelig opp mot ledelsen at det er viktig at de som har jobbet i lang og tro tjeneste får anerkjennelse fra arbeidsgiver for dette. I begynnelsen av 2020 var det gledelig å se at politimesteren hadde snudd og at det nå kom på plass overgangsordninger. Ros til arbeidsgiver for en klok avgjørelse. Det er ikke optimalt at det er den enkelte selv som må dokumentere dette, men enn så lenge finnes det ikke noe sentralt system som har oversikt over tjenestetid i staten.

### **Plasskonseptprosjekt i politiet**

Det pågår mye arbeid i politiet, som ellers i staten, om fremtidige kontorbygg.

For Oslo politidistrikt sin del jobbes det konkret med anbudsprosess for Enhet Øst, Enhet Sentrum og hundetjenesten sine nye lokaler. Det er også gjort en kartlegging av plassutnyttelsen på politihuset hvor man har analysert dekningsgraden. Forflytting av mannskaper til det nye beredskapssenteret høsten 2020 har frigjort en del arealer som gir nye muligheter. Det snakkes mye om begreper som «free seating» og åpne landskap. Det viktige blir å ha bygg som understøtter politiets spesielle behov og at det tilrettelegges for konsentrasjonsarbeid. Oslo politiforening har vært representert i styringsgruppen til prosjektet «Eiendom 2030» ved Bjørn Egil Drangevåg. Det har også blitt orientert om de ulike prosessene på IDF og AMU-møter. Vi har vært opptatt av at linja må involveres for å sikre at vi får bygg som understøtter behov. Vi har også trukket frem smittevern som en viktig del som må hensyntas i nye bygg.

Parallelt pågår det et nasjonalt prosjekt som heter «Plasskonseptprosjekt i politiet» hvor leder av PFPL Lars Reiersen deltar på vegne av PF. Konkret går dette i at staten og arbeidsgiver ønsker at Cellekontor utgår som ordinær kontorfunksjon. Det foreslås «free seating» med 20 % underdekning av kontorarbeidsplasser som standard. Vi vet at dette er et tema som opptar veldig mange av våre medlemmer som primært jobber på kontor.

PF sitt standpunkt i prosjektet har vært at vi ønsker en objektiv tilnærming hvor både fordeler og ulemper er vurdert, og hvor produksjon og arbeidsmiljø er en vesentlig del av vurderingsgrunnlaget for bygg og arbeidsrom i politiet. Det er alt for lett å avvise ansattes motstand mot endring med at «ansatte naturlig er motstandere av endring». Ansatte er ikke nødvendigvis er skeptiske til endringen, men til årsaken/motivasjonen for endringen. I alt for stor grad blir endringer motivert med «at alt skal bli bedre», når

den reelle motivasjonen er å spare penger. Og det er essensen i dette prosjektet; politiet skal bruke mindre penger på bygg. PF vil ikke stille seg bak en innretning av arbeidsmiljøet hvor økonomi trumfer produksjon, HMS og kvalitet.

Saker som omhandler bygg håndteres på flere nivåer i etaten og PF/OPF er tett på der beslutningene skal fattes. Mer om dette i 2021.

### **Vekterstreik – streikebryteri?**

I høst har Oslo politiforening reagert kraftig på det prinsipielle ved at ansatte i Oslo politidistrikt settes inn til å gjøre arbeidsoppgaver til vektere i streik. Medlemmer i Arbeidsmannsforbundet (LO) var tatt ut i streik i forbindelse med en lovlig arbeidskonflikt. Streiken rammet blant annet vektertjenestene ved Oslo politidistrikts lokasjoner på Grønland, Z-bygget og på Taraldsrud. Vekterne har ikke et ansettelsesforhold i politiet, men utøver tjeneste for politiet på vegne av leverandør.

Våre medlemmer ble satt inn til å gjøre oppgavene som vekterne normalt sett ville ha ivarett. Arbeidsgiver mente dette var innenfor etter å ha konferert med Politidirektoratet.

Våre medlemmer var lite tilfreds med denne situasjonen, da den oppleves som streikebryteri. Det var ikke våre medlemmers ønske å gå inn og eliminere effekten av andre arbeidstakers konflikt. OPF løftet saken til PF som igjen var i kontakt med vår hovedsammenslutning Unio, som støttet vårt syn. Det er som følger:

- OPD er rammet av streik i Arbeidsmannsforbundet.
- Å sette andre til å utføre jobben til de streikende vil være streikebryteri, og vil eliminere effekten av deres streik.
- Streik er et lovlig virkemiddel.

## ↓ Hovedsatsningsområdene i 2020

- Dersom OPD mener at det er fare for liv, legeme, helbred eller viktige samfunnsmessige verdier, må det søkes om dispensasjon. Dispensasjonssøknaden må fremsettes for de streikendes streikeledelse på ordinært vis.
- Dersom dispensasjonssøknaden innvilges, vil de streikende gjeninntre i sine funksjoner.
- Dersom dispensasjonssøknaden avvises – er man inne i en situasjon der man fra regjeringens side må vurdere tvungen lønnsnemnd

Dessverre var ikke LO av samme oppfatning av at det dreide seg om streikebryteri og ville ikke ta saken videre. OPF var i hvert fall veldig tydelige om vårt standpunkt og signaleffekten. Det er ikke alt som er lov som er lurt.

### Vitnestevning på tilsigelse

I 2020 så vi en økning i antall henvelsendelser om medlemmer som var bedt om å vitne på tilsigelse og det kunne se ut som dette er en praksis som har utartet seg i Oslo politidistrikt.

Dette har skapt en del utfordringer og er egnet til å skape usikkerhet og frustrasjon. Spesielt hos de som jobber turnus. Vitnestevningen er med dato, men uten klokkeslett for oppmøte. I stevningen står det at man må være tilgjengelig hele dagen. Da oppstår uklarhetene. Dersom man er stevnet på en fridag, vil dette kunne gi klare begrensinger på hva fridagen kan brukes til. Det godtgjøres kun for aktivt arbeid som medgår denne dagen. Det finnes flere eksempler på at man har sittet og ventet på en telefon fra retten en hel fridag uten å få beskjed om man er frafalt eller ikke.

Også ved en slik stevning på en arbeidsdag vil det være begrensinger på hva slags arbeid man kan utføre. Det kan være problematisk å utføre patrulje-

tjeneste, da man risikerer å bli opphengt i et oppdrag men ikke kan løse seg fra på kort tid.

Ved et oppsatt klokkeslett for oppmøte, vil man kunne ha noe konkret å forholde seg til. Dersom man stevnes på en fridag, vil denne kunne legges om til en arbeidsdag etter gjeldende regler og frister. Da vil man også kunne ivareta hvilebestemmelser i arbeidstidsbestemmelsene (ATB) kapittel 5 på en god måte. Det vil også bli lettere å planlegge tjenesten for nærmeste leder.

Vi anbefalte medlemmer som ble stevnet som vitne å be aktor om å bli stevnet med dato og klokkeslett for oppmøte for å unngå uklarheter, uavhengig av fysisk eller digitalt oppmøte. Vi har parallelt jobbet med å få på plass noen klarere retningslinjer.

### 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. Vedtaket fattet i 2019 var fortsatt aktuelt i 2020.

Vi så også at flere sentrale lederstillinger ble administrativt ansatte i 12 måneder med begrunnelse i Korona. Dette bestred OPF og har vært tydelig på at protokollen som åpner for administrative ansettelser i inntil 12 måneder skal være direkte knyttet til karantene og smitte. OPF ser at vi har en vei å gå her og vil fortsette fokuset på dette i 2020. Styret i Oslo politiforening har ønsket å se på det juridiske rammeverket her.

Som kjent har PF saksøkt staten ved jusdepartementet på bakgrunn av at det ble utlyst lederstillinger i sivil stillingskode og i etterkant tildelt politioverbetjents grad. Dermed falt man utenfor regler om særaldersgrense. Tingretten avviste saken i 2019, og i 2020 har Lagmannsretten har avvist PF sin anke over

” 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.”

(styrevedtak av 21.5.2019, protokoll 6/sak 5).

Tingrettens behandling av saken. Dette med samme begrunnelse som Tingretten. Ettersom saken ikke var knyttet til en konkret sak, men var reist på prinsipielt grunnlag, mente retten at de ikke kunne ta stilling til det rettslige grunnlaget i saken. Det er ikke en støtte til POD sine føringer til politidistriktene. Retten har ikke tatt stilling til lovligheten rundt denne praksisen. Status er dermed at politiet fortsatt har en uavklart situasjon når det gjelder bruken av stillingskoder med særaldersgrense. I OPD er det ingen som er ansatt med stillingskode 1211 som er tildelt politimyndighet.

### Deltakelse i ulike arbeidsgrupper

Gjennom 2020 har tillitsvalgte på alle nivå i Oslo politiforening bistått og deltatt i ulike arbeidsgrupper, referansegrupper og styringsgrupper. Eksempelvis nevnes arbeidet med å gjennomgå administrative ressurser eller arbeidsgruppe som ser på sak og trekk-reglene. Dette er viktig arbeid som potensielt kan påvirke arbeidsdagen og arbeidsvilkårene til våre medlemmer. Når vi på foreningskontoret deltar i ulike arbeidsgrupper er en viktig del av jobben å innhente innspill fra tillitsvalgte og medlemmer som berøres av prosjektet. Vi er også tydelige på viktigheten av prosess og involvering av linja.

# 4 Medieklipp og enkeltsaker

## 4.1 2 per 1000

En sak som har preget hele etaten i 2020 har vært den politiske målsetningen om at vi skal ha 2 polititjenestemenn per 1000 innbygger innen utgangen av året. Det gikk politisk prestisje i å levere på dette målet og Politidirektoratets tall for tredje kvartal viser at målet var nådd.

Politiets Fellesforbund har jobbet for oppbemanning av norsk politi lenge. Selv om det har vært diskusjoner om prioriteringer underveis, har man holdt fast ved målet helt siden 2008. Politiets Fellesforbund har gjennom de siste årene hatt ekstra midler for å nå 2 per 1000-målet som ett av to hovedkrav til statsbudsjettene og fått gjennomslag for dette i budsjettet.

Regjeringen varslet i statsbudsjettet for 2021 at politiet skal styrkes med 400 permanente stillinger, som en forlengelse av koronastillingene, og at disse pengene skal brukes ute i politidistriktene. PF har også vært tydelig på at de 45 midlertidige stillingene til namsmannen og de 30 midlertidige stillingene til påtale burde gjøres faste. De ansatte her står i en krevende situasjon med høyt arbeidspress

Bemanningskravet for politidistriktene fra politisk ledelse gav store utfordringer i distriktenes budsjetter, som allerede var sprenget. Det kan ikke være slik at når det politiske målet er nådd, så må man sparke ut folk på nyåret fordi man ikke har råd til å beholde dem.

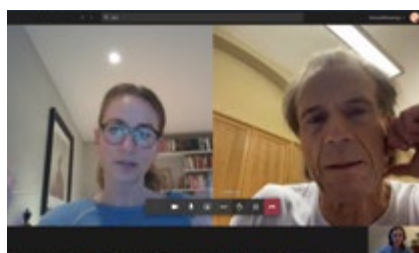
I Oslo som i flere andre distrikt så vi at man har måttet holde sivile stillinger ledige, samtidig som man ansatte polititjenestemenn til å gjøre funksjoner som før var definerte som sivile stillinger. Oslo politiforening har vært tydelig både internt og i media på at dette ikke er akseptabelt. Poenget med to per tusen er å få mer politikraft ut i gata. OPF frykter at det politiske trykket på målet

### MEDIEKLIPP



Forbundsleder Sigve Bolstad spiser kake med statsminister Erna Solberg og justisminister Monica Mæland for å feire at bemanningsmålet er nådd. Foto: Politiforum

Politiske digitale møter. Andrea Mandt.

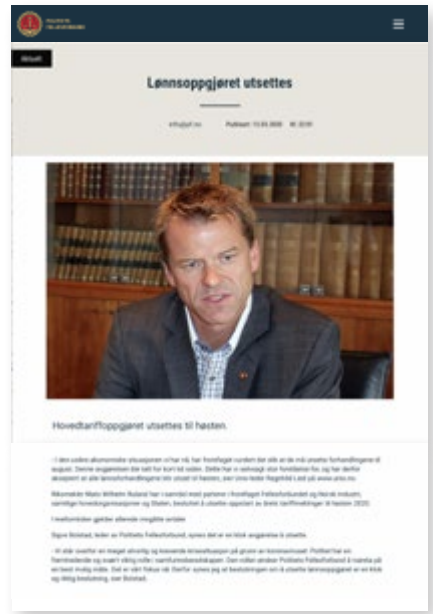


1.nestleder Bjørn Egil Drangevåg i beste sendetid på Dagsrevyen. Skjermdump fra NRK.





↓ Enkelt saker og medieklipp



” Det kan ikke være politikernes intensjon at målet om to per tusen er nådd, hvis det ender opp med at politifolk gjør oppgavene som sivilt ansatte har gjort før. Ut fra det brevet fra POD ser det ut til at man har tenkt at politifolk kan utføre sivile oppgaver, og da får du ikke mer politikraft ut.”

Kristin Aga til Politiforum 14. august 2020.

2 per 1000 går på bekostning av sivil kompetanse om det ikke tilføres økte budsjetter til politidistriktene i 2021. POD sendte i sommer sendt ut et oppdrag til alle politidistriktene. Oppdraget omhandlet blant annet en konsekvensanalyse basert på et eventuelt minimumsnivå, og det å bytte ut sivile årsverk med pb-1 stillinger, innenfor områdene arrest, grensekontroll, administrativ straffesaksbehandling og den sivile rettspleien. En slik forespørsel om innspill skaper mye

uro og var nødvendig når man senere gikk tilbake på det.

Stopp i ansettelse av sivile stillinger er ikke i henhold til fremtidens politi men tar oss baklengs inn i fremtiden. OPF har vært tydelige på at vi trenger komplementære ferdigheter, ikke kun det polisiære. Fremtidens politi handler om at fremtidens utfordringer krever forskjellige profesjoner for å løse utfordringene. Alle profesjoner er like viktige og må jobbe sammen for å løse fremtidens utfordringer. Det er behovet for kompetanse som skal være avgjørende for hvilken kompetanse som etterspørres. Det kan ikke være sånn at man skal ansette i politikoder utelukkende for å nå politiske mål. Det er ingen tjent med og det tar fokuset bort fra riktig kompetanse på riktig sted for å løse de utfordringene og oppgavene man står overfor.

Oslo politiforening vil følge opp utviklingen nøye videre.

**4.2 Yrkesskadesaken**

Å løse samfunnsoppdraget innebærer stor grad av risiko. Det krever også timer med trening, og treningen i seg selv utsetter politiansatte for skader. Staten har her et betydelig ansvar, som man opplever at staten ikke tar i dag. Mange politiansatte har opplevd å ikke få skader under politioperativ trening godkjent som yrkesskade.

Oslo politiforening fikk i 2017 i gjennom et landsmøtevedtak som ansvarliggjorde hele Politiets fellesforbund å jobbe med at skader som oppstår under trening skal regnes som yrkesskade uten at ulykkesbegrepet må være oppfylt. I mai 2019 var det flere delegasjoner fra PF på Stortinget. Det ble avholdt møter med alle partier. OPF var representert i møte med justisfraksjonen til regjeringspartiene. Vi oppfattet en bred politisk enighet om at det var nødvendig med en lovendring for å rette opp denne uholdbare og urimelige situasjonen. Justisminister

## ↓ Enkelt saker og mediaklipp

Kallmyr ble gjort kjent med situasjonen og ønsket en endring på dette. OPF møtte Kallmyr igjen i november og tok opp dette tema på nytt. Han gjorde oss kjent med at det pågikk et arbeid med en Stortingsmelding som skulle være klar til våren 2020. Denne omhandler et forslag til endring av Politiloven slik at skader som oppstår under trening skal regnes som yrkesskade.

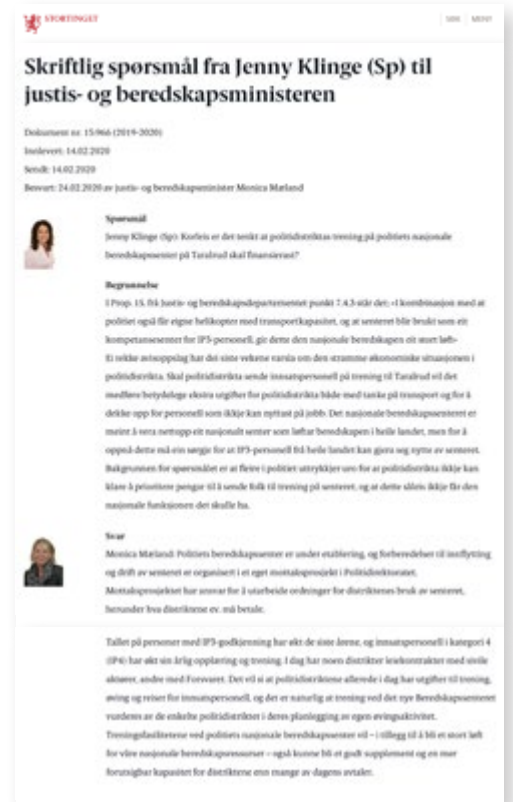
Det var derfor gledelig at Justis- og beredskapsdepartementet før sommeren sendte ut til høring et forslag om endringer i politiloven. Departementet skriver at det som foreslås er en «ny bestemmelse i politiloven som gir politiansatte krav på erstatning av staten for skader som skyldes pålagt politioperativ trening», og videre at «forslaget innebærer at skadelidte skal stilles økonomisk som om Statens pensjonskasse anerkjente skaden som en yrkesskade.»

Det er positivt at departementets lovforslag bygger på et mål om å sikre «full erstatning» til politiansatte som skader seg under politioperativ trening. Politiets

Fellesforbund oppfatter at det er et klart uttalt mål å sikre samme erstatningsnivå som ved yrkesskade. Det understreker at det er staten som arbeidsgiver som må bære de økonomiske konsekvensene av personskader under politioperativ trening. Det er også positivt at ordningen er ment å gjelde for alle «politiansatte» og da vil omfatte enhver som utfører verv i politiets tjeneste. Det innebærer at også ansatte uten politiutdanning vil være omfattet av den utvidede erstatningsordningen, for eksempel arrestforvarere, transportledsagere og grensekontrollører som trener politioperativt.

På bakgrunn av høringen vil regjeringen legge fram et endelig forslag for behandling i Stortinget, og det er Stortinget som så vil behandle og til slutt vedta lovforlaget

Denne saken har vært jobbet godt med over lengre tid i hele organisasjonen og resultatet viser at Politiets Fellesforbund får gjennomslag når vi jobber sammen for felles målsettinger. Den som gjør noe bestemmer.



Skriftlig spørsmål i Stortinget.

## MEDIKLIPP



↓ Enkelt saker og mediaklipp

Men uansett lovendring eller ikke, det viktigste er god HMS under trening slik at skader ikke oppstår.

En annen relevant problemstilling som har fått sin løsning er at Korona-relaterte skader i tjeneste skal regnes som yrkesskade. Dette gir en trygghet til våre medlemmer.

**4.3 Finansiering av samtrening på beredskapssenteret**

Oslo politiforening har over tid jobbet med at det nye beredskapssenteret skal være fullfinansiert. Frykten har vært at driften skal tas fra andre steder i budsjettet om forpliktelsene som ligger i det nasjonale bistandsansvaret ikke er gitt tilstrekkelig midler. Sekretær, 1. nestleder samt hovedtillitsvalgt for nasjonale bistandsressurser Jørn Skillås, har deltatt i flere møter med politikere med tematikken. Vi så særlig at det ikke lå noen finansiering av den politiske ambisjonen om at landets IP3-mannskaper skulle samtrene med de nasjonale bistandsressursene. Vår frykt var at dette ville tas av øvrig polititjeneste i Oslo, eller at det ikke



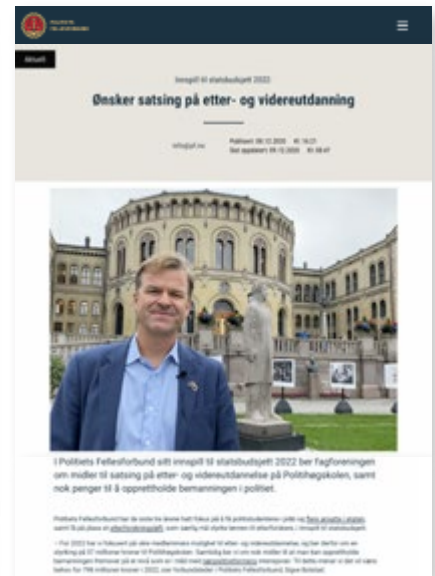
Fantastiske treningsmuligheter på nytt beredskapssenter som stod ferdig i 2020. Politiforum.

ville bli gjennomført. Konsekvensen av at landets IP3 mannskaper ikke skulle trene på senteret var at det ikke ville bli et nasjonalt senter for beredskapen, men for det sentrale østlandet. Dette anså vi

som noe Senterpartiet kunne være interessert i og vi hadde et møte på stortinget med Jenny Klinge som er justispolitisk talsperson i Sp og sitter i justiskomiteen. Tema for møtet var finansiering av

” Vi støtter også bekymringene for at dersom dette ikke er tilstrekkelig finansiert, så vil det gå utover polititjenestene for øvrig. Videre så er vi ytterligere bekymret for at IP3-treningen ikke er finansiert tilstrekkelig. Det er lagt opp til at alle landets IP3-mannskaper skal trene på senteret annethvert år. Dersom dette ikke blir fullfinansiert, er vi redd for at dette ikke skal blir det nasjonale beredskapsløftet, som det er lagt opp til.”

1. nestleder Bjørn Egil Drangevåg til Politiforum 15.4.2020



## ↓ Enkeltsaker og medieklipp



Det nasjonale beredskapssenteret på Taraldrud. Politiforum.

” Korleis er det tenkt at politidistriktas trening på politiets nasjonale beredskapssenter på Taralrud skal finansierast?”

*Skriftlig spørsmål fra representant Jenny Klinge 14.2.20 stortinget.no*

beredskapssenteret og finansieringsformer for samtrenting med landets ip3 mannskaper. Etter møte ønsket Klinge å oversende flere spørsmål til justisministeren. Slike skriftlige spørsmål journalføres og ansvarlig statsråd må svare innen rimelig tid.

Svaret fra justisministeren var ikke veldig oppklarende. Heldigvis var statsbudsjettet for 2021 tydelig: Regjeringen bevilger 26 millioner kroner i neste års budsjett, til at innsatspersonell i politidistriktene skal få øve mer ved politiets nasjonale beredskapssenter. Dette skal gi 500 innsatspersonell i politidistriktene trening de ikke har i dag. Det gir god effekt for beredskapen i hele Norge og betyr i praksis at samtlige innsatspersonell over en toårsperiode får operativ trening ved beredskapssenteret på Taralrud. Dette vil bidra til at beredskapssenteret kommer bedre til nytte for alle politidistriktene. Det er de lokale patruljene i politidistriktene som oftest er første på åstedet ved alvorlige hendelser.

Oslo politiforening jubler!

### 4.4 Politimeldingen

I juni la regjeringen frem politimeldingen som sier noe om deres tanker og ambisjoner for norsk politi fremover. Det ligger mye bra her og mye ikke fullt så bra. Oslo politiforening sendte politimeldingen til de hovedtillitsvalgte for innspill, som igjen forankret sine tilbakemeldinger i medlemsmassen. Oslo politiforening sendte inn følgende to fokuspunkter til PF sitt felles høringssvar:

1. Politimeldingen vektlegger at «Langsiktige planer skal gi overordnede prioriteringer for virksomheten, og rette oppmerksomheten mot de utfordringer som det er særlig viktig å fokusere på, i lys av samfunns-, kriminalitets-, trussel- og teknologiutviklingen.» Med en slik vektlegging av prioriteringer er det for Oslo politiforening skuffende at politimeldingen spriker i flere retninger slik at alt blir en prioritet. Politikerne må være tydelig på hva norsk politi skal gjøre mindre av, spesielt med bakteppet trangere budsjetter. Prioriteringene må henge sammen med budsjettildelingen.

Følgende eksempel mener Oslo politiforening bør trekkes frem for å illustrere dette:

*«Styrke de geografiske driftsenhetene mer enn de funksjonelle driftsenhetene på politidistriktstnivå i årene som kommer – de funksjonelle enhetene har vært viktige for kvalitetsløftet i politiets arbeid, men har tatt mer av ressursveksten enn regjeringen hadde lagt opp til»*

Politimeldingen reflekterer ikke rundt hvorfor det er blitt slik, og da er det en svakhet med en slik fremtidig føring. Det kan se ut som en vingeklipping og manglende tillit til politimesternes vurderinger, eller en bevisst nedprioritering av den mest alvorlige kriminaliteten vi har. Det er de funksjonelle driftsenhetene rundt om i landet som etterforsker brotparten av de mest prioriterte sakene (grov vold mot barn, seksuallovbrudd, A-krim, organisert kriminalitet/menneskehandel). Dette punktet står etter Oslo politiforening sitt syn i sterk kontrast til følgende punkt

*«Fortsette den prioriteringen regjeringen har gjort ved å satse mer på den mest alvorlige kriminaliteten, som drap, seksuallovbrudd og vold i nære relasjoner.»*

Dette er et eksempel på manglende prioriteringer og divergerende føringer.

2. Oslo politiforening mener PF i sitt høringssvar må være tydelig på hva som er kompetansen til en med PHS-utdanning og hvilke oppgaver man trenger full politimyndighet for å utføre. Oslo politiforening mener Politimeldingen er utydelig og usammenhengende på dette området og PF bør være klare i sin tilbakemelding. I meldingen står det at vi skal «Fastholde generalistutdanningen ved Politi-høgskolens bachelorutdanning som hovedutdanningen for norsk politi». Mener regjeringen at det kan være

↓ Enkelt saker og medieklipp

flere utdanninger som gir politi- myndighet? PF bør påpeke at det må være bachelorutdanningen ved PHS som gir FULL politimyndighet. Fokuset kan kobles opp til at det vil være enklere for etaten å ta i mot komple- mentær kompetanse hvis det er tyde- lige grenser for hvilke oppgaver det er behov for PHS for å gjennomføre.

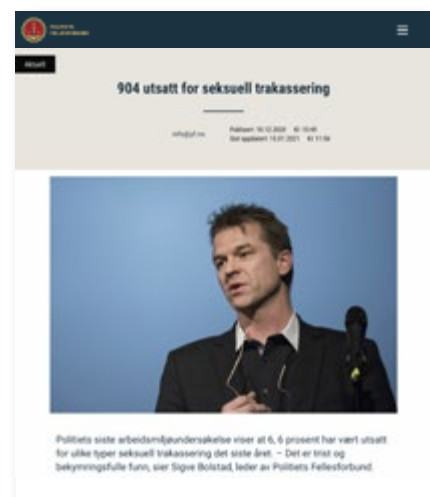
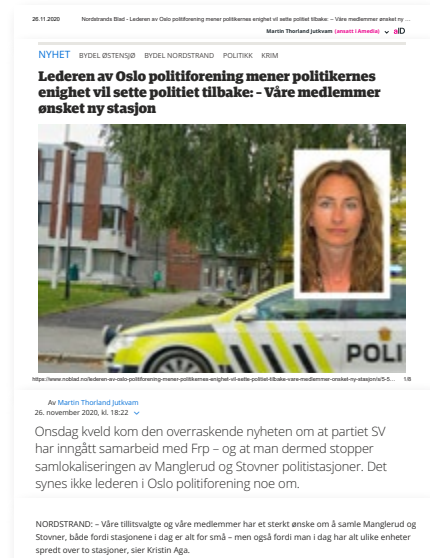
Avgrensingen blir viktig i den tid meldin- gen også peker på behovet for at «Tilsette med sivile utdanninger bør få tilbud om et kortere studie ved Politi høgskolen som en sidestilt inngang til politisære kjerneoppgaver»

Hva menes med sidestilt inngang og hvilke politisære kjerneoppgaver er det her snakk om? Snakker vi ikke om kompli- menter kompetanse lengre, men alterna-

tiv kompetanse? Oslo politiforening mener rapporten her er uklar. Oslo politi- forening mener at PF i sitt hørings svar må være tydelig på viktigheten av annen kompetanse inn, men samtidig tydelig på hva det er som gjør politiutdannelsen unik.

Politiets fellesforbund sendte inn sitt samlede høringsinnspill og stortings- meldingen er forventet behandlet i 2021.

MEDIKLIPP



# 5 Satsingsområder for 2021

## Samhold er vår styrke

Medbestemmelse er grunnpilaren for alt vi gjør. 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. Oslo politiforening ønsker å skape og bidra til gode arenaer for samhandling.

Landsmøtet til Politiets fellesforbund i 2020 ble utsatt. Oslo politiforening har tradisjon for å forankre sitt budskap på landsmøtet godt i medlemsmassen og være i førerretet for å påvirke retningen til Politiets Fellesforbund. Dette arbeidet vil gjenopptas i 2021 når landsmøtet kan avholdes.

## Lønn:

Å kjempe for lønnsvilkårene til våre medlemmer er vår viktigste sak. I 2021 er det mellomoppgjør og Oslo politiforening vil aktivt benytte muligheten til å gi innspill til forbundsstyret som utformer Politiets fellesforbund sitt krav til Unio.

Styret har satt seg fire delmål for å nå målsetningen om at Oslo politidistrikt skal være ledende på lønn, som vi vil jobbe aktivt med i hvert styremøte gjennom 2021.

1. Økt bruk av lønnskrav etter hovedtariffavtalens 2.5.3 gjennom hele året: 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. OPF vil i 2020 jobbe for at ALLE hovedtariffavtalens bestemmelser om lønn benyttes hyppig og proaktivt.
2. Økt bruk av 2.5.5, både ved utlysning og ved lønnsjustering innen ett år.

3. Der arbeidsgiver har behov for særavtaler skal disse gi best mulig vilkår. Bortfall av særavtaler skal ikke redusere medlemmenes lønn slik det er definert i HTA § 2. Arbeidsgiver har varslet at man ønsker å se på dette samlet og helhetlig. Dette blir et viktig område for OPF i 2021 hvor balansen mellom vilkår og belastning må vektas. Arbeidet må grundig risikovurderes og linjen må kobles på for å sørge for at vi har avtaler som understøtter behovet.

4. Jobbe for at omdisponering kun foretas innenfor stillingens grunnpreg og at stillinger som hovedregel lyses ut i henhold til statsansatteloven med drøfting av lønnsnivå. Vi ser at trange budsjetter gjør at styringsretten misbrukes og kreativiteten er stor.

Det ble gjort et stort stykke arbeid med rammeverk for karriereveier i 2019. Arbeidet er ikke implementert men satt på vent i 2020 i påvente av et arbeid sentralt med etterforskningsløftet fase 2. Dette arbeidet er forventet ferdigstilt i 2021 og vil aktualisere arbeidet som allerede er gjort. Vi er klare for å implementere systemet. Karriere og lønn går hånd i hånd.

## Arbeidsvilkår:

Mange medlemmer melder om Koronatrøtthet når vi avslutter 2020. Smittevern, beredskap og hjemmekontor går på helsa løs. Arbeidsgiver er ansvarlig for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, også på hjemmekontoret. Oslo politiforening ønsker å fortsette å bruke AMU-aktivt i 2021 for at vi skal ha levelige arbeidsvilkår når pandemien har blitt langvarig.

Tilstrekkelig bemanning og ressurser er avgjørende for å løse samfunnsoppgavet. OPF vil fortsette å jobbe for at ansatte, uansett tjenesteordning, skal ha en forutsigbar fritid utenom jobb og samtidig ivareta samfunnsoppgavet. Arbeidstidsbestemmelsene (ATB) ble



Foto: Politiforum

videreført i 2020. Oslo politiforening vil fortsette fokuset på etterlevelse av ATB i 2021. Lov og avtaleverket for arbeidstid skal følges. Ved å ikke følge regelverket er man med å dekke over et bemanningsbehov og undergrave avtalen.

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

OPF skal fortsette å jobbe for at driftsenhetslederne får de nødvendige reelle fullmakter som gjør at man kan utøve ledelse og klokskap. Det er viktig at nærmeste leder har et reelt handlings-

## ↓ Satsingsområder for 2021



rom og er gitt tilstrekkelig opplæring for å treffe beslutninger som ivaretar både virksomheten og de ansattes behov.

### Samfunnsansvar:

Ny politimester har igangsatt flere prosjekter som har levert rapporter med anbefalinger som vil kreve oppfølging i 2021 og kanskje endringer i arbeidsprosesser og organisasjon. Oslo politiforening skal ta samfunnsansvaret gjennom å bidra inn i utviklings- og endringsarbeid i politiet. Det er også klare forventninger til effektivisering og innsparinger. Oslo politiforening er tydelig på at man ikke må sammen-

blande sparing/kutt og effektivisering. Dette er to forskjellige prosesser.

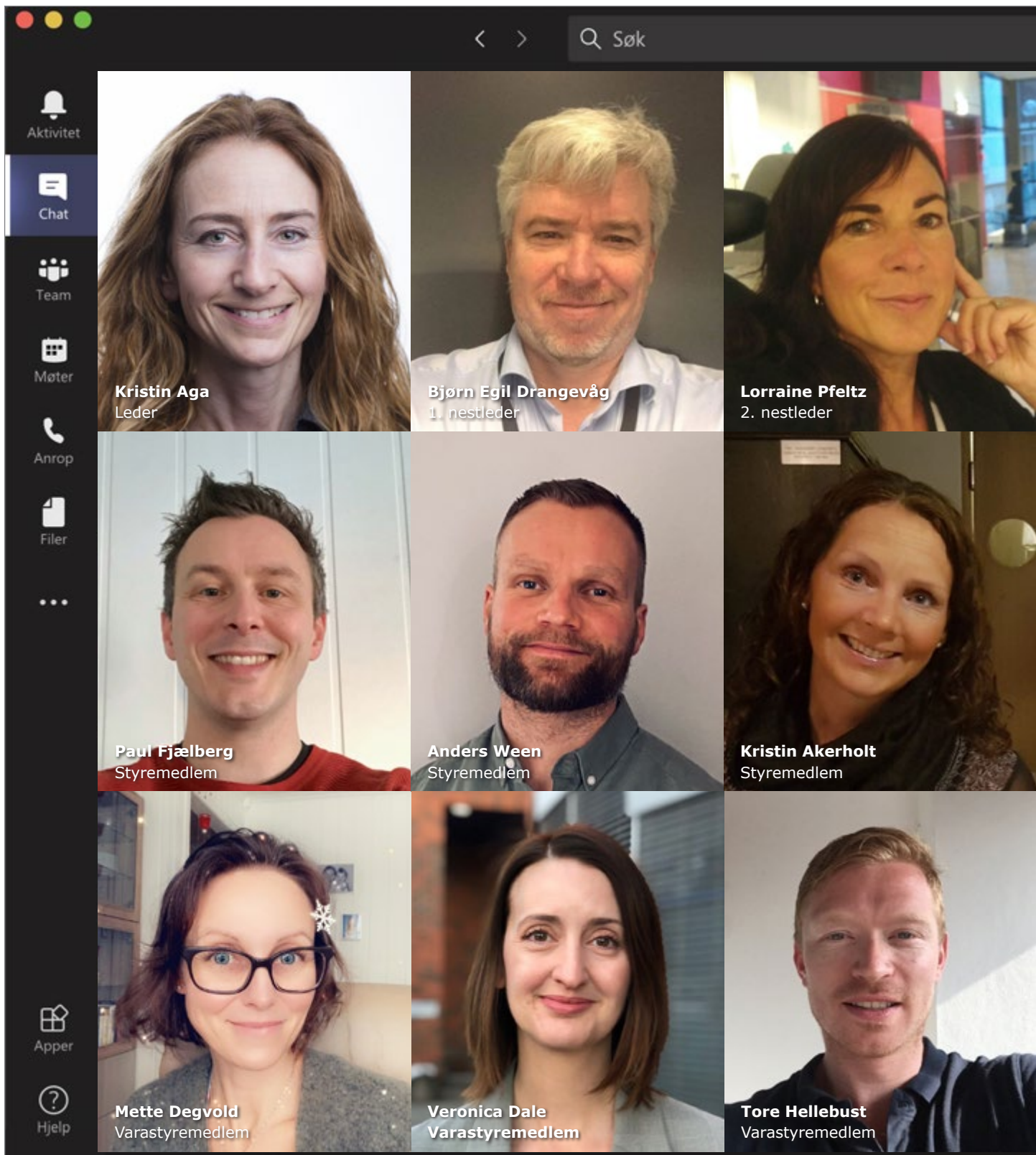
Vi vil i 2021 fortsatt ha store utfordringer med skjæringspunktet mellom å få budsjettet i balanse og ha nok folk på jobb. Vi går inn i nytt år med for «mange» ansatte sammenholdt med tildelt budsjett etter ansettelse i tråd med krav om 2 per 1000 innen 2020. Dette vil påvirke politimesterens handlingsrom. 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.

### Interne saker:

Oslo politiforening skal ivareta alle våre medlemmer, gjennom arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår, men også gjennom gode merkantile tilbud og forsikringsordninger. I 2021 vil vi fortsette med fokuset på opplæring av våre tillitsvalgte gjennom hele året. Vi vil i 2021 tilpasse og videreutvikle opplæring på digitale flater og planlegger med digitale treffpunkt til over sommeren.

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







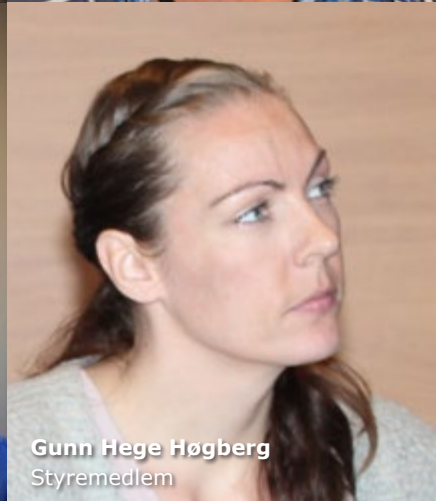
**Andrea Mandt**  
Sekretær



**Kjetil Pedersen**  
Administrasjonsansvarlig



**Gisle Pedersen**  
Styremedlem



**Gunn Hege Høgberg**  
Styremedlem

## Styrets arbeid

**Styret hadde 19 styremøter i 2020**

**Styret behandler sak om lønns- og arbeidsvilkår på hvert styremøte**

**Siden mars har alle styremøtene foregått digitalt**

**Styret skal speile mangfoldet i medlemsmassen og består av medlemmer med ulike yrkesbakgrunn og erfaring**

**Leder av likestilling og mangfoldsutvalget, lederutvalget og sivilutvalget deltar som observatør på styremøtene dersom de ønsker**

OP

OP

# 6 Tillitsverv og hederstegnnehavere 2020

## 6.1 Årsmøtevalgte

Verv	Navn	Merknad
<b>Leder</b>	Kristin Aga	
<b>1. nestleder</b>	Bjørn Egil Drangevåg	
<b>2. nestleder</b>	Pål Klethagen	Til 18/8
<b>2. nestleder</b>	Lorraine Pfeltz	Fra 18/8
<b>Sekretær</b>	Andrea Mandt	
<b>Administrasjonsansvarlig</b>	Kjetil Pedersen	
<b>Styremedlemmer</b>	Paul Fjælberg	Fra 18/8
	Anders Ween	Fra 18/8
	Kristin Akerholt	
	Gisle Pedersen	Fra 18/8
	Gunn Hege Høgberg	Fra 18/8
	Tore Hellebust	Til 18/8
	Lorraine Pfeltz	Til 18/8
	Linda Bryhn	Til 18/8
	Hallvar Hallingstad	Til 18/8
<b>Varastyremedlemmer</b>	Mette Degvold	Fra 18/8
	Tore Hellebust	Fra 18/8
	Joakim Dyrdal	Til 18/8
	Gunn Hege Høgberg	Til 18/8
	Veronica Dale	Til 11/1-21
	Benjamin Bøckmann	Til 18/8-19
<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	

 Tillitsverv og hederstegninnnehavere 2020

Verv	Navn	Merknad
<b>Velferds- og festkomité</b>	Anne Berit Moen	Til 16/6
	Kjetil Johan Pedersen	Fra 18/8
	Unni Østlie	
	Tom Nitschke	
	Unni T. Grøndal	
	Karin Teppen.	
<b>Hytteutvalget</b>	Kjetil Johan Pedersen	Styrerepresentant
	Tor Olav Moe	Til 30/4
	Siv Tonje Stageberg	
	Arve Røtterud	
	Line C Nordheim Thode	
	Håvar Johansen	
	Christine Hysin Brenna	Fra 18/8
<b>Hederstegnutvalget</b>	Gisle Pedersen	Til 18/8
	Kristin Aga	Styrerepresentant
	Torgny Isene	
	Håvard Johansen Bekk	
	Steinar Bjerke	
	John B. Johansen	
	Bente Elisabeth Bugge	Fra 18/8
<b>Vararepresentanter</b>	Gisle Pedersen	Til 18/8
	Kristin Aga	Styrerepresentant
	Torgny Isene	
	Håvard Johansen Bekk	
	Steinar Bjerke	
	John B. Johansen	
Bente Elisabeth Bugge	Fra 18/8	
<b>Likestillingskontakt</b>	Dyveke Gyllenhammar	
<b>Varalikestillingskontakt</b>	May Barsok	
<b>Valgkomite</b>	Øyvind Haagaas Walding	
	Veronica Amundsen	
	Line Mari Fremstad	
	Håvar Eiternes	
	Henrik Vister	
	Jan Otto Johansen	Til 18/8
Tore Buene	Til 18/8	

## ↓ Tillitsverv og hederstegninnhavere 2020

### 6.2 Tillitsvalgte fra OPF med landsmøtevalgte verv i Politiets Fellesforbund i 2020

Verv	Navn
<b>Forbundsleder:</b>	Sigve Bolstad
<b>Forbundsstyret:</b>	Kristin Aga
<b>Valgkomiteen:</b>	Iver Aage Iversen
	Eldar Meling
<b>Kontrollnemnda:</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 (til juni 2020)
<b>Forbundssekretær</b>	Bente Elisabeth Bugge
<b>Forbundssekretær</b>	Mariusus 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	Jon Andreas Bangsund	Anne Berit Moen til 16/6
Ansettelsesråd for politiinspektørstillinger uten påtalemyndighet	Kristin Aga	Bjørn Egil Drangevåg

### 6.6 Arbeidstakerrepresentanter i Arbeidsmiljøutvalget

Medlemmer	Personlig vara	
Kristin Aga	Lorraine Peltz	
Bjørn Egil Drangevåg	Benjamin Bøckmann	
Andrea Mandt	Linda Bryhn til 18/8	
	Mette Degvold fra 18/8	
Pål Klethagen til 18/8	Hallvar Hallingstad til 18/8	
Anders Ween fra 18/8	Paul Fjælberg fra 18/8	

 Tillitsverv og hederstegninnehavere 2020

## 6.7 Hederstegninnehavere

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

## ↓ Tillitsverv og hederstegninnehavere 2020

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
<b>Jørn Kristian Jørgensen</b>	OPFs årsmøte	2020
<b>Eldar Meling</b>	OPFs årsmøte	2020

### 6.8 Klokker pensjon utdelt i 2020

Certina gullklokke – Herre	Certina stålklokke – Herre	Tissot stålklokke – Dame
Arne Kaspersen	Tore Olav Moe	Tove Rita Jeppesen
Tom Leonardsen		Hanne Knudsen
Ole Arnljot Rønning		Helga Øde
Dag Otto Rue		
Unn S. Mevold		<b>Certina gullklokke – Dame</b>
Geir Stien		Kari-Janne Lid
Øyvind Torgersen		

 Tillitsvern og hederstegninnnehavere 2020
**6.9 Gavekort pensjon 2020**

Bergsjø, Lars	Larsen Inger	
Eide Martha Berit	Madsen Jørn	
Haaland Gro	Myhre Berit	
Hagen, Stein	Morbech Tania	
Hessenschmidt Gitte	Rønningen, Geir Erik	
Hrvojovic, Martina	Storemark Tommy	
Holter Elin	Synstad Liv	
Granberg Are	Torstensson Anna Sophie	
Jøkling Tor	Upsahl Anne	
Karlberg Per Arne	Vatsend Pål	
Kristiansen Tone	Wickmann, Ole	

**6.10 Blomster pensjon 2020 – INGEN**

# 7 Innkomne saker

Innen kunngjort frist var det ikke kommet noen innspill på saker til årsmøte fra organisasjonen. Styret ønsker å legge frem en sak til årsmøtebehandling på eget initiativ.

## 7.1 Retningslinjer for valgkomiteen i Oslo politiforening

### Bakgrunn

På landsmøtet i 2017 vedtok Politiets fellesforbund retningslinjer for valgkomiteens arbeid sentralt. I Oslo politiforening omhandler vedtektene våre noen rammer for valgkomiteens arbeid, herunder hvilke posisjoner de skal innstille på og hvordan de ønsker å få inn forslag. Valgkomiteen i Oslo politiforening jobber etter sedvane og organisasjonslære for valgkomiteer.

Styret ser at sedvanen med fordel kunne vært nedfelt i noen retningslinjer da det er enklere å henvise til ved spørsmål og retningslinjene vil kunne være nyttig for organisasjonen for å forstå hvordan ulike prosesser i organisasjonen foregår. Retningslinjer for valgkomiteen må vedtas av et årsmøte da det er årsmøtet valgkomiteen svarer til.

Styret ønsket å legge Politiets fellesforbund sine retningslinjer for valgkomiteens arbeid til grunn og rettet en forespørsel til valgkomiteen om å gjennomgå disse og tilpasse til Oslo politiforening sine vedtekter/sedvane. Styret ønsket å koble på valgkomiteen for å være sikre på at organisasjonen får retningslinjer som er i tråd med vedtekter og som er praktisk gjennomførbare ved at de kvalitetssjekkes av komiteen som skal bruke dem.

Valgkomiteen utarbeidet et utkast som styret jobbet videre med og justerte. Styret foreslår følgende retningslinjer for valgkomiteen arbeid i Oslo politiforening:

### **Forslag til retningslinjer for valgkomiteen i Oslo politiforening**

Retningslinjene er en generell beskrivelse av hvordan funksjoner, prosesser og hendelser bør håndteres av valgkomiteen i Oslo politiforening (OPF). Retningslinjene er utarbeidet med basis i Retningslinjer for valgkomiteen i Politiets Fellesforbund (PF). Retningslinjene er vedtatt av årsmøtet 2021.

Valgkomiteen er ikke underlagt styret i OPF, men svarer direkte til årsmøtet.

### **Valgkomiteens overordnede oppgave:**

Valgkomiteen skal utarbeide en innstilling på styre, råd og utvalg i henhold til vedtektene – for å sikre OPFs måloppnåelse og OPFs interesser.

Valgkomiteen skal følge OPFs vedtekter.

### **Valgkomiteens sammensetning**

Valgkomiteen velges av årsmøtet i henhold til vedtektene. Det er valgkomiteen selv som innstiller til årsmøtet hvem de mener bør sitte der basert på en helhetsvurdering hvor kjennskap til organisasjonen og politidistriktet er tungtveidende. Valgkomiteen bør være bredt sammensatt av medlemmer som har eller på en god måte kan skaffe seg kunnskap om organisasjonen og oppgavene til de ulike vervene. Valgkomiteen bør kjenne medlemsmassen og hvilke utfordringer OPF står ovenfor i kommende periode.

Valgkomiteen skal være sammensatt av syv medlemmer ihht. vedtektenes § 7-2 J. (Valgkomité på syv medlemmer. Medlemmene velges for to år. Tre medlemmer velges det ene året og fire det andre året.)

I henhold til vedtektene innkaller lederen i foreningen valgkomiteen til konstituerende møte snarest mulig etter årsmøtet.



Foto: Politiforum

### **Arbeidsform**

Det er lederen som kaller inn til møter.

For at valgkomiteen skal kunne jobbe på en god og effektiv måte skal valgkomiteen pålegge seg selv absolutt taushetsplikt utad.

Medlemmer av valgkomiteen bør gis anledning til å delta på sentrale arenaer. Valgkomiteen bør starte arbeidet i god tid.





## Innkomne saker



### **Innstillingen**

I arbeidet med innstillingen bør valgkomiteen gjennomføre en behovsanalyse som kartlegger hva slags kompetanse OPF trenger i neste valgperiode. Valgkomiteen kan som ledd i sin kartlegging intervju medlemmer av styret eller heltidstillitsvalgte som ikke er på valg.

Det anbefales at valgkomiteen intervjuer kandidater til alle styreverv. Dersom behov intervjues det kandidater til andre verv også.

Innstillingen skal sendes foreningskontoret og legges ved årsrapporten.

For å sikre mangfold og helhet bør innstillingen best mulig ta hensyn til følgende kriterier (i tilfeldig rekkefølge):

1. Kompetanse
2. Kategori – søke mangfold i stillingskode, erfaring, verv og bakgrunn
3. Geografi – søke å favne bredden i OPF
4. Kjønn – jf. PFs vedtekter
5. Personlige kvalifikasjoner

Valgkomiteen bør unngå at samme kandidat innstilles til flere sentrale verv. Det bør også unngås at en kandidat som innstilles til styret samtidig innstilles til plass i hederstegnsutvalget.

### **På årsmøtet**

Valgkomiteens leder redegjør for prosessen og begrunner innstillingen.

### **Styrebehandling**

Styret behandlet saken på styremøte 9. februar 2021 og et enstemmig styre foreslår for årsmøtet å fatte følgende vedtak:

Årsmøtet godkjenner retningslinjer for valgkomiteen i Oslo politiforening og retningslinjene gjøres gjeldende fra årsmøtet 2021.

### **Kandidater**

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.

Tillitsvalgte som ikke ønsker gjenvalg må gi melding om dette til valgkomiteen innen den frist valgkomiteen bestemmer.

Valgkomiteen har på eget initiativ anledning til å spørre kandidater.

Alle personer i sittende verv som er på valg, skal spørres om de stiller seg til disposisjon for neste valgperiode.

# 8 Beretninger

## 8.1 Økokrim

OPF-Økokrim er en del av Oslo Politiforening (OPF) og avholdt eget «Årsmøte» i 2020. Det ble holdt valg og ble enighet om at Marit Lund og Jorunn Jørgensen fortsatte som tillitsvalgte.

Per 31.12.20 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 spesialletterforskere, teamkonsulenter og ansatte i administrasjon og ledelse.

### Lønn og arbeidsvilkår

OPF sitt hovedsatsningsområde har vært å jobbe for de ansatte sine lønns- og 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». ØKOKRIM hadde ikke lokale lønnsforhandlinger i 2020.

### Informasjon og samarbeid

ØKOKRIM fikk ny sjef våren 2020, Pål Kulø Lønseth. Vi oppfatter at det har vært god dialog mellom medlemmene, tillitsvalgte, verneombud og ledelsen i 2020. Vårt utgangspunkt er at både arbeidsgiver og vi som arbeidstakere har et felles mål om å skape en god arbeidsplass. Det er etter vår mening en viktig del av rollen som tillitsvalgte å sørge for at Hovedavtalens intensjoner blir godt forankret i



samarbeidet mellom ledelsen, organisasjonene, vernetjenesten og de ansatte.

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

OPF-ØKOKRIM har et godt samarbeid med PF sentralt og de ansatte på foreningskontoret ved OPF. Vi har mottatt gode råd, støtte og nyttige innspill i aktuelle og viktige saker for våre medlemmer. Foreningskontoret til OPF besørger administrative oppgaver som medlemsregistrering, lønnstrekk, regnskap, blomster og gaver, foruten organisering av møtevirksomhet og kurs. Dette er et samarbeid som vi er helt avhengige av for å kunne gjøre en god jobb for medlemmene ved ØKOKRIM.

#### **IDF (Informasjon, Drøfting, Forhandling)**

Den viktigste møtearenaen for de tillitsvalgte utøves gjennom vår representasjon i IDF-møter. Her har vi muligheten til å ta opp egne saker til behandling og å påvirke saker som ledelsen tar opp. Dette er den formelle arena for kontakt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker-organisasjonene ved ØKOKRIM.

Det ble i 2020 avholdt 10 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 løpende utvikling og evaluering av IDF-samarbeidet.

I 2019 startet ØKOKRIM en OU-prosess. Etter Politireformen har ØKOKRIM en

annen rolle i forhold til et politi som har endret seg. Hensikten med OU-prosessen har vært å innrette ØKOKRIM bedre mot det nye oppgavesettet og å styrke leveranse-, tilpasnings- og utviklingsevnen framover. På grunn av skifte av ØKOKRIM-sjef har OU-prosessen tatt tid. Covid-19 har selvsagt også påvirket fremdriften. Det har likevel blitt jobbet godt med dette i 2020. Forslag til ny organisering er planlagt presentert i mars 2021, og med påfølgende forhandlinger og drøftinger. Det blir en veldig spennende tid fremover.

#### **Lønnsforhandlinger**

Det ble ikke avholdt lokale lønnsforhandlinger ved ØKOKRIM i 2020.

#### **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 2020.

#### **Møter/kurs mv**

I tillegg til møtene med ledelsen og de øvrige fagforeningene har vi hatt en kontakt med OPF i hovedsak på mail/telefon. OPF ØKOKRIM deltok på det virtuelle årsmøtet i august.

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 ikke hatt samlinger eller møter utover «Årsmøtet». Løpende informasjon til medlemmene om aktuelle tema/saker ble løpende sendt ut per e-post som ukeseinformasjon fra foreningskontoret og informasjon fra IDF-møtene.

#### **Marit Lund**

Hovedtillitsvalgt  
Økokrim



## **8.2 Nasjonalt ID-senter**

OPF-Nasjonalt ID-senter har en del av Oslo Politiforening (OPF). Per 31.12.20 var 9 av 41 (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 2020.

#### **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, kompetansekartlegging, medarbeiderundersøkelsen, permisjonsregler og medarbeidernes arbeidssituasjon under hjemmekontorperioden, var noen av de viktigste sakene som ble behandlet i IDF-møtene i 2020.

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

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

#### **Nasjonalt ID-senter 10 år i 2020.**

Siden oppstarten i 2010 har Nasjonalt ID-senter vært i kontinuerlig endring og utvikling. Nasjonalt ID-senter anno 2020 ser annerledes ut enn ved reisons start og er blitt et toneangivende ekspertorgan med variert virksomhet, fra kompetanseutvikling og opplæring, bistand, analyse til samarbeid innenfor ID-området. Samlet bidrar vi til å øke ID-kompetansen og effektivisere saksbehandlingen i ID-forvaltningen – i tråd med Nasjonalt ID-senters virksomhetsidé.

## ↓ Beretninger



Nasjonalt ID-senters dokumentseksjon har et dokumentteknisk laboratorium på tredjelinjenivå. Illustrasjonsbilde: Nasjonalt ID-senter.)

### Nasjonalt ID-senter under pandemien.

Fra 12. mars 2020 har Nasjonalt ID-senter fulgt POD og myndighetenes oppfordring til å ta i bruk hjemmekontor så mye som mulig. Tillitsvalgte og ledelsen har samarbeidet godt for at Nasjonalt ID-senter skulle kunne fortsette med god kvalitet og tilrettelagte tjenester og leveranser til politiet og utlendingsforvaltningen under pandemien.

### Knut Ivarson Øvregård

Hovedtillitsvalgt



### 8.3 Sivilutvalget

Sivilutvalget har i perioden bestått av:  
 Runar Knive: Leder – Enhet vest  
 Cecilie Simonsen: Nestleder – Fellesenhet for utlendingsforvaltning  
 Sevime Saliu: Sekretær – Fellesenhet  
 Sivilrettspleie

I løpet av et turbulent år med corona har Sivilutvalgets leder, Lorraine Pfeltz, blitt 2. nestleder i OPF og Runar Knive fra DPA, Enhet Vest er ny leder av Sivilutvalget. Med seg har han Cecilie Simonsen og Sevime Saliu.

Sivilutvalget deltar på samtlige samlinger i regi av OPF og sentralt i PF. Disse er blant annet hovedtillitsvalgtsforum og samlinger for Sivile kontaktpersoner. Dette har i år foregått digitalt med de utfordringer det medfører. Sivilutvalget har også hatt månedlig interne arbeidsmøter for å diskutere problemstillinger i løpet av året. Oslo politiforening ved sivilutvalget gjennomførte 27.01.20 fagdager med fokus på kompetanseutvikling og karriereveier. Fagdagen ble gjennomført på Politihuset i parolesalen. Leder av Oslo Politiforening v/ Kristin Aga ønsket samlingen velkommen. Lorraine Pfeltz, fungerende leder av Sivilutvalget ledet samlingen gjennom dagen. Det var en engasjert og nysgjerrig samling som stilte mange gode spørsmål. Vi håper at samlingen gikk hjem med noen gode ideer i forhold til sin egen kompetanseutvikling gjennom kurs og etterutdanning fra Politihøgskolen, muligheter knyttet bruk av HTA og særlig bruk av § 2.5.3 1a vesentlige endringer og et innblikk i det forslaget om felles karriereveier utarbeidet av arbeidsgiver, OPF og flere fagforeninger.

Etter et år uten lokale lønnsforhandlinger, vil det være store forventninger til hva som skjer i 2021. Dette gjelder jo alle de ansatte i politiet. Sivilutvalget ønsker å ha fokus på kompetanseutvikling og karriereveier for alle medlemmer uavhengig av faglig bakgrunn. Sivilutvalget vil hjelpe ansatte å ta ansvar for egen lønn. Vi ønsker å hjelpe til å veilede og informere om muligheter og rettigheter. Runar Knive er medlem i Arbeidsgruppe Lønn og kan være en ressursperson ved spørsmål knyttet til dette.

OPFs medlemmer er en bredt 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 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. 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. Det er i denne forbindelse viktig å se på om Sivilutvalget er et riktig organ for å kunne ivareta alle de sivilt ansatte på en god måte. Det er iverksatt et arbeid for å se på hvordan de enkelte fagområdene skal kunne ivaretas på en best mulig måte.

Et annet arbeid som pågår er områdegjennomgang av politiets oppgaver. Dette vil også påvirke sivile medlemmer og det vil komme informasjon om dette ut i tillitsvalgtssporet utover året.

Overordnet har PF vedtatt at lønn er vår viktigste sak. Mange sivilt ansatte har ikke de samme lønnsstigningene med automatisk opprykk som politiansatte. Det er ikke alltid slik at de som roper høyest, er de som har blitt mest urettferdig behandlet. Sivilutvalget ønsker å bidra til at alle skal ha en lønnsutvikling og økt kjøpekraft. Dette arbeidet vil fortsette å være utfordrende fremover da det er igjen et trangt budsjett, distriktet skal opprettholde 2 per 1000 også fremover og igjen ser vi at det er et forsøk på å la sivile stillinger stå vakante. Forutsigbare karriereveier, verdsetting av erfaring, fokus på inngangslønn på ny ansatt og rettferdighet er nøkkelord fremover. Sivilutvalget er et rådgivende organ som ønsker å ansvarliggjøre og bistå de hovedtillitsvalgte slik at de sivile medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår også blir ivaretatt av alle tillitsvalgt uansett deres bakgrunn. Vi forstår at dette krever kompetanseutvikling og innblikk i medlemmenes lønnsvilkår og arbeidsområder. Vi ønsker at OPF skal ha et særfokus på opplæring av tillitsvalgt i dette område.

Sivilutvalget ønsker å holde informasjonsmøter med tema av interesse for medlemmene også fremover. I hvilken form dette vil komme, avhenger av koronasituasjonen, men aktuelle temaer er områdegjennomgangen for politiet. Vi er alltid mottakelige for innspill fra medlemmene.

Avslutningsvis ønsker vi å takke alle tillitsvalgte og medlemmer for et godt samarbeid i året som gikk. Vi takker spesielt Lorraine Elizabeth Pfeltz og Veronica Dale så mye for innsatsen som ledere av Sivilutvalget.

**Runar Knive**  
**Cecilie Simonsen**  
**Sevime Saliu**

*Sivilutvalget*

#### 8.4 PF politiledere OPF

Lederutvalget 2020 har bestått av politioverbetjent Anne Solem, politiførstebetjent Frode Romsloe, politioverbetjent

Bjørn Pedersen, politiadvokat Vibeke Skøyen, kontorsjef Katrin Kaldre og undertegnede.

Lederutvalget hadde noen møter før pandemien, men etter 12.3.2020 har aktiviteten vært laber. Årsaken er at lederne har hatt mer enn nok å stå i sin primærfunksjon.

Utvalgets leder har når han har hatt tid, ivare tatt sin observatørrolle under OPF sine styremøter.

Året 2021 har startet bra, og utvalget med ny sammensetning har allerede utviklet to møter, og planlegger en samling på teams for alle ledermedlemmer i OPF.

Mer informasjon kommer.

#### Tor Paulsen

*Leder*  
*Lederutvalget*

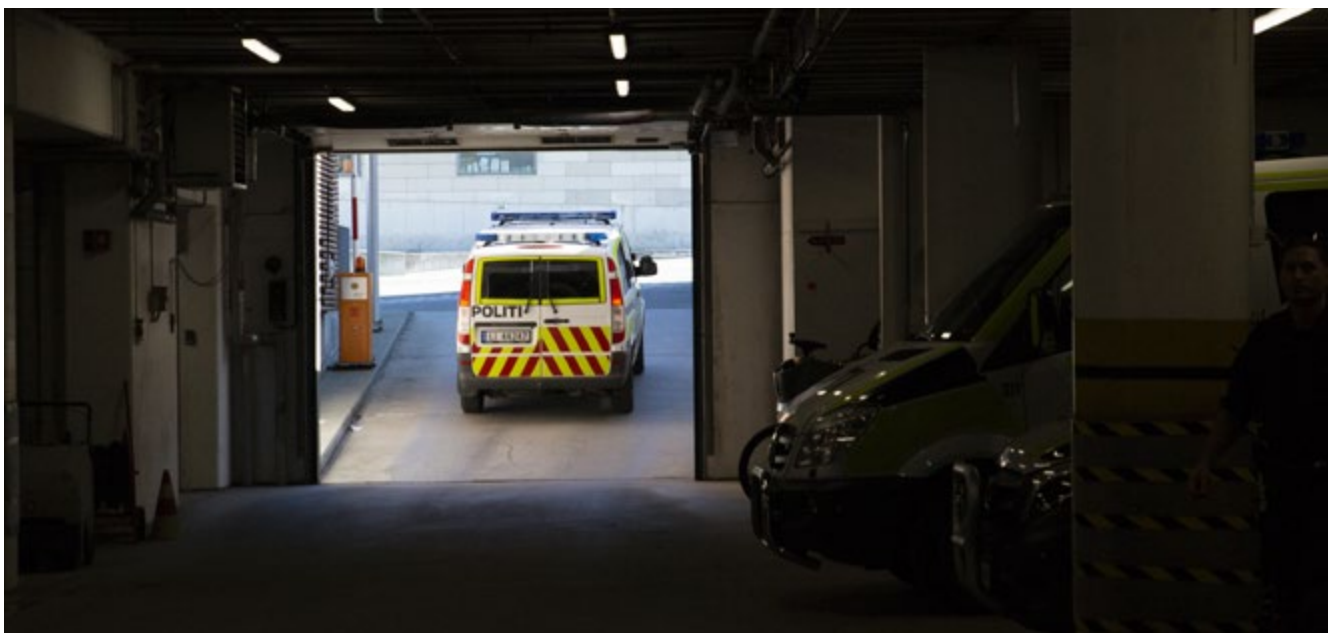
#### 8.6 Likestilling og mangfoldsutvalget

Utvalget har i 2020 arbeidet for å fremme likestilling, forhindre diskriminering og trakassering, samt å bidra til mangfold i etaten. Videre kan du lese hva som ligger til vervet Likestilling og mangfoldskontakt, hva vi baserer vårt engasjement på, og ikke minst hva som regulerer dette arbeidet.

Likestilling og diskrimineringsloven (lov om likestilling og forbud mot diskriminering) setter rammene for arbeidet. Likestilling omfatter likeverd, like muligheter og rettigheter, tilgjengelighet og tilrettelegging. Diskrimineringsgrunnlagene baserer seg på kjønn, religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, alder, kjønnsuttrykk/kjønnsidentitet/ seksuell 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

Foto: Politiforum



## ↓ Beretninger

sider ved et arbeidsforhold. Utlysning av stilling, ansettelse, omplassering/forfremmelse, opplæring og kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår, opphøre av arbeidsforhold.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten 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, seksuell 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".

### **Trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering er forbudt.**

Likestillingsloven § 8 forbud mot seksuell trakassering; trakassering på grunn av kjønn og seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer. Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 forbud mot å trakassere; trakassering på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd og seksuell trakassering, er forbudt. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende eller fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering. Bevisstemaet er om den ansvarlige har gjort nok for å forebygge og forhindre,



Likestilling og mangfoldsutvalget møttes digitalt i 2020. Foto: Dyveke Gyllenhammer

dre, og ikke om seksuell trakassering har skjedd eller ikke i det konkrete tilfellet.

### **Definisjonen av seksuell trakassering:**

Oppmerksomheten anses som uønsket dersom den verken er velkommen eller gjensidig, og beror utelukkende på oppfatningen hos det enkelte individ som rammes.

Oppmerksomheten må være seksuelt betont eller av seksuell karakter, men det er ikke krav om at atferden er motivert av et seksuelt begjær.

Oppmerksomheten kan forekomme i mange ulike varianter og kan være både fysisk, verbal og ikke-verb.

### **Arbeidsgivers plikter, aktivitetsplikten:**

Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 pålegger alle arbeidsgivere en plikt til å arbeide «aktivt, målrettet og planmessig» for blant annet å hindre seksuell

trakassering. Pliktens omfang er relativ, og vil tilpasses virksomhetens størrelse, type og geografiske beliggenhet.

For alle offentlige virksomheter, gjelder det i tillegg en konkretisert aktivitetsplikt som innebærer og:

- Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- Analysere årsaker til identifiserte risikoer.
- Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten. Vurder resultatet av arbeidet etter bokstav a – c.

### **Arbeidsgivers plikter, redegjørelsesplikten:**

Offentlige virksomheter har også en redegjørelsesplikt etter samme bestemmelse i Likestillings- og diskrimineringsloven. Arbeidsgiver må redegjøre for hva

virksomheten gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26, og for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i bedriften.

Redegjørelsen skal gis i årsberetning eller annet offentlig dokument. Hvis redegjørelsen gis i annet offentlig dokument, må det henvises til i årsberetningen.

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 å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av kjønn

Leder for likestilling og mangfoldsutvalget har møterett og talerett, men ikke stemmerett i styret OPF. Vi mener at det burde sees på at leder for likestilling og mangfoldsutvalget blir et «fullverdig» medlem av styret, med stemmerett.

Likestilling og mangfoldsutvalget skal være en «vaktbikkje» for at arbeidsgiver er sitt ansvar bevisst, gjennom å få tillitsvalgte i OPF til og ansvarlig gjøre 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.

Likestillings- og diskrimineringsombudet, LDO er en sparringspartner i enkeltsaker og et rådgivende organ innenfor området.

Likestilling og mangfoldsutvalget består av 6 personer med ulik bakgrunn og erfaring fra politietaten. Vi har ledere, politiansatte og sivile. Det er i utvalget god kjønn og aldersbalanse. Utvalget ønsker å jobbe for og fremme likestilling og mangfold, samt forhindre diskriminering og trakassering i etaten.

Medlemmene i utvalget er: Henrik Kristmoen, Oda Simone Leirvik, Håvard Steinar Lunde, Guro Anker-Kværner, vara May Johanne Barsok og undertegnede.

Året 2020 har vært spesielt på mange måter, og har krevd en omstillingsevne av oss alle på mange områder. Under følger en oppsummering av hovedpunktene fra året som gikk.

Starten av mars 2020 ble det avholdt to dagers samlingen for landets Likestilling og mangfoldskontakter i PF's lokaler i Nydalen. Kursleder var Liv Ova Graham. Eksterne foredragsholdere var konstituert politimester i Øst, Ida M. Øystese, fra Svenske Forsvaret Hanna Jungwallius, og Wenche Fredriksen fra Accenture. Dette var engasjerte foredragsholdere som fikk en god dialog med oss tillitsvalgte.

En suksesshistorie, og en stor glede, er at etter innspill fra likestilling og mangfoldsutvalget fikk OPF gjennom en endring av Hovedtariffavtalen (HTA) i staten. Ansatte i ulønnet foreldrepermisjon skal nå regnes med i lønnsoppgjøret. Dette gjelder nå for alle ansatte i staten. Denne endringen er vi stolte av å ha jobbet frem.

#### **May Barsok deltok i år på digital Pride.**

I år hadde Pride en helt ny form da alt ble gjennomført digitalt. Det ble sendt live-sendinger på vialive.no. Der kunne man se Pride Talks, talkshows og Parade-showet 27. juni som ble sendt fra Det Gamle Biblioteket. Programledere var Else Kåss Furuset og Adam Schjølberg så topp stemning fra første sekund. Det ble oppfordret til å dele gamle bilder på alle sosiale plattformer. Mange fine bilder og minner ble delt. Det var over 100 000 som fulgte med via internett, så godt oppslutning. Selvsagt savnet man å møte mennesker på standen i Spikersuppa. Når man ikke kan det var dette veldig hyggelig å følge med på, selv som det

ikke kan måles opp mot stemningen i Pride Park.

Leder og vara fikk innvilget stipend fra Politiets Fellesforbund for å kunne delta på Pride Business Forum 2020. Dette var noe vi så frem til, men ble dessverre utsatt.

I forbindelse med at Beredskapstroppen jobber med å rekrutere kvinner inn til troppen, ble vi spurt til råds og fikk komme med innspill. Vi er glade for å kunne være en positiv bidragsyter inn i denne prosessen/endringen. Våre perspektiver og innspill ble satt pris på, og vi ønsker de lykke til videre med dette viktige arbeidet.

Gjennom året har det blitt avholdt digitale møter i lokalt og sentralt Likestilling og mangfoldsutvalg. Vi er glade for å kunne støtte oss på sentralt utvalgt, samtidig som vi er en bidragsytere inn. Takk for et godt samarbeid i året som har gått.

LDOs kurs for tillitsvalgte om aktivitets- og redegjørelsespliktene ble avholdt digitalt 3. desember hvor leder av utvalget deltok.

Vi ønsker for det kommende året å fortsette det viktige arbeidet med bevisstgjøring, kompetanse og engasjement på temaene vervet favner og videreformidle dette inn til arbeidsgiver og de tillitsvalgte.

Vi har startet et spennende samarbeid med Equality Cheek, og er spente på hva dette vil bringe i tiden fremover.

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

#### **Dyveke Gyllenhammar**

Likestilling og mangfoldskontakt



## 8.6 Hovedverneombudet OPD

Kjære alle sammen, både kolleger og andre lesere, godt nyttår og takk for et utfordrende men lærerikt 2020.

Det har vært mitt første år siden jeg overtok rollen som hovedverneombud fra Eldar Meling.

Jeg er glad for at jeg fikk ha Eldar som kollega i mine to år som vara hovedverneombud. Det har gjort meg i stand til å overta når han gikk tilbake til trafikkorpset. Eldar tok ned sitt navneskilt og satte opp mitt med ordene "nå kjenner jeg børen lette, kjenner du at du har fått den?"

Ja, jeg kjenner på børen og ansvaret men bærer den heldigvis ikke alene. Vi er mange i Oslo politidistrikt, både ledere og ansatte og vi bærer børen sammen. Jeg har over 56 engasjerte og dyktige verneombud med meg i Oslo politidistrikt, uten dem ville jobben ikke latt seg gjøre. Jeg har også med meg Patric Fallhed som vara hovedverneombud. Han har stillingen som 50 % stilling ved siden av sin jobb som etterforsker ved seksjonen for økonomisk kriminalitet og spesialetterforskning. Patric har vært involvert i en rekke saker og prosjekter som fortsatt pågår og er en god makker å ha når vi jobber med aktuelle saker.

Jobben ved Oslo politidistrikt er for de fleste en positiv og viktig del av våre liv. Mitt største ønske og motivasjon er nettopp det at folk skal trives på jobb blant gode kolleger. De fleste har det slik, men ikke alle. Her skal vernetjeneste bidra med å støtte ansatte og arbeidsgiver i å ivareta arbeidsmiljøet og den enkelte så godt vi kan. HMS seksjonen og bedriftshelsetjenesten er en viktig samarbeidspartner i dette. Jeg vil peke på samarbeidet med HMS seksjonen som meget godt og jeg setter stor pris på den kompetanse og engasjement som finnes der.



Foto: Politiforum

Året 2020 har vært helt spesielt og vi står fortsatt i den spesielle situasjonen med en pandemi i form av koronaviruset. Viruset har endret vår hverdag og vår arbeidsdag. Samtidig må politiet fortsatt gjøre jobben og den gjør vi. Ingen ansatte har blitt smittet av korona på jobb. Det er noe vi kan være stolte av å ha unngått sammen. Vi har alle lært mye om risikovurderinger og gode tiltak for å redusere risiko. Jeg håper og tror vi kan ta denne læringen med oss videre også etter at koronatiden er over.

Hjemmekontor har blitt den nye hverdagen for mange. Det har sine utfordringer og de ansatte takler det på forskjellig vis. Allikevel har vi lært mer om digitale plattformen og tar det med oss videre til tiden etter pandemien. Arbeidsplasser og utforming av disse har vært et aktuelt tema i hele 2020. Det koster mer og mer å leie lokaler i Oslo politidistrikt og det tvinger oss til å se på nye løsninger enten vi vil eller ei. Jeg har deltatt i en rekke

møter som omhandler eiendomsprosjektene og har tatt opp bekymringene som foreligger rundt endringer og mulige negative konsekvenser av det. Samtidig får jeg betryggelser om at arbeidsplassene skal være behovsprøvd og tilpasset våre krav og kravene i arbeidsmiljøloven. Vi sliter allerede med å innfri disse kravene noe steder og har absolutt behov for modernisering og nye lokaler flere steder. I fremtiden kan nok hjemmekontor bli mer benyttet en tidligere for de det egner seg for.

Våre politioperative treningslokaler er også under utredning og vernetjenesten er også involvert i dette. Foreløpig er ikke noe nytt bestemt men det diskuteres felles treningslokaliteter med Øst politidistrikt. Operativ trening er god HMS og jeg håper på enda bedre fasiliteter for dette i fremtiden. Forutsetningen ved endringer av lokaliteter må være lokaler som gir ytterligere forbedringer til å trene på det som kan møte oss i tjenesten.



## ↓ Virksomheten



### **Aktuelle saker 2020**

Hovedverneombudet og øvrige verneombud er involvert i en rekke saker årlig. Det ville blitt for mye å nevne alle her. Jeg tar med noen av de som det har vært stort fokus på og også noen av de som har fått en løsning og er avsluttet.

### **Arbeidsplaner**

Arbeidsplaner for patrulje var en veldig viktig sak i 2020 som fikk en god løsning. Mange var fortvilet over veldig krevende turnus og det er gledelig å se at det har kommet nye tjenestelister som de fleste er fornøyd med. Dette danner grunnlag for at vi kan beholde erfaring og kompetanse ved patruljeavsnittene. Noe som er viktig både for kvalitet og responstid i krevende oppdrag.

### **Aktive hørselvern**

Alle operative vil i løpet av 20/21 få personlige aktive hørselvern. Dette for å forebygge eventuelle hørselsskader og

lette arbeidet i miljøer med mye støy. Vedtaket ble fattet i AMU.

### **Bemanning politivakta ved politihuset**

Ansatte og verneombud ved politivakta hadde en bekymring rundt lav bemanning ved politivakta ved politihuset. Det er nå tilført flere stillinger til politivakta som har løst problematikken.

### **Uønsket seksuell oppmerksomhet / trakassering**

Som de fleste vet har dette hatt stort fokus i samfunnet og i politiet de senere år. Det er gjort flere undersøkelser rundt dette og selv om prosent tallet er lavt for de som har opplevd dette så er det allikevel alt for mange slike saker. Siste undersøkelser viste at 169 ansatte hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i siste år. Mål nummer en i Oslo pd sin HMS plan er at ingen skal oppleve slikt på arbeidsplassen. Det er nå igangsatt en oppfølging og opplæring rundt dette i vårt distrikt. Jeg håper og tror at

alle vil engasjere seg i det. Jeg håper også at vi blir bedre på håndteringen av slike saker. Det må være riktige konsekvenser og det må være en likhet i behandlingen. Samtidig må alle parter ivaretas og vanlige rettsprinsipper skal gjelde.

### **Arbeidskonflikter**

Dessverre er det av og til ansatte som havner i konflikter av forskjellig karakter og kan trenge støtte og råd. Det kan være konflikter mellom ansatte eller konflikter mellom ansatt og leder. Ver-netjenesten er fra tid til annen involvert i slike saker og prøver å gi råd og støtte. Bedriftshelsetjenesten og arbeidsgiver er viktige parter i dette. Alle kan få det vanskelig og det er viktig at vi gir hverandre tid og støtte til å komme på beina igjen når vi trenger det.

### **Synergi**

Vi har siden mai 2019 benyttet programmet Synergi til å melde inn uønskede hendelser og forbedringspunkter. De fleste er flinke til å bruke systemet. Det har vist seg som et viktig verktøy for å kunne dokumentere vernesaker. Dokumentasjonen er nøkkelen til å oppnå forbedringer. Systemet i seg selv er ingen ting om det ikke blir benyttet. Jeg oppfordrer alle ansatte og ledere til å bruke systemet. Det gir oss en god oversikt over hvor vi har forbedringsområder. Problemer må være kjent for å kunne løses.

### **Medarbeiderundersøkelsen**

Vi har i år hatt medarbeiderundersøkelse samt en ekstra undersøkelse angående uønsket seksuell oppmerksomhet. Svarprosenten er tilfredsstillende og undersøkelsene er viktige. Enda viktigere er oppfølgingen, uten god oppfølging har slike undersøkelser liten hensikt. Dette er særlig et lederansvar, men også et ansvar for alle ansatte å bidra med forslag til hvordan vi skal løse utfordringer undersøkelsen har fått frem. God oppfølging er

## ↓ Beretninger

forutsetningen for engasjement ved fremtidige undersøkelser. Undersøkelser av forskjellig art er populært og jeg har en frykt av at for mange undersøkelser og for hyppige undersøkelser vil føre til mindre engasjement. Medarbeiderundersøkelsen vil jeg trekke frem som en veldig viktig undersøkelse og den er ikke årlig heller. Jeg håper det har vært en god oppfølging av undersøkelsen i 2020 og at vi oppnår forbedringer på bakgrunn av den.

### Tanker om 2021

Jeg er sikker på at vi fortsatt vil stå i en situasjon hvor pandemien vil prege oss store deler av 2021. Det kommer i tillegg den øvrige jobben. Det er høye forventninger til politiet og våre resurser står ikke alltid i forhold til disse. Det er da veldig viktig at vi klarer å beholde samholdet og arbeidsgleden som jeg alltid har sett i politiet og som jeg etter 30 års tjeneste fortsatt ser. Jeg er sikker på at vi skal klare dette ved å støtte hverandre og snakke med hverandre. Våge å komme med tilbakemeldinger og forslag og at disse blir tatt imot på en positiv måte. Jeg vet at vår ledelse er opptatt av de ansattes beste og jobber for å ivareta dette samtidig som de skal oppfylle de politiske krav til polititjenesten. Det blir aldri perfekt, vi må alltid strekke oss etter forbedringer. Det krever engasjement. Det er lov å være uenig men vi må aldri resignere. Stå på og jobb for din arbeidsplass og ditt arbeidsmiljø. Bruk ditt verneombud eller ta utfordringen og ta på deg rollen i viktig verv for dine kolleger og din arbeidsplass. Takk til alle ansatte, ledere, verneombud og tillitsvalgte for godt samarbeid i 2020. Jeg ser frem til det samme i 2021!

### Andreas Mikkelsen

Hovedverneombud



### 8.7 Hytteutvalget

Utvalget har i 2020 bestått av følgende:

Siv Tonje Stageberg, Håvar Johansen, Line C. Nordheim Thode, Arve Røtterud, Christine Hylin Brenna.

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

Året har vært veldig spesielt på hyttene, situasjonen vi er i har resultert til nesten ikke noe bruk til samlinger. I tillegg har hyttene stått helt tomme i flere måneder.

Det har bare vært en dugnad i år, i mai måned – her var det kun for å gå igjennom hyttene og foreta hovedrengjøringen selv.

Foto: Kjetil Johan Pedersen



Inntektsmessig er nedgangen på ca. kr 200 000 – noe som også kan gjenspeiles på mindre utgifter på ca samme beløp.

### Hytte A (hovedhytta) og B-hytte

Det har bare vært generelt vedlikehold.

### 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. Det er ikke planlagt noe større prosjekt for 2021.



Elg på Sjøhaug. Foto: Kjetil Johan Pedersen

Vi forventer at budsjettet fremover dekker utgiftene til vanlig vedlikehold.

#### **Forsikring av hyttene**

Vi har forsikringen via FREMTIND (Leverer på vegne av DNB).

Denne ble oppgradert/oppjustert i forbindelse med oppgraderingen og i denne forsikringen ligger også utebodene på begge hyttene.

#### **Dugnader og møter**

Liten frekvens i år, mest kontakt via mail og noe Teams. Vaktmester og adm. ansvarlig har hatt tett kontakt via telefon og mail hele året.

Utvalgets egen facebookside brukes flittig.

#### **Utleie**

Lite belegg i år og nesten ikke i bruk på ukedagene, begge hyttene var helt tomme fra 20. mars til 21. juni.

A-hytta har vært leid ut 105 døgn og B-hytta i 44 døgn. (Er en ca. halvering fra 2019)

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

#### **Kjetil Johan Pedersen**

Administrasjons-  
sansvarlig

### **8.8 Hederstegnutvalget**

Hederstegnutvalget har i 2020 bestått av Bente Elisabeth Bugge, Torgny Isene, Oddvar Solheim, Steinar Bjerke, John B. Johansen. Kristin Aga har vært styrets representant.

Varamedlemmer: Heidi Sletten, Jon T. Kvikne, Gunnar Julian Larne, Lasse Søderstrøm og Sigve Bolstad

Hederstegnutvalget avholdt ett møte i forkant av årsmøtet 2020. Det ble delt ut to hederstegn i 2020. Siden årsmøtet i 2020 var utsatt til august, har det nylagte hederstegnutvalget hatt kortere tid å virke enn normalt. Hederstegnutvalget hadde konstituerende møte 19. februar 2021.

Leder: Bente Elisabeth Bugge  
Nestleder: Steinar Bjerke  
Sekretær: Oddvar Solheim

#### **Statuttene § 8**

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

#### **Bente Elisabeth Bugge**

Leder  
Hederstegnutvalget



# 9 Regnskap 2020 og budsjett for 2021

## Resultatregnskap

		Budsjett 2020	Resultat	Budsjett 2021
<b>DRIFTSRESULTAT</b>				
<b>Driftsinntekter</b>				
	<b>Inntekter</b>			
3100	Medlemskontingent	3 060 000,00	3 111 260,37	3 170 000,00
3102	Inntekter av Sjøhaug	420 000,00	179 200,00	220 000,00
3103	OPDs støtte til fellestiltak	55 000,00	60 604,00	-
	<b>SUM</b>	<b>3 535 000,00</b>	<b>3 351 064,37</b>	<b>3 390 000,00</b>
<b>Driftskostnader</b>				
	<b>Lønn</b>			
5000	Lønn til ansatte	-1 260 000,00	-935 704,89	-985 000,00
5180	Feriepenger av kto 5000	0,00	-114 359,16	-115 000,00
5182	Arbeidsgiveravgift av feriepenger	0,00	-16 125,09	-16 000,00
5010	Godtgjørelse htv / vara htv	-430 000,00	-456 717,00	-500 000,00
5020	Honorar revisor og andre	-15 000,00	-13 500,00	-6 000,00
5330	Møtegodtgjørelse til styret	-85 000,00	-78 810,00	-130 000,00
5400	Arbeidsgiveravgift	-205 000,00	-227 846,14	-260 000,00
5410	Tilbakebet AGA Covid 19	0,00	18 404,00	-
5950	Innberetningspliktige pensjonskostnader	-90 000,00	-106 159,00	-90 000,00
5990	Forsikringer - "ansatte" ved Opf	-20 000,00	-39 359,42	-20 000,00
7100	Bilgodtgjørelse oppgavepliktig	0,00	-253,00	0,00
7140	Reisekostnader, ikke oppgavepliktig	0,00	-1 360,00	0,00
	<b>SUM</b>	<b>-2 105 000,00</b>	<b>-1 971 789,70</b>	<b>-2 122 000,00</b>
	<b>Driftskostnad Sjøhaug</b>			
6200	Elektrisitet	-130 000,00	-63 303,05	-100 000,00
6320	Renovasjon, vann, avløp mv	-35 000,00	-22 859,25	-35 000,00
6360	Vaktmester,brøyting, renhold, vaktsselskap mv.	-180 000,00	-111 572,38	-120 000,00
6390	Annen kostnad lokaler	-140 000,00	-52 112,49	-90 000,00
6900	Telefon, internett, hjemmeside Sjøhaug	-50 000,00	-36 420,03	-44 000,00
7500	Forsikringspremie Sjøhaug	-25 000,00	-50 801,31	-
7750	Eiendoms- og festeavgifter	-9 000,00	-8 967,00	-9 000,00
	<b>SUM</b>	<b>-569 000,00</b>	<b>-346 035,51</b>	<b>-398 000,00</b>
	<b>Annen driftskostnad</b>			
6800	Kontorrekvisita	-5 000,00	-1 967,00	-5 000,00
6820	Trykksaker	-70 000,00	-53 998,00	-60 000,00
6860	Møter, kurs, oppdatering mv.	-220 000,00	-149 532,54	-220 000,00
6861	Velferd lokale TVU	-60 000,00	-62 320,00	-60 000,00
6863	Velferds- og festkomite	-55 000,00	-52 045,43	-
6864	Til disp. for styret	-70 000,00	-32 024,70	-60 000,00
6900	Telefon, internett, hjemmeside	-65 000,00	-51 275,04	-50 000,00
7430	Blomster, kranser, gaver	-270 000,00	-265 441,00	-270 000,00
7431	Gavekort ved fratreden pensjon	-85 000,00	-60 000,00	-160 000,00
7770	Bank og kortgebyrer	-6 000,00	-3 376,00	-6 000,00
	<b>SUM</b>	<b>-906 000,00</b>	<b>-731 979,71</b>	<b>-891 000,00</b>
	<b>Totale driftskostnader</b>	<b>-3 580 000,00</b>	<b>-3 049 804,92</b>	<b>-3 411 000,00</b>
	<b>Driftsresultat</b>	<b>-45 000,00</b>	<b>301 259,45</b>	<b>-21 000,00</b>

		Budsjett 2020	Resultat	Budsjett 2021
<b>FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER</b>				
<b>Finansinntekter</b>				
	<b>Annen renteinntekt</b>			
8040	Renteinntekter, skattefrie	45 000,00	23 277,44	21 000,00
	<b>SUM</b>	<b>45 000,00</b>	<b>23 277,44</b>	
<b>ÅRSOVERSKUDD / UNDERSKUDD</b>				
8080	Årsoverskudd/underskudd	324 536,89		

**Balanse**

<b>Eiendeler</b>		
	<b>Anleggsmidler</b>	
1101	Sjøhaug, hele anlegget	3 386 800,00
	<b>Omløpsmidler</b>	
1500	Kundefordringer	25 700,00
1510	Utlegg OU	15 945,00
1701	Klokker ved avgang pensjon	92 532,65
1702	Gavekort ved avgang pensjon	6 000,00
1749	Andre forskuddsbetalte kostnader	-1 200,00
1920	Bankinnskudd, hovedkonto	1 173 773,74
1921	Plasseringskonto	5 954 059,36
1922	Særvilkårskonto	746,25
1950	Skatterekskonto	108 258,63
		<b>10 762 615,63</b>

**Egenkapital og gjeld**

	<b>Egenkapital</b>	
2050	Annen egenkapital	-10 393 262,58
	<b>Gjeld (kortsiktig)</b>	
2400	Leverandørgjeld	-67 435,03
2600	Forskuddstrekk	-106 563,00
2770	Skyldig arbeidsgiveravgift	-64 870,77
2780	Avsatt arb.g.avg feriepenger	-16 125,09
2940	Skyldige feriepenger	-114 359,16
	<b>Sum gjeld</b>	<b>-369 353,05</b>
	<b>Sum egenkapital og gjeld</b>	<b>-10 762 615,63</b>

Oslo, den 31. desember 2020

Kristin Aga, leder

Kjetil Pedersen, kasserer

Regnskapet er revidert og funnet i orden, Oslo den 16. mars 2021

Terje Storlien, revisor

John Erlend Fiksdalstrand, revisor

## ↓ Regnskap

### Noter til regnskapet for 2020

#### Inntekter

##### **Konto 3100 – Medlemskontingent**

Innbetalt kontingent 2020 ble ca kr 3 111 260,-. Er ca kr 50 000,- høyere enn budsjettert.

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

Inntekter Sjøhaug ble kr 179 200,- som er kr 240 000 lavere enn budsjettert. Skyldes Covid-19 situasjonen. Hyttene sto helt tomme mars tom juni, ellers har det primært vært utleie i helger.

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

OPF fikk kr 60 604,- i velferdsmidler til juletreffest.

Se konto 6863 – velferds- og festkomité/ konto 5020 honorar revisor og annet

#### Lønn

##### **Konto 5000 – Lønn til ansatte/5180 feriepenger/5182 Arbeidsgiveravgift**

Kontoen dekker lønn til de faste ved foreningskontoret hele året og tillegg 2 nestleder frem til 18/8. Beløpet i 2020 ble kr 1 066 189,- som er ca kr 100 000,- lavere enn budsjettert.

Vi fikk refundert ca kr 17 000 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 2020 kr 456 717,- 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 2020 kr 227 846,-. Er ca kr 20 000 mer enn budsjettert

##### **Konto 5950 – Innberetningspliktige pensjonskostnader.**

PF har inngått avtale med Storebrand om innskuddspensjon på mellomlegget lønn OPD og OPF, sum for 2020 ble kr 106 159,-. Endte ca kr 16 000,- over budsjett. Sees mot ekstra innbetaling 2 nestleder for 2019 som ble fakturert i 2020 og endrede priser.

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

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

#### Driftskostnad Sjøhaug

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

Dette er første året vi spesifiserer kostnadene på ulike kontoer.

Budsjett 2020 var kr 569 000,-. Forbruk totalt 346 035,-

Vi har hele året hatt fokus på å holde utgiftene på et minimum siden utleie har vært vanskelig.

##### **Konto 6200 – Elektrisitet**

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

##### **Konto 6360 – Vaktmester, brøyting, renhold, vaktelskap mv**

Kostnad vaktmester var kr 96 000

##### **Konto 6390 – Annen kostnad lokaler**

##### **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 kontoen.

##### **Konto 6820 – Trykksaker.**

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

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

Kontoer dekker serving kurs og møter, ble ca kr 70 000,- mindre enn budsjettert. Totalt brukte vi kr 149 000, hvorav ca kr 105 000 brukt på digitalt årsmøte

##### **Konto 6861 – Velferdstiltak TVU**

Midler til bruk for de lokale tillitsvalgtutvalg i forbindelse med interne møter.

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

Kontoen dekker juletreffest for alle ansatte på Grand hotell, utgifter i 2020 var kr 52 045,-

(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 kontoen, drift av internettsiden og annet IKT

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

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

Utdelte klokker med gravering, 12 stk, til medlemmer som gikk av med pensjon utgjorde ca kr 100 000,-. Andre gaver til medlemmer/profilering ca kr 25 000,-

**Konto 7431 – Gavekort ved fratreden pensjon**

22 medlemmer valgte gavekort kr 3000/1500,- isteden for klokke da de gikk av med pensjon.

**Merknad til konto 1903, Særvilkårskonto**

Kontoen står pr 31.12.20 i kr 745,- men er ikke sagt opp.

Vi har ikke gjort noe i forhold til denne kontoen i 2020, vi lar denne stå i bero inntil videre.

Denne type konto vil fra bankens side slutte å eksistere fra februar 2021 og vil derfor komme som egen sak til årsmøtet neste år.

**Merknad til GJELD - konto 2400, 2600, 2770 og 2930**

Dette er kontoer med utgifter som er regnskapsført i desember 2020 og som betales i 2021.

På konto 2400 – leverandørgjeld, her er kr ca 67 000,-

**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. Pr 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.



## ↓ Regnskap

### Noter til budsjettet for 2021

#### Inntekter

##### **Konto 3100 – Medlemskontingent**

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

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

Er satt opp etter forventet inntekt 2021 med tanke på Covid-19 situasjonen. Inntektene er nedjustert etter ca inntekt i 2020

##### **Konto 3103 - OPDs støtte til fellestiltak.**

Juletefest – utgår i 2021

#### Lønn

##### **Konto 5000 – Lønn til ansatte/5180 feriepenger/5182 Arbeidsgiveravgift**

Oslo politiforening har ca 4 frikjøpte tillitsvalgte på heltid.

OPF betaler mellomlegget mellom lønnstrinnet (inkl atb-tillegg og turnus) disse har i sine ordinære stillinger i politidistriktet og det lønnstrinnet de får i vervet. Tilleggene fastsettes av styret.

##### **Konto 5010 – Godtgjørelse til Htv, vara Htv og 2.nestleder**

Budsjettet er satt opp etter ca kostnader 2020, 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 2021.

##### **Konto 5400 – Arbeidsgiveravgift.**

Arbeidsgiveravgift på, lønn, pensjonsinnskudd, forsikringer, honorarer og andre godtgjørelser.

##### **Konto 5420 - Innberetningspliktige pensjonskostnader.**

PF har inngått inngår en privat pensjonsavtale med STOREBRAND på lønnstillegget 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 behandlingsgaranti for de frikjøpte på kontoret i OPF.

#### Driftskostnad Sjøhaug

Alle postene er satt etter ca kostnad i 2020, pluss prisvekst. Tekst på konto er forklarende for type utgift. Postene er satt til et minimum grunnet Covid-19. Utgift kontra inntekt sees opp imot medlemskontingent. Budsjett totalt kr 398 000

##### **Konto 6200 – Elektrisitet**

##### **Konto 6320 - Renovasjon, vann, avløp mv**

##### **Konto 6360 - Vaktmester, brøyting, renhold, vaktelskap mv**

##### **Konto 6390 - Annen kostnad lokaler**

##### **Konto 6540 – Inventar (posten brukes kun ved ekstratildelinger)**

##### **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 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 tillitsvalgtutvalg i forbindelse med interne møter.

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

Kontoen dekker juletefest for alle ansatte på Grand hotell, OPF arrangerer denne på vegne av Oslo politidistrikt. Utgår i 2021.

##### **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

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

Er satt opp etter ca antall 2020



**REVISJONSBERETNING TIL  
OSLO POLITIFORENINGES ÅRSREGNSKAP  
FOR 2020**

---

Oslo Politiforenings regnskap for 2020 er revidert av de valgte revisorene John Fiksdalstrand og Terje Storlien.

Regnskapet omfatter perioden 1.1.2020 – 31.12.2020.

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. Kontokodene som påføres bilagene er i henhold til egen kontoplan. Det er kodene 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 31.12.2020 et årsoverskudd på kr 324 537,-.

Med dette bekreftes at Oslo Politiforenings årsregnskap for 2020 er korrekt ført og at årsregnskapet gir et riktig bilde av foreningens økonomiske stilling.

Oslo, 16. mars 2020.

  
Terje Storlien  
revisor

  
John Fiksdalstrand  
revisor



Foto: Thor Håkon Ullstad, Tollefsten



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



**OSLO POLITIFORENING**

- 1894 -

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