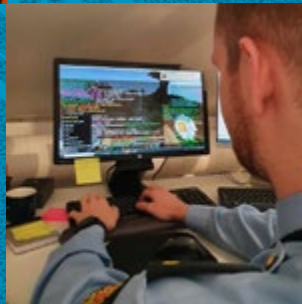
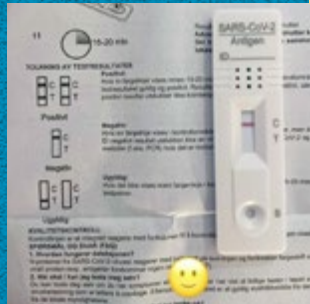


Årsrapport 2021

Samhold er vår styrke



OSLO POLITIFORENING

- 1894 -



Årsmøte 2022

Styret i OPF fattet følgende vedtak 11. november 2021:

Oslo politiforenings årsmøte 2022 skal gjennomføres 8. mars 2022. Det settes ned en arbeidsgruppe som skal se på gjennomføringen av årsmøtet. Denne arbeidsgruppen består av administrasjonsansvarlig, 2. nestleder, styremedlem Høgberg, og styremedlem Degvold. Parallelt skal en arbeidsgruppe se på hvilke vedtektsendringer man må gjøre for å gjennomføre årsmøtet etter en delegasjonsmodell i fremtiden. Denne arbeidsgruppen består av sekretær, 2. nestleder, styremedlem Høgberg, og leder sivilutvalget.

Styret i OPF fattet følgende vedtak 9. desember 2021:

På bakgrunn av evaluering av årsmøtet 2021, foreslår styret at årsmøtet 2022 gjennomføres som delegatmodell. Delegasjoner som består av én delegat stiller i årsmøtet sammen med én observatør i tillegg. Videre foreslår styret at årsmøtet er åpent for alle medlemmer gjennom påmelding. Medlemmer som deltar på årsmøtet utover delegasjonene har møte – og talerett. Disse forslagene må avgjøres av OPFs medlemmer i en uravstemning.

Om medlemmene gir sin tilslutning til å gjennomføre årsmøtet 2022 som en delegatmodell, vil allikevel årsmøtet og dets frister følge gjeldende vedtektene.

Det ble gjennomført en uravstemning blant medlemmene per SMS i perioden mandag 10. januar til onsdag 12. januar. Følgende epost gikk ut til alle medlemmer i OPF:

"Styret i OPF har evaluert årsmøtet 2021 med bakgrunn i tilbakemeldinger fra hovedtillitsvalgte. I tilbakemeldingene trekkes det frem at delegatmodell fungerte svært godt for årsmøtet i OPF. Blant annet tok rekordmange delegater ordet på talerstolen, og delegasjonene opplevdes å være godt forberedt. Styret har igangsatt et arbeid for å se på hvordan årsmøtene kan gjennomføres i fremtiden.

Styret ønsker derfor å be medlemmene om at også årsmøtet 2022 gjennomføres som en delegatmodell. Det er de hovedtillitsvalgte med sitt tillitsvalgtutvalg som velger ut delegatene for respektive enheter.

Følgende vedtak ble fattet på styremøtet 9. desember 2021:

"På bakgrunn av evaluering av årsmøtet 2021, foreslår styret at årsmøtet 2022 gjennomføres som delegatmodell. Delegasjoner som består av én delegat stiller i årsmøtet sammen med én observatør i tillegg. Videre foreslår styret at årsmøtet er åpent for alle medlemmer gjennom påmelding. Medlemmer som deltar på årsmøtet utover delegasjonene har møte – og talerett. Disse forslagene må avgjøres av OPFs medlemmer i en uravstemning."

Som medlem vil du i morgen få en SMS fra 59440085, Styret ber deg svare JA eller NEI til å gjennomføre årsmøtet 2022 som delegatmodell innen onsdag 12. januar kl. 13.00"

Av 2821 stemmeberettigede avgav 1264 (44,8 prosent) sin stemme. 1214 stemte ja til å gjennomføre årsmøtet som en delegatmodell, og 50 stemte nei.

Årsmøtet 2021 gjennomføres som en delegatmodell.

Saksliste til årsmøtet:

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

Se årsrapport med vedlegg.



Innhold

1. Leder	2
2. Virksomheten i 2020	4
3. Arbeidet med hovedsatsningsområdene i 2021	16
4. Medieklipp og enkeltsaker	26
5. Satsingsområder for 2022	30
6. Tillitsverv og hederstegninnehavere 2021	34
7. Innkomne saker	40
8. Beretninger	46
8.1 Økokrim	46
8.2 Nasjonalt ID-senter	48
8.3 Sivilutvalget	48
8.4 Lederutvalget/OPF	49
8.5 Likestilling og mangfoldsutvalget	49
8.6 Hovedverneombudet OPD	52
8.7 Hytteutvalget	54
8.8 Hederstegnutvalget	55
9. Regnskap 2021 og budsjett for 2022	56
10. Valgkomiteens innstilling 2022–2024	62

1 Leder

Vi har lagt nok et annerledes-år bak oss. Vi håpet alle å se en ende på pandemien, slik ble det derimot ikke. Nye virus-varianter så dagens lys og samfunnet ble stadig satt på nye prøver.

Årsmøtet 2021, som skulle vært gjennomført innen 15. mars, ble igjen utsatt på ubestemt tid. Slik gikk nå våren før det igjen ble lettelse i sommer-månedene. Lettelser førte til at vi fikk gjennomført Årsmøtet 2021 30. september. Årsmøtet ble gjennomført som en delegat modell med medlemmene sin tilslutning. Denne gangen klarte vi å gjennomføre med fysisk oppmøte for alle delegatene.

Det ble et flott og innholdsrikt årsmøte, og jeg er stolt over å være leder for en forening med så mange engasjerte, flinke tillitsvalgte med mange flotte og gnistrende innlegg fra talerstolen. Årsmøtet ble en opptur i en ellers tung tid.

Når ting utsettes må de nødvendigvis gjennomføres senere, og dette bar høsten 2021 preg av. Lokalt lønnsoppgjør, etterforskningsløft, gjennomføring av et årsmøte og av et utsatt landsmøte, alt skulle gjennomføres på veldig kort tid. I denne sammenheng ønsker jeg å trekke fram teamet på foreningskontoret, som virkelig har stått på i en krevende og hektisk tid, for å få dette til å gå rundt.

I tillegg har virksomhetsoverdragelsen av Den kongelige politieskorte (DKP) til Politiets sikkerhetstjeneste (PST) vært krevende og tatt mye tid. Det er vemodig å konstatere at deres lange historie ved Oslo politidistrikt er over. OPF har vært sterkt involvert i prosessen og hatt god samhandling og dialog med de tillitsvalgte på DKP. Jeg ønsker derfor å benytte anledningen til å ønske våre medlemmer på DKP lykke til under ny arbeidsgiver.

Til tross for pandemi har vi i fellesskap fått til utrolig mye på vegne av våre

medlemmer. Vi har endret oss og fortsatt å videreutvikle oss på digitale møtearenaer. Samtidig har vi hele veien hatt søkelys på det som er vår viktigste sak, nemlig lønn. Resultatene fra lønnsoppgjøret og etterforskningsløftet viser at vi får til mye, men det må imidlertid aldri bli en hvilepute. Vi må hele tiden tenke nytt, og se etter nye muligheter for lønnsdannelse.

Dette til tross, så er det en tid for alt. Jeg har nå meddelt valgkomiteen at jeg ikke stiller til gjenvalg som leder av OPF ved årsmøtet 2022.

Jeg ble valgt som leder av OPF på årsmøtet i mars i 2014. I forkant hadde jeg

fungert som leder siden mai 2013 etter at Arne Johannessen overraskende trakk seg, og Sigve Bolstad gikk inn som leder av PF.

Læringskurven i begynnelsen var bratt. Fra en dag til en annen satt jeg med ansvaret for PF sitt største lokallag, og da også som første kvinne. Det har vært mange motbakker underveis, men mest av alt har det vært en stor glede å få lov til å representere så utrolig mange flotte ansatte i Oslo politidistrikt. Det å få lov til å være med på å utgjøre en forskjell for mennesker er det største privilegiet jeg kan se for meg. Jeg er veldig takknemlig for å få lov til å ha vært en del av dette.



I min tid som leder har det vært mange store og viktige saker, men jeg vil spesielt trekke frem politireformen og sammenlåingen av Oslo- og Asker og Bærum som en særdeles stor og viktig sak. Det å få lov til å være med på en endringsprosess hvor to politidistrikt og to solide lokallag i PF skulle slås sammen har vært både spennende, lærerikt, og ikke minst krevende.

To veldrevne lokallag skulle bli til ett. Min mening er at nøkkelen til suksess i denne sammenheng var at vi var mange dyktige tillitsvalgte, hadde gode prosesser, og et felles ønske om å skape noe bedre sammen. Det var en stor seier for alle da vi på fusjonsårsmøtet 8. mars 2016, slo sammen de to lokallagene for å skape et nytt bedre fellesskap.

Erfaringene fra dette arbeidet er det viktig at vi tar med oss videre, både på godt og vondt, slik at vi lærer både av hva som virker, og hva som ikke virker.

Lønn er PF sin viktigste sak. Imidlertid kjennes det mest meningsfylt som tillitsvalgt de gangene medlemmene trenger oss av helt andre årsaker, som eksempelvis i personalsaker, personalløpet knyttet til Politireformen, eller andre saker av viktighet for den enkelte. Det å utgjøre en forskjell på vegne enkeltmedlemmer har vært en av de viktigste drivkreftene for meg som tillitsvalgt.

I fremtiden vil kampen for å beholde og styrke trepartssamarbeidet være noe av det viktigste. Den norske modellen er noe vi skal være utrolig stolte over. Likevel ser vi at Hovedavtalen sine bestemmelser utfordres hver dag. Da er det viktig at vi alle minner hverandre på, både på arbeidsgiver- og tillitsvalgsiden at da Hovedavtalen ble signert i 1980 var hele intensjonen at den skulle være et virkemiddel for måloppnåelse.

” Jeg føler meg privilegert og ydmyk over å ha fått lov til å ha hatt dette vervet i så mange år. Jeg har hatt gleden av å jobbe med, og bli kjent med, fantastisk mange dyktige tillitsvalgte og ledere langs min vei.

Personlig setter jeg egenskaper som ærlighet og redelighet høyt. Det å være opptatt av å ville hverandre godt og et ønske at vi i fellesskap skal finne de gode løsningene, er en viktig nøkkel for å lykkes. Det har vært mange tøffe tak med arbeidsgiver hvor vi har vært uenige, men i disse situasjonene har det vært viktig å skille mellom person og sak, samt understreke at vi har forskjellige roller.

I alle årene som tillitsvalgt har min personlige integritet vært viktig for meg å ivareta. Da jeg ble valgt til 1. nestleder i 2008, var min integritet en av de tingene jeg gikk til valg på. Som leder av Oslo politiforening kommer man ofte bort i situasjoner hvor det sikkert kunne være fristende å ta beslutninger som vil kunne komme i konflikt med min integritet, men jeg er stolt over å kunne si at jeg gjennom alle disse årene har beholdt den. Dette har til tider gjort noen valg krevende, men i ettertid er jeg desto mer stolt av dem. Det finnes faktisk noen ting som ikke er til salgs, eller som jeg ikke kan være med på å beslutte fordi det til de grader rokker ved mine grunnleggende verdier. Det at jeg har klart å stå i det og kan fratre etter 14 år med integriteten min i behold kjennes godt.

Beslutningen og ønsket om "å gi meg på topp" som leder av OPF, er en beslutning som har ligget der fra den dagen jeg begynte. Jeg har trivdes og trives fortsatt og har det som oftest gøy på jobb. Jeg har overhodet ikke hatt lyst til å slutte, og

derfor var tiden inne nå. Jeg mener det er sunt for enhver organisasjon med noen rokkeringer på toppen. Nye mennesker får slippe til med nye tanker og ideer. Det tenker jeg er sunt.

Det kjennes litt skummelt å gå fra det kjente og til det ukjente, men så er det uansett noe som heter at "den som intet våger intet vinner" Kompetansen jeg har opparbeidet gjennom alle disse årene som tillitsvalgt mener jeg er verdifull på mange plan i arbeidslivet. Mange av de som blir tillitsvalgte har blitt tillitsvalgte fordi de kjennetegnes ved at de er modige, tett på, viser respekt og er helhetstenkende. Dette er standardene som politietaten har satt som ønsket på sine medarbeidere.

Så vil tiden vise hvor veien går videre. En ting er å si at vi ønsker modige medarbeidere, noe annet er å ansette de. På tekoppen min står det at "du er ikke det du sier, du er det du gjør". Det tror jeg vi alle bør reflektere over.

Jeg føler meg privilegert og ydmyk over å ha fått lov til å ha hatt dette vervet i så mange år. Jeg har hatt gleden av å jobbe med, og bli kjent med, fantastisk mange dyktige tillitsvalgte og ledere langs min vei.

Nå er det på tide å slippe andre til. Veien skal fortsatt lede fremover, men svingene skal ta andre veivalg langs sin vei.

Jeg kommer aldri til å glemme hvor jeg kommer fra.

Masse lykke til på den videre veien, og på gjensyn!

Alt vel,

Kristin Lago

Kristin

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

Atter et år for historiebøkene

2021 ble videreføringen av annerledesåret 2020. Pandemien har satt sitt preg på hele virksomheten også i år, både internt i Oslo politiforening og i Oslo politidistrikt. Samfunnsoppdraget har også i 2021 vært annerledes. Organisasjonen har vist evne til å omstille seg på kort varsel gjennom gjenåpninger og nedstengninger. Vi har erfart at den digitale verden har blitt mer håndterlig og normale på de aller fleste arenaer. Styret mener at også i år at det er viktig å dokumentere for ettertiden gjennom årsrapporten hvordan foreningen ble driftet, og hvordan det ble jobbet med lønns- og arbeidsvilkår under unormale forhold.

Utsettelse og gjennomføring av årsmøte 2021

Årsmøte er OPF sitt øverste besluttsende organ. Det 127. årsmøtet skulle vært avholdt tirsdag 9. mars 2021, men pandemien gjorde at årsmøtet også i 2021 måtte utsettes. Styret fattet vedtak allerede 11. november 2020:

Årsmøtet 2021 avholdes 9. mars 2021. Smittesituasjonen må avgjøre hvordan demokratiet skal ivaretas på årsmøtet og styret må planlegge ulike alternativ for hvordan dette kan gjennomføres på en forsvarlig måte med god kvalitet eller om års-



møtet må utsettes. Det gjøres en jobb for å forberede en sak til neste styremøte som skisserer ulike alternativ. (Styrevedtak 11.11.20)

Styret fattet følgende vedtak 10. 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 ytterlig 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

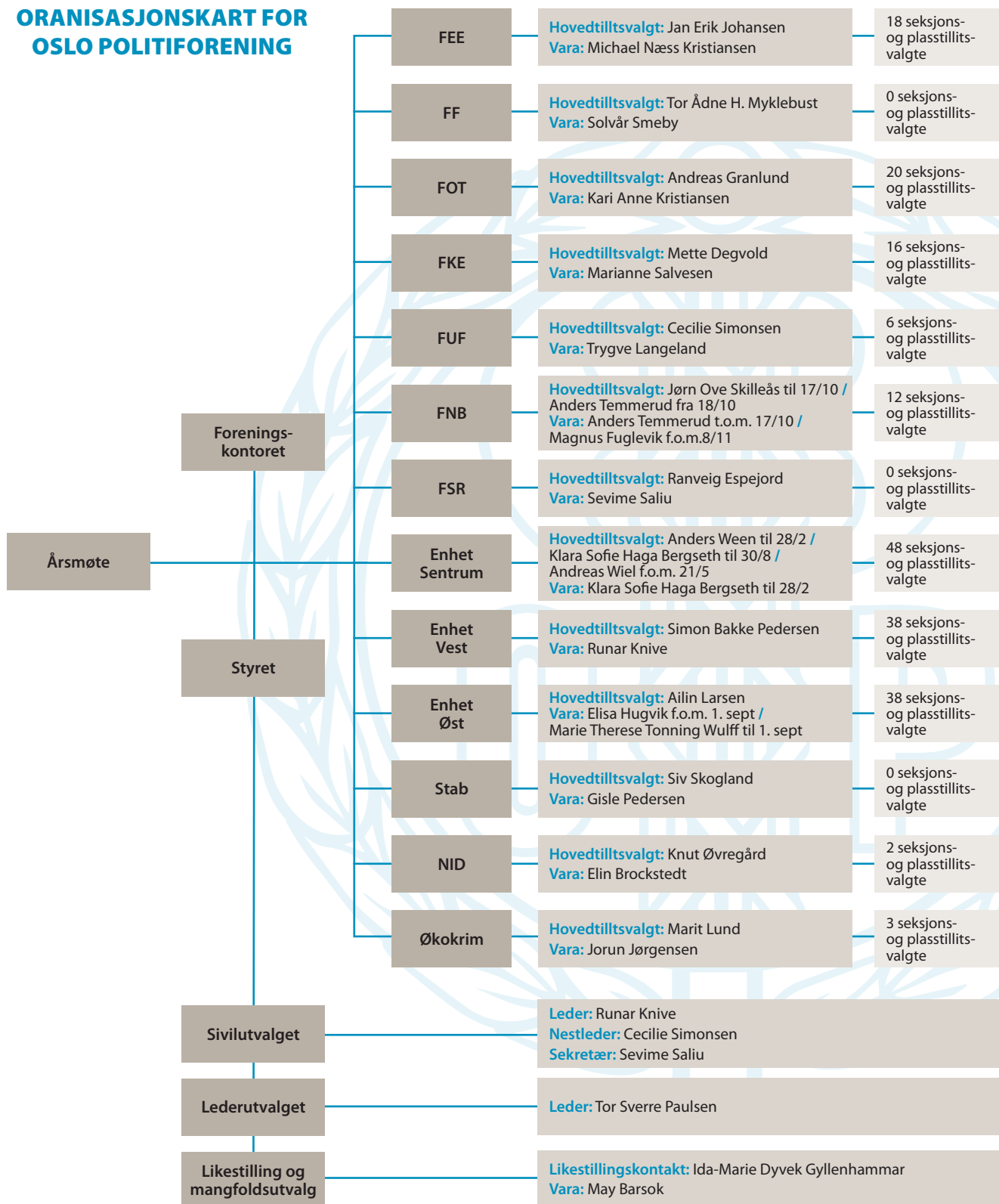
Det ble gjennomført en uravstemning blant medlemmene per SMS i perioden 26. januar til 28. januar 2021. Av 2879 stemmeberettigede avgav 1258 (44 prosent) sin stemme. 1179 (94 prosent) stemte ja til å utsette årsmøtet, og 79 (6 prosent) stemte nei.

Styret fattet følgende vedtak 29. januar 2021:

Styret tar medlemmenes mening gjennom uravstemningen til etterretning og utsetter årsmøtet 2021 med de forutsetninger som lå til grunn for uravstemningen.

På styremøtet 2. februar ble besluttet at gjennomføringen av årsmøtet 2021

ORANISASJONSKART FOR OSLO POLITIFORENING



↓ Virksomheten

skulle være fast sak på styremøtene fremover.

Styret så seg nødt til å tenke nytt, og dermed se etter andre lokaler enn parolesalen på Politihuset for gjennomføring av årsmøtet. 22. mars gjorde styret følgende vedtak:

Administrasjonsansvarlig gjør undersøkelser rundt reservasjon av egnede lokaler for å kunne gjennomføre årsmøtet 2021 i august/september.

27. april ble følgende vedtatt av styret:

Årsmøtet gjennomføres 30. september 2021, så lenge smitteverntiltak ikke står i veien for kvaliteten på gjennomføringen. Med dette menes at årsmøtet minimum skal kunne gjennomføres digitalt med et samlet styre med gjester, og delegasjoner i kohorter på respektive steder. (Styrevedtak 27.04.21)

På styremøtet 20. mai gjorde styret følgende vedtak rundt gjennomføringen av årsmøtet 2021:

Styret har satt 23. august som dato for offentliggjøring av valgkomiteens innstilling til årsmøtet 2021. Dette begrunnes blant annet med praktiske hensyn i forbindelse med ferieavvikling på foreningskontoret. Videre ser styret at hovedtillitsvalget med delegasjoner drar fordel av bedre forankring i medlemsmassen jo tidligere innstillingen offentliggjøres, jfr. evaluering av årsmøtet 2020.

I tillegg ble det vedtatt at det skulle settes ned en arbeidsgruppe som skulle se på den praktiske gjennomføringen. Denne arbeidsgruppen skulle ledes av administrasjonsansvarlig Kjetil Pedersen.

Arbeidsgruppens arbeid resulterte i at styret gjorde følgende vedtak 15. juni:

Styret i Oslo politiforening har valgt møtelokalene Meet på Ullevål til gjennomføring av årsmøtet 2021. Årsmøtet planlegges for at alle medlemmer skal kunne delta. Samtidig planlegger TVUene for delegatmodell hvis smittesituasjonen ikke tillater et åpent årsmøte.

Etter sommerferien 2021 hadde styret sitt første styremøte 17. august. Smittesituasjonen i Norge og Oslo resulterte i følgende vedtak:

Med bakgrunn i smittetrykket i samfunnet, og etter råd fra bedriftshelse-tjenesten, mener styret i Oslo politiforening at årsmøtet 2021 bør gjennomføres som en delegasjonsmodell. Dette må avgjøres av OPFs medlemmer i en uravstemning. (Styrevedtak 17.08.21)

Varslingen gikk ut til 3083 medlemmer, inkludert de som er assosierte medlem-



Årsmøtesalen underveis i årsmøtet. Foto: Anders Ween.



Politimester Beate Gangås hilser årsmøtet. Foto: Anders Ween.



Administrasjonsansvarlig presenterer tallene. Foto: Anders Ween

mer, pensjonister og de som er i ulike permisjoner. Det ble sendt ut SMS og epost, og uravstemningen ble gjennomført i perioden 24.-26. august. Totalt svarte 1478 medlemmer (47,9%). 1400 medlemmer (95%) stemte for delegatmodell, 77 medlemmer (5%) stemte mot, og ett medlem avga blank stemme.

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 116 delegater. Flere av delegasjonene hadde møter i forkant for å forberede sakene til årsmøte og diskutere mulige innlegg.

Gjeldende smitteverntiltak ble fulgt, og vi hadde underveis i hele prosessen hatt god veiledning og rådgivning fra bedriftshelsetjenesten.

Historisk årsmøte etter delegatmodell

Årsmøtet 2021 ble gjennomført som en delegatmodell torsdag 30. september i lokalene til Meet Ullevål. Alle delegasjonene var samlet i møtelokalet.

Leder Kristin Aga ønsket årsmøtedelegater, politimester Beate Gangås, forbundsleder Sigve Bolstad, nestleder i PF Unn Alma, avtroppende sekretær i OPF Andrea Mandt, hederstegningnehavere og andre gjester velkommen til OPFs 127. årsmøte. Leder innledet videre med at det var fantastisk å se så mange, og at det var fint med delegatmodell og at vi kan åpne for fysisk oppmøte. Hun ønsket spesielt velkommen til de som var på årsmøtet for første gang, og som skulle opp på talerstolen for første gang. Årsmøtet

har blitt utsatt fra 9. mars for ikke å sette beredskapen i fare.

Siden forrige årsmøte har vi mistet ett medlem. Den 25. oktober 2020 døde Dag Harald Johannessen. Vi lyste fred over hans minne med ett minutts stillhet.

Leder viste videre til at det er to som skal hilse årsmøtet: politimester Beate Gangås og forbundsleder Sigve Bolstad. Hun presiserte for politimesteren at de tillitsvalgte i salen representerer 3000 av politidistriktets ansatte. Videre utfordret hun politimesteren på å bruke de tillitsvalgte i beslutningsprosessene, og at politimesteren tar vare på sine ansatte. Leder la videre til at tillitsvalgte bruker mye av tiden sin, og fritiden, til det beste for medarbeiderne. Videre understreket hun for politimesteren at hun må ta vare på de tillitsvalgte, og at det er de som sitter her som er nøkkelen til suksess. Hun ga så ordet til politimester Gangås.

↓ Virksomheten



Hederstegn til Andrea, sammen med Kristin og Sigve. Foto: Anders Ween



Gjenvolgt 1.nestleder og nyvalgt sekretær sammen med leder. Anders Ween

Politimester Gangås hilste årsmøtet med å si at samhold er vår styrke og det gjelder også på tvers med arbeidsgiver og foreninger. Det viktigste som leder er å finne balanse. Tillitsvalgte må involveres og inkluderes, og man må finne ut hva som skal drøftes og hva som skal forhandles. Politimesteren la til at man må ha en ålreit tone og respekt for hverandres roller, og hun hadde tro på at vi jobber godt sammen om felles mål.

Forbundsleder Sigve Bolstad hilste så årsmøtet med å si at det var en så god følelse å komme på årsmøtet å se alle fysisk igjen. Han trakk frem at normalt får man til ting i fellesskap og nå er det kun digitalt. Videre understreket han at man må få med seg de ansatte og bruke tid sammen igjen. Han trakk frem Etterforskningsløftet, og at vi må få til et varig løft for både politi og sivile etterforskere. Bolstad ønsket videre å takke for at OPF

dyrker frem de beste tillitsvalgte som også får roller oppover i systemet.

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 av dirigentene Bente Elisabeth Bugge og Eldar Meling. Siv Clausen var referent.

Første sak etter konstituering var årsberetningen for 2020. Leder Kristin Aga innledet med å uttrykke at det var synd at politimesteren ikke kunne overvære beretningsdebatten og ytringene fra delegatene. Videre gjennomgikk hun arbeidet med Oslo Politiforenings hoved-

satsningsområder gjennom foregående år. Det ble holdt rekordmange innlegg fra delegater fra talestolen: 26 innlegg og replikker under beretningsdebatten. Tema strakk seg fra lønn og særavtaler, til verdsetting av sivil kompetanse, til mangfold, til stillingskoder og særaldersgrense, til bemanning og geografiske driftsenheter.

Leder av hederstegnutvalget, Bente Bugge, fikk ordet. Utvalget ønsket å hedre et medlem som har vært viktig og som har satt et fotavtrykk. Vedkommende har startet nederst som tillitsvalgt i OPF da hun var helt ny, og har etter hvert blitt tillitsvalgt på heltid. Har jobbet mye opp mot politisk nivå og har fått gjennomslag for viktige saker. Andrea Mandt tildeles OPFs hederstegn. Hun har bidratt sentralt arbeid i PF og jobber nå i UNIO. Andrea Mandt takket for hederstegnet.

↓ Virksomheten

Det var en innkommet sak om retningslinjer for valgkomiteen i Oslo politiforening. Styret behandlet saken på styremøte 9. februar 2021 og et enstemmig styre foreslo for årsmøtet å fatte følgende vedtak: "Årsmøtet godkjenner retningslinjer for valgkomiteen i Oslo politiforening og retningslinjene gjøres gjeldende fra årsmøtet 2021."

Det ble åpnet for debatt, og det kom et tilleggsforslag fra FKE: "Navnene til de nominerte, samt hvilke verv de er nominert til, skal publiseres på en kandidatliste. Kandidatlisten skal sendes ut av valgkomiteen sammen med deres innstilling. De nominerte kan reservere seg mot at deres navn oppføres på kandidatlisten. Kandidatlisten skal oppgi hvor mange som har reservert seg." I debatten som fulgte ble det registrert ni innlegg.

Det ble først votert over styrets innstilling. Den ble enstemmig vedtatt. Videre ble det votert over tilleggsforslaget fra FKE. Det ble et overveldende flertall mot forslaget, og 11 stemmer for. Tilleggsforslaget falt.

Revidert regnskap for 2020 og budsjett for 2021 ble gjennomgått og enstemmig vedtatt.

Neste sak på saklisten var valg. Leder av valgkomiteen Øyvind Walding redigerte for medlemmene i valgkomiteen og møtetidspunkter. Komiteen har gjort en grundig jobb. Alle møter og intervjuer er gjennomført på Teams. Det var flere kandidater enn det var plasser, men rekrutteringen var vanskeligere enn tidligere. Endelig innstilling ble til som den totalt sett beste sammensetningen av styret med tanke på kompetanse, evne til å tenke helhetlig, bakgrunn, organisasjonserfaring, kategori og kjønn. Valgkomiteens innstilling til styre ble enstemmig vedtatt. Bjørn Egil Drangevåg fikk fornyet tillitt som 1. nestleder for to nye år. Anders Ween ble valgt som sekretær

for to år. Paul Fjælberg, Mette Degvold og Sven Arne Kjepso ble valgt som styrerepresentanter for to år. Andreas Wiel ble valgt som styrerepresentanter for ett år. Nina Aleksandersen ble valgt som vara styrerepresentant med fast deltagelse. Runar Knive og Simon Pedersen 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.

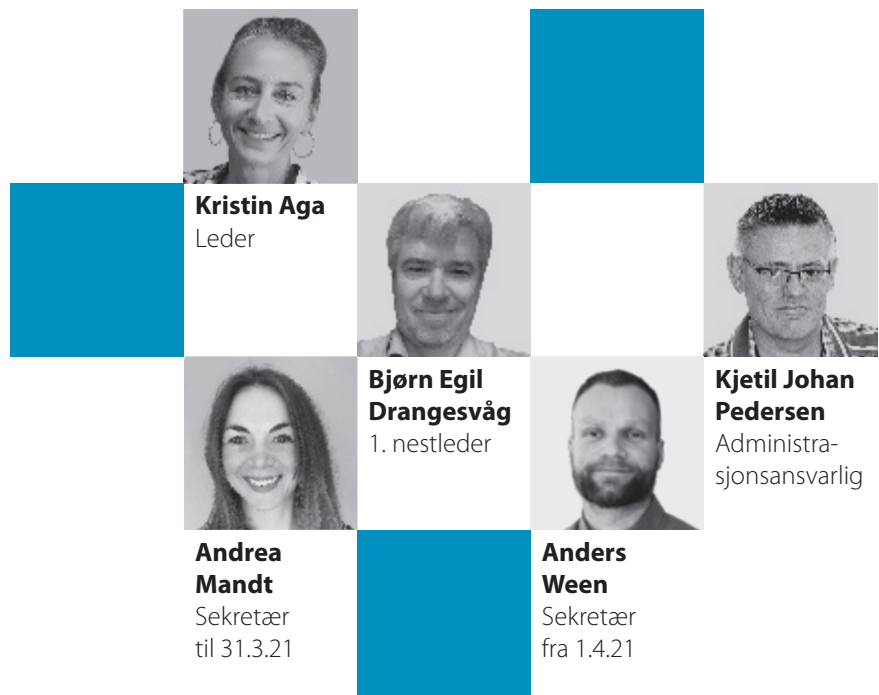
Inntrykket etter gjennomført årsmøte var at delegatene var forberedte, engasjerte og godt fornøyde. Styret iverksatte en evaluering av å gjennomføre årsmøtet som en delegatmodell. Dette for å ta med seg verdifulle erfaringer og forbedringspunkter fra dette årsmøtet til neste.

Foreningskontoret

OPF har flere tillitsvalgte som er frikjøpt og dedikert på heltid for å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Foreningskontoret er bemannet av leder, 1. nestleder, sekretær og administrasjonsansvarlig.

Foreningskontoret holder til i 9. etasje grønn sone på politihuset og har åpent på hverdager fra 08:30–15:30. I 2021 har derimot store deler av den daglige driften av foreningen skjedd fra hjemmekontor. Administrasjonsansvarlig Kjetil Johan Pedersen har tilstrebet å være tilstede på kontoret store deler av perioden. 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.

Tillitsvalgte ved foreningskontoret



Kristin Aga
Leder



Bjørn Egil Drangesvåg
1. nestleder



Kjetil Johan Pedersen
Administrasjonsansvarlig

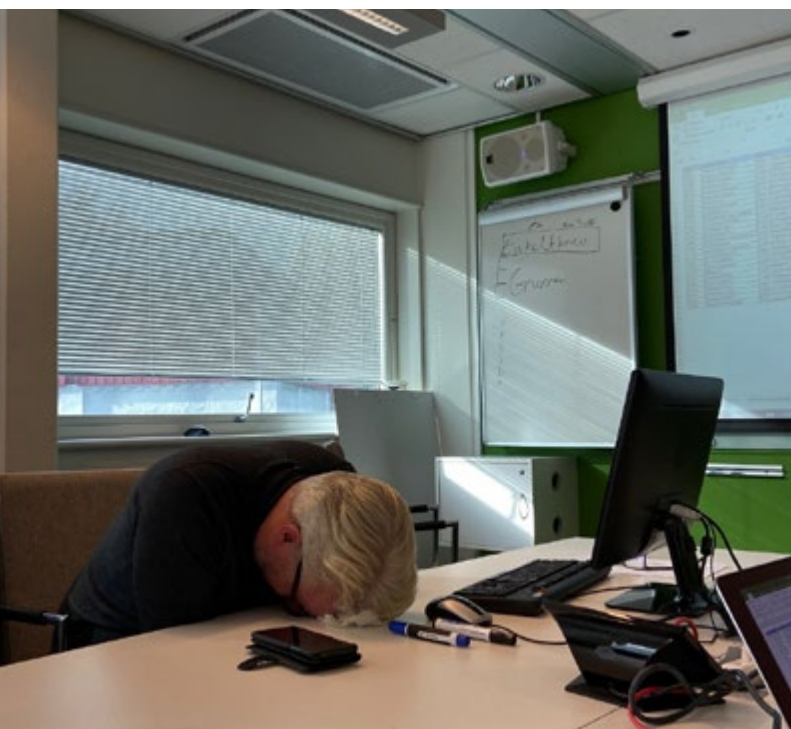


Andrea Mandt
Sekretær til 31.3.21



Anders Ween
Sekretær fra 1.4.21

↓ Virksomheten



Bjørn Egil under forberedelser til lokale lønnsforhandlinger. Foto: Anders Ween.



Kristin multitasker med fysisk styremøte og digitalt HTV-møte. Foto: Anders Ween.

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 åpne dører for alle medlemmer og tillitsvalgte. I store deler av 2021 har denne åpne døren vært digital og gjennom utallige videomøter og telefonsamtaler.

Sekretær Andrea Mandt fikk ny jobb i Unio, og søkte permisjon fra vervet sitt fra 1. april 2021. Styret gjorde vedtak 25. februar 2021 på at styremedlem Anders Ween ble konstituert sekretær frem til årsmøtet 2021. Anders Ween ble valgt til sekretær på årsmøtet.

På hovedtillitsvalgtforum 8. desember 2021 informerte leder Kristin Aga at hun ikke tar gjenvalg som leder for OPF på årsmøtet 2022.

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 et par ekstraordinære styremøter i 2021. Det har vært avholdt 14 styremøter i 2021.

Samtlige styremøter, med to unntak, ble gjennomført på digitale plater Teams eller Zoom. Unntakene var konstituerende styremøtet i oktober og styremøtet i november, som ble gjennomført fysisk etter gjeldende smitteverntiltak. Digitale styremøter har stort sett 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.

Arbeid med hovedsatsningsområdene er alltid første sak på styremøtene. 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.

Leder av likestilling og mangfoldsutvalget møter fast på styremøtene som observatør. Leder av lederutvalget og leder av sivilutvalget har et stående tilbud om å delta som observatør på styremøtene og får tilsendt saklisten i forkant. Begge har deltatt på flere styremøter i 2021.

 Virksomheten

Det har i 2021 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 årsmøtet og for å evaluere det i etterkant.

På grunn av kort periode mellom årsmøtene 2021 og 2022, med en pågående pandemi på toppen, lot ikke styreseminar for nytt styre seg gjøre. I tillegg har det vært gjennomført lokalt lønnsoppgjør. Styret som ble valgt på årsmøtet 2021 har med bakgrunn i dette, og at styremøtene har gått på digitale flater, ikke fått satt seg slik som ville vært naturlig i en normalsituasjon.

Styret har fattet flere viktige vedtak gjennom 2021 som 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 reiseaktiviteten fortsatt har vært lav gjennom 2021, har de digitale møtearenaene fortsatt dominert. 2. nestleder er vara til arbeids-

utvalget og har deltatt på flere IDF ved forfall. AU har også forhandlet etter Hovedtariffavtalen. Forhandlingsutvalget under lokale lønnsforhandlinger ble forsterket med ett styremedlem, leder sivilutvalget, samt leder PFPL.

Oslo politiforening har jevnlig kontakt med representanter fra det politiske miljøet, andre organisasjoner og journalister. Det har vært flere politiske møter gjennom 2021. Disse har i all hovedsak foregått fysisk i departement eller på Stortinget.

AU har god dialog med forbundskontoret til Politiets fellesforbund. Det har vært faste, digitale møter med forbundskontoret og alle lokallag på fredager. AU har gjennom året også deltatt på digitale, og fysiske, lokallagsledersamlinger og fagdager. En takk rettes til Oslo politiforening sin lokallagskontakt Arild Hustad, og andre, ved forbundskontoret for sparring og godt humør også i 2021.

Tillitsvalgtutvalgene

Hver driftsenhet har et tillitsvalgtutvalg som ledes av hovedtillitsvalgt. Fullmaktene tilsvarende de samme som ledernivåene i distriktet. Oslo politiforening har stor tro på at de beste løsningene finnes der beslutningen tas og ønsker flest mulig av fullmaktene ut til driftsenhetene. Vervet som hovedtillitsvalgt blir tillagt mer ansvar etter som hvor mange fullmakter enhetsleder har.

Hver seksjon i Oslo politidistrikt skal ha en seksjonstillsvalgt, og der det er hensiktsmessig kan det også være tillitsvalgte på avsnitt som svarer til seksjonstillsvalgt. 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.

I tillegg til tillitsvalgtutvalgene ved enhetene i Oslo politidistrikt, organiserer

også Oslo politiforening medlemmer av Politiets fellesforbund i Økokrim og ved Nasjonalt ID-senter. Dette er egne forhandlingssteder, og er organisert på en annen måte enn øvrige tillitsvalgtutvalg.

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 har videreført ukentlige telefonmøter med de hovedtillitsvalgte og styret gjennom 2021. Etter ønske fra hovedtillitsvalgte ble telefonmøtene i løpet av året endret til ukentlig, digitalt møte på Teams. På den måten kunne vi fortsatt 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, ledermedlemmene, samt likestilling og mangfold. Les om deres aktivitet i 2021 under beretninger i denne årsrapporten.

Politiets fellesforbund sitt landsmøte utsatt fra 2020 til 2021

Landsmøtet i Politiets fellesforbund er vårt overordnede og øverste beslutningsorgan. Her vedtas politikken vi som lokallag jobber etter, og landsmøtet beslutter hvilke mål organisasjonen skal ha. Landsmøtet arrangeres annet hvert år og skulle

↓ Virksomheten



Landsmøtedelegasjonen sammen med sentrale tillitsvalgte, justispolitikere, norsk politiledelse; og andre gjester før årets bankett. Foto: Oslo politiforening

etter planen gå av stabelen i Tromsø fra 30. november til 3. desember 2020.

Det ble utover høsten 2020 klart at det ikke var forsvarlig i et smittevernperspektiv å samle delegater, selv ikke i kohorter, for digitalt landsmøte. Forbundsstyret vedtok at landsmøtet skulle utsettes, men møtet måtte gjennomføres innen utgangen av 2021.

Smittesituasjonen i Norge gjorde at landsmøtet 2020 omsider ble planlagt gjennomført fysisk i Tromsø 15.–18. november 2021. Kun kort tid før gjennomføringen av landsmøtet oppsto det et større utbrudd av covid-19 i Tromsø. Forbundsstyret besluttet at landsmøtet skulle flyttes til Gardermoen for gjennomføring i samme periode. Forbundskontoret gjorde en formidabel innsats og

hele landsmøtet 2020 ble flyttet til Gardermoen på én uke. Landsmøtet ble gjennomført 14.–17. november 2021.

Oslo politiforening bidro med flere gode innlegg på talerstolen, og delegasjonen satte sitt preg på landsmøtet. Delegasjonen ble ledet av 1. nestleder Bjørn Egil Drangevåg.



Statsministeren hilser landsmøtet. Foto: OPF.



OPF på talerstolen. Foto: OPF.



OPF på talerstolen. Foto: OPF.

2.3 Opplæring av tillitsvalgte

Fra samlinger på digitale flater til fysiske samlinger – til digitale flater igjen

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 resurser i opplæring av tillitsvalgte da vi har stor tro på at det gir god måloppnåelse på vegne av våre medlemmer.

I 2021 har vi måttet gjøre om på det planlagte årshjulet flere ganger. Styret vedtok allerede på styremøtet 15. desember 2020 følgende policy:

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 14. januar i dialog med BHT og vil gi beskjed når situasjonen endrer seg.

Denne policyen ble vurdert og videreført på styremøtene, og ble først endret på styremøtet 17. august 2021. Følgende policy ble da vedtatt:

Møter i regi av tillitsvalgte i Oslo politiforening skal gjennomføres i tråd med de til enhver tid gjeldende retningslinjer for smitteverntiltak i Oslo politidistrikt, og etter råd fra bedriftshelsetjenesten.

Gjennom 2021 har både styremøter, hovedtillitsvalgtforum, og andre samlinger med tillitsvalgte blitt gjennomført på digitale flater. Noen samlinger, som trinn 2-kurset til Kiel og styreseminar, har måttet avlyses på grunn av smittesituasjonen. Første fysiske samling var hovedtillitsvalgtforum 16.–17. august på Sundvolden hotell. Deretter har det vært fysiske samlinger både med hovedtillits-

valgte, plasstillitsvalgte og landsmøte-delegasjon før vi igjen måtte tilbake til digitale flater igjen i månedsskifte november/ desember 2021, etter utbruddet av omikron-varianten i Norge. Til tross for at alle smittevernregler ble fulgt, fikk også OPF erfare at flere deltagere ble smittet etter en plasstillitsvalgtsamling ved Sundvolden hotell 29.–30. november.

Fokuset på kursene og samlingene har variert fra opplæring i lønnsarbeid, kunnskap om hovedavtalen og hovedtariffavtalen til kompetanseheving om ansettelsesprosesser, håndtering av personalsaker, 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 opplever at deltakere på kurs og samlinger har opparbeidet seg stor digital kompetanse, som gjør at kursing og samlinger digitalt er lettere å gjennomføre. Opplevelsen er at digitale kurs og samlinger er effektivt, deltakerne slipper reisevei og det kan være enklere å kombinere med jobb.

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 forankring og gode beslutninger. Dette erfarte vi særlig på hovedtillitsvalgtforum i forkant av lokalt lønnsoppgjør. Vi har også arrangert en samling for ledelsesutvikling av hovedtillitsvalgte, samt to samlinger for plasstillitsvalgte (avsnitt – og seksjonstillitsvalgte).

Vanskeligere å utøve verv som tillitsvalgt

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.

Vi har gjennom 2021 sett at medbestemmelse fremdeles er under press, og flere tillitsvalgte får ikke tid til utøvelsen av viktige verv i tillegg til arbeid. Det er en bekymring at det blir stadig vanskeligere å rekruttere tillitsvalgte som jobber turnus. Dette er tillitsvalgte som opplever å tape penger på å være tillitsvalgte, blant annet ved at arbeidsgiver ikke betaler ut turnustillegg når man utøver verv. Det er i tillegg stadig flere høringer, råd og utvalg, samt mange pågående større prosesser som krever mer av tillitsvalgte i linja. Dette gjør at flere opplever å stå i en krevende spagat mellom det å være tillitsvalgt og det å skjøtte sitt daglige arbeid.

Styret fattet derfor følgende vedtak 9. desember 2021:

Styret i OPF er bekymret for om medbestemmelsen i OPD ivaretas i tilstrekkelig grad. Tilrettelegging for tillitsvalgtarbeid spilles inn som tema til evaluering av medbestemmelse 6. januar 2022.

Stor interesse for modulbaserte kurs i Politiets fellesforbund

I tillegg til kursene som OPF arrangerer, deltar også våre medlemmer på kurs i regi av PF sentralt. Vi opplever stor interesse for kurs i alle moduler fra tillitsvalgte i OPF. Vi har derfor måttet gjøre lokale prioriteringer på noen av modulene. Alle kurs i PF har gått på digitale flater gjennom 2021.

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 2021. Foruten disse formelle møtearenaene hadde vi møter med arbeidsgiver hvor vi utvekslet informasjon. De aller fleste møter med arbeidsgiver har skjedd på digitale plattformer, unntakene har vært i perioder med lavt smittetrykk og smitteverntiltak som tillot fysiske møter. Leder har gjennom året deltatt på ukentlig digitale møter med politimesterens ledergruppe og hovedverneombudet, inntil politimesteren ikke lenger anså behov for tilstedeværelse av tillitsvalgte og verneombud på hele møtet i september 2021.

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 2021. Det har i tillegg vært 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 om fremdrift i prosesser og omorganiseringer. Av større saker kan vi blant annet nevne ny hovedinnretning for fordeling av straffesaker i Oslo politidistrikt, bortfall av særavtaler, nye stillingskoder på lederstillinger, og flere eiendomsprosjekter. OPF har ved flere anledninger også tatt opp medbestemmelse på denne møtearenaen.

I 2021 drøftet vi 23 saker og forhandlet 137. Sakene spenner fra lønnskrav og budsjett til omorganiseringer. Referatene fra IDF ligger åpent tilgjengelig for ansatte på Kilden. Vi anbefaler alle å holde seg oppdatert på disse for å se hva OPF tar opp på vegne av medlemmene.

OPF legger mye vekt på forankring blant de tillitsvalgte i forkant av et IDF-møte og har 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 de fire av fem ansattrepresentantplassene på vegne av alle ansatte i politidistriktet, uavhengig av fagforeningstilhørighet. Den femte ansattrepresentanten er hovedverneombudet i Oslo politidistrikt. Man sitter ikke som fagforenings i AMU, men som ansattrepresentant som representerer alle ansatte i distriktet.

I 2021 har det vært avholdt 5 ordinære møter i AMU. HMS har spilt en avgjørende rolle for at politiet har klart å ivareta samfunnsoppdraget videre i pandemien og risikovurderinger er fremdeles en naturlig del av virksomhetsstyringen.

Møte med leder justiskomiteen og Frps justisfraksjon. Foto: Oslo politiforening



Møte med justis – og beredskapsminister Emilie Enger Mehl. Foto: Oslo politiforening



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. Behandle spørsmål om tilrettelegging for ansatte med redusert funksjonsevne.

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

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

2.5 Medlemsutvikling

Ved årsskiftet 2022 hadde OPF 2794 aktive medlemmer. Disse var fordelt med 2384 i kategorien politi, 407 politisivile og 3 jurister. I tillegg er det 64 assosierte medlemmer og 264 pensjonistmedlemmer. OPF har i 2021 hatt en nedgang på 56 medlemmer, alle disse kan sees mot endringer i arbeidsgiversporet.

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 2021 har det vært vanskelig å møte medlemmene, samt besøke medlemmer og tillitsvalgte, der de er og på tjenesteder slik vi har ønsket. Det har vært arrangert digitale medlemsmøter flere steder



i løpet av 2021, i tillegg har vi besøkt medlemmer der de er når smittevern-tiltakene har tillatt det. Vi hadde forventet at mange medlemmer fikk deltatt på digitale medlemsmøter, men vi har dessverre opplevd et heller slunkent oppmøte på flere av de digitale medlemsmøtene.

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 2021 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 2021 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, 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 2021. Vi forsøker å tenke lønn i alt vi gjør, både kortsiktig og langsiktig. Tillitsvalgte på alle nivå i organisasjonen gir sitt bidrag til overordnet lønnspolitikk gjennom utøvelsen av sine verv.

2021 har også gitt oss utfordringer i lønnsarbeidet under en pandemi. Derfor har vi tatt med oss alle gode, og mindre gode, erfaringer fra 2020, og vi har vært nødt til å fremdeles tenke nytt og kreativt.

Oslo politidistrikt skal ha ett ledende lønnsnivå

Medlemmene sin forventning til oss gjennom resolusjonen forplikter oss i lønnsarbeidet. Politiets Fellesforbund 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.

” 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

Gjennom hele 2021 har Oslo politidistrikt vært blant de ledende på gjennomsnittslønn av politidistriktene. For Oslo sin del blir det 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. Særavtaler har vært en viktig del av Oslo politiforenings lønnsarbeid gjennom 2021, som vi kommer tilbake til senere under dette kapittelet.

Ser vi lønnsutviklingen til den gjennomsnittlige lønnen for en ansatt i Oslo politidistrikt fra januar 2016 til desember 2021 viser det en utvikling godt over konsumprisindeksen (KPI)

Trendlinjen for KPI viser hvordan KPI skyter fart mot 2021. Videre se vi at grafen for lønnsutvikling viser at den vrir seg oppover i 2021 framfor å flate ut.

Dette innebærer at det har vært en positiv utvikling hva kommer til lønnsutvikling. Tabellen viser også at i perioden januar 2016 til desember 2021 så har det vært en svakere lønnsutvikling frem til 2019, men at dette har snudd de seneste årene. Oslo politiforening har et spesielt fokus på at alle skal ha en lønnsutvikling over tid.

Mellomoppgjør i Staten og lokale lønnsforhandlinger i Oslo politidistrikt

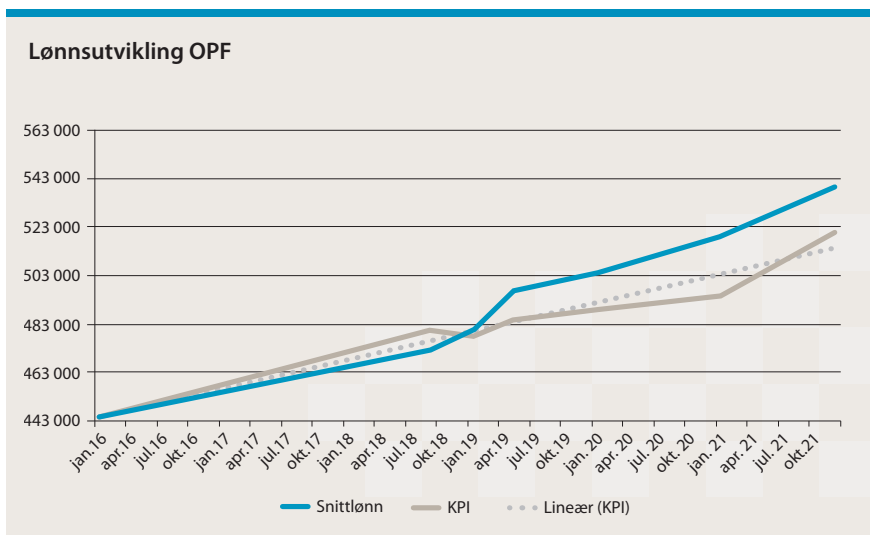
Et sikkert vårtegn er lønnsoppgjørene i Norge. Vår hovedsammenslutning Unio forhandler for drøyt 33 000 medlemmer i staten. De største yrkesgruppene er politi og forskere.

Lønnsforhandlingene i statlig sektor startet 26. april klokken 10. Forhandlingsleder, Guro Elisabeth Lind, i Unio Stat la frem Unios krav i møte med statens personaldirektør og de tre andre hovedsammenslutningene. Unios hovedkrav var reallønnsvekst.

Politiets Fellesforbund hadde klare forventninger inn i mellomoppgjøret:

”Vi har forventninger om en klar reallønnsvekst i årets lønnsoppgjør. Politiets Fellesforbund, sammen med de andre Unio-forbundene, forholdt seg i 2020 lojalt til en begrenset frontfagsramme, mens industrien fikk en lønnsvekst langt over rammen som de selv forhandlet frem. Det må nå rettes opp i,” sa forbundsleder Politiets fellesforbund, Sigve Bolstad

Unio valgte å bryte lønnsforhandlingene med staten 29. april. Statens siste tilbud hadde en ramme på 2,7 prosent lønnsøkning, som var under forventet prisvekst på 2,8 prosent. I tillegg ville statens beregning av lønnsgradning og overheng betydd et enda svakere resultat totalt sett.



↓ Hovedsatsningsområdene i 2021

2021

"Statens lønnspolitikk gjør viktige samfunnsyrker mindre attraktive. Bare halvparten av unge forskere vil i dag anbefale andre en forskerkarriere, og i politiet mangler det etterforskere. Det er synd at ikke staten viser ansvar og setter bedre pris på sine medarbeidere," sa forhandlingsleder Lind etter bruddet.

Oslo politiforening gjorde sine forberedelser i tilfelle konflikt. Det ble klart at Oslo politidistrikt var et uttakssted. Dette innebærer mye jobb for tillitsvalgte med å gjøre uttak og gi informasjon til medlemmer som er forhåndsvarslet tatt ut i streik. Ved konflikt overtar Oslo politiforening arbeidsgiveransvaret for medlemmene mens streiken pågår. Dette er et stort ansvar.

1. nestleder Bjørn Egil Drangevåg var leder i Unio sin konfliktberedskap i Oslo (LKBU), mens styremedlem Mette Degvold koordinerte arbeidet lokalt i Oslo politiforening med de hovedtillitsvalgte. Leder sivilutvalget, Runar Knive, hadde ansvaret for datasystemene for alle de streikeuttatt i hele Unio Stat Oslo. Fristen for meklingen var ved midnatt natt til torsdag 27. mai. I tråd med reglene i arbeidslivet, ville det ikke komme informasjon underveis om det som skjer i meklingen.

Det ble enighet i meklingen 17 timer på overtid. Den umiddelbare tilbakemeldingen fra forhandlingsleder Unio Stat, Guro Lind, var at hun var skuffet over at staten

ikke gjør mer for å sette pris på sine ansatte, samt at etter en nøye vurdering valgte de å ikke gå til streik. Forbundsleder Sigve Bolstad uttalte etter meklingen at:

"Det har vært tøffe og krevende forhandlinger. Vi hadde et klart krav da vi startet opp: reallønnsvekst for å sikre kjøpekraften for våre medlemmer. Vi er selvsagt skuffet over staten ikke kommer oss mer i møte og retter opp skjevhetene fra i fjor. Samtidig er det en del elementer som treffer våre medlemmer på en god måte. Det betyr mye."

Resultatet i meklingen innebar at Unios medlemmer i staten totalt sett var sikret reallønnsvekst. Virkningstidspunktet ble 1. juli 2021, 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 2,8 prosent.

Oslo politiforening brukte i tiden etter at resultatet fra mellomoppgjøret var klart, mye tid på forberedelser til de lokale lønnsforhandlingene i Oslo politidistrikt. Summen det skulle forhandles om på vårt tariffområde i Oslo politidistrikt var 34 207 206,-.

På styremøtet før sommeren ble det vedtatt at leder Kristin Aga skulle vært forhandlingsleder for Oslo politiforenings forhandlingsutvalg. Sammen med henne

Resultat etter mekling

- Ramme mellom 2,7 og 2,8 med en glidning på 0,3 og et overheng på 0,6
- 50/50 sentralt og lokalt. Det lokale tillegget har virkning fra 1.7.2021
- Det sentrale tillegget gis fra 1.5.2021 og er en blanding av prosent og kronetillegg:
 - 0,9 % til alle
 - Ltr. 19–50 et tillegg på 5 500
 - Ltr. 51–67, ltr. 51 får 5 500 nedtrappet til ltr 67, som får 1 700
 - Ltr. 68–101 et tillegg på 1 500

skulle 1. nestleder Bjørn Egil Drangevåg og fungerende sekretær Anders Ween danne forhandlingsutvalget. Dette utvalget ble supplert med styremedlem Mette Degvold, leder sivilutvalget Runar Knive, og leder lederutvalget Tor Paulsen.

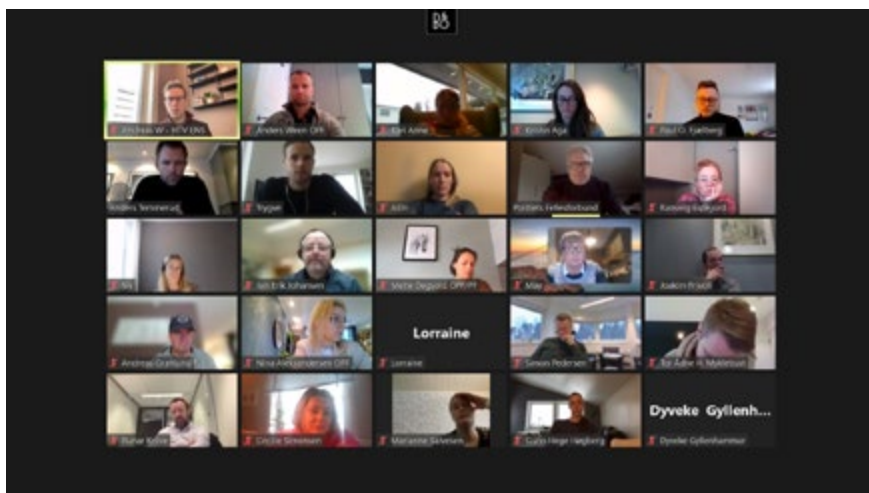
Oslo politiforening satte tidlig i gang forankringsarbeidet i organisasjonen. Det var viktig at de kravene og prioriteringene forhandlingsutvalget fra Oslo politiforening skulle fremsette i forhandlingene hadde en forankring i medlemsmassen. Allerede på 17. august hadde de hovedtillitsvalgte lagt frem sine prioriteringer fra respektive enheter. Disse fremleggene og prioriteringene la grunnlaget for mandatet styret vedtok for forhandlingsutvalget. Dette ble gjort på styremøtet 18. august.

I tillegg til å prioritere svak lønnsutvikling, pekte styret på følgende prioriteringer:

” Vi går inn i meklingen med ønske om å komme til enighet med arbeidsgiver. Det ble brudd i forhandlingene fordi staten ga oss et tilbud som i realiteten ville betydd at viktige statsansatte måtte gå ned i lønn. Det var selvfølgelig ikke akseptabelt for oss. Vi vet at en streik alltid rammer befolkningen, og håper at arbeidsgiver forstår nødvendigheten av å legge et anstendig tilbud på bordet.

– forhandlingsleder Lind.

↓ Hovedsatsningsområdene i 2021



Hovedtillitsvalgtforum på Zoom. Foto: Anders Ween.

- Førstekonsulenter (SKO 1408) og seniorkonsulenter (SKO 1363), med lang ansiennitet, som har stagnert lønnsmessig eller har svak lønnsutvikling.
- Et system for forutsigbar lønnsutvikling gjennom direkteplassering av grupper innen SKO-kode 1461 (politibetjent 3).
- Enkeltkrav.

Forberedende møte med arbeidsgiver og de andre arbeidstakerorganisasjonene var fredag 17. september. Nytt av året var at Oslo politiforening hadde krevd utlevering av krav samtidig fra partene, etter hovedtariffavtalen 2.6.3. nr. 5. Forhandlingene foregikk i perioden 11. oktober til fristen 30. oktober.

Innholdet i forhandlingene er taushetsbelagt, men resultatet ble distribuert til alle av arbeidsgiver.

Blant annet vil Oslo politiforening trekke frem resultatet for politibetjent 3-gruppen. Alle som oppnormeres til politibetjent 3 gis en fiktiv ansiennitet på 15 år, og får ytterligere fem års ansiennitet når man når 17 års ansiennitet. Dette sikrer raskere lønnsvekst enn tidligere. I løpet av fem år som politibetjent 3 vil man gå opp over 100.000,- etter det nye lønnsystemet.

Over kan man se effekten av det nye systemet. I desember 2019 var snitt alder for politibetjent 3-gruppen 40 år og med gjennomsnittlig tjenesteansiennitet på 16,9 år. I 2020 økte antallet politibetjent 3 med over 200 personer og snittalder falt

til 38,1 år, og tjenesteansiennitet falt til 16,0. Snittlønn falt med 0,2 lønnstrinn. Etter oppgjøret i 2021 økte tjenesteansiennitet med 0,9 år, til tross for at antallet politibetjent 3 økte med cirka 50 ansatte, og lønnstrinn for politibetjent 3 økte med 1,2 lønnstrinn i gjennomsnitt for denne gruppen. Dette utgjør om lag 10.000,- i årslønn.

Vi vil også trekke frem at gjennom fokuset vårt på å sikre alle medlemmer en lønnsutvikling, oppnådde vi å ta ut en langt større andel til våre politisivile medlemmer enn hva pro rata tilsa. Dette resultatet er i tråd med Oslo politiforenings vedtatte prioriteringer for de lokale lønnsforhandlingene.

Etterforskningsløftet fase 2

Politiets fellesforbund ble allerede i 2019 lyttet til, og regjeringen foreslo den gang å bevilge 83 millioner kroner over statsbudsjettet 2020. Regjeringen poengterte da behovet for å rekruttere og beholde viktig kompetanse i etterforskningsfeltet. Under Politiets fellesforbunds debatt under Arendalsuka 2021 kom nyheten om at POD skulle omdisponere 83 millioner kroner til etterforskningsfeltet.

For Politiets Fellesforbund var det uaktuelt at etterforskningsløftet skulle finansieres av andre politiansattes lønnsutvikling. Det måtte egne budsjettmidler til, og omdisponeringen for 2021 innebar at midlene ikke ble tatt fra noen andre enheter.

Lønnsutvikling politibetjent 3-gruppen 2019–2021

		2019-12				2020-12				2021-12			
PD/S.organ	Lokallag	Medl.	Alder	Ansi.år	Ltr.	Medl.	Alder	Ansi.år	Ltr.	Medl.	Alder	Ansi.år	Ltr.
PDI	OPF	622	40,0	16,9	55,9	825	38,1	16,0	55,7	871	36,8	16,9	56,9
PDI	Totalt PDI	622	40,0	16,9	55,9	825	38,1	16,0	55,7	871	36,8	16,9	56,9

↓ Hovedsatsningsområdene i 2021

”Nå er det avgjørende at disse pengene bidrar til å styrke lønnsbetingelsene for våre medlemmer på etterforskningsfeltet. Det er for dårlig avlønning i dag, noe som blant annet resulterer i en turnover som er uheldig.”

– forbundsleder Sigve Bolstad etter at nyheten sprakk

Oslo politiforening opplevde prosessen lokalt i Oslo politidistrikt som uoversiktlig og forhatet fra arbeidsgivers side. Det ble ikke lagt opp til medbestemmelse og involvering av arbeidstakerorganisasjonene i forkant av forhandlingene lokalt. Styret var klare på at det som var viktig i etterforskningsløftet var at tillegget skulle følge stilling og funksjon. Styret gjorde følgende vedtak:

”Styret i Oslo politiforening mener at etterforskningsløftet fase 2 må gi et varig og reelt løft for etterforskningsfaget.”

Dette ble også forhandlingsutvalgets grunnlag inn i forhandlingene etter 2.5.3 nr. 2 i Oslo politidistrikt 1. oktober. Oslo politiforening er fornøyde med at tross prosessen i forkant, at vi oppnådde ny inngangsverdi/ minstelønnsalternativ ved utlysning av politifaglig etterforskningsledere (POB-PEL) på lønnstrinn 68.

For medlemmene på vårt tariffområde i Oslo politidistrikt resulterte etterforskningsløftet fase 2 i en helårsvirkning på 14 704 145,-

”På vårt tariffområde ble det totalt forhandlet lønnskrav etter HTA 2.5.3 for 21 365 300,- kroner i 2021. Fordelingen er 9 660 300,- på enkeltkrav og 11 705 000,- på oppnormeringer etter kompetansekriteriene politibetjent 2/3.

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 2021 og krav har blitt behandlet i IDF på hvert møte.

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 lønns plassering etter hovedtariffavtalens § 2.5.5 er delegert til driftsenhetsleder. Hovedtillitsvalgt kan kreve drøfting av lønns plassering når en stilling lyses ut. Oslo politiforening følger nøye med på stillingsutlysninger i nabodistrikt og særorgan for å gjøre ledere oppmerksom der Oslo politidistrikt ikke henger etter i å tilby konkurransedyktig lønn. Dette er gode argumenter i en drøfting av lønnsinnplassering. Denne kartleggingen gjøres hver uke av styremedlem/ medlem av arbeidsgruppe Lønn, og sendes ut til de hovedtillitsvalgte hver fredag. Vi ser at særlig Øst politidistrikt lyser ut sammenlignbare stillinger over nivået i Oslo politidistrikt. Dette skaper konkurranse om kompetansen som er positivt for lønnsutviklingen.

Etter denne bestemmelsen kan driftsenhetsleder også endre den enkelte ansatte sin lønns plassering 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

Etterforskningsløftet HTA 2.5.3 nr. 2:

HTA LO Stat, Unio, YS Stat
Totalt antall: 339 – kr. 14.704.145,-

IDF HTA 2.5.3 nr. 2:

HTA LO Stat, Unio, YS Stat
Totalt antall: 450 – kr. 21.365.300,-
Oppnormeringer: 315 – kr. 11 705 000,-
Øvrige krav: 135 – kr. 9.660.300,-

HTA 2.5.5:

HTA LO Stat, Unio, YS Stat
Totalt antall: 54 – 1.466.500,-

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 lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.

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.

↓ Hovedsatsningsområdene i 2021

De 2.5.5-krav som har blitt rapportert i IDF har resultert i til sammen 1 466 500,- til medlemmene på vårt tariffområde.

Prioriterte områder for Oslo politiforening

Styret i Oslo politiforening har gjennom 2021 pekt på fire prioriterte områder for å nå målet om at Oslo politidistrikt skal være lønnsledende. Dette har vært;

- Øke uttak av HTA 2.5.3
- Økt bruk av HTA 2.5.5
- Beredskaps- og tilgjengelighetsavtaler
- Riktig bruk av omdisponering

I tillegg til at styret har behandlet disse punktene i styremøtene, har den styre-utnevnte arbeidsgruppe Lønn jobbet parallelt for å danne et bedre kunnskapsgrunnlag. 1. nestleder Bjørn Egil Drangevåg har ledet arbeidsgruppen. Fokuset for arbeidsgruppe Lønn har vært å se på hvordan våre medlemmer kan få bedret sine lønnsvilkår, og hvordan dette kan la seg gjøre.

Særavtaler i Oslo politidistrikt

Oslo politiforening har ikke inngått noen nye tilgjengelighets- eller beredskapsavtaler i 2021. Som et utgangspunkt har vi ATB-avtalen for å sikre beredskap, og som en hovedregel skal denne benyttes når arbeidsgiver har et behov. Det er ikke alle politiansatte i Oslo politidistrikt som er omhandlet av ATB-avtalen. Vi har vært tydelige til arbeidsgiver på at våre medlemmer som ikke går på ATB-avtalen ikke kan komme økonomisk dårligere ut når det kommer til tilgjengelighets- eller beredskapsavtaler. Oslo politiforening har derfor sagt nei til en ny særavtale ved Stab for kommunikasjon (SKOM) hvor politisivile medlemmer kom dårligere ut enn politiutdannede medlemmer.

Over flere år har Oslo politiforening vært tydelig på viktigheten av at linja kobles på for å definere behovet av avtaler, og at arbeidstakerorganisasjonene involveres



Corona-test underveis i lokale lønnsforhandlinger. Foto: Mette Degvold.

tidlig. Arbeidsgiver har gjennom 2021 fortsatt arbeidet de startet i 2020, og det har blitt sagt opp flere særavtaler i distriktet. Oslo politiforening har vært tydelige på at oppsigelser av særavtaler må vurderes nøye sammen med berørte parter. Oslo politiforening har sammen med andre arbeidstakerorganisasjoner krevd drøfting i IDF av konsekvenser som oppstår ved bortfall av særavtaler. Dette har ikke arbeidsgiver kommet oss i møte på.

Bortfall av særavtaler har også vært en sak i arbeidsmiljøutvalget (AMU), hvor Oslo politiforening sitter med ansattrepresentantene på vegne av alle ansatte i distriktet. I AMU har særavtaler vært tema i et HMS-perspektiv. Det har blitt fattet vedtak i AMU som omhandler oppsigelse av særavtaler, og som forplikter til hvordan prosessen skal gjennomføres:

"AMU ønsker at det utarbeides HMS risikovurderinger per avtale. Omfanget av arbeidet vurderes ut fra hver avtale. Arbeidsgiver skal kommunisere ut i linje at man ønsker innspill til risikovurderingene. AMU peker ut en partssammensatt gruppe som skal risikovurdere avtalene. Arbeidsgiver vil ta initiativ til at en slik gruppe blir opprettet." (AMU 04/21)

Etter at dette vedtaket ble fattet har arbeidsgiver brukt lokale tillitsvalgte og verneombud inn i risikovurderingene rundt bortfall av særavtaler. Oslo politiforening er klare på at man ikke kan si opp avtaler uten å ha en klar plan for hvordan man skal kompensere for negative utsalg i risikovurderingene.

For Oslo politiforening har det vært viktig å innhente og forankre mest mulig informasjon fra våre medlemmer i forkant av oppsigelser av særavtaler. Hovedtillitsvalgte ved berørte enheter, og ved noen anledninger berørte medlemmer direkte, har vært tett involvert og har gitt oss verdifull informasjon inn i vårt arbeid. Vi har vært klare på at noen avtaler ikke er lovlige, og vi har ment på lik linje som arbeidsgiver at de kan sies opp. Utfordringen ligger i de avtalene hvor risikovurderingene slår negativt ut, og de avtalene der det juridiske grunnlaget er uavklart.

Pensjon og særaldersgrenser

Forhandlingene om offentlig tjenestepensjon for ansatte med særaldersgrense i det offentlige ble tatt opp igjen i 2020. Men tilbudet som kom fra regjeringen var for langt unna det LO, YS og Unio kunne godta og forhandlingene stran-

↓ Hovedsatsningsområdene i 2021

det. Pensjonsavtalen av 3. mars 2018 slo fast at det fortsatt vil være behov for særaldersgrenser i offentlig sektor. Partene var enige om rekkefølgen for hvordan forhandlinger om særaldersgrenser skulle gjennomføres.

Denne avtalen ble brutt da Stortinget vedtok å fjerne plikten til å fratre ved særaldersgrense. Dette betyr i praksis at man fjerner særaldersgrensene. Lovendringen trådte i kraft 1. juli 2021, og innebar at;

- De som ønsker å gå av ved særalder har fortsatt rett til det
- De som ønsker å jobbe lenger kan nå gjøre det, uten å søke ansettelsesrådet om lov
- Det er ingen endringer i pensjonsrettighetene

"Vi er villige til å se på både økonomiske pensjonsvilkår, tidspunkt for særaldersgrenser og hvem som skal ha særaldersgrenser. Men det må skje i en samlet prosess med partene," sa forbundsleder Unn Alma Skatvold.

Arbeids- og sosialminister Torbjørn Røe Isaksen påsto blant annet at de som har særaldersgrense ikke taper på regjeringens vedtatte forslag om å fjerne plikten til å gå av ved særaldersgrensen. Til dette svarte Unio-leder Ragnhild Lied:

"Dette er å snu tingene på hodet. Den livsvarige pensjonen fra 2025 for 1963-kullet og de som er yngre vil bli lavere for de som har særaldersgrense på grunn av manglende opptjening hvis du går av på aldersgrensen."

I praksis betyr dette at med dagens ordning vil man for yngre årskull ikke ha valget om å gå av med pensjon ved

57 år. Realiteten er at man da ikke vil ha en pensjon å leve av. Det er derfor vesentlig at forhandlingene om økonomien for de med særaldersgrense gjenopptas snarest. Det er om lag 200 000 arbeidstakere i offentlig sektor som per tid har særaldersgrense.

Partene i pensjonsreformen mente at samfunnet fortsatt har et behov for at visse grupper har særaldersgrenser. Politiets Fellesforbund var opptatt av at våre medlemmer får mulighet til å gå av med en pensjon som det er mulig å leve av. Politiets fellesforbund er åpne for at det må gjøres endringer i aldersgrense-lovgivningen, men alt må sees på i sin helhet.

3.2 Arbeidsvilkår

Gjennom 2021 har Oslo politiforening jobbet med våre medlemmers arbeidsvilkår på ulike nivå. Under kommer en ikke uttømmende gjennomgang av saker og områder vi har vært gjennom i løpet av året.

Koronasituasjonen

Pandemien har også gjennom 2021 satt sitt preg på Oslo politiforenings arbeid med våre medlemmers arbeidsvilkår. Med bakgrunn i smittesituasjonen startet styret 2021 med å forlenge policyen for møtevirksomhet fra 2020:

"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 14. februar i dialog med BHT og vil gi beskjed når situasjonen endrer seg."

Denne policyen ble nøye vurdert og forlenget gjennom året, inntil smittesituasjonen og kunnskapen om pandemien i august resulterte i følgende vedtak:

"Møter i regi av tillitsvalgte i Oslo politiforening skal gjennomføres i tråd med de til enhver tid gjeldende retningslinjer for smitteverntiltak i Oslo politidistrikt, og etter råd fra bedriftshelsetjenesten."

Styrets policy for møtevirksomhet ble distribuert til våre medlemmer gjennom den ukentlige informasjonsmailen, slik at det lå klart for medlemsmassen hvilken policy som var gjeldende til enhver tid.

Det er naturligvis ikke bare møtevirksomheten som har blitt påvirket av pandemien, men også hvordan våre medlemmers arbeidshverdag har vært. Tilbakemeldinger i organisasjonen har vært at man har opplevd slitasje på mannskaper som har stått i situasjonen over tid. Dette gjelder alle mannskaper i førstelinjen, men også alle våre politisivile medlemmer som har stått på for at politidistriktet skulle gå rundt. Utfordringene har vært ulike, men i starten av året var det et uttrykt ønske i organisasjonen med en felles policy fra politidistriktet på hvordan man skulle ivareta beredskapen. Utfordringene ble løftet og har vært tema på både IDF og AMU.

Ett ledd i beredskapen har også i år vært utstrakt bruk av hjemmekontor der tjenesten har tillatt det. Dette har ikke utelukkende vært et positivt tiltak, og tilbakemeldinger i organisasjonen har vist store HMS-utfordringer med hjemmekontor, da i særlig grad psykososiale utfordringer. Det ble også jobbet med en policy om hjemmekontor i normalsituasjon både i POD og i OPD. OPF fikk med flere av sine innspill, blant annet at det må være rom for lokale løsninger. Styret var også klare på at det psykososiale aspektet ved hjemmekontor er viktig, og at i en normalsituasjon er det hovedregel at kontoret som er oppmøtested.

Det oppsto på et tidspunkt et informasjonsbehov rundt pandemisituasjonen

↓ Hovedsatsningsområdene i 2021

og konsekvensene hos OPFs styre, og det ble gjennomført en uformell undersøkelse via de hovedtillitsvalgte i OPF. Denne undersøkelsen resulterte i en rapport presentert for AMU og den ble sendt som høringsvar til PF sentralt. Følgende forespørsel gikk ut til alle hovedtillitsvalgte:

"Vi trenger en tilbakemelding fra dere på hvor skoen trykker, og hvilke HMS-utfordringer man opplever, etter snart ett år i en uvanlig arbeidssituasjon. Vi ønsker å bringe disse tilbakemeldingene inn i AMU. Bruk TVUene deres for å få et så godt som mulig virkelighetsbilde av situasjonen."

Tilbakemeldingen fra de hovedtillitsvalgte ble oppsummert i disse kulepunktene:

- Generell trøtthet rundt situasjonen
- Isolasjon og hjemmekontor/ mangel på sosial kontakt
- Utfordringer rundt kontorutstyr og arbeidsflater
- Dårlig ergonomi på hjemmekontor
- Hjemmekontor vanskeliggjør arbeidssituasjonen, eks. avhør
- Endringer i arbeidsmiljøet fordi man ikke får møtes fysisk
- Lite samhold og teambuilding
- Utfordrende å etterleve risikovurderinger; forskjell mellom teori og praksis
- Opplevd økt arbeidspress på de som faktisk møter fysisk på jobb
- Ulik og varierende praksis vedrørende tiltak fra enhet til enhet
- Utfordrende å holde avstand (2 meter) / for mange på arbeidsplassen
- Ulik personlig tilnærming til smitteverntiltak. Mistenkeliggjøring vs. hysteri
- Mangel på verneutstyr; duggfrie briller, munnbind, hansker.
- Faglige og utviklende diskusjoner uteblir på digitale flater

■ Manglende oppfølging av ansatte og kommunikasjonsflyt

De kulepunktene som var mulig å gjøre noe med har blitt tatt tak i, arbeidet med, og tilbakemeldingene er at det har resultert i en bedret arbeidshverdag under pandemien for våre medlemmer. Dette har skjedd gjennom tillitsvalgte og verneombuds arbeid opp mot, og sammen med, arbeidsgiver på både formelle og uformelle arenaer.

Gjennom hele pandemien har OPF hatt god og tett dialog med bedriftshelsetjenesten (BHT) som har kommet med råd og veiledning. For foreningskontoret har dette vært avgjørende i spørsmål om fysiske møter og samlinger når det har vært mulig. OPF har til enhver tid forholdt seg lojale til de tiltak og retningslinjer BHT har presentert.

En arbeidshverdag som krever god personalomsorg

Oslo politiforening har gjennom 2021 fått tilbakemelding både gjennom tillitsvalgte og enkeltmedlemmer om en tøffere arbeidshverdag i førstelinjen. Denne bekymringen har også vært et gjennomgående tema på de formelle og uformelle arenaene med arbeidsgiver. Flere saker har kommet frem i media, og uttrykk som flokking har blitt allment kjent. En side er de covid-restriksjonene medlemmene våre har jobbet under i to år, og konsekvensene av disse. En annen side er et tøffere og farligere klima i ulike kriminelle miljøer, et økt omfang av oppdrag knyttet til psykiatri, og tjenestepersoner som melder tilbake en opplevelse av manglende respekt for yrkesutøvelsen.

Gjennom AMU og IDF har vi blant annet vært klare på at ansatte i Oslo politidistrikt må kunne være trygge på at arbeidsgiver har ryggen deres når man gjør en jobb på vegne av distriktet. Dette må etter vårt syn også være en trygghet

på at arbeidsgiver følger opp og støtter juridisk om det skulle bli aktuelt. Oslo politiforening har gjennom 2021 til stadighet fått forespørsel om støtte til juridisk bistand fra medlemmer. De aller fleste søknader innvilges med bakgrunn i at behovet har oppstått i etterkant av yrkesutøvelsen. Arbeidsgiver har dessverre ikke like klare retningslinjer og har gjennom året vist til et rundskriv fra 1997 (G-83/97), noe vi har påpekt ikke er god nok HMS og personalomsorg i 2021. Oslo politiforening har bedt om bedre og klarer retningslinjer for arbeidsgivers juridiske støtte til sine ansatte i Oslo politidistrikt, og har foreslått å sette ned en partssammensatt gruppe som kan se på praksisen, men dette er avvist av arbeidsgiver.

Gjennom 2020 og i starten av 2021 var rettsoppmøter en sak som opptok mange medlemmer. Det dreide seg spesielt medlemmer i turnus som måtte møte i retten etter nattevakt. Vår opplevelse er at arbeidsgiver har tatt innover seg viktigheten av å være klar og opplagt til rettsoppmøter. Vi vet at flere enheter har tatt grep, og noen har innført enhetsordre som sikrer at ingen skal møte på nattevakt før rettsoppmøter.

Også i 2021 har det blitt satt nødvendig fokus på uønsket seksuell oppmerksomhet i etaten og i politidistriktet. Oslo politiforening støtter arbeidsgivers holdningsarbeid, og styret fattet tidlig et vedtak rundt tematikken:

"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

↓ Hovedsatsningsområdene i 2021



dette temaet. Vi ønsker mer åpenhet og oppfordrer kollegaer til å si fra om de ser eller opplever krenkende ordbruk eller handlinger."

Politiske møter

I tiden etter Stortingsvalget 2021 har Oslo politiforening blitt kontaktet av og invitert til møter med både ny justisminister, leder justiskomiteen og flere ulike justisfraksjoner på Stortinget. Vi opplever at politikerne oppriktig lytter til og ønsker Oslo politiforenings synspunkter på justispolitikken. Leder, 1. nestleder og sekretær har deltatt i disse møtene på vegne av Oslo politiforening. Det har vært særlig viktig at meningene og innspillene som har blitt ytret til politikerne, har vært godt forankret i medlemsmassen gjennom hovedtillitsvalgte.

Flere av møtene med justispolitikkerne har sammenfalt med alvorlige oppdrag som har blitt godt dekket gjennom mediene. Eksempelvis Kongsberg-saken og Bislett-saken. Dette har gjort at viktige saker som Oslo politiforening og Politiets Fellesforbund allerede jobber med, har

blitt ytterligere aktualisert. Dette er saker som *identitetsskjerming for politiansatte og bevæpning*. Arbeidet med en lovendring som å sikre identitetsskjerming for politiansatte er behandlet i justiskomiteen på Stortinget, og ligger nå til videre behandling hos Justis – og beredskapsdepartementet. I justiskomiteen gikk et flertall for full identitetsskjerming. Når det kommer til bevæpning av norsk politi har vi fått politiske signaler på at det legges opp til en ny gjennomgang av alle politiets maktmidler, herunder bevæpning. Politiets Fellesforbund jobber tett opp mot de politiske miljøene i begge disse viktige sakene.

Arbeidstid og ATB-avtalen

Vi har gjennom året også hatt flere saker som omhandler arbeidstidsbestemmelsene (ATB-avtalen), som har en direkte innvirkning på de fleste politiansattes arbeidshverdag. Tilbakemeldingen fra flere medlemmer er at flere gjennom pandemien har opplevd en tøffere arbeidshverdag når kommer til turnusarbeid og bemanning. Ett eksempel er at arbeidsgiver i forbindelse med Nobel-

utdelingen tok i bruk ATB § 4-4 som omhandler ekstraordinære arbeidsbehov ved statsbesøk, større arrangementer og lignende. Tilbakemeldingene i etterkant har vært mange, og at bruken av denne bestemmelsen gjorde seg flere negative utslag hos allerede pressede mannskaper. Dette tar selvfølgelig Oslo politiforening på aller høyest alvor, og har initiert møte med arbeidsgiver for å evaluere praksisen.

Etter sommeren 2021 fikk vi kunnskap om at fleksitid (WinTid) skulle avvikles for mannskap som går på ATB-avtalen. Denne saken ble tatt opp i IDF i september. Arbeidsgiver var av den oppfatning at det skulle drøftes hvem som skal omfattes av særavtale om fleksitid. Arbeidsgiver mente at de som går på ATB skal ikke ha samme fleksibilitet, og mente at man ikke kan gå på begge avtalene. Arbeidsgiver hadde ikke dialog med Oslo politiforening før notatet ble sendt ut i linja. Vi er av den oppfatning at fleksitid og ATB handler om ulike ting, og at mannskaper fint kan gå på begge disse ordningene.

Gjennom året har også en sak vedrørende arbeidslister og uttak av mannskaper for påsken 2020 blitt behandlet både lokalt i Oslo politiforening, og mellom Politiets Fellesforbund og POD i et eget ATB-utvalg. Arbeidet i ATB-utvalget resulterte i en presisering i ATB § 3-1 (10) som omhandler utarbeidelse av arbeidsplan for helge- og høytidsdager. Saken er fremdeles ikke landet, og dette viser at fagforeningsarbeid er møysommelig og krever tid og ressurser.

Mot slutten av året ble vi gjort kjent med at funksjonen tjenesteplanlegger i TTA skulle tas i bruk i Oslo politidistrikt. Dette kalles gjerne for personlig turnus. Oslo politiforening har vært kjent med at denne praksisen har vært et tema i både Øst og Vest politidistrikt, og at PF lokalagene har vært kritiske. I november fikk de hovedtillitsvalgte en gjennomgang

↓ Hovedsatsningsområdene i 2021

fra Felles tjenestekontor rundt temaet på Hovedtillitsvalgtforum. Nestleder fra PF Øst har holdt et inngående foredrag for plasstillitsvalgte på hvilke konsekvenser dette har hatt for ansatte i Øst politidistrikt. Oslo politiforening har vært tett på prosessen, til tross for at arbeidsgiver ikke har involvert oss fra starten. Arbeidsgiver peker på at dette er en marsjordre fra POD. Pr. desember 2021 er ikke tjenestepanlegger innført i Oslo politidistrikt, og Oslo politiforening er skeptiske til følgende dette vil ha og om dette faktisk er gjennomførbart i distriktet.

Ny hovedinnretning for fordeling av straffesaker i Oslo politidistrikt

Oslo politiforening ble tidlig inkludert i arbeidet med ny hovedinnretning for fordeling av straffesaker i Oslo politidistrikt, populært kalt "Sak og trekk", gjennom deltakelse i en referansegruppe. Første møte ble avholdt 19. mars. Konsekvensen av arbeidet kan bety mye for mange medlemmer, og styret i Oslo politiforening har vært tydelige gjennom sitt vedtak:

"Styret i OPF mener at arbeidet med ny hovedinnretning for fordeling av straffesaker i Oslo politidistrikt må holde høy kvalitet og at det må kjøres gode prosesser med involvering av fagforeningene. OPF er positive til arbeidet som er satt i gang, men vi forventer at de prosesser som berører omstilling foregå innenfor fastsatte retningslinjer. Videre mener OPF at det må dras erfaringer fra omstillingsprosessene som kom i kjølvannet av politireformen."

Sluttrapporten for prosjektet ble presentert for partene på IDF, men denne konkluderte ikke med hvordan politidistriktet skal innrette seg. Arbeider fortsetter i flere delprosjekter, og Oslo politiforening deltar inn i disse.

Innføring av stillingskode 0326 lensmann i Oslo politidistrikt

1. juli 2021 gikk det ut brev fra Justis- og beredskapsdepartementet (JBD) til Politidirektoratet (POD) om innføring av kjønnsnøytrale stillingstitler i politiet. Kort oppsummert betydde dette at stillingskode 0326 *lensmann* nå skulle ha funksjonstittel *politistasjonssjef* eller *politivdelingsleder*.

Samme dato gikk det brev fra POD til politimestre og særorgansjefer som omhandlet "Oppfølging vedrørende bruk av stillingskode for ledere uten særaldergrense". Brevet viste til brev av 15. februar 2018 vedrørende etterlevelse av Arbeids- og sosialdepartementets (ASD) forståelse av vilkårene for særaldergrense for ledere. Oppsummert mente Politiets Fellesforbund at hensikten var å hindre at lederstillinger i politiet får særalder, og at POD ønsket å bruke navneendringen av stillingskoden 0326 lensmann til å løse dette på seksjonsleder- og avsnittsledernivå (nivå 3 og 4). I brevet som gikk fra POD til politimesterne og særorgansjefene sto det blant annet:

"Politidirektoratet legger videre til grunn at det for lederstillinger der alminnelig politimyndighet er ønskelig eller nødvendig, og vilkårene for særalder ikke er oppfylt, skal stillingskode 0326 lensmann benyttes og vedkommende gis funksjonstittel "politivdelingsleder" samt politigrad som politistasjonssjef."

Begge disse brevene var ukjent for Politiets Fellesforbund før de gikk ut, og det hadde ikke vært involvering av arbeidstakerorganisasjonene i prosessen. Politiets Fellesforbund var raskt ute med informasjon til berørte medlemmer og med en forklaring på hva dette innebar for medlemmenes arbeidsvilkår.



Foto: OPD.

Tidlig på høsten kom Oslo politiforening ved en tilfeldighet til kunnskap om at det var planlagt drøftingssaker i linja hvor arbeidsgiver ønsker å lyse ut nivå 3-stillinger i lensmannskoden. Ettersom denne saken er av viktig prinsipiell karakter for Oslo politiforening og Politiets Fellesforbund, og med bakgrunn i at pensjonsforhandlingene ikke er gjenoptatt, gjorde styret følgende vedtak:

"Styret i OPF understreker at drøftingsfullmakten ifht. omgjøring av stillingskoder for ledere er inndratt fra linja. Styret aksepterer ikke at prosessen i OPD forskutterer forhandlingene som skal skje sentralt, og forventer at OPD forholder seg til gjeldende bruk av stillingskoder i distriktet."

↓ Hovedsatsningsområdene i 2021

Ettersom drøftingsfullmakten ble inn-dratt fra linja, så måtte drøftingen av disse stillingene opp på IDF. Oslo politiforening mener at dette dreier seg om omgjøring av ubesatt stilling og at stillingen skal drøftes etter Hovedavtalen §18. Dette har arbeidsgiver vært uenig i, og har ment at arbeidstakerorganisasjonene kun kan uttale seg om lønnsinnplassering. Det ble derfor ikke avholdt noen drøftingsmøter rundt omgjøring av ubesatt stilling. Arbeidsgiver valgte heller å gjennomføre et drøftingsmøte hvor arbeidstakerorganisasjonene kunne uttale seg om lønn. Dette møtet hadde ikke Oslo politiforening anledning til å delta på.

Oslo politiforening har påpekt problematikken rundt at det har versert flere ulike versjoner av utlysninger på nivå 3, hvor det har blitt vist til ulike stillingskode og funksjonstittel. Vår opplevelse er at arbeidsgiver ikke har vært konsekvent. Arbeidsgiver hadde bestemt seg for å lyse ut avsnittsledere (nivå 4) i samme stillingskode som seksjonsledere (nivå 3), men med ulike distinksjoner. Politinspektør-distinksjoner for nivå 3 og politistasjonssjef-distinksjoner for nivå 4. Dette var noe av det vi reagerte på.

Vi har gjennomført egne medlemsmøter med PFPL-medlemmer i Oslo politiforening, og har opplevd stor interesse fra ledermedlemmene. Parallelt har Politiets Fellesforbund hele tiden jobber opp mot POD i denne saken.

Pr. desember 2021 var det lyst ut fire stillinger etter den nye praksisen. Dette betyr at Oslo politidistrikt snart vil få sin første lensmann.

Virksomhetsoverdragelse av Den kongelige politieskorte (DKP) til PST

5. februar 2021 sendte Justis- og beredskapsdepartementet et supplerende tildelingsbrev til Politidirektoratet som i korte trekk sa at Den Kongelige Politi-

eskorte (DKP) skulle overføres til Politiets sikkerhetstjeneste (PST) ved årsskiftet 2021/2022. Dette kom overraskende på både lokal arbeidsgiver og på Oslo politiforening. Medbestemmelsen i prosessen frem til tildelingsbrevet ble sendt hadde vært fraværende, noe som gjorde at arbeidet med virksomhetsoverdragelsen fikk en trå start. Arbeidet med denne prosessen ble et nybrottsarbeid både for Oslo politiforening og for Oslo politidistrikt, og styret fattet tidlig følgende vedtak:

"OPF skal ha fokus på prosess, medbestemmelse og involvering"

Leder Oslo politiforening og seksjonstillsvalgt DKP har holdt i prosessen med stødig hånd, med til tider heftig møtevirksomhet. Her har Oslo politiforening hatt tett samarbeide med PF PST, og ikke minst med arbeidsgiver både i Oslo politidistrikt og i PST. Resultatet av arbeidet var blant annet i lik lønn for livvaktene i DKP og PST, og en virksomhetsoverdragelse som gikk mer sømløst enn hva vi fryktet i starten av året.

Ressursallokeringsmodell (RAM)

Tidlig i 2021 ble vi gjort kjent med at POD ønsker å innføre en ressursallokeringsmodell (RAM) i politi-Norge. Kort oppsummer er dette er en modell som tar for seg ressursfordeling i politidistriktene. Oslo politiforening og Politiets Fellesforbund har vært tydelige på at denne modellen ikke tar innover seg de faktiske ressursbehovene. Etter RAM-modellen ville Oslo politidistrikt kommet dårlig ut med tanke på ressurser og lønnsnivå. Oslo politiforening og arbeidsgiver lokalt er omforent om utfordringene innføringen av en slik modell ville vært for Oslo politidistrikt. Oslo politiforenings høringsvar ble tatt med inn i Politiet Fellesforbunds høringsvar. På Politiets Fellesforbunds landsmøtet 2021 utfordret Oslo politiforening politidirektøren direkte på at

Oslo politidistrikt kommer dårlig ut med RAM-modellen.

Eiendomsprosjekter

Det pågår flere eiendomsprosjekter i Oslo politidistrikt. Flere av disse prosjektene er av såpass størrelse at det er Politiets Fellestjenester (PFT) som er prosjektleder. Rehabilitering av politihuset, rehabilitering av enhet Sentrum (ENS), nytt politibygg i enhet Øst (ENØ), og nye treningsarealer for Oslo politidistrikt og Politiets sikkerhetstjeneste er noen av prosjektene som har pågått gjennom 2021 og som fremdeles pågår. Oslo politiforening har tidlig vært opptatt av medbestemmelse og involvering i disse prosjektene, og at tillitsvalgte på riktig nivå involveres.

PFT har vært opptatt av at arbeidsplasskonseptet skal innføres i prosjektene som pågår ved ENS og ENØ. Dette vil også gjøre seg gjeldende når prosjektet med rehabilitering av politihuset setter i gang. Oslo politiforening har vært kritiske til hvilken betydning innføring av arbeidsplasskonseptet vil ha for ansattes arbeidshverdag. Videre har vi vært kritiske til hvem som har behov for et slikt konsept, og om det er brukerne som har meldt behovet. Vi har brakt tilbakemeldingene vi har fått fra tillitsvalgte og medlemmer inn i IDF og AMU, samt inn i prosjektgruppene. Styret i Oslo politiforening har fattet følgende vedtak opp mot arbeidsplasskonseptet:

"OPF fortsetter å ytre den omforente bekymringen rundt arbeidsplasskonseptet og planene for arealutnyttelsen av eiendommene i OPD."

4 Medieklipp og enkeltsaker

4.1 Mediesaker

Samfunnsutviklingen som påvirker våre medlemmers arbeidsvilkår

Gjennom 2021 har Oslo politiforening kommentert på flere saker som går direkte inn på våre medlemmers arbeidsvilkår.

Leder Oslo politiforening var tidlig i 2021 ute i Politiforum og kommenterte en dom fra Borgarting lagmannsrett som slo fast at det ikke er ulovlig å filme og publisere videoer på sosiale medier, av politifolk som utfører tjenestehandlinger. Budskapet fra Oslo politiforening var at dommer av dette slaget kan gjøre at færre polititjenestepersoner ønsker å stå i det.

Situasjonen i Oslo politidistrikt med flere skyteepisoder i det offentlige rom, og nyhetsoppslag om at politipatruljer blir motarbeidet og angrepet av ungdommer i Oslo, har vært et stadig tilbake-

vendende tema gjennom året. Dette har gjort at det har blitt et ekstra fokus på de politioperative mannskaper som skal løse samfunnsoppdraget, tross en økning i vold mot politiet:

“En voldshendelse er én for mye. Det er krevende å jobbe i førstelinje og det skjønner vi i ledelsen også veldig godt. Vi får med oss alle hendelsene og tar det på alvor,” sa leder for FOT i Oslo politidistrikt, Johan Fredriksen, til Politiforum.

Noen av PF sine prioriterte saker, bevæpning og identitetsskjerming, blitt ytterligere aktualisert i kjølvannet av flere skyteepisoder. I tillegg til dette kom hendelsene på Kongsberg og Bislett:

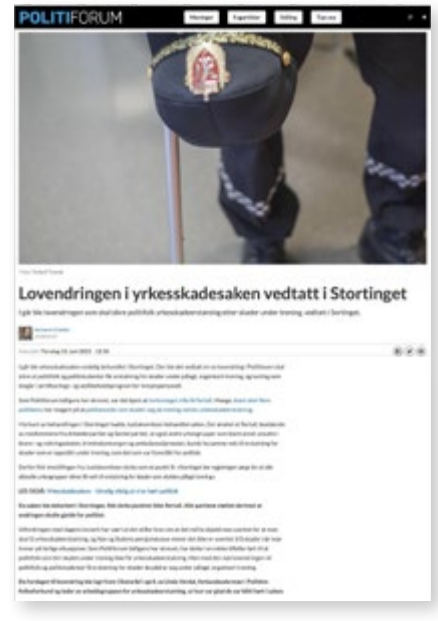
“I trusselvurderinger fra PST er politiet nevnt som en særlig utsatt målgruppe for angrep. Politiet kan være langt unna der våpenet oppbevares og er følgelig avskåret fra

muligheten til å bevæpne seg. Dette medfører økt risiko for tjenestepersonene og har betydning for hvor raskt politiet kan iverksette nødvendige tiltak for å hjelpe uskyldig tredjeperson,” sa leder Oslo politiforening, Kristin Aga, til Politiforum.

Bemanning i Oslo politidistrikt har også vært et tema som har skapt interesse i mediene. Det har blant annet blitt vist til et stort nedtrekk av mannskaper på de geografiske driftsenhetene, og media har sammenstilt dette med den spente situasjonen i de kriminelle miljøene:

“Det som skjer nå er at kriminaliteten øst i Oslo topper seg, media skriver mange saker og politikerne kommer på banen. Politiet i Oslo har nå fått pålegg om å vise handlekraft, men fakta er at politimesteren i Oslo har kutta 25 ansatte på patrulje i enhet øst i løpet av det siste året, i tillegg til

MEDIAKLIPP



⬇ Enkelt saker og medieklipp

seks ansatte fra forebyggende i samme enhet. I enhet sentrum har de kuttet 30 ansatte i politipatruljen,” sa lokallagsleder i Oslo Politiforening, Kristin Aga til Dagsavisen.

En rapport fra Statsadvokaten slo fast at politifolk vegret seg for å ransake. Dette som følger av Riksadvokatens ønske om å klargjøre regelverket for gjennomføring av ransaking og andre inngrep i mindre alvorlige narkotikasaker. Oslo politiforening kommenterte dette og viste til at det gjør noe med motivasjonen til mannskapene, samt at det meldes at det tar fra dem initiativet i arbeidet.

Det var med stor glede at lovendringen som skal sikre politifolk yrkesskade-erstatning etter skader under trening ble vedtatt i Stortinget. Lovendringen ligger nå hos POD etter at justis – og beredskapsministeren sendte den over, og nå lar den vente på seg før den trår i kraft:



Kristin intervjuet av NRK. Foto: Bjørn Egil Drangevåg.



↓ Enkelt saker og medieklipp

“Den gamle loven ga ikke tilstrekkelig yrkesskadedekning. Derfor var det avgjørende at det nye lovforslaget ble vedtatt, og jeg har en klar forventning om at POD blir ferdig med arbeidet snarlig,” sa forbundssekretær i Politiets fellesforbund Linda Verdal til Politiforum.

Stillingskode og sær alder

2021 var også året der stillingskoder og sær alder ble ytterligere aktualisert. Politiets Fellesforbund mener POD bruker avgjørelsen om å gjøre stillingstittelen "lensmann" kjønnsnøytral, til å samtidig fjerne sær aldersgrensen for enkelte stillinger.

Siden sommeren har dette vært et tema som har stått høyt på agendaen både i Politiets fellesforbund og i Oslo politiforening.

Virksomhetsoverdragelse av Den kongelige politiskorte (DKP) til PST

I februar 2021 ble det kjent at Justis- og beredskapsdepartementet hadde bedt POD og PST om å lage en plan for å overføre DKP til PST. Oslo politiforening var tidlig ute i Politiforum:

“Vi reagerer på at det er tatt en beslutning uten noen involvering av de ansattes representanter. Vi forholder oss til en politisk beslutning, men vi mener det er en uheldig måte å gjøre det på,” sa Bjørn Egil Drangevåg, 1. nestleder i Oslo politiforening.

Gjennom 2021 har Oslo politiforening jobbet tett med tillitsvalgte og ledelse både i PST og i Oslo politidistrikt for å gjøre overgangen til PST så smidig som mulig.

” Dette er en snikinnføring av at enda færre skal ha sær aldersgrense. Det kan godt hende at det er færre som skal ha det i fremtiden, men dette må det forhandles om ved det riktige bordet. Hovedsammenlutningene og Arbeids- og sosialdepartementet skal forhandle om dette. Det skal ikke legges føringer om det i et rundskriv i sommerferien fra Politidirektoratet.

– Unn Alma Skatvold, forbunds nestleder i Politiets Fellesforbund, til Politiforum.

MEDIKLIPP

MEDIKLIPP



↓ Enkelt saker og mediaklipp

Drillett med spikerglans
Lap ned bevæpnet mann
Blårmarker etter basistukt
Bitt i hånda
Stang kastet i anslaget
Bitt i underarmen

Her øker volden mot politiet mest

Her øker dag etter dag volden mot politiet i Norge. I følge politidirektøren er det aller verst...

Her øker volden mot politiet mest

Her øker dag etter dag volden mot politiet i Norge. I følge politidirektøren er det aller verst...

Her øker volden mot politiet mest

Bevæpningsdebatten: Mener det haster med ny vurdering

En rekke politier har gått inn, i blant kan skuddgeværsbegrepet, sier Erling Agre, leder for Oslo politiforening.

Bevæpningsdebatten: Mener det haster med ny vurdering

En rekke politier har gått inn, i blant kan skuddgeværsbegrepet, sier Erling Agre, leder for Oslo politiforening.

Bevæpningsdebatten: Mener det haster med ny vurdering

Ny rapport: Politifolk vegrer seg for å ransake

Skulle de kunne ransake politifolk? Det er spørsmålet som er på tale i en rapport som er utgitt av politifolkene i Oslo.

Ny rapport: Politifolk vegrer seg for å ransake

Skulle de kunne ransake politifolk? Det er spørsmålet som er på tale i en rapport som er utgitt av politifolkene i Oslo.

LES OGÅ

LES OGÅ

Åtte skytinger på to måneder - Vi kan ikke tillate at kriminelle setter uskyldige i fare

De to siste månedene har det vært fire alvorlige skytinger i Oslo. Mandag kveld ble en ung mann drept på Apen gate. 14 november politidirektøren at politiet går på å stoppe voldshvervet.

Åtte skytinger på to måneder - Vi kan ikke tillate at kriminelle setter uskyldige i fare

De to siste månedene har det vært fire alvorlige skytinger i Oslo. Mandag kveld ble en ung mann drept på Apen gate. 14 november politidirektøren at politiet går på å stoppe voldshvervet.

Flere tingene for våpen

Tilstanden i Oslo er alvorlig. Det er flere ting som er på tale i en rapport som er utgitt av politifolkene i Oslo.

Flere tingene for våpen

Tilstanden i Oslo er alvorlig. Det er flere ting som er på tale i en rapport som er utgitt av politifolkene i Oslo.

LES OGÅ

LES OGÅ

LES OGÅ

LES OGÅ

5 Satsingsområder for 2022

Samhold er vår styrke

Medbestemmelse:

Medbestemmelse er grunnpilaren for alt vi gjør. Det er lovregulert gjennom Hovedavtalen 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 gjennom involvering og medbestemmelse.

Gjennom 2021 det vært viktig for Oslo politiforening å sette lys på at det har blitt økt press på medbestemmelse. Treparsatsamarbeidet og den norske modellen er under press. Det er grunnleggende at vi som organisasjon opprettholder fokuset på dette gjennom 2022. Opplevelsen vår er at arbeidsgiver i større grad finner alternative løvbestemmelser, og setter arbeidsrettsjurister på enkle saker, for å unngå å forholde seg til Hovedavtalen i Staten. Dette er etter vårt syn alvorlig.

Tilbakemeldingen fra tillitsvalgte i Oslo politiforening er at rammene for å drive med fagforeningsarbeid ute i linja har blitt mer krevende. Dette gjelder i særlig grad tillitsvalgte som arbeider turnus, og som opplever å miste tillegg når de arbeider med vervene sine.

En viktig arena for medbestemmelse og påvirkning er Landsmøtet til Politiets fellesforbund. Dette er Politiets fellesforbunds øverste organ. Landsmøtet 2022 skal arrangeres i Sandefjord i november. Oslo politiforening vil forankre sitt budskap til landsmøtet godt i medlemsmassen, og delegasjonen fra Oslo politiforening skal være i førersetet for å påvirke retningen til Politiets Fellesforbund.

Lønn:

Lønnsvilkårene til våre medlemmer er vår viktigste sak. I 2022 skal det gjennomføres et Hovedtariffoppgjør i Staten. Oslo politiforening vil forankre våre innspill i organisasjonen, og spille inn våre prioriteringer til oppgjøret til Politiets fellesforbund. Innspill til et Hovedtariffoppgjør kan blant annet dreie seg om økonomi, lønssystem, tvisteregler, eller fellesbestemmelser.

Styret har videreført tre delmål for å nå målsetningen om at Oslo politidistrikt skal være ledende på lønn fra 2021 til 2022. Vi vil jobbe aktivt med disse på hvert styremøte og arbeidsgruppe Lønn:

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 medlemmers kompetanse er attraktive for politidistrikter og særorgan rundt oss.
2. Økt bruk av 2.5.5, både ved utlysning og ved lønnsjustering innen ett år. Oslo politiforening vil fortsette å distribuere stillingsannonser fra sammenlignbare politidistrikter og særorgan til alle våre hovedtillitsvalgte.
3. Der arbeidsgiver har behov for særavtaler, skal medlemmene våre på respektive steder gis best mulig vilkår. Bortfall av særavtaler skal ikke redusere medlemmenes lønn slik det er definert i HTA § 2. Oslo politiforening vil påse at arbeidsgiver tar slike beslutninger på riktig grunnlag og at prosessene er forankret i linja. Videre må Oslo politiforening også påse at arbeidsgiver hensyntar risikovurderingene som gjøres.

I tillegg vil selvsagt arbeidet med pensjon og særalder være viktige og prioriterte



Foto: OPD

områder for både Oslo politiforening og Politiets fellesforbund inn i 2022.

Arbeidet med karriereveier i Oslo politidistrikt starter opp igjen i 2022. Oslo politiforening har presset på for at dette arbeidet skulle tas opp igjen etter at det har ligget brakk en stund. Vi er glade for at dette viktige arbeidet kommer i gang, og det vil kunne bidra til forutsigbarhet og kompetanseutvikling for våre medlemmer. Karriere og lønn henger tett sammen.

Arbeidsvilkår:

Covid 19-situasjonen ser ut til å løsne, og myndighetene åpner opp samfunnet igjen. Flere ansatte i Oslo politidistrikt skal pakke sammen hjemmekontoret og skal tilbake til kontoret på arbeidsplassen. Oslo politiforening skal være tett på arbeidsgiver gjennom våre kanaler for å sikre at veien tilbake til normalen går så smertefritt som mulig.

Vi ser at arbeidsgiver tar i bruk bestemmelser i ATB-avtalen som ikke tidligere har vært i bruk i Oslo politidistrikt. Blant annet skal det settes i gang piloter med tjenestepanlegger ved enkelte enheter.

↓ Satsingsområder for 2022



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

Oslo politiforening skal være tett på prosessen og gi uttrykk for vår skepsis til innføring av tjenestepanlegg. Dette vil kunne ha stor innvirkning på både lønns- og arbeidsvilkår. Oslo politiforening vil fortsette fokuset på etterlevelse av ATB i 2022. Lov og avtaleverket for arbeidstid skal følges. Ved å ikke følge regelverket er man med å dekke over et bemanningsbehov og undergrave avtalen.

Det går også flere eiendomsprosjekter i politidistriktet. Oslo politiforening har gjennom 2021 etterlyst bedre rammer for involvering og medbestemmelse på riktige nivåer i disse prosjektene. Vi har fått gjennomslag for dette i alle prosjekter, og vi vil i 2022 fortsatt delta i de arbeids- og styringsgruppene som gjelder Oslo politidistrikt.

Arbeidet med ny hovedinnretning for fordeling av straffesaker i Oslo politidistrikt, kalt sak og trekk, fortsetter også inn i 2022. Oslo politiforening er representert

i referansegruppen, og vi skal fortsette å forankre hos de hovedtillitsvalgte ved berørte enheter.

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

Samfunnsansvar:

Oslo politiforening skal i 2022 ta samfunnsansvaret gjennom å bidra inn i utviklings- og endringsarbeid i politiet. Vi vet at det ligger klare forventninger til effektivisering og innsparinger til arbeidsgiver lokalt i Oslo politidistrikt. Oslo politiforening skal fortsatt være tydelig på at man ikke må sammenblande sparing/kutt og effektivisering.

Oslo politiforening vil gjennom 2022 fortsette å etterspør en plan for å unngå mer eller mindre utilsiktede opp- og nedbemanning i distriktet og på driftsenhetene. Vi skal fortsatt etterlyse en forutsigbarhet i bemanningssituasjonen. Vi mener at samfunnsoppdraget ivaretas på en bedre måte gjennom forutsigbarhet.

Gjennom å delta i arbeid sentralt i Politiets Fellesforbund skal Oslo politiforening ta samfunnsansvaret det tilhører oss i å ivareta våre medlemmers arbeidsvilkår. Her vil blant arbeidet med identitetsskjerming og bevæpning stå sentralt, men også arbeidet med pensjon og særalder.

Interne saker:

Oslo politiforening skal ivareta alle våre medlemmer, gjennom arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår, men også gjennom gode merkantile tilbud og forsikringsordninger. I 2022 vil vi fortsette med fokuset på opplæring av våre tillitsvalgte gjennom hele året.

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.

Oslo politiforening på sentrale arenaer:

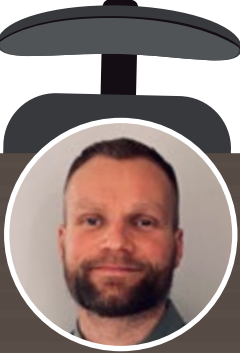
Det er viktig for fagforeningsarbeidet Oslo politiforening gjør at vi er synlige i media og på den politiske arenaen. Det er blant annet på disse arenaene vi kan påvirke slik at vi får best mulig budsjetter. Dette skal vi fortsette med i 2022.

Gjennom 2022 skal vi fortsatt være synlige og delta på sentrale arenaer, i media og i det politiske landskapet for å påvirke budsjettprosessen – slik at vi kan skape oss handlingsrom i lønnsarbeidet som gjøres i politidistriktet.

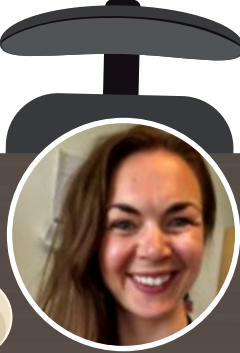
↓ Styret



Anders Ween
Sekretær fra 1.4.2021



Andrea Mandt
Sekretær til 31.3.2021



Simon Bakke Pedersen
3. vara fra 30.9.2021



Runar Knive
2. vara fra 30.9.2021



Nina Aleksandesen
1. vara fra 30.9.2021



Kristin Akerholt
Styremedlem til 30.9.2021



Sven Arne Kjepso
Styremedlem fra 30.9.2021



6 Tillitsverv og hederstegnnehavere 2021

6.1 Årsmøtevalgte

Verv	Navn	Merknad
Leder	Kristin Aga	
1. Nestleder	Bjørn Egil Drangevåg	
2. Nestleder	Lorraine Elisabeth Pfeltz	
Sekretær	Andrea Mandt	T.o.m. 31/3
Sekretær	Andreas Ween	F.o.m. 1/4
Administrasjonsansvarlig	Kjetil Pedersen	
Styremedlemmer	Paul Fjælberg	
	Anders Ween	T.o.m. 31/3
	Kristin Akerholt	T.o.m. 30/9
	Gisle Pedersen	T.o.m. 31/8
	Gunn Hege Høgberg	
	Sven Arne Kjepso	F.o.m. 30/9
	Mette Degvold	F.o.m. 30/9
	Andreas Wiel	F.o.m. 30/9
Varastyremedlemmer	Mette Degvold	T.o.m. 30/9
	Tore Hellebust	T.o.m. 30/9
	Veronica Dale	T.o.m. 11/1
	Nina Aleksandersen	F.o.m. 30/9
	Runar Knive	F.o.m. 30/9
	Simon Pedersen	F.o.m. 30/9
Revisorer	Terje Storlien	
	Per Husan	
Vararevisorer	Kjell Inge Heiland	
	John Erlend Fiksdalstrand	
Fanevakter	Gjermund Stokkli	
	Wictor Furøy	
	Kari Klævold Pedersen	T.o.m. 31/12-20
	Øyvind Grimsrud	
	Thom Christian Steen	T.o.m. 28/2
	Kristian Rasmussen	
	Lasse Mollatt-Laudal	F.o.m. 30/9
	Brian Aarstad	F.o.m. 30/9
	Øyvind Walding	F.o.m. 30/9

 Tillitsverv og hederstegninnehavere 2021

Verv	Navn	Merknad
Velferds- og festkomité	Kjetil Johan Pedersen	
	Unni Østlie	
	T.o.m. Nitschke	
	Unni T. Grøndal	
	Karin Teppen.	
Hytteutvalget	Kjetil Johan Pedersen	Adm.ansv fast leder
	Siv Tonje Stageberg	
	Arve Røtterud	
	Line C Nordheim Thode	
	Håvar Johansen	
	Christine Hylin Brenna	
Hederstegnutvalget	Andreas Mandt t.o.m. 31/3	Styrerepresentant
	Lorraine Elisabeth Pfeltz f.o.m. 1/4.	Styrerepresentant
	Bente Elisabeth Bugge	
	Torgny Isene	
	Oddvar Solheim	
	Steinar Bjerke	
	John B. Johansen	
Vararepresentanter	Lasse Söderstrøm	
	Heidi sletten	
	Jon T. Kvikne	
	Gunnar Julian Larne	
	Sigve Bolstad	F.o.m. 30/9
Likestillingskontakt	Dyveke Gyllenhammar	
Varalikestillingskontakt	May Barsok	
Valgkomite	Eldar Meling	F.o.m. 30/9
	Veronica Amundsen	
	Line Mari Fremstad	T.o.m. 30/9
	Håvar Eiternes	T.o.m. 30/9
	Henrik Vister	
	Øyvind Haagaas Walding	T.o.m. 30/9
	Jan Otto Johansen	F.o.m. 30/9
	Heidi Sletten	F.o.m. 30/9
	Joakim Dyrdal	F.o.m. 30/9
	Jan Otto Johansen	F.o.m. 30/9

↓ Tillitsverv og hederstegninnhavere 2021

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

Verv	Navn
Forbundsleder:	Sigve Bolstad
Forbundsstyret:	Kristin Aga
Valgkomiteen:	Iver Aage Iversen
	Eldar Meling
Kontrollnemda:	Gisle Pedersen
Bladstyret:	Svein Arne Kjepso (vara)
Varslingsnemd:	Andrea Mandt t.o.m. 31. mars. Kristin Akerholt fra 16. nov.

6.3 Tillitsvalgte fra OPF med andre sentrale verv i Politiets Fellesforbund

Verv	Navn
Forbundssekretær	Dag Arne Thoresen
Forbundssekretær	Bente Elisabeth Bugge
Forbundssekretær	Marius Bækkevar

6.4 Tillitsvalgte fra OPF med andre sentrale verv

Verv	Navn
Ansattrepresentant HAMU:	Kristin Aga
Ansattrepresentant sentralt ansettelsesråd:	Kristin Aga

6.5 Tilsattes representanter i Ansettelsesråd i OPD – utpekt av OPF

Type stilling	Fast	Personlig vara
1 Stillinger under lønnsplan 08.3055	Magnus Kock 1.1.20 – 31.12.21	Cathrine Kveseth Sylju 1.1.20 – 31.12.21
	Steinar Bjerke 1.1.21 – 31.12.2022	Line Mari Fremstad 1.1.21 – 31.12.2022
2 lederstillinger på nivå 2,3,4 og 5 med krav om politiutdannelse	Magnus Kock 1.1.20 – 31.12.21	Cathrine Kveseth Sylju 1.1.20 – 31.12.21
	Steinar Bjerke 1.1.21 – 31.12.2022	Line Mari Fremstad 1.1.21 – 31.12.2022
3 Øvrige stillinger	Jon Andreas Bangsund 1.1.20-31.12.21	Lorraine Pfeltz 21.8.20 – 31.12.21

6.6 Arbeidstakerrepresentanter i Arbeidsmiljøutvalget

Medlemmer	Personlig vara	
Kristin Aga	Lorraine Peltz	
Bjørn Egil Drangevåg	Andreas Wiel	
Mette Degvold	Nina Aleksandersen	
Anders Ween	Paul Fjælberg	

 Tillitsverv og hederstegninnehavere 2021

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 2021

Navn	Tildelt	År
Kjell Grobe	OPFs årsmøte	2004
Arne Jørgen Olafsen	OPFs årsmøte	2005
Åge Enerstad	OPFs årsmøte	2006
Jørgen Hellwege	OPFs årsmøte	2006
Gunnar Julian Larne	OPFs årsmøte	2007
John Nicolay Finsberg	OPFs årsmøte	2007
Håvard Johnsen Bekk	OPFs årsmøte	2008
Bente E. Bugge	OPFs årsmøte	2010
Sigve Bolstad	OPFs årsmøte	2014
Kristin Worpvik	OPFs årsmøte	2015
Gisle Pedersen	OPFs årsmøte	2016
Ole Jan Kjendlie	Asker og Bærum	2016
Kjell Fagerlid	Asker og Bærum	2016
Arne Solberg	Asker og Bærum	2016
Stig Wettre-Johnsen	Asker og Bærum	2016
Audun Buseth	Asker og Bærum	2016
Oddvar Solheim	Asker og Bærum	2016
Mette Skare	Asker og Bærum	2016
Nasim Karim	Asker og Bærum	2016
Heidi Sletten	Asker og Bærum	2016
Steinar Bjerke	Asker og Bærum	2016
Marius Bækkevar	Asker og Bærum	2016
Jørn Kristian Jørgensen	OPFs årsmøte	2020
Eldar Meling	OPFs årsmøte	2020
Andrea Mandt	OPFs årsmøte	2021

6.8 Klokker pensjon utdelt i 2021

Certina gullklokke – Herre	Certina stålklokke – Herre	Tissot stålklokke – Dame
	Nielsen Jan Stenseth	
	Nordtorp Ole	
	Rosenkilde Leif	
	Sivertsen Rune	Certina gullklokke – Dame
	Slind Bjørn Johan	
	Solbakken Arne	

⬇ Tillitsverv og hederstegninnnehavere 2021

6.9 Gavekort pensjon 2021

Asheim Lars	Nicolaisen, Jan Einar	Værnes Alf Inge
Bjørsvik Rune	Olsen Mette Ida	
Carlsen John Morten	Opdahl, Frank Arve	
Einarsen Roy Cato	Randers Wenche	
Fusdahl Inger	Rangå Torill	
Gjerdingen Roger	Rosø Elise	
Grønli Finn Erik	Skjærbekk Grete	
Hiorth, Anne Marie	Stenersen, Laila	
Johannessen Geir	Teigenes Eva	
Karlberg, Per Arne	Thue Ketil	
Lindin Inger Synøve	Tveit Anne	

6.10 Blomster pensjon 2020

Bartling Folke Phil	Kvehaugen Toril	
---------------------	-----------------	--

7 Innkomne saker

7.1 Forslag til vedtektsendring

§ 6-1 Avvikling og frister: *Forslag til endring av vedtekter knyttet direkte med årsmøtets struktur. Kursiv og fet skrift markerer endringsforslag*

§ 6-2 Årsmøtets delegater: *Hele denne paragrafen forslag til ny vedtekt.*

Bakgrunn

Årsmøtet er OPF sitt øverste besluttede organ jfr. vedtektenes § 2. Slik årsmøtet er organisert etter dagens vedtekter har alle medlemmene møterett, talerett og stemmerett. Med dagens vedtekter er det avgjørende for foreningens måloppnåelse og demokrati at flest mulig av foreningens medlemmer deltar på årsmøter i regi av OPF.

Tidligere styrer har bemerket at de siste årene har vært dalende oppmøte, få forslag til saker og lite innlegg fra talerstolen på årsmøtene. Årsmøtene foregikk i parolesalen på Grønland politistasjon og det var åpent for alle medlemmer. Medlemmene kom og gikk og deltakelse på årsmøtene kunne virke noe tilfeldig.

I 2018 tok daværende styre tak i den alvorlige utviklingen med hovedhensikt å øke medlemsdeltakelse, og i tillegg se på delegatmodellen som er benyttet av Politiets fellesforbund på landsmøtene.

I forbindelse med koronapandemien ble Oslo Politiforening i likhet med andre organisasjoner, nødt til å tenke nytt i forhold til gjennomføring av årsmøtet i tråd med regjeringens smittevernstiltak. Oslo Politiforening gjennomførte i 2020 et årsmøte som både var digitalt og benyttet en delegasjonsmodell. Årsmøtet 2021 ble gjennomført som en delegasjonsmodell med fysisk tilstedeværelse. Gjennom disse nye gjennomføringsmåtene høstet styret nye og nyttige erfaringer. Det å gjennomføre et digitalt årsmøte var en nødvendighet.

Det viste seg imidlertid ikke å ikke være optimalt eller en foretrukket måte å gjennomføre et årsmøte på. Det viste seg derimot at bruk av delegatmodellen var veldig vellykket.

Det er gjennom denne erfaringen og det tidligere påbegynte arbeid fra 2018, at styret valgte å fortsette med en utredning av delegatmodellen i forbindelse med årsmøter i OPF.

Sakens forløp

Styremøte 16. april 2018.

I et forsøk på å snu trenden, ønsket styret å identifisere mulige tiltak som gjør det attraktivt for medlemmer å delta og bidra på fremtidige årsmøter. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe som skulle se på gjennomføringen av årsmøtet. I tillegg til det overordnede målet, var det naturlig også å se på andre alternativer som kunne sikre demokratiet og i tillegg øke engasjement og innspill. Delegatmodellen lik den Politiets fellesforbund praktiserer på landsmøtene ble derfor utredet som et alternativ til dagens ordning. Arbeidet skulle bli godt forankret i medlemsmassen og blant tillitsvalgte.

En av ulempene som ble nevnt i forbindelse med en ren delegatmodell var at det var fare for at det kunne bli et årsmøte for tillitsvalgte og ikke medlemmer, og derfor føre til enda mindre engasjementet blant medlemmene.

Noen av fordelene som ble nevnt i forbindelse med en ren delegatmodell var at demokratiet kunne være bedre sikret ved uenighet om vedtektsendringer eller personvalg, da man vil være representert etter størrelse på driftsenhet og ikke etter tilfeldig oppmøte.

Det ble også nevnt en *hybridløsning*, der medlemmer stiller på årsmøtet som vanlig deltager, mens driftsenhetene får et visst antall stemmeberettigede. Dette

ble ikke utredet videre, da det ikke var eksplisitt anført i mandatet. Det ble fremhevet av arbeidsgruppen at det burde være interessante tanker å se videre på.

6. desember 2018

Styret ønsket ikke å jobbe videre med delegatmodellen på dette tidspunktet. Styret ønsket å evaluere årets årsmøte grundig og se om tiltakene virket etter hensikten. Dersom tiltakene ikke hadde hatt ønsket effekt var delegatmodellen noe styret kunne utrede videre.

11. april 2019

Styret gjennomførte i forbindelse med årsmøtet 2019 en rekke tiltak med bakgrunn i rapport fra "arbeidsgruppe årsmøte". Styret evaluerte hvorvidt tiltakene hadde hatt ønsket effekt.

Styret mente OPF hadde god måloppnåelse på oppmøte og at de fremmøtte satt tiden ut. Tiltak arbeidsgruppen foreslo hadde fungert veldig bra og styret ønsket å fortsette med dette til neste årsmøte.

Det ble en kort diskusjon hvorvidt delegatmodellen ivaretar demokratiet bedre. Det ble ingen konklusjon på dette og styret ønsket ikke å utrede dette nærmere på daværende tidspunkt.

Vedtak: *Styret mener tiltak som ble igangsatt i 2019 har hatt effekt og ønsker å videreføre tiltakene til gjennomføring av årsmøtet i 2020.*

Covid-19 kom til Norge:

Tidslinjen: 9. mars 2020 til 10. feb 2022

9. mars 2020

I ekstraordinært styremøte per telefon ble det besluttet å utsette årsmøtet 2020.

Vedtak: *"Grunnet utbrudd av koronavirus samt anbefaling fra Folkehelseinstituttet og arbeidsgiver, vil Oslo politi-*

↓ Innkomne saker



Foto: Nettpatruljen

forening fravike fra vedtektenes § 6. Årsmøtet 10. mars 2020 utsettes"

4. mai 2020

I ekstraordinært styremøte ønsket styret at det til neste styremøte skulle utredes følgende alternativer til gjennomføring av det utsatte årsmøtet:

1. *Heldigitalt årsmøte hvor alle medlemmer kan delta.*
2. *Delegatmodell. Heldigitalt, men med en mindre gruppe deltakere.*
3. *Mulighet for å møtes fysisk ut fra gjeldede råd fra FHI.*

Det var også ønskelig med en gjennomgang av hva som må fravikes i

vedtektene ved å gå for de ulike variantene.

Vedtak: "Styret vil gjennomføre årsmøtet så raskt det lar seg gjøre med god kvalitet og forankring".

18. mai 2020

I styremøtet ga styret sin tilslutning til utsending av en uravstemning til alle medlemmer om støtte til gjennomføring av et digitalt årsmøte.

Styret ønsket å gjennomføre et ordinært årsmøte, men på en alternativ måte. Spørsmål om delegatmodell for gjennomføring av årsmøtet 2020 sendes til medlemmene på uravstemning

3. til 5. juni 2020

Uravstemningen.

Medlemmer ble spurt om å gi sitt samtykke til gjennomføring av årsmøte som en delegatmodell.

Det ble formidlet ut til medlemmene i forkant av uravstemningen at styret skulle legge opp til en prosess hvor driftsenhetene ville få utdelt et antall delegater ut fra antall medlemmer. Hovedtillitsvalgt ville få et ansvar for å sette sammen en delegasjon fra sin driftsenhet. Dette skulle gjøres etter gitte kriterier som sikret balanse i kjønn, stillingskategori og representasjon fra alle seksjoner der det var mulig.

Resultat av uravstemningen: Det var 2835 stemmeberettigede medlemmer. 1276 (45 prosent) avgav stemme. Av medlemmene som hadde stemt hadde 1181 (93 prosent) svart JA og 94 (7 prosent) hadde svart NEI.

5. juni 2020

I styremøtet tar styret uravstemningen til etterretning og besluttet å gjennomføre årsmøtet 2020 som en delegatmodell. Styret diskuterte sammensetningen av delegasjonen og ønsket ikke å legge noen store føringer. Det var viktig med et mangfold og engasjement. PF sine vedtekter sier representasjon på 40 prosent av hvert kjønn og det bør OPF også etterstrebe. I tillegg bør delegasjonene gjenspeile mangfold i kategori og seksjon.

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"

Årsmøtet 2020

Årsmøtet ble gjennomført 18. august 2020. Det skilte seg ut fra alle de forutgående årene ved at det ble benyttet både en digital løsning og en delegat-



Foto: OPD

modell. Gjennom uravstemning gav et flertall av medlemmene sin tilslutning til å la sin mening bli representert gjennom en delegat.

Årsmøte ble gjennomført digitalt med "live streaming" til alle delegatene som var samlet i hver sin delegasjonskohort. Medlemmer kunne også logge seg på og følge med live.

Delegatene hadde talerett og stemmerett. Medlemmene som var logget på deltok kun som observatører.

Nye måter og nye erfaringer

Gjennomføring av årsmøtet 2020 førte med seg en god del nye erfaringer som styret ville se nærmere på, som blant annet videre utredning av delegatmodellen.

For å kunne evaluere om en delegatmodell var det beste alternativet for Oslo politiforenings årsmøter fremover, måtte styret sikre god involvering av hovedtillitsvalgte, øvrige tillitsvalgte og aktive medlemmer. Det er gjennom flere involveringsprosesser slik som spørreundersøkelser, e-post spørringer, delegatenes tilbakemeldinger, HTF og uravstemninger - at styret sikret medbestemmelsen og forankring i medlemsmassen

15. september 2020

I styremøtet ønsket styret delegatenes tilbakemelding og innspill for å kunne danne et grunnlag for en helhetlig evaluering av årsmøtet. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe som skulle foreta en evaluering av årsmøtet 2020.

Gruppen med styrets godkjenning sendte ut en spørreundersøkelse til alle delegatene. Spørsmålene gjenspeilte det som var særskilt med årsmøtet 2020; at det var digitalt avviklet og at det ble benyttet en delegatmodell. Det ble stilt både kvantitative og kvalitative spørsmål.

Ved å stille kvantitative spørsmål fikk styret målbare data som lett kunne systematiseres. De kvalitative spørsmål kunne komplementere disse og gi respondentene mulighet til å utdype sine synspunkter og dermed gi viktig innsikt; spørreverktøyet Analyzer.

Gruppens anbefaling til styret: (*forkortet*) For å sikre ivaretagelse av demokrati og den demokratiske prosessen bør følgende vurderes:

1. Gjennomgang av betydning og definisjon av hva et demokrati er. Det skal være en del av prosessen å uttrykke uenighet i innstillingene og å kunne komme med benkeforslag.
2. Utpeking av delegatene så tidlig som mulig. Delegasjonene må ha nok tid til å forberede seg godt til årsmøtet.
3. Styret bør mene noe om "føringer" fra delegasjons ledere til sine delegater.
4. Alle delegater må sørge for å forankre saker hos sine medlemmer.

Dersom en digital løsning velges i fremtiden

1. En god forklaring i forkant av hvordan prosessen kommer til å være og hvordan teknologien skal fungere.
2. Det bør kjøres en test i forkant av årsmøtet ifht. det tekniske.
3. Reiser en deltaker eller logge av før slutten av årsmøtet må det gis beskjed om- selv om administratoren har en oversikt. Dette vil gjøre det enda mer tydelig om viktigheten av ryddige prosesser både for styret og for deltakerne.

Delegatmodell

Gruppen anbefalte en eventuell videre utredning av delegatmodellen. Dette fordi årets årsmøte var en kombinasjon av en digital løsning og en delegatmodell. Respons fra denne spørreundersøkelsen vil derfor være noe utydelig. Det bemerkes at responsprosent var på ca. 38% av delegatene. Det anbefales at en evt utredning uansett involverer alle medlemmer.

11. januar 2021

Styret fattet følgende vedtak om å utsette årsmøtet.

Vedtak: *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*

26. til 28. januar 2021

Resultatet av uravstemningen ble fremlagt ekstraordinært styremøte 29.01.2021

Vedtak: *Styret tar medlemmenes mening gjennom uravstemningen til etterretning og utsetter årsmøtet 2021 med de forutsetninger som lå til grunn for uravstemningen*

27. april 2021

I styremøte fattet styret følgende vedtak:

Vedtak: *Årsmøtet gjennomføres 30. september 2021, så lenge smittevern-tiltak ikke står i veien for kvaliteten på gjennomføringen. Med dette menes at årsmøtet minimum skal kunne gjennomføres digitalt med et samlet styre med gjester, og delegasjoner i kohorter på respektive steder.*

17. august 2021

I styremøte fattet styret følgende vedtak:

Vedtak: *Med bakgrunn i smittetrykket i samfunnet, og etter råd fra bedriftshelsetjenesten, mener styret i Oslo politiforening at årsmøtet 2021 bør gjennomføres som en delegasjonsmodell. Dette må avgjøres av OPFs medlemmer i en uravstemning.*

Årsmøte 2021

Årsmøte den 30. september 2021 ble gjennomført fysisk og som en ren delegatmodell. Styrets opplevelse av årsmøtet var overveldende positivt. Det var et stort engasjement, delegatene kom godt forberedt og det var et mange

innlegg. Dette var langt over gjennomsnitt fra tidligere årsmøter. Styret ønsket å få verifisert om delegatene hadde samme opplevelse.

11. november 2021

I styremøte besluttet styret at årsmøtet skulle evalueres av delegatene.

Det ble sendt ut en epost med spørsmål rundt opplevelsen av årsmøtet 2021 til delegasjonslederne (HTV) 4. november.

Følgende spørsmål ble stilt:

- *Hvordan opplevde delegasjonen årsmøtet?*
- *Hvilke erfaringer sitter de igjen med?*
- *Var delegatene godt forberedt?*
- *Hvilke tanker gjør man seg om fremtidens årsmøter?*

Hovedtrekkene fra tilbakemeldingene var at delegatmodellen fungerte svært godt for årsmøtet i OPF.

Det ble nevnt at blant annet tok rekordmange delegater ordet på talerstolen, og delegasjonene opplevdes å være godt forberedt.

Med bakgrunn i disse tilbakemeldingene fra hovedtillitsvalgte satte styret i gang et arbeid for å se på hvordan fremtidige årsmøter kunne gjennomføres og hvilke vedtektsendringer som måtte fastsettes.

Vedtak: *"Oslo politiforenings årsmøte 2022 skal gjennomføres 8. mars 2022. Det settes ned en arbeidsgruppe som skal se på gjennomføringen av årsmøtet. Denne arbeidsgruppen består av administrasjonsansvarlig, 2. nestleder, styremedlem Høgberg, og styremedlem Degvold.*

Parallelt skal en arbeidsgruppe se på hvilke vedtektsendringer man må gjøre for å gjennomføre årsmøtet etter en delegasjonsmodell i fremtiden. Denne arbeidsgruppen består av sekretær, 2. nestleder, styremedlem Høgberg, og leder sivilutvalget.”

9. desember 2021.

I styremøtet kom arbeidsgruppen med en anbefaling om å gjennomføre årsmøtet som en delegatmodell.

Vedtak: “På bakgrunn av evaluering av årsmøtet 2021, foreslår styret at årsmøtet 2022 gjennomføres som delegatmodell. Delegasjoner som består av én delegat stiller i årsmøtet sammen med én observatør i tillegg. Videre foreslår styret at årsmøtet er åpent for alle medlemmer gjennom påmelding. Medlemmer som deltar på årsmøtet utover delegasjonene har møte – og talerett. Disse forslagene må avgjøres av OPFs medlemmer i en uravstemning

12. til 13. januar 2022

Uravstemning blant alle medlemmer. Informasjon ble sendt ut per e-post og sms med følgende tekst:

“På bakgrunn av evaluering av årsmøtet 2021, foreslår styret at årsmøtet 2022 gjennomføres som delegatmodell. Delegationer som består av én delegat stiller i årsmøtet sammen med én observatør i tillegg. Videre foreslår styret at årsmøtet er åpent for alle medlemmer gjennom påmelding. Medlemmer som deltar på årsmøtet utover delegasjonene har møte – og talerett.

Resultatet av uravstemningen:
Av 2821 stemmeberettigede avgav 1264 (44.8 prosent) sin stemme. 1214 (96 prosent) stemte ja til at årsmøtet 2022 gjennomføres som delegatmodell, og 50 (4 prosent) stemte nei.

Et klart flertall hadde sagt ja til at årsmøtet 2022 avvikles som delegatmodell.

18. januar 2022

I styremøte besluttet styret at årsmøtet 2022 skulle gjennomføres som en delegatmodell. Beslutningen ble tatt etter gjennomføring av uravstemning med sterk støtte for dette.

Arbeidsgruppen utarbeidet flere alternative delegatmodeller og forslag til vedtektsendring. På grunn av begrenset tid ble saken utsatt til neste styremøte den 10. februar 2022.

10. februar 2022

I styremøte vedtok styret å fremlegge forslag til vedtektsendring for årsmøte.

Modellen som svarte best til innspill og tilbakemeldinger fra tillitsvalgte, den såkalte hybrid modellen, skulle benyttes i forslag til vedtektsendring. Hybrid modellen sørger for at alle medlemmer kan delta på årsmøtet med talerett og delegater deltar med talerett og stemmerett.

Oppsummering

Et viktig arbeid påbegynt i 2018 for å få økt deltakelse og engasjement blant medlemmene på OPF sine årsmøter ble tatt opp igjen og videreutviklet som en indirekte konsekvens av en pandemi som kom i 2020. Årsmøtet er suverent. Det er fagforeningens høyeste beslutende organ. Uten innspill og deltagelse fra medlemmene risikeres det at hele organisasjonen kommer helt ut av kurs. Demokratiet svekkes og står for fall. Å endre måten å gjennomføre årsmøtene på er noe styret tar på det største alvor. Styret har involvert medlemmer og tillitsvalgte i hele prosessen. Det er blitt gjennomført flere uravstemninger, tatt opp som tema med hovedtillitsvalgte, i e-poster og en omfattende spørreundersøkelse til delegatene. Styret mener derfor at forslaget er godt forankret i medlemsmassen og hos tillitsvalgte på alle nivåer.



Styrebehandling av forslag til vedtektsendring

Styret behandlet saken den 10. februar 2022 og et enstemmig styre foreslår for årsmøtet å fatte følgende vedtak.

Forslag til Oslo Politiforenings vedtektsendringer:

§ 6 - ÅRSMØTE

§ 6-1 Årsmøtets avvikling og frister

1. Årsmøtet holdes hvert år innen 15. mars. Tiden for årsmøtet fastsettes og kunngjøres senest 9 uker før



Forslag til ny paragraf

§ 6-2 Årsmøtets delegater

1. Delegater fordeles matematisk i forhold til enhetenes medlemsmasse til enhver tid tilsvarende Politiets fellesforbund sin fordelingsmodell.

2. Det er hovedtillitsvalgte med sitt tillitsvalgtutvalg som velger ut delegatene for respektive enheter.

3. Ved valg av delegater må det tas hensyn til alle medlemsgrupper ved enheten. Alle medlemmer er valgbare til delegasjonen. Der det er mulig skal delegasjonen bestå av minst 40% av hvert kjønn

4. Delegatene fra enhetene meldes inn til foreningskontoret innen den frist styret setter.

5. Delegasjoner som består av kun én delegat har anledning til å stille i årsmøtet sammen med én observatør i tillegg.

det holdes. **Tid og sted for årsmøtet fastsettes av styret.** Årsmøtets dagsorden med eventuelt innkomne forslag skal være kunngjort **senest 2 uker før møtet. Årsmøtet består av faste styremedlemmer, valgte delegater fra enhetene, medlemmer og hederstegninnehavere.**

2. **Årsmøtet skal som hovedregel gjennomføres fysisk. Ved ekstraordinære forhold kan det gjøres unntak fra hovedregelen, og årsmøtet kan avholdes digitalt.**

3. Forslag som ønskes behandlet på årsmøtet må være styret skriftlig i hende senest 4 uker før møtet.
4. Vedtekts forslag må være styret skriftlig i hende senest 5 uker før møtet, jf. § 19.
5. **Årsmøtet er åpent for alle medlemmer og hederstegninnehavere gjennom påmelding. Medlemmer og hederstegninnehavere som deltar på årsmøtet utover delegasjonene, har møte og talerett. Delegater har tale og stemmerett.**

8 Beretninger

8.1 Økokrim

OPF Økokrim er en del av Oslo Politiforening (OPF). I "Årsmøte" i 2021 ble det holdt valg, og det ble enighet om at Marit Lund og Jorunn Jørgensen fortsatte som tillitsvalgte.

Per 31.12.21 var det cirka 59 aktive medlemmer. OPF Økokrim 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 arbeidsvilkår med særlig fokus på lønnsutvikling for øvrige grupper enn for statsadvokater som fikk et betydelig lønnsløft i 2014 og 2015. Øvrige grupper ved Økokrim er ikke tilgodesett med lønnsløft og har i dokumentasjon fra lønnsutvalget i PF/POD en lavere lønnsutvikling enn Staten for øvrig. På bakgrunn av trange budsjetter har dette arbeidet vært

vanskelig og resultatet av flere lønnsoppgjør har dessverre ikke gitt uttelling i form av "lønnsløft" for våre medlemmer. Dette arbeidet vil videreføres, både for at medlemmene skal få en lønnsutvikling på linje med Staten for øvrig, og det lovede "lønnsløftet".

Informasjon og samarbeid

OPF Økokrim oppfatter at det har vært god dialog mellom medlemmene, tillitsvalgte, verneombud og ledelsen i 2021. Vårt utgangspunkt er at både arbeidsgiver og vi som arbeidstakere har et felles mål om å skape en god arbeidsplass. Det er etter vår mening en viktig del av rollen som tillitsvalgte å sørge for at Hovedavtalens intensjoner blir godt forankret i samarbeidet mellom ledelsen, organisasjonene, vernetjenesten og de ansatte.

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

Årshjul for bedre planlegging av årets aktiviteter og samhandling i tråd med Hovedavtalen.

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

IDF (Informasjon, Drøfting, Forhandling)

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

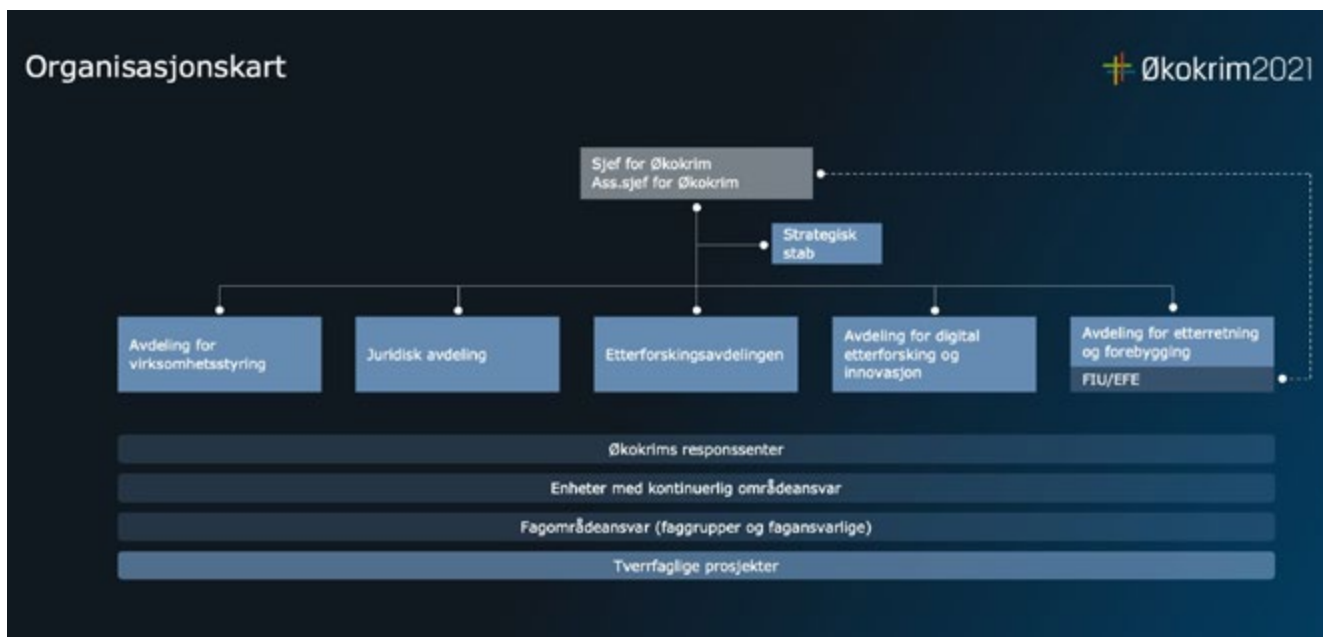




Foto: Økokrim

Det ble i 2021 avholdt jevnlig 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. OU-prosessen har tatt tid, og det har blitt jobbet godt med dette i 2021.

Lønnsforhandlinger

Økokrim hadde høsten 2021 tre lønnsforhandlinger. Første forhandling ble

gjennomført 30.09.2021. Dette var midler som kom fra POD som en del av etterforsklingsløftet (HTA 2.5.3.2). Neste forhandling var den 28.10.2021; 2.5.1-forhandlinger. Siste forhandling (HTA 2.5.3.2) var den 09.11.2021.

OPF Økokrim opplever at ledelsen har vært opptatt av at Økokrim skal være konkurransedyktig, også når det kommer til lønn. OPF Økokrim opplevde at det var et godt forhandlingsmiljø. I sum er OPF Økokrim fornøyd med det gjennomslaget vi har oppnådd i lønnsoppgjøret, og hvordan forhandlingene ble gjennomført i 2021.

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 2021.

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/teamsmøter. Vi opplever at dette er til god hjelp for OPF Økokrim.

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 ukensinformasjon fra foreningskontoret og informasjon fra IDF-møtene.

Oslo 07. februar 2022

Marit Lund

Hovedtillitsvalgt
Økokrim



↓ Beretninger

8.2 Nasjonalt ID-senter

OPF-Nasjonalt ID-senter har er en del av Oslo Politiforening (OPF). Per 31.12.21 var 13 av 40(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 2021.

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, lønnsoppgjøret og medarbeidernes arbeidssituasjon under hjemmekontorperioden, var noen av de viktigste sakene som ble behandlet i IDF-møtene i 2021.

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 verne-

ombud og andre tillitsvalgte har vært nyttig og godt.

Nasjonalt ID-senter i 2021.

Siden oppstarten i 2010 har Nasjonalt ID-senter vært i kontinuerlig endring og utvikling. I 2021 har det flere sluttet og nye har blitt rekruttert. Det har medført at vi har fått flere medlemmer i Oslo politiforening. Nasjonalt ID-senters satsning på e-læring fortsetter og nye spennende prosjekter er under utvikling og skal lanseres i 2022.

Nasjonalt ID-senter under pandemien.

Nasjonalt ID-senter fulgt POD og myndighetenes oppfordring til å ta i bruk hjemmekontor så mye som mulig. Noen av laboratorieoppgavene har imidlertid blitt gjennomført på ved hjelp av gode smittevernrutiner. 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 – Felles-enhet for utlendingsforvaltning
Sevime Saliu: Sekretær – Felles-enhet Sivilrettspleie

I nok et år preget av pandemi, har det ikke vært foretatt noen endringer i Sivilutvalgets sammensetning.

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 hovedsakelig foregått digitalt med de utfordringer det medfører, med unntak av en sentral samling for sivile kontaktpersoner i Oslo. Sivilutvalget har også hatt interne arbeidsmøter for å diskutere problemstillinger i løpet av året.

Det ble i 2021 gjennomført lokale forhandlinger ved Oslo politidistrikt. Sivilutvalget var representert i forhandlingsdelegasjonen, ved leder Runar Knive. Overordnet har PF vedtatt at lønn er vår viktigste sak. Mange sivilt ansatte har ikke de samme lønnsstigen med automatisk opprykk som politiansatte. Sivilutvalget ønsker å bidra til at alle skal ha en lønnsutvikling og økt kjøpekraft. Forutsigbare karriereveier, verdsetting av erfaring, fokus på inngangs lønn på ny ansatt og rettferdighet er nøkkelord fremover. Sivilutvalget er også representert i arbeidsgrupper som jobber med dette. 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 tillitsvalgte uansett deres 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 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, og det vil bli tatt en beslutning om utvalgenes fremtid på landsmøtet i 2022. Uansett utfall, skal det ikke være et A og B-lag i politiet. Vi er alle politiansatte som jobber mot det samme målet, selv om bakgrunnen vår er ulik.

Sivilutvalget ønsker å komme i gang igjen med informasjonsmøter for de ansatte fremover. Vi ser at lønn og karriereveier er et tema som kan være aktuelt å snakke om. Vi er mottakelige for innspill og spørsmål fra medlemmene om ting vi bør ta opp.

Avslutningsvis ønsker vi å takke alle tillitsvalgte og medlemmer for et godt samarbeid i året som gikk. Jeg vil spesielt takke Cecilie Simonsen og Sevime Saliu for deres engasjement og for innleggene deres på landsmøtet i november.

Runar Knive
Cecilie Simonsen
Sevime Saliu

Sivilutvalget



8.4 Lederutvalget/OPF

Leder: Tor Paulsen

Utvalget:

Svein Arne Kjepso FEE
Joachim Dyrdal ENS
Gunnar Hauge
Frode Romsloe ENV

2021 ble et nytt år med forholdsvis lav aktivitet i utvalget. Skyldes selvfølgelig covid og høy arbeidsbelastning for utvalgets medlemmer.

Imidlertid fikk vi arrangert en teamsamling med representanter fra PF sentralt og foredrag om raset i Gjerdrum. Foredraget ble holdt av innsatsleder Marit Furuset. Lederutvalget fikk gode tilbakemeldinger på foredragene. Erfaring viser at selvfølgelig er det best å avholde slike samlinger fysisk, men teams fungerer bra. Det man mister er det sosiale aspektet i pausene, som har vist seg å ha stor verdi for lederne.

Medlemmer av lederutvalget har bistått som samtalepartner for ledere som har hatt et behov for det i forskjellige sammenhenger. Lederutvalget har gjennom 2021 deltatt på flere styremøter, lokalt lønnsoppgjør og landsmøte som ble arrangert fysisk i Oslo.

Leder av lederutvalget Tor Paulsen har "kastet inn håndkleet", så det er behov for en ny motivert leder av utvalget etter årsmøtet i 2022.01.24

Tor Paulsen

Leder
Lederutvalget



↓ Beretninger

8.5 Likestilling og mangfoldsutvalget

Oslo politiforening har i sine vedtekter instruks for hva likestilling og mangfoldsutvalget skal arbeide med, som blant annet omhandler å fremme likestilling, forhindre diskriminering og trakassering, samt å bidra til mangfold i etaten.

§ 1 Arbeide for likeverd mellom alle grupper medlemmer, gode kollegiale forhold og likestilling, herunder å arbeide for innflytelse og medbestemmelse på arbeidsplassen.

§ 2 Til enhver tid ha hovedfokus på diskrimineringsgrunnlagene som er: Kjønn, religion/livssyn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, alder, kjønnsuttrykk/kjønnsidentitet/ seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap /politisk syn, omsorgsoppgaver, graviditet og foreldrepermisjon.

Utvalget består i dag av 5 personer med ulik bakgrunn og erfaring. Leder av likestilling og mangfoldsutvalget, Dyveke Gyllenhammar, vara May Barsok, og tre representanter som frivillig er engasjert i likestilling og mangfolds arbeid. Henrik Kristmoen, Oda Simone Leirvik og Håvard Steinar Lunde.

Oslo politiforening har videre i sine vedtekter at organisasjonen skal ha ett tillitsvalg utvalg med fokus på likestilling og mangfold, kalt likestillings- og mangfoldsutvalget. Likestillings- og mangfoldsutvalget skal ha som hovedoppgave å være styrets særlige kontakt- og bindeledd for saker innenfor dette området, samt å være rådgivende for styret og enkeltmedlemmer. Likestilling og mangfoldsutvalget har ikke fullmakt til å drøfte eller forhandle saker på vegne av OPF, med mindre de får særskilt fullmakt til dette fra styret. Likestilling- og mangfoldskontakten er leder av likestilling og mangfoldsutvalget.

Videre kan du lese om 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 sider ved et arbeidsforhold. Utløsning 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. Bevistemaet er om den ansvarlige har gjort nok for å forebygge og forhindre, 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 non verbal.

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. Vurdere 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

Aktivitets og redegjørelsesplikten ble innført 1.1.2020

Oppsummering av hovedpunktene fra året som gikk:

Utvalget har hatt noe begrenset aktivitet som følge av pandemien. Leder har deltatt på samtlige styremøter i OPF og spilt inn ulike problemstillinger, blant annet spørsmål knyttet til likelønn, herunder HTA § 2.5.3. nr. 3 og bruken av denne, i kjølvannet av lokalt lønnsoppgjør. Leder ser behovet for bredere kunnskap i organisasjonen rundt aktualiteten og bruken av paragrafen. Til orientering

har ikke utvalget mottatt direkte oppdrag fra Styret OPF i perioden.

Leder for likestilling og mangfoldsutvalget har møterett og talerett, men ikke stemmerett i styret. Vi mener det burde sees på at leder for likestilling og mangfoldsutvalget (Likestilling og mangfoldskontakt) blir et "fullverdig" styremedlem med stemmerett, for en reel påvirkning.

Fagdag "Snakk trygt, takk for at du sier ifra!" fredag 30. april 2021.

PF digitale fagdag der temaet var å ha en åpen, inkluderende og raus kultur. Tør å si fra! Si ifra til den det gjelder, din lokallagsleder, generalsekretær eller forbundsleder. Sammen er vi ansvarlige for å skape et godt arbeidsmiljø. I tillegg kom Tusvik og Tønne og ga sitt skråblikk på et alvorlig tema.

Oslo Pride 2021

Pride er et arrangement som er rom til både fest og protest, og skaper synlighet og liv i bybildet. Oslo Pride ble både arrangert digitale og fysiske i henhold til de gjeldene smittevernregler. Det ble derfor ikke gjennomføre paradene i sin tradisjonelle form. Politiet deltar hvert år, men under pandemien ble det utsatt.

2021 pride-markeringer skulle ha fokus på internasjonal solidaritet, Årets pride-tema var internasjonalt fellesskap (#europe4all), med fokus på tre europeiske land som henger langt bak når det gjelder LHBT-rettigheter. Polen, Russland og Tyrkia er valgt ut som eksempler på land der det har skjedd en negativ utvikling, og der oppslutningen rundt autoritære ledere og såkalte "tradisjonelle" verdier har økt de siste årene. Rettighetene for LHBT er under press, og årets markering satte fokus på disse tendensene.

Regjeringen har lagt fram en ny handlingsplan for lhbtqi-befolkningen – Trygghet, mangfold og åpenhet. Hand-

lingsplanen oppgir "politiets deltakelse er en viktig del av arbeidet med mangfold og tillitsbasert dialog". Det er også 50 år siden Stortinget avskaffet straffelovens § 213 – paragrafen handlet om at seksuell omgang mellom menn var straffbart.

En forkjemper for kjærlighet gikk bort 22.11.21. Kim Frieles kamp for homofiles rettigheter var en kamp for menneskerettigheter for alle.

Samling for Likestillings- og mangfolds kontakter sentralt i regi av PF, 11.–12. oktober 2021.

Samlingen ble avholdt på Thon Hotell Opera med flere dyktige og inspirerende foredragsholdere innen for teamet likestilling og mangfold.

Foredraget fra Trond Hammer, instruktør ved Beredskapstroppen, "Den nye normalen" ga oss nye perspektiver og viste oss hvor viktig det er med en mangfoldstankegang på alle nivåer.

Foredraget "Mangfold og likestilling i samfunnsperspektiv" ved Ole Magnus Totland, trakk frem viktigheten av å jobbe systematisk på strategisk nivå, og anerkjennelse av kunnskapen som allerede finnes i organisasjonen.

Foredraget "Fra tillitsvalgtrollen til lederrollen" ved Liv Ova Graham, om verdivalg og perspektiver på likestilling og mangfoldsarbeid, samt den nye Handlingsplanen for mangfold ved Oslo PD 2022-2027. Tusen takk for inspirerende dager!

PF Landsmøte 2021

På landsmøte var en av sakene evaluering av Likestilling- og mangfoldsutvalget sentralt.

Forbundsstyret ønsket å styrke arbeidet innen likestilling- og mangfold ved å ansette/velge en forbundssekretær/ansatt med dette som hovedoppgave,

som får ansvaret for oppfølging og utvikling av likestilling- og mangfolds arbeid i PF. Forbundssekretæren får ansvaret for både oppfølging av lokale likestillings- og mangfolds kontakter, og samarbeid med andre viktige samarbeidspartnere. Forbundssekretæren møter i forbundsstyret på lik linje med fagledere på forbundskontoret. Saken ble utsatt til landsmøte 2022

Det kom også inn forslag om at Likestillings- og mangfoldutvalget blir medlem av forbundsstyret. Dette forslaget gikk til votering: 59 mot og 60 for.

Gjennom året har det blitt avholdt digitale møter i lokal og sentral likestilling og mangfolds utvalg. Vi er glade for å kunne støtte oss på sentralt utvalgt, samtidig som vi er bidragsyttere inn. Takk for et godt samarbeid i året som har gått.

Likestilling og diskrimineringsombudet, LDO, som utvalget bruker som sparringspartner i ulike saker trekker frem saken om diskriminering av foreldre i arbeidslivet. Det er et vedvarende problem. En fjerde del av henvendelsene til ombudet, handler om graviditet og foreldrepermisjon. Dette skriver ombudet: Dette viser dessverre at vi som samfunn har store utfordringer med tematikken, til tross for at Norge, som verdens mest likestilte land, har svært strenge reguleringer av graviditetsvernet, sier ombud May Schwartz.

Det er til stadighet henvendelser direkte til utvalget rundt problematikken. Det ble igangsatt og utarbeidet, etter påtrykk og initiativ fra Likestilling og mangfolds-kontakten, "Foreldrepermisjon" i samarbeid med HR. Disse retningslinjene er nå revidert. Du finner de på Kilden. Utfordringen er kunnskapen om, samt opplæring av ledere i tematikken.

Vi ønsker for det kommende året å fortsette det viktige arbeidet med bevisst-

gjøring, kompetanse og engasjement på temaene vervet favner og videreformidle dette inn til arbeidsgiver, medlemmene og de tillitsvalgte. Dette arbeidet krever en reel påvirkningsmulighet og er etter vår mening nødvendig!

Dyveke Gyllenhammar

Leder
Likestilling og
mangfoldsutvalget



8.6 Hovedverneombudet OPD

Kjære alle sammen, både kolleger og andre lesere, godt nyttår og takk for et utfordrende men lærerikt 2021.

Året har igjen vært preget av en pandemi som enda ikke har sluppet taket. Jeg er imponert og takknemlig over for de som har stått i en vanskelig situasjon i veldig lang tid. Det er belastende på mange måter. Arbeid med munnbind på og med mye ekstra arbeid med nødvendig smittevern. Frykt for smitte og frykt for å smitte sine nærmeste. Lange perioder med hjemmekontor som kan føre til krevende arbeidsforhold og isolasjon. Innskrenket frihet når vi har fri og annerledes hverdag for de med barn som i perioder ikke har kunnet være på skolen eller delta i fritidsaktiviteter som før.

Allikevel har vi blitt bedre på digitale arbeidsformer og blitt gode på risikovurderinger. Mange opplever også hjemmekontor som effektivt og noe som gir mer tid i hverdagen når reise til og fra jobb ikke er nødvendig. Erfaringer vi kan ta med oss når vi kommer tilbake til en normal hverdag.

For min del har det vært et savn og et tilbakeslag at vi ikke har hatt muligheten til å møtes slik vi pleier. Møter på teams er ikke det samme som et møte mellom mennesker. Jeg har også et klart mål om

↓ Virksomheten



allikevel noen saker som tar lenger tid å følge opp da de legges på skuldrene til HMS seksjonen som allerede har mye arbeid rundt pandemien. Det er derfor forståelig at noen saker må vente før de kan slutføres. Jeg anbefaler alle om å lese AMU referat for å holde seg orientert om hva som rører seg innen arbeidsmiljø og HMS. AMU velger årlig en vinner av arbeidsmiljøprisen. I år ble det koordinerende verneombud ved enhet for etterretning og etterforskning Martin Bjørnstad. Han vant prisen for sitt engasjement for arbeidsmiljøet. Gratulerer til Martin og takk for den flotte jobben du gjør!

Aktuelle saker 2021

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.

Eiendomsprosjekter

Det er mye som vil skje fremover på eiendomsfronten i Oslo politidistrikt. For de fleste av oss vil det ta flere år før man opplever endringer, mens for noe så er endringene allerede i gang.

Sentrum politistasjon vil renoveres og bestå som politistasjon i årene fremover. Enhet øst skal få ny politistasjon i nærheten av Alfaset. Det planlegges en total renovering av politihuset og vi ser også etter nye treningslokaler for operativ trening. Jeg opplever god inkludering i disse prosjektene, men opplever samtidig at mange ansatte har bekymringer rundt endringer av sin arbeidsplass. Nytt arbeidsplasskonsept er en bekymring for mange. Jeg ser behovet for endring og oppgradering og har tro på at det vil bli gode løsninger i fremtiden selv om det blir endringer for en del av oss. Mange sliter allerede nå med dårlige lokaler og jeg tror fremtidens arbeidsplasser vil bli bedre for mange en de vi har nå.

å holde fire samlinger i året for verneombudene i Oslo politidistrikt. I år ble det en samling. Pandemien gjorde det ikke mulig med flere. Det var veldig flott å se kjente og nye ansikter undersamlingen vi hadde. Jeg håper og tror den var til nytte for deltageren og ser frem til nye samlinger så raskt det er mulig å gjennomføre. En stor takk til HMS seksjonen som bidro med gode innlegg under samlingen!

Samarbeidet med HMS seksjonen og bedriftshelsetjenesten har i år som i fjor vært meget godt. Vi er heldige i Oslo politidistrikt som har så dyktige og engasjerte folk som hjelper oss å ivareta de ansatte og sørge for videre utvikling av HMS arbeidet.

I Oslo politidistrikt er det over 50 verneombud som gjør den jobben jeg selv aldri ville klart alene. Mitt mål er å støtte dem og gi dem opplæring og oppfølging.

Et godt og engasjert verneombud er et stort pluss for både arbeidsgiver og arbeidstaker. I år har jeg hatt gleden av å bli bedre kjent med Karen-Helen Algarr som tidligere var koordinerende verneombud ved enhet øst. Hun er nå min vara og jobber 50 % som vara hovedverneombud og 50% ved patrulje enhet øst. En nyttig kombinasjon med noen som virkelig lever opp til ordtaket "skoa på" og har god kontakt med de som er ute i første linje. Karen har kommet godt i gang som vara HVO og jobber med flere saker som er klare for videre behandling i AMU i starten av 2022. Hun har også fremmet behov for nytt verneutstyr/vernebriller som raskt kom på plass i år. Karen har også jevnlig kontakt med andre verneombud og gir råd og støtte i pågående saker.

I arbeidsmiljøutvalget har det vært faste møter og jeg opplever at saker som fremmes får en god behandling. Det er

↓ Beretninger

Det er allikevel for mange lagt frem i tid og vi må huske på å jobbe for og kreve arbeidsplasser som dekker våre behov og ivaretar vår HMS også i tiden som er nå.

Uønsket seksuell oppmerksomhet / trakassering

I løpet av året har det vært fokus på dette tema i form av felles møter og refleksjoner. For noen så virker det som en ukjent og fjern problematikk. Det er positivt at mange har det slik men for noen så er uønsket seksuell oppmerksomhet et stort sår som har fått de til å stille spørsmål om det er verdt å jobbe et sted hvor slikt foregår. Vi har mye å miste ved å ikke ta tak i dette problemet. Vi kan miste både kompetanse og et godt og verdig arbeidsmiljø.

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 ansatte og leder. Verne-tjenesten 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. 2021 har sett både starten på og slutten på slike konflikter. Mitt råd er å ta tak i det tidlig og søke råd og hjelp om man føler behov for det.

Kongelige politieskorte til politiets sikkerhetstjeneste

Fra 2022 tilhører den kongelige politieskorte politiets sikkerhetstjeneste. I tiden frem til overgangen har det vært hyppig møtevirksomhet for å ivareta de ansattes behov og spørsmål i forbindelse med overføringen. Det var en krevende start da det tok litt tid å få på plass gode prosesser og involvering av verneombud og tillitsvalgte. Det gikk etter hvert mye bedre og vi kan nå ønske de ansatte lykke til med jobben videre under ny arbeidsgiver vel vitende om at de blir tatt godt imot og at de går inne overgangen med langt større trygghet en da endringen først ble gjort kjent.

Tanker om 2022

Hvor lenge pandemien vil vare er vanskelig å si. Jeg er allikevel optimist og har tro på at vi skal ha en tilnærmet normal hverdag når vinteren slipper taket. Om så ikke er tilfelle så vet jeg at vi skal tilpasse oss å komme igjennom det uansett hva utfordringen er. Det har vi allerede bevist. Mitt håp for 2022 er at vi fortsetter den gode utviklingen jeg ser innen HMS arbeidet. Vi må sette av nødvendig tid til å pleie de ansattes arbeidsmiljø. Det innebærer å sørge for engasjerte verneombud som får nødvendig tid til sitt verv og som inkluderes i virksomheten. Vi er en arbeidsplass hvor menneskelig kompetanse er vår største ressurs. Vi må ha det godt for å kunne gjøre en god jobb!

Vennlig hilsen

Andreas Mikkelsen

Hovedverneombud



8.7 Hytteutvalget

Utvalget har i 2021 bestått av følgende:

Siv Tonje Stageberg, Håvar Johansen, Line C. Nordheim Thode, Arve Røtterud, Christine Hylin Brenna. Kjetil Johan Pedersen (administrasjonsansvarlig) er ifølge vedtektene leder av utvalget

Dette året har også vært preget av situasjonen med Covid-19, det har vært lite utleid til samlinger. Vi fikk et lite oppsving i månedene september t.o.m. november.

Inntektsmessig endte vi på ca. kr 60 000 mer enn budsjettet, totalt inn ble ca. kr 280 000. Ser man dette opp imot en normal-situasjon er dette ca. kr 200 000 lavere.

På utgiftssiden endte vi med ca. kr 45 000 mer enn budsjettet – merforbruket kan sees mot høyere strømutfgifter. Vi har fokus på at utgiftssiden må holdes nede nå når inntektene er lavere.

Hytte A (hovedhytta) og B-hytta – hva er blitt gjort.

I år ble torvtaket til inngangspartiet til Hovedhytta skiftet, var veldig slitt.

Sjøhaug. Alle foto: Kjetil Johan Pedersen





Foreningskontoret arrangerte den årlige lunsjen for hederstegsinnehaverne på Olympen. Foto: Jørn Kristian Jørgensen.

Ellers har det stortsett 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 2022

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

P.g.a Covid-19 har vi dessverre ikke greid å gjennomføre dugnader som ønsket i år, mest kontakt via mail og noe Teams. Når utvalgets medlemmer selv har vært der

oppe i år har det blitt gjennomgang av hva som må gjøres – som igjen har blitt sendt til vaktmester

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.

A-hytta har vært leid ut 116 døgn og B-hytta i 77 døgn. (Er ca. halvering fra 2019 men det samme som 2020)

Kjetil Johan Pedersen

Administrasjons-
ansvarlig

8.8 Hederstegnutvalget

Hedersutvalget har i perioden hatt to møter og som de fleste andre møter i 2021, ble også disse møtene avholdt digitalt på Teams.

Hedersutvalget konstituerte seg i møte 19. februar 2021:

Leder:	Bente Elisabeth Bugge
Nestleder:	Steinar Bjerke
Sekretær:	Oddvar Solheim
Medlem:	John Bjørge Johansen
Medlem:	Torgny Isene

2. nestleder Lorraine Pflz ble utpekt som styrets representant og tiltrådte utvalget 22.4.21.

Utvalget ba i eget skriv vedlagt "Fredagsmailen" fra foreningskontoret, om innspill til kandidater med frist 26. mars 2021.

Med bakgrunn i statuttens § 2 a og 2 c fant Hedersutvalget å kunne tildele tidligere sekretær i Oslo politiforening, Andrea Mandt, hederstegnet.

Hederstegnet ble utdelt til Andrea på Årsmøtet for 2020 som ble avholdt 30. september 2021.

Bente Elisabeth Bugge

Leder
Hederstegnutvalget

9 Regnskap 2021 og budsjett for 2022

Resultatregnskap

		Budsjett 2021	Resultat	Budsjett 2022
DRIFTSRESULTAT				
Driftsinntekter				
	Inntekter			
3100	Medlemskontingent	3 170 000,00	3 180 198,95	3 120 000,00
3102	Inntekter av Sjøhaug	220 000,00	281 750,00	280 000,00
3103	OPDs støtte til fellestiltak	-	-	-
3104	Ref adm.kost OU kurs	-	11 483,72	-
	SUM	3 390 000,00	3 473 432,67	3 400 000,00
Driftskostnader				
	Lønn			
5000	Lønn til ansatte	-985 000,00	-1 029 886,75	-980 000,00
5180	Feriepenger av kto 5000	-115 000,00	-121 482,72	-118 580,00
5182	Arbeidsgiveravgift av feriepenger	-16 000,00	-17 129,11	-17 000,00
5010	Godtgjørelse htv / vara htv	-500 000,00	-489 778,00	-500 000,00
5020	Honorar revisor og andre	-6 000,00	-6 000,00	-6 000,00
5330	Møtegodtgjørelse til styret	-130 000,00	-94 753,00	-100 000,00
5400	Arbeidsgiveravgift	-260 000,00	-244 097,14	-250 000,00
5950	Innberetningspliktige pensjonskostnader	-90 000,00	-93 020,00	-90 000,00
5990	Forsikringer – "ansatte" ved Opf	-20 000,00	-18 490,04	-20 000,00
7100	Bilgodtgjørelse oppgavepliktig	0,00	-2 605,50	0,00
7140	Reisekostnader, ikke oppgavepliktig	0,00	-87,00	0,00
	SUM	-2 122 000,00	-2 117 329,26	-2 081 580,00
	Driftskostnad Sjøhaug			
6200	Elektrisitet	-100 000,00	-153 951,00	-140 000,00
6320	Renovasjon, vann, avløp mv	-35 000,00	-24 115,50	-30 000,00
6360	Vaktmester,brøyting, renhold, vaktsselskap mv.	-120 000,00	-146 126,38	-120 000,00
6390	Annen kostnad lokaler	-90 000,00	-78 976,73	-90 000,00
6900	Telefon, internett, hjemmeside Sjøhaug	-44 000,00	-39 007,00	-40 000,00
7500	Forsikringspremie Sjøhaug	0,00	0,00	-26 635,00
7750	Eiendoms- og festeavgifter	-9 000,00	-7 885,00	-9 000,00
	SUM	-398 000,00	-450 061,61	-455 635,00
	Annen driftskostnad			
6800	Kontorrekvisita	-5 000,00	-8 384,00	-5 000,00
6820	Trykksaker	-60 000,00	-53 251,00	-53 000,00
6860	Møter, kurs, oppdatering mv.	-220 000,00	-191 485,95	-240 000,00
6861	Velferd lokale TVU	-60 000,00	-96 876,43	-60 000,00
6863	Velferds- og festkomite	0,00	0,00	0,00
6864	Til disp. for styret	-60 000,00	-95 076,00	-70 000,00
6900	Telefon, internett, hjemmeside	-50 000,00	-52 219,61	-50 000,00
7430	Blomster, kranser, gaver	-270 000,00	-198 573,15	-240 000,00
7431	Gavekort ved fratreden pensjon	-160 000,00	-123 000,00	-150 000,00
7770	Bank og kortgebyrer	-6 000,00	-4 986,00	-6 000,00
	SUM	-891 000,00	-823 852,14	-874 000,00
	Totale driftskostnader	-3 411 000,00	-3 391 243,01	-3 411 215,00
	Driftsresultat	-21 000,00	82 189,66	-11 215,00

		Budsjett 2021	Resultat	Budsjett 2022
FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER				
Finansinntekter				
	Annen renteinntekt			
8040	Renteinntekter, skattefrie	21 000,00	9 429,00	11 215,00
	SUM	21 000,00	9 429,00	
ÅRSOVERSKUDD / UNDERSKUDD				
8080	Årsoverskudd/underskudd		91 618,66	

Balanse

Eiendeler		Status per 1.1.22
	Anleggsmidler	
1101	Sjåhaug, hele anlegget	3 386 800,00
	Omløpsmidler	
1500	Kundefordringer	24 000,00
1510	Utlegg OU	33 892,20
1701	Klokker ved avgang pensjon	36 532,65
1702	Gavekort ved avgang pensjon	18 000,00
1749	Andre forskuddsbetalte kostnader	-24 146,25
1920	Bankinnskudd, hovedkonto	1 488 703,72
1921	Plasseringskonto	5 963 487,99
1922	Særvilkårskonto	746,62
1950	Skatterekskonto	144 809,63
	Sum egenkapital	11 072 826,56

Egenkapital og gjeld

Egenkapital og gjeld		
	Egenkapital og gjeld	
	<i>Gjeld (kortsiktig)</i>	
2400	Leverandørgjeld	-233 603,49
2600	Forskuddstrekk	-144 814,00
2770	Skyldig arbeidsgiveravgift	-69 043,97
2780	Avsatt arb.g.avg feriepenger	-17 129,14
2930	Skyldig lønn	-1 875,00
2940	Skyldige feriepenger	-121 479,22
	Sum gjeld	-587 944,82
	Egenkapital etter gjeld	10 484 881,74

Oslo, den 31. desember 2021

Kristin Aga, leder

Kjetil Pedersen, kasserer

Regnskapet er revidert og funnet i orden, Oslo den 2. februar 2022

Terje Storlien, revisor

John Erlend Fiksdalstrand, revisor

↓ Regnskap

Noter til regnskapet for 2021

Inntekter

Konto 3100 – Medlemskontingent

Innbetalt kontingent 2021 ble ca. kr 3 180 199,-. Er ca. kr 10 000,- høyere enn budsjettert.

Konto 3102 – Inntekter av Sjøhaug

Inntekter Sjøhaug ble kr 281 750,- som er kr 60 000 høyere enn budsjettert. Covid-19 situasjonen har preget utleie gjennom hele året. Vi fikk en kraftig økning i månedene september t.o.m. nov, men så kom nedstengingen igjen

Konto 3103 – OPDs støtte til fellestiltak

Juletreffesten ble ikke arrangert i 2021, det kom derfor ikke inn noe fra distriktet

Konto 3104 – Ref adm. kost OU kurs

Dette er en synliggjøring av refusjon av administrative kostnader vi får fra PF i forbindelse med OU kursene våre.

Lønn

Konto 5000 – Lønn til ansatte

Kontoen dekker lønn til de frikjøpte ved foreningskontoret hele året.

Beløpet i 2021 ble kr 1 029 887,- som er ca. kr 45 000,- høyere enn budsjettert.

Forbruk vil variere etter reell kostnad opp imot grunnlønn.

Konto 5010 – Godtgjørelse til Htv og vara Htv

Hovedtillitsvalgte med varaer fikk i 2021 kr 489 778,- i honorar i forbindelse med vervet.

Fra i år har også honoraret til 2. nestleder blitt belastet her.

Ikke alle verv var besatt hele året, totalt er summen ca. kr 10 000,- lavere enn budsjettert.

Konto 5330 – Møtegodtgjørelse til styret.

De styremedlemmene som ikke mottar andre godtgjørelser, får møtegodtgjørelse per møte de er tilstede. Posten endte ca. kr 35 000,- lavere enn budsjettert.

Vi benytter samme sats som PF sentralt på denne type møter.

Konto 5400 – Arbeidsgiveravgift

Arbeidsgiveravgiften på pensjonsinnskudd, forsikringer, honorarer og andre godtgjørelser ble i 2021 kr 244 097,-. Er ca. kr 15 000,- lavere enn budsjettert.

Konto 5950 – Innberetningspliktige pensjonskostnader

PF har inngått avtale med Storebrand om innskuddspensjon på mellomlegget lønn OPD og OPF, sum for 2021 ble kr 93 020,-.

Konto 5950 – Forsikringer – ansatte ved OPF

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

Driftskostnad Sjøhaug

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

Budsjett 2021 var kr 398 000,-
Forbruk totalt kr 450 062,-.

Vil da si et merforbruk på ca. kr 52 000,-, mye av dette kan sees mot høyere strømavgifter i år. Til sammenligning var utgiftene til elektrisitet ca. kr 64 000,- i 2020

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

Konto 6200 – Elektrisitet

Totalt ca. kr 154 000,-

Konto 6320 – Renovasjon, vann, avløp mv.

Konto 6360 – Vaktmester, brøyting, renhold, vaktsselskap mv.

Kostnad vaktmester var ca. kr 73 000,-

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 kontoret.

Konto 6820 – Trykksaker

Kontoen dekker utgifter i forbindelse med årsrapporten og andre trykksaker.

Konto 6860 – Møter, kurs, oppdateringer mv.

Kontoer dekker serving kurs og møter. Summen ble ca. kr 30 000,- mindre enn budsjettert.

Totalt brukte vi ca. kr 192 000,-, hvorav ca. kr 98 000 til årsmøte.

Konto 6861 – Velferdstiltak TVU

Midler til bruk for de lokale tillitsvalgtutvalg i forbindelse med interne møter. Posten endte ca. kr 40 000,- høyere enn budsjettert. Flere fikk ikke avhold sin juleavslutning og kjøpte istedenfor gavekort o.l til TVU og julegodt til enhetene sine.

Konto 6863 – velferds- og festkomité

Ingen kostnader i år siden juletreffesten ble avlyst

Konto 6864 – Til disp for styret

Utgifter til julebord for styrets medlemmer med partnere. Summen i år ble

ca. kr 35 000,- høyere enn budsjettert, dette skyldes at julebordet for 2020 ble sammenslått med 2021. Flere hadde gått ut av styret og ble takket av her.

Konto 6900 – Telefon, internett, hjemmeside

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

Konto 7430 – Blomster, kranser og gaver

Blomster/gaver til jubilarer, sykemeldte og andre utgjorde ca. kr 130 000,-

Utdelte klokker 7 stk, til medlemmer som gikk av med pensjon utgjorde kr 56 000,-. Andre gaver til medlemmer ca. kr 12 000,-

Konto 7431 – Gavekort ved fratreden pensjon

23 medlemmer valgte gavekort kr 6000/3000,- isteden for klokke da de gikk av med pensjon.

Merknad til konto 1903, Særvilkårskonto

Kontoen står per 31.12.21 i kr 746,- men er ikke sagt opp.

DNB sa i februar 21 opp denne typer kontoer og er i dag en vanlig sparekonto, det er best renter på plasseringskontoen.

Merknad til GJELD – konto 2400, 2600, 2770/80, 2930/40.

Dette er kontoer med utgifter som er regnskapsført i desember 2021 og som betales i 2022.

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 drifts- utgiftene til OPF og deler av disse går også med til driftsutgifter Sjøhaug

Konto 3102 – Inntekter av Sjøhaug

Er satt opp etter ca. forventet inntekt 2022 med tanke på Covid-19 situasjonen.

Konto 3103 – OPDs støtte til fellestiltak

Juletefest – utgår i 2022

Konto 3104 – Ref adm. kost OU kurs

Dette er en synliggjøring av refusjon av administrative kostnader vi får fra PF i forbindelse med OU kursene våre.

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 2021, 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 2022.

Konto 5400 – Arbeidsgiveravgift

Arbeidsgiveravgift på, lønn, pensjons- innskudd, forsikringer, honorarer og andre godtgjørelser.

Konto 5420 – Innberetningspliktige pensjonskostnader

PF har inngått avtale med Storebrand om innskuddspensjon på mellomlegget lønn OPD og OPF. 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 2021. 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 455 635,-

Konto 6200 – Elekrisitet

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 tillitsvalgt- utvalg 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 2022.

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 jublanter, sykemeldte og andre

Konto 7431 – Gavekort ved fratreden pensjon

Er satt opp etter ca. antall 2022

Merknad i forbindelse med Sjøhaug

Verdien på hytta ble av takstmann i 2019 satt til 10 millioner.

REVISJONSBERETNING TIL OSLO POLITIFORENINGES ÅRSREGNSKAP FOR 2021

Oslo Politiforenings regnskap for 2021 er revidert av de valgte revisorene John Fiksdalstrand og Terje Storlien.

Regnskapet omfatter perioden 1.1.2021 – 31.12.2021.

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. Dette er utført ved stikkprøvekontroll på de ulike kontotypene. Regnskapet er avstemt mot bankutskriftene for foreningens bankkonti.

Regnskapet viser pr 31.12.2021 et årsresultat på kr. 91 618,-.

Med dette bekreftes at Oslo Politiforenings årsregnskap for 2021 er korrekt ført og at årsregnskapet gir et riktig bilde av foreningens økonomiske stilling.

Oslo, 2. februar 2021.


Terje Storlien
revisor


John Fiksdalstrand
revisor

10 Valgkomiteens innstilling 2022–2024



OSLO POLITIFORENING - 1894 -

Oslo Politiforening
Til årsmøtet 2022

Oslo, 07.02.22

Valgkomiteens innstilling

Valgkomiteen har for denne perioden bestått av:

Veronika Amundsen
Joakim Dyrdal
Liv Ova Graham
Jan Otto Johansen
Eldar Meling
Heidi Elizabeth Sletten
Henrik Vister

Valgkomiteen gjennomførte sitt konstituerende møte fredag 5. november 2021 der Eldar Meling ble valgt som leder, og Jan Otto Johansen sekretær.

Valgkomiteens arbeid styres av Oslo Politiforenings vedtekter samt retningslinjer for valgkomiteen som ble vedtatt på årsmøtet 2021. I tråd med vedtektenes § 7 pkt. 2 skal det før årsmøtet i 2022 innstilles kandidater til følgende verv i Oslo Politiforening:

- Leder (2022 – 2024)
- 2. nestleder (2022 – 2024)
- To styreplasser (2022 – 2024)
- Tre varaplasser (2022 – 2023)

Valgkomiteen har i sin innstilling valgt å bruke personer som allerede har styreverv i dag. Hvis valgkomiteens innstilling følges vil det derfor i tillegg bli ledig verv som 1. nestleder, sekretær og styremedlem for et år.

Valgkomiteen startet sitt arbeid med å kartlegge hvem som stilte til gjenvalg. Det ble da klart at årets arbeid ville være spesielt, siden Kristin Aga gav beskjed om at hun ikke ønsket å stille til en ny periode som leder.

Valgkomiteen sendte i begynnelsen av desember ut skriv til styret og medlemmene om at man ønsket innspill på kandidater. Det ble ikke bekjentgjort hvem som ønsket gjenvalg fordi en ønsket at medlemmene skulle ha mulighet til å komme med innspill uten å føle seg bundet. Naturlig nok ble det i år mottatt flest innspill til ledervervet. Valgkomiteen har allikevel mottatt flere innspill på kandidater til andre verv.

Selv om valgkomiteen opplevde å ha kandidater nok til å sette sammen et godt lag, med bred kompetanse, er det fremdeles en nedadgående trend i antallet navn som kommer inn. Valgkomiteen vil derfor understreke viktigheten av rekruttering og utvikling av tillitsvalgte på alle nivåer, slik at en har god tilgang på kandidater inn i fremtiden.

Tradisjonen tro har det vært gjennomført en svært grundig prosess med en omfattende informasjonsinnhenting. I år har dette vært spesielt viktig siden årsmøtet skal velge ny leder. Valgkomiteen har vært opptatt av å få et godt bilde av kandidatene, hva foreningen trenger i fremtiden og ikke minst hvilke egenskaper en tror vil være med å gi best mulig måloppnåelse for medlemmene.

Mange av innspillene som kom inn var denne gangen særlig godt begrunnet, med gode vurderinger av kandidatenes egenskaper. Disse ble systematisert og tatt med inn i vurderingene. Valgkomiteen har gjennomført intervjuer med samtlige kandidater som er spilt inn. Det er også gjennomført samtaler med de styremedlemmene som er på valg, og med styret i plenums møte. I tillegg er det gjennomført samtaler med personer som sitter og har sittet i sentrale posisjoner de siste årene, deriblant avtroppende lokallagsleder og sekretær fra siste periode.

Covid-19 har i år også vært styrende for gjennomføringen av prosessen. Intervjuer og møter er delvis avholdt på Teams. Det har vært et ønske å ivareta smittevern hensyn, men noen møter og intervjuer er allikevel etter nøye vurderinger gjennomført fysisk.

Sammensetningen av styret hvis valgkomiteens innstilling følges blir:

5 kvinner og 7 menn, 10 politiutdannede og 2 politisivile, 4 fra FDE og 8 fra GDE.

Innstillingen har blitt til ved å se på hva vi mener vil bli den totalt sett beste sammensetningen av styret. I tillegg har det vært viktig å se på sammensetningen av et godt lag blant de heltidstilltsvalgte. Vi har vektlagt kompetanse, evne til å tenke helhetlig, bakgrunn, organisasjonserfaring, kategori og kjønn. All den tid det skal velges leder, og forrige årsmøte var for unormalt kort tid siden, har kontinuitet også blitt vektlagt.

Det er også i år gledelig å se at det er lett å rekruttere til de andre utvalgene i OPF. Vi takker dem som går ut for innsatsen de har lagt ned.

Årets innstilling er ikke enstemmig. En samlet valgkomite er godt fornøyd med prosessen og mener vi har klart å ha en mest mulig objektiv tilnærming til kandidatene. Valgkomiteen har innhentet et bredt beslutningsgrunnlag som alle er enig i at belyser kandidatene på en god nok måte. Samtlige medlemmer av komiteen mener at alle kandidatene som er vurdert innehar gode egenskaper i forhold til de vervene de er vurdert til.

Dissensen dreier seg utelukkende om vervet som leder av Oslo Politiforening. Et mindretall bestående av Veronika Amundsen, Joakim Dyrdal og Liv Ova Graham vurderer at Marius Bækkevar er best egnet og derfor bør innstilles som leder. Flertallet bestående av Jan Otto Johansen, Heidi Elizabeth Sletten, Henrik Vister og Eldar Meling mener at Bjørn Egil Drangevåg er den kandidaten som samlet sett er best egnet til å lede Oslo Politiforening. Bjørn Egil Drangevåg innstilles derfor som ny leder av Oslo Politiforening.

Valgkomiteens innstilling til øvrige verv er enstemmig.

Med vennlig hilsen

Eldar Meling
Leder av valgkomiteen

↓ Valgkomiteens innstilling 2022–2024

Styreverv	Innstilling
Leder 2 år (2022–2024)	Bjørn Egil Drangevåg
1. nestleder 2 år (2021–2023)	Anders Ween (fra 2022)
2. nestleder 2 år (2022–2024)	Lorraine Elizabeth Pfeltz
Sekretær 2 år (2021–2023)	Mette Degvold (fra 2022)
Styrerepresentanter	
2 år (2021–2023)	Paul Fjælberg
2 år (2021–2023)	Nina Aleksandersen (fra 2022)
2 år (2021–2023)	Sven Arne Kjepso
Styrerepresentanter	
2 år (2022–2024)	Andreas Wiel
2 år (2022–2024)	Gunn Hege Høgberg
Vara styrerepresentant m/fast deltagelse	
1 år (2022–2023) – 1. vara	Ailin Larsen
Vara styrerepresentant u/fast deltagelse	
1 år (2022–2023) – 2. vara	Runar Knive
1 år (2022–2023) – 3. vara	Simon Pedersen

Øvrige verv	Innstilling
Administrasjonsansvarlig 2 år (2022–2024)	Kjetil Johan Pedersen
Likestillingskontakt (1+1 vara)	Dyveke Gyllenhammar May Barsok (vara)
Revisor (2+2 vara)	Terje Storlien Per Husan Kjell Inge Heiland (vara) John Erlend Fiksdalstrand (vara)
Fanevakter (Minst 6)	Gjermund Stokkli Wictor Furøy Lasse Mollatt-Laudal Øyvind Grimsrud Kristian Rasmussen Brian Aarstad Øyvind H. Walding Lillian Tangen Berg

Øvrige verv	Innstilling
Velferds- og festkomite (Minst 5)	Kjetil Johan Pedersen Unni Østlie Tom Nitschke Unni T. Grøndal Karin Teppen
Hytteutvalget (Minst 5)	<i>Leder Administrasjonsansvarlig "statuttene § 2</i> Christine Hylin Brenna Siv Tonje Stageberg Arve Røtterud Line C. Nordheim Thode Karl-Erik Mørk Johnsen
Hederstegnsutvalg (6 medlemmer inkludert en fra styret)	<i>Styreutnevnt representant</i> Bente Elisabeth Bugge Steinar Bjerke Sigve Bolstad Torgny Isene John B. Johansen Heidi Sletten (vara) Jon T. Kvikne (vara) Lasse Søderstrøm (vara) Gunnar Julian Larne (vara) Andrea Mandt (vara)
Valgkomite (7 medlemmer) 2 år (2021–2023) 2 år (2022–2024)	Joakim Dyrdal Veronika Amundsen Heidi Sletten Jan Otto Johansen Liv Ova Graham Eldar Meling Pål Klethagen



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



OSLO POLITIFORENING

- 1894 -

www.oslopolitiforening.no