

Årsrapport 2022

Samhold er vår styrke



OSLO POLITIFORENING

- 1894 -

Årsmøte 2023

Årsmøtet 2022 vedtok at fremtidige årsmøter skal gjennomføres som en delegasjonsmodell og vedtektene ble vedtatt endret i tråd med dette. For mer detaljer se OPF sine vedtekter § 6.

Styret i OPF fattet følgende vedtak 19.05.22:

"Styret beslutter at årsmøtet i 2023 skal avholdes 9. mars"

Torsdag 05.01.23 ble årsmøtet kunngjort for alle medlemmer via SMS og det ble varslet om frister for å melde inn saker til årsmøtet og evt. forslag på vedtektsendringer.

Årsmøtet 2023 blir avholdt på MEET Ullevål.

Sakliste til årsmøtet:

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

Se årsrapport med vedlegg.

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

Innhold

Årsmøte 2023	2
Innhold	3
1. Leder	4
2. Virksomheten	6
3. Hovedsatsningsområdene i 2022	14
4. Arbeidet med hovedsatsningsområdene i 2022	14
5. Medieklipp	20
6. Satsningsområder 2023	22
7. Tillitsverv og hederstegninnehavere 2022	24
8. Innkomne saker	30
9. Beretninger	34
8.1 Økokrim	34
8.2 Nasjonalt ID-senter	35
8.3 Sivilutvalget	36
8.4 Lederutvalget OPF	37
8.5 Likestilling og mangfoldutvalget	37
8.6 Hovedverneombudet OPD	38
8.7 Hytteutvalget	40
8.8 Hederstegnutvalget	41
10. Regnskap 2022 og budsjett for 2023	42
11. Valgkomiteens innstilling 2023–2025	48

1 Leder

Året vi har lagt bak oss har vært innholdsrikt og hektisk. Det har vært, og er fremdeles, høy aktivitet i politidistriktet. Følgelig er det også høy aktivitet for Oslo Politiforening. Vi har stått i krevende uenigheter med arbeidsgiver, men vi har også funnet gode løsninger for våre medlemmer.

Årsmøtet 2022 ble gjennomført 8. mars. Det var et årsmøte med stort engasjement både når det kom til valg på viktige posisjoner til styret og i utvalg, men også i saker som er viktige for OPF sine medlemmer.

Beretningsdebatten var en debatt til etterfølgelse med imponerende opptredener fra talerstolen. Årsmøtet ble gjennomført som en delegatmodell med medlemmene sin tilslutning.

Delegatene gjorde årsmøte til en verdig og nyttig seanse som virkelig satte retning for Oslo Politiforening. Dere satte også standarden for forventninger og krav til organisasjonen. Det var derfor med en viss ærefrykt og med stor respekt for oppgaven at jeg tok over stafettspinnen etter Kristin Aga da årsmøte ga meg den tillitten.

Medbestemmelse i 2022

Alt som medlemmene ønsker at Oslo Politiforening skal jobbe med og krever at vi skal få til, avhenger av to ting: reell innflytelse og reell medbestemmelse. Derfor har dette vært det viktigste for oss å jobbe med. Innflytelse og medbestemmelse er grunnmuren som må være på plass for å få til endring basert på våre interesser.

I fremtiden vil kampen for å beholde og styrke trepartssamarbeidet være svært viktig og dermed et prioritert arbeid for Oslo Politiforening. Den norske modellen er noe vi skal være utrolig stolte over. På tross av dette ser vi at bestemmelsene i Hovedavtalen utfordres hver dag.

Dette er et tema jeg tar opp med Politimesteren svært ofte og jeg opplever at vi er enige om at det er forbedringspotensial.

Oslo Politiforening står i en brytning i dynamikken med arbeidsgiver. Det kan gjøre litt vondt for alle parter. Eksempler på dette er uenighet ved arbeidstidsløsning med "Trygghetsskapende patruljer" i sommer, avvikling av Nobel fredsprisutdeling, uenighet vedrørende reisetid, og endring av arbeidssted for avgitte til Råde osv. Fellesnevner i disse sakene, etter min oppfatning er at man ikke i tilstrekkelig grad utreder muligheten for å finne kompromiss og enighet, men bestemmer løsning ensidig med de negative konsekvensene det får.

Antagelig må det gjøre litt vondt før det blir bedre. Oslo Politiforening sitt mål er å jobbe hardt for at det skal bli bedre for



våre medlemmer. Dette dreier seg om endring av kultur og om endring av filosofi eller grunntanke om hvordan man forholder seg til de ansatte. Det er all grunn til å tro at dette tar litt tid. Som leder av Oslo politiforening må jeg realitets orientere organisasjonen på at dette er prosesser som hverken er enkle eller som skjer over natten. Dette er møysommelig arbeid over tid. Det må være tålmodighet i organisasjonen til å stå i kampen for en reel innflytelse og reel medbestemmelse. Dette har vært et hovedfokus i 2022 og blir et hovedfokus i 2023.

Vi skriver mer om medbestemmelse under kapittel 3 i årsrapporten, fordi dette er svært viktig for oss.

Rammevilkår for tillitsvalgte

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) finner at søkelyset må rettes mot de tillitsvalgte situasjon: tidsbruk, frikjøpsordninger og muligheter for kompetanseutvikling. For det andre må det finnes tillitsvalgte på alle nivåer i virksomheten; det er viktig at arbeidstakerne har tillitsvalgte å henvende seg til og det er viktig at tillitsvalgte har tett kontakt med medlemmene. Dette er avgjørende for å få partssamarbeidet til å virke.

Samtidig var signalene fra tillitsvalgte og fra delegatene på årsmøte i fjor tydelige på at rammevilkårene til tillitsvalgte måtte sees på og endres.

Styret i Oslo Politiforening satte derfor ned en arbeidsgruppe ledet av Andreas Wiel som leverte en meget god rapport med anbefalinger om tiltak til styret. Vi er på tampen av årsmøteperioden i ferd med å operasjonalisere dette.

Særavtaler

På årsmøte til Oslo Politiforening (OPF) i 2022 var det flere engasjerte innlegg fra talerstolen, som omhandlet særavtaler generelt og Informantavtale og klesgodtgjørelse spesielt. Medlemmene var enkelt sagt opptatt av å få betalt for innsats utenfor arbeidstid og at arbeidsgiver må bære kostnadene for det utstyr mannskaper trenger for å gjøre jobben sin. I dette tilfellet betalt for å være tilgjengelig på telefon eller annet kommunikasjonsmiddel for Politiets informanter og kilder og dekket sivile klær der dette trengs for å løse oppgavene.

Arbeidsgiver i Oslo politidistrikt har i formelle sammenhenger skrevet at de ikke har fullmakt til å inngå særavtaler i eget politidistrikt. Oslo politiforening har ment at arbeidsgiver har denne fullmakten. I egen sak på IDF fremmet vi og dokumenterte vårt standpunkt. Det ble etter dette enighet om at Oslo Politidistrikt hadde fullmakt til å forhandle særavtaler.

Med denne avklaringen kom muligheten til å løse flere årelange utfordringer i politidistriktet. Eksempler på dette er tilgjengelighetsavtale for informantbehandler, og en lokal prosess på klesgodtgjørelse for sivilt tøy i operativ tjeneste.

Informantavtale/AREA

Oslo politiforening valgte å si opp gammel informantbehandleravtale til bortfall 25. mai, og to nye tilgjengelighetsavtaler ble signert av partene 1. november: En avtale for informantbehandlere og en avtale for Avsnitt for radikaliserings, ekstremisme og aktivisme (AREA).

Den gamle avtalen ga en godtgjørelse på 40 000,-. Denne summen ble satt i 2008 og har siden det ikke vært regulert. Avtalen hadde dermed blitt betydelig redusert i sin verdi. Den nye avtalen innebærer to nivåer av godtgjørelse: Den ene på 60 000,- for de som har informantbehandling som del av sine oppgaver og 100 000,- for de som har informantbehandling som sin hovedoppgave.

Avtalens tekst er dessuten modernisert, bedre tilpasset dagens situasjon og har en reguleringsbestemmelse som gjør at vi ikke havner i samme situasjon igjen, nemlig at godtgjørelsen står stille mens prisveksten fortsetter sin naturlige gang.

Klesgodtgjørelse

Det er satt ned en arbeidsgruppe som ser på klesgodtgjørelse for sivilt tøy i operativ tjeneste hadde oppstart i desember 2022,

og fortsetter arbeidet inn i 2023. Vi ser frem mot at denne saken endelig landes.

Beredskapsavtaler

Oslo Politidistrikt har en rekke funksjoner som man trenger å kunne få tak i på kort varsel og kunne sette i innsats. Dette krever en form for beredskap.

Arbeidsgiver i OPD har signalisert et behov for å inngå beredskapsavtaler på Felles enhet for Nasjonal Bistand (FNB). Opprinnelig var det signalisert at gamle avtaler skulle sies opp januar 2022 og nye fremforhandles. Dette er nå utsatt på ubestemt tid av uvisst årsak.

Disse forhandlingene kommer og Oslo Politiforening ser frem til å forhandle frem riktige avtaler for våre medlemmer som samtidig ivaretar arbeidsgivers behov for tjenesten i neste årsmøteperiode.

Lokalt Lønnsoppgjør

Resultatet av lokalt oppgjør er jeg fornøyd med. Forhandlingsutvalget fungerte svært godt sammen som team og mandatet fra styret var vår lede-tråd gjennom forhandlingene. Dessverre har iverksetting av resultatet båret preg av mye feil og uklarhet rundt det faktiske resultatet. Medlemmene er kanskje til og med usikre på om vi har et resultat? Dette er uakseptabelt for Oslo Politiforening og det må endre seg til det bedre ved neste oppgjør. Evaluering og andre prosesser er igangsatt og skal sørge for det. Vi har tro på at det vil føre til forbedring.

Endringer

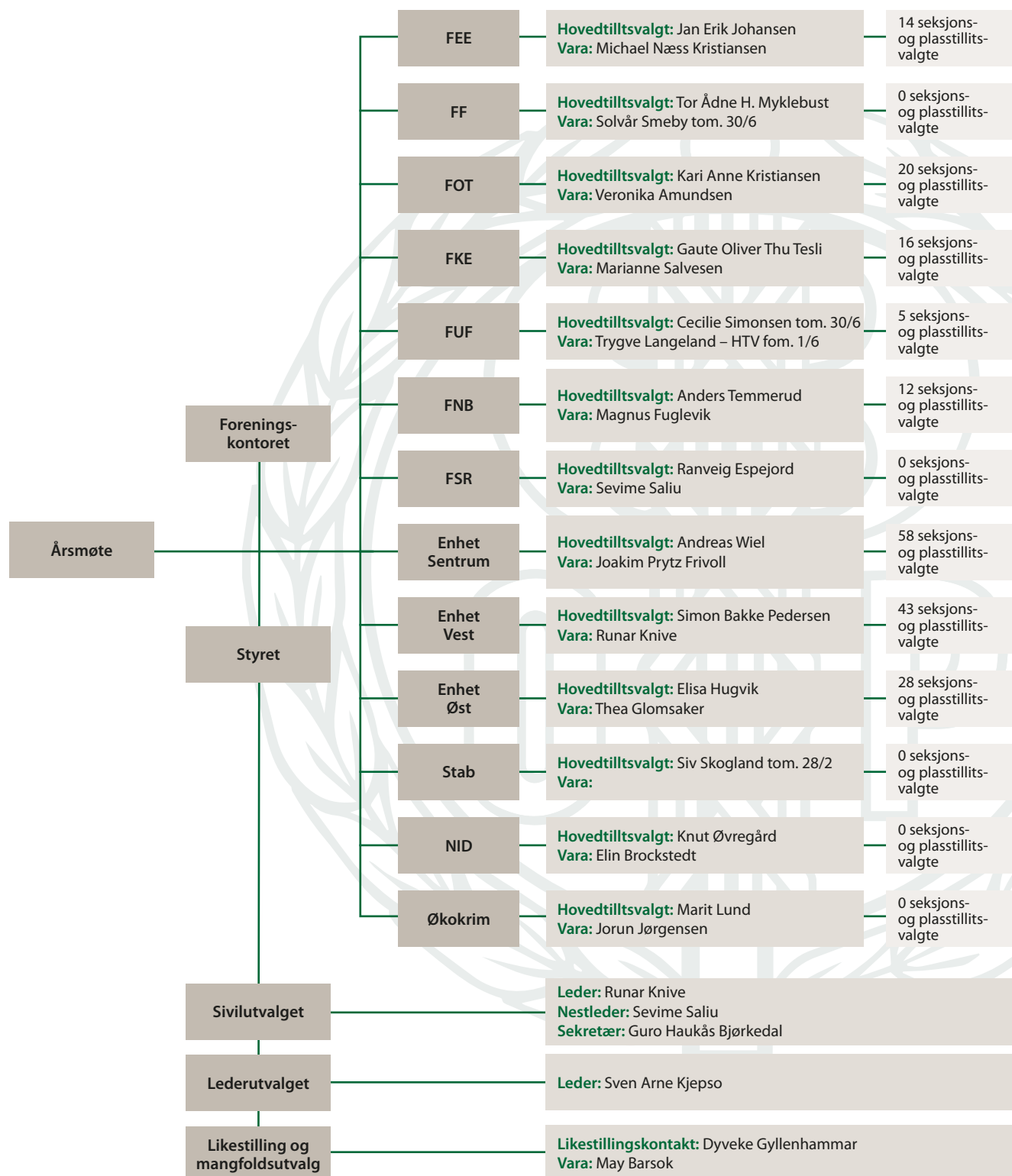
Styret, arbeidsutvalget og jeg har i årsmøteperioden vært opptatt av endring. Små og store endringer har derfor funnet sted. Ledetråden vår er at alt skal gjøres av en grunn, og "slik har vi gjort det før" er ingen slik grunn. Samtidig er det viktig å ha respekt for historien og at systemer, beslutninger og rutiner som hovedregel har blitt til av en god grunn. Her er vi opptatt å finne en god balanse og gjøre de riktige endringene. En annen viktig lede-tråd for oss har vært å bruke hele bredden i Oslo Politiforening og gjøre endringer i tråd med dette. "Samhold er vår styrke" er ikke bare en floskel. Det er når alle våre tillitsvalgte bruker sitt engasjement mot vår felles måloppnåelse og alle våre tillitsvalgte opplever å ha innflytelse i OPF at vi virkelig kan få til ting.

Jeg gleder meg til 2023 og jeg gleder meg til å starte samarbeidet med ny politimester når den tid kommer. Oslo Politiforening har masse spennende å ta tak i. Utfordringen vår blir å prioritere. Det vi gjør skal være skikkelig. Heldigvis har jeg det best tenkelige laget med meg; en svær organisasjon med imponerende engasjerte, reflekterte og dyktige tillitsvalgte!

Leder Marius Bækkevar

2 Virksomheten

2.1 Organisasjonskart Oslo politiforening (OPF)



I henhold til vedtektene skal det velges nye tillitsvalgte innen 31. januar hvert år. OPF 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

Gjennomføring av årsmøte 2022

Årsmøte er OPF sitt øverste besluttede organ. Det 128. årsmøtet ble avholdt 8. mars, og ble gjennomført som en delegasjonsmodell i lokalene til Meet Ullevål. Alle delegasjonene var samlet i lokalet. Beslutningen om å gjennomføre årsmøtet som delegasjonsmodell ble avgjort av medlemmene gjennom en uravstemning.

Antall delegater ble fordelt etter samme fordelingsmodell som Politiets Fellesforbund (PF) benytter på sitt landsmøte. Delegater ble fordelt mellom driftsenhetene etter medlemstall med minimum én delegat. I tillegg til disse delegatene kom styret i OPF. De hovedtillitsvalgte fikk i oppdrag å sette sammen en delegasjon som gjenspeilet mangfoldet på driftsenheten i kjønn, kategori og seksjon. Det var ikke et krav at delegatene

måtte være tillitsvalgte. Til sammen var det 118 delegater. Flere av delegasjonene hadde delegasjonssamlinger i forkant for å forberede saker og innlegg til årsmøte.

Årsmøtet ble ledet av dirigentene Bente Elisabeth Bugge og Eldar Meling. Dyveke Gyllenhammar og Anders Ween var referenter.

Avtroppende leder Kristin Aga ønsket årsmøtedelegatene, hederstegnsinnehavere, æresmedlem Jørgen Hellwege, statssekretær Erik Sandmark Idsøe, politimester Beate Gangås, forbundsleder Unn Alma Skatvold, avgått forbundsleder og heders- tegninnehaver Sigve Bolstad, visepolitimester Cecilie Lilaas-Skari, og andre gjester velkommen til OPF sitt 128. årsmøte.

I årsmøteperioden har vi mistet to medlemmer. Den 15. mars døde Erik Hilton Grundvold, og 11. juni døde Hans Einar Brustad. Vi lyste fred over Erik Hilton Grundvold og Hans Einar Brustad sine minner med ett minutts stillhet.

Det ble holdt over 40 innlegg fra talerstolen. Det ble tatt opp mange ulike temaer, og flertallet av innleggene var rettet mot lønn. Noen av de andre temaene som ble nevnt var; karriereveier, medbestemmelse, bemanning, særalder, psykisk helse, og

Årsmøtesalen på Meet Ullevål 2022. Foto: Mette Degvold.





Politimester Beate Gangås hilste årsmøtet. Foto: Lorraine Pfeltz



Administrasjonsansvarlig Kjetil Pedersen presenterer tallene. Foto: Mette Degvold.



Ny valgt 1. nestleder, leder og sekretær i OPF. Foto Lorraine Pfeltz.

tilrettelegging knyttet til livsfase. I tillegg ble det holdt flere innlegg i forbindelse med valget.

Styret hadde sendt inn sak til årsmøtet med forslag om vedtektsendringer. Dette innebar en retningsendring fra vanlig åpent årsmøte for alle medlemmer, til at årsmøtet gjennomføres som en delegasjonsmodell. Forslag til vedtektsendringer, med endringsforslag fremkommet på årsmøtet, ble vedtatt.

Det var knyttet stor spenning til valget dette året. Leder av OPF Kristin Aga hadde i forkant av årsmøtet kunngjort at hun ikke stilte til gjenvalg i 2022. Det var to personer som hadde offentliggjort sitt kandidatur til ledervervet: Bjørn Egil Drangevåg (sittende 1. nestleder) og Marius Bækkevar (forbundssekretær i PF, tidligere 1. nestleder i OPF og tidligere leder av PF Asker og Bærum).

Leder av valgkomiteen Eldar Meling redegjorde om prosessen og innstillingen på vegne av valgkomiteen. Valgkomiteens innstilling var ikke enstemmig, og dissensen dreide seg utelukkende om ledervervet. Et mindretall av komiteens medlemmer, bestående av Veronika Amundsen, Joakim Dyrdal og Liv Ova Graham, vurderte at Marius Bækkevar var best egnet og burde innstilles som leder. Flertallet bestående av Jan Otto Johansen, Heidi Elisabeth Sletten, Henrik Vister og Eldar Meling mente Bjørn Egil Drangevåg var den kandidaten som samlet sett var best egnet til å lede OPF. Bjørn Egil Drangevåg ble innstilt av valgkomiteen til vervet som leder av OPF. I årsmøtet ble det fremmet et benkeforslag med Marius Bækkevar som kandidat til vervet som leder av OPF.

Marius Bækkevar ble valgt som leder for 2 år, Anders Ween ble valgt som 1. nestleder for 1. år (restperiode 2021–2023) og Mette Degvold ble valgt som sekretær for 1 år (restperiode 2021–2023). Lorraine Elisabeth Pfeltz ble valgt som 2. nestleder for 2 år.

Andreas Wiel og Gunn Hege Høgberg ble valgt som styreprerentanter for 2 år. Nina Aleksandersen ble valgt som styreprerentant for 1. år (restperiode 2021–2023). Ailin Larsen ble valgt som vara styreprerentant med fast deltakelse for 1 år. Runar Knive og Simon Pedersen ble valgt som henholdsvis 2. og 3. vara til styret for 1. år. I tillegg ble nye medlemmer valgt til valgkomiteen og ulike utvalg i henhold til innstillingen.

Kristin Aga og Bjørn Egil Drangevåg ble takket av.

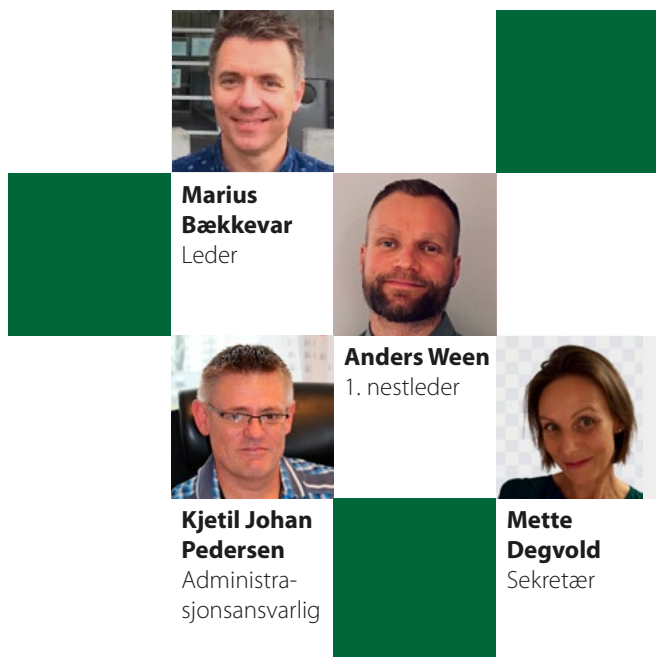
Inntrykket etter gjennomført årsmøte var at delegatene var godt forberedte og svært engasjerte.

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 til 15:30.

Det har vært svært høy aktivitet på foreningskontoret gjennom hele 2022.

Tillitsvalgte ved foreningskontoret



Foreningskontoret har deltatt på ulike arenaer med arbeidsgiver, gjennomført samlinger for tillitsvalgte, avholdt kurs for tillitsvalgte, deltatt i ulike prosjekter og referansegrupper nedsatt av arbeidsgiver, deltatt på sentrale samlinger og kurs i regi av PF sentralt og har jobbet kontinuerlig med medbestemmelse, lønn – og arbeidsvilkår for medlemmene. Foreningskontoret har også vært ute på besøk hos tillitsvalgte og medlemmer ved flere geografiske og funksjonelle driftsenheter i løpet av året.

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 2022. Det har vært avholdt totalt 14 styremøter i 2022.

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

Leder av likestilling- og mangfoldutvalget møter fast på styremøtene som observatør. Leder av lederutvalget og leder av

sivilutvalget har et stående tilbud om å delta som observatør på styremøtene og får tilsendt sakslisten i forkant. I 2022 har alle utvalgslederne deltatt på stort sett alle styremøtene.

I 2022 opprettet styret to nye arbeidsgrupper, i tillegg til eksisterende arbeidsgruppe lønn (AGL), disse har jobbet parallelt på mandat fra styret. De to nye gruppene som ble opprettet var arbeidsgruppe arbeidstid (AGA) og arbeidsgruppe rammevilkår for tillitsvalgte (ARV).

I april 2022 gjennomførte det nye styret styreseminar. Her ble det blant annet utarbeidet en overordnet plan for styrearbeid i årsmøteperioden. Styret brukte også tid på å gå igjennom innleggene fra årsmøtet, vedtakene fra PF landsmøtet, resultatet fra medlemsundersøkelsen og tidligere strategiske styrevedtak.

Det ble i juni gjennomført et styreseminar, med påfølgende separate styremøter, i fellesskap med PF Vest. Formålet med samlingen var erfaringsdeling og «best practice» på tvers av lokallagene.



Styreseminar i Strømstad. Foto: Mette Degvold.

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 fortløpende i interne saker. 2. nestleder er vara til arbeidsutvalget og har deltatt på flere IDF ved forfall.

AU har i utgangspunktet hatt møte hver 14. dag. Her har 2. nestleder også deltatt ved mulighet. I møtene har AU hatt fokus på arbeidsfordeling, frister, kommende møter/kurs, samt hatt dialog og meningsytringer om pågående saker.

AU ser en økning i omfanget av medlemmer som søker om økonomisk støtte til juridisk bistand. I de fleste tilfellene dreier dette seg om medlemmer som er anmeldt til Spesialenheten. Det er AU som behandler og vurderer disse søknadene i tråd med kriteriene gitt av PF i «Retningslinjer for søknad om økonomisk støtte til juridisk bistand».

AU har forhandlet lønn og andre saker etter Hovedtariffavtalen på IDF. Forhandlingsutvalget under lokale lønnsforhandlinger ble forsterket med 2. nestleder Lorraine Pfeltz, leder sivilutvalget Runar Knive og hovedtillitsvalgt FOT Kari Anne Kristiansen. Styret ble benyttet som referansegruppe.

Det ble også opprettet et forhandlingsutvalg i forbindelse med forhandling av ny informantbehandleravtale. Forhandlingsutvalget bestod av AU og seksjonstillitsvalgt Kim Bernstein fra FEE. Det ble opprettet en referansegruppe bestående av aktuelle tillitsvalgte og fagpersoner. Både forhandlingsutvalget og referansegruppen var tett på aktuelle medlemmer under hele prosessen.

AU har god og jevnlig dialog med forbundskontoret PF. Det har vært faste, digitale møter med forbundskontoret og alle lokallag på fredager. AU har gjennom året også deltatt på digitale og fysiske lokallagsledersamlinger, samt fagdager. En stor takk rettes til OPF sin lokallagskontakt Espen Sjeggstad, og alle andre ved forbundskontoret som har bidratt til måloppnåelse, viktig sparring og godt humør gjennom 2022.

Tillitsvalgtutvalgene

Hver driftsenhet har et tillitsvalgtutvalg (TVU) som ledes av hovedtillitsvalgt. De delegerte fullmaktene tilsvarer ledernivåene i distriktet. OPF 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 (OPD) skal ha en seksjonstillitsvalgt. Der det er hensiktsmessig kan det også være tillitsvalgte på avsnitt som svarer til seksjonstillitsvalgt. Organiseringen sørger for at vi har god flyt av informasjon i organisasjonen, nettopp fordi vi har tillitsvalgte i alle ledd som er tett på medlemmene og lederne. OPF er helt avhengige av den viktige forankringen våre tillitsvalgte sørger for.

I tillegg til TVU ved enhetene i OPD, organiserer også OPF medlemmer av PF i Økokrim og ved Nasjonalt ID-senter (NID). Dette er egne forhandlingssteder som er organisert på en annen måte enn øvrige TVU.

OPF organiserer også de faste ansatte ved kontoret til PF Sentralt i Nydalen.

Når saker skal behandles på de månedlige IDF-møtene, kontakter AU HTV for å få innspill på aktuelle saker, samt forsikre seg om at prosessen lokalt har vært god med involvering. Dette sikrer at OPF fronter hva medlemmene på driftsenhetene mener. HTV er koblet på ledermøter og informasjons – og drøftingsmøter (ID-møter) på driftsenhetene, samt at de drøfter saker etter hovedavtalen (HA)/ hovedtariffavtalen (HTA).

AU har videreført ukentlig Teams-møte med HTV og styret gjennom 2022. Erfaringer viser at dette er en effektiv måte å dele informasjon på. Både informasjon til HTV, men også informasjon mellom de ulike driftsenhetene. Den ukentlige kontakten gjør at AU raskere fanger opp og lettere kan koordinere problemstillinger som gjelder flere enheter.

Utvalgene kommer som et forsterkende supplement til TVU og sikrer at OPF har et ekstra fokus på medlemmer med annen bakgrunn enn Politihøgskolen, ledermedlemmer, samt et særlig fokus på likestilling og mangfold. Les om deres aktivitet i 2022 under beretninger i denne årsrapporten.

Politiets Fellesforbund landsmøte 2022

Landsmøtet i PF er vårt overordnede og øverste beslutningsorgan. Her vedtas politikken vi som lokallag jobber etter, og landsmøtet beslutter hvilke mål organisasjonen skal ha. Landsmøtet arrangeres annethvert år og ble gjennomført 14.–17. november i Sandefjord.

Oslo politiforening på talerstolen Foto: Polities fellesforbund.





Landsmøtedelegasjonen sammen med sentrale tillitsvalgte, justispolitikere, politiledere og andre gjester før årets bankett. Foto: Oslo Politiforening.



Iver Åge Iversen mottok hederstegn. Foto: Mette Degvold.

OPF bidro med mange gode innlegg på talerstolen, og delegasjonen satte sitt preg på landsmøtet. Delegasjonen ble ledet av leder Marius Bækkevar.

Følgende personer fra OPF ble valgt inn til sentrale verv i PF:

- Marius Bækkevar ble valgt inn som fast representant til PF Forbundsstyre
- Elisa Hugvik ble valgt inn som 4. vara til PF Forbundsstyre
- Eldar Meling ble valgt inn som fast medlem av Valgkomiteen
- Liv Ova Graham ble valgt inn som 3. vara til Valgkomiteen
- Sven Arne Kjepso ble valgt til leder for Bladstyret
- Iver Åge Iversen ble valgt inn som fast medlem av Hederstegnvalget

I tillegg ble OPF-medlem Sigve Bolstad tildelt Æresmedlemskap, og OPF-medlem Iver Åge Iversen ble tildelt Hederstegn. Avgått leder OPF og tidligere OPF-medlem Kristin Aga ble tildelt Hederstegn.

2.3 Opplæring av tillitsvalgte

Kurs og samlinger

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

Fokuset på kursene og samlingene har variert fra opplæring i lønnsarbeid, kunnskap om HA og HTA, til kompetanseheving om ansettelsesprosesser, ATB og viktigheten av medbestemmelse. Gjennom kurs- og opplæringsvirksomhet skaper vi en arena for tillitsvalgte hvor de kan drøfte felles problemstillinger og utfordringer.

Gjennom året har vi arrangert seks hovedtillitsvalgtforumer (HTF). Flere HTV legger møter i sine TVU i forkant av HTF, slik at de kan diskutere agendaen for HTF på sin driftsenhet. Dette er positivt og bidrar til å sikre forankring for gode beslutninger. Dette erfarte vi særlig på HTF i forkant av lokalt lønnsoppgjør. Ett HTF ble arrangert i samarbeid med lederutvalget. HTV og ledermedlemmer ble samlet på Sundvollen, hvor det var noen felles foredrag, og resterende var separate samlinger. Det ble gitt gode tilbakemeldinger på felles samling. Vi har i tillegg



Fordrag av Per Henrik Stenstrøm på HTF
Foto: Oslo Politiforening.



PF sentralt deler sin kunnskap med OPF Foto: Mette Degvold.

arrangert en samling med fokus på ledelsesutvikling av HTV, samt en samling for plasstillitsvalgte (avsnitt – og seksjonstillitsvalgte).

I starten av april gjennomført vi «Grunnkurs for tillitsvalgte» på Holmen fjordhotell for nye tillitsvalgte. Det gamle Trinn 2-kurset ble besluttet omdøpt til «Fremtidens topptillitsvalgte i OPF». HTV spilte inn aktuelle kandidater til kurset. I utvelgelsen av deltakerne ble det vektlagt erfaring, gjennomførte kurs i OPF og PF regi, engasjement og det ble sett til gode argumenter fra HTV. Kurset ble gjennomført i starten av september i konferanse-lokalene til The Well.

Vanskeligere å utøve verv som tillitsvalgt

OPF er avhengig av at medlemmer påtar seg verv som tillitsvalgte. HA 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 også gjennom 2022 sett at medbestemmelse er under press, og at det blir stadig vanskeligere å rekruttere og beholde tillitsvalgte, spesielt på steder hvor man jobber turnus. Flere tillitsvalgte har sagt at de opplever å stå i en krevende spagat mellom det å være tillitsvalgt og det å skjytte sitt daglige arbeid og holde tritt med faget.

Sett i lys av de siste års erfaringer og tilbakemeldinger fra tillitsvalgte så vedtok styret 28. april 2022 å nedsette en arbeidsgruppe som skulle se på rammevilkårene for de tillitsvalgte (ARV).

Du kan lese mer om ARV sitt arbeid og deres rapport under 3.3 Arbeidsvilkår.

Stor interesse for modulbaserte kurs i Politiets fellesforbund

I tillegg til kursene som OPF arrangerer, deltar også våre tillitsvalgte 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 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 2022. Foruten de formelle møtearenaene hadde vi møter med arbeidsgiver hvor vi har utvekslet informasjon, og hvor man har forsøkt å bedre medbestemmelsen for å oppnå bedre resultater for våre medlemmer. Fra mars har ny leder deltatt på ukentlig digitale møter med politimesterens ledergruppe og hovedverneombudet, i forbindelse med stadig oppdukkende kriser og større hendelser.

Informasjon, Drøfting, forhandling (IDF)

IDF-møtet er den formelle arenaen hvor arbeidsgiver møter arbeidstakerorganisasjonene som har medlemmer i OPD.

Ordinære IDF-møter ble avholdt cirka en gang i måneden i 2022. Det har i tillegg vært ekstraordinære IDF-møter etter behov. OPF var representert på samtlige møter.

Et IDF-møte starter med en informasjonsrunde hvor arbeidsgiver, arbeidstakerorganisasjonene og hovedverneombudet informerer hverandre om pågående og fremtidige saker. Her deles viktig informasjon om fremdrift i prosesser, omorganiseringer og andre pågående saker. Av større saker kan vi blant

annet nevne ny hovedinnretning for fordeling av straffesaker i Oslo politidistrikt («Sak og trekk»), flere eiendomsprosjekter, «Første kontakt» og helhetlig rekruttering. OPF har ved flere anledninger også tatt opp medbestemmelse på denne møtearenaen.

I 2022 ble det drøftet og forhandlet et stort antall saker på IDF. Sakene spenner fra lønnskrav og budsjett til omorganiseringer og arbeidsplaner. 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. Dette utvalget skal delta i planlegging av verne- og miljøarbeidet i OPD, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. Fordi OPF er største arbeidstakerorganisasjon i OPD, har vi fire av fem ansattrepresentantplassene på vegne av alle ansatte i politidistriktet. Representantene i AMU representerer alle ansatte i OPD – uavhengig av fagforeningstilhørighet. Den femte ansattrepresentanten er hovedverneombudet i Oslo politidistrikt.

I 2022 ble det avholdt 4 ordinære møter og 2 ekstraordinære møter i AMU.

Noen av oppgavene til AMU er å holde oversikt over status for innrapportering av uønskede hendelser og håndtering av disse. AMU behandler planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, som nye maskiner, rasjonaliseringstiltak, endringer i arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak. AMU vurderer helse- og velferdsaspekter ved arbeidstidsordninger og se totalbelastningen for de ansatte. AMU behandler 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 til 2023 hadde OPF 2895 aktive medlemmer. Disse var fordelt med 2482 i kategorien politi, 406 politisivile og 5 jurister. I tillegg er det 75 assosierte medlemmer og 265 pensjonistmedlemmer. OPF har i 2022 hatt en oppgang på 99 medlemmer. I løpet av 2022 har vi sett en økende trend på at de som melder seg ut av OPF, med politihøgskole-bakgrunn, oppgir *jobb utenfor etaten* som begrunnelse.

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.

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 og sendes videre til medlemmene. HTV distribuerer informasjonen videre på sin driftsenhet.

Når det haster med å få ut viktig informasjon til våre medlemmer, har Oslo politiforening i 2022 benyttet kommunikasjonsmodulen som er knyttet opp til medlemsregisteret i PF. Her kan vi raskt sende ut SMS og epost til medlemmer i OPF. Dette systemet ble blant annet benyttet i forbindelse med 25. juni-skytingen da at arbeidsgiver vurderte å hente inn mannskaper på sommerferie. Vi benyttet også dette systemet da arbeidsgiver i forbindelse med krigen i Ukraina hevdet at man ikke er stedbundet av arbeidskontrakten, men at man har arbeidssted i politietaten.

OPF har som mål å være til stede på flere kommunikasjonsplattformer. OPF har en Facebook-side. Denne siden ble revitalisert i mars 2022. AU har jevnlig delt informasjon og tanker, lagt ut lenker til nyhetsartikler av interesse for våre medlemmer, samt lenker til saker hvor OPF eller PF har uttalt seg i media. Vi har også en egen internettside www.oslopolitiforening.no, hvor man finner aktuell informasjon tilgjengelig for alle. Styret besluttet i 2022 at nettsiden skal oppgraderes og tilpasses OPF sitt behov. Prosessen er i gang og en forbedret nettside vil komme på plass i løpet av 2023. All booking av Sjøhaug skjer via hjemmesiden.

I 2022 så ble stipendordningen i PF utvidet, fra å gjelde kun for tillitsvalgte, til at nå kan også medlemmer søke om støtte til etter- og videreutdanning.

3 Arbeidet med hovedsatsningsområdene i 2022

3.1 Medbestemmelse

Alt som medlemmene ønsker at vi skal jobbe med og krever at vi skal få til, avhenger av to ting: Reel innflytelse og reel medbestemmelse. Derfor har dette vært det viktigste for oss å jobbe med. Innflytelse og medbestemmelse er grunnmuren som må være på plass for å få til endring basert på våre interesser.

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 (HA) sine bestemmelser utfordres hver dag.

Tidligere kvantitative undersøkelser har slått fast at verken medlemskap, tariffavtale eller tillitsvalgtes tilstedeværelse i virksomheten bidrar til økt individuell innflytelse, snarere tvert imot (*Falkum m.fl. 2009, Trygstad m.fl. 2021*).

Analyser i medbestemmelsesbarometeret 2022 viser at dersom vi tar hensyn til hvorvidt de tillitsvalgte faktisk har innflytelse endres denne sammenhengen og man finner klare tegn til at representativ og individuell innflytelse henger sammen. Det er altså ikke nok at de tillitsvalgte er til stede, det må etableres et velfungerende partssamarbeid som gjør det mulig for de tillitsvalgte å påvirke beslutningene som fattes.

Dersom modellens positive virkninger skal finne sted må de tillitsvalgte ha innflytelse. Dette er et funn som har viktige implikasjoner og som også har betydning for modellens evne til å håndtere utfordringene som ligger foran oss. For det første må søkelyset rettes mot de tillitsvalgtes situasjon: tidsbruk, frikjøpsordninger og muligheter for kompetanseutvikling. For det andre må det finnes tillitsvalgte på alle nivåer i virksomheten; det er viktig at arbeidstakerne har tillitsvalgte å henvende seg til og det er viktig at tillitsvalgte har tett kontakt med medlemmene. For det tredje må tillitsvalgte og ledere møtes på samme nivå og med de samme fullmakter. Partssamarbeidet må ikke overlates til HR; tillitsvalgte må møte ledere i linjen med beslutningsmyndighet.

OPF har klokketro på den nordiske modellen og partssamarbeidet. Norge, Sverige, Finland og Danmark har ulike ressurser som gjør dem til land med høy levestandard. Det er for eksempel bare Norge som har så store oljeressurser. Allikevel er levestandarden veldig høy i alle de fire landene. Det vi har felles er samme form for arbeidslivsordning; partssamarbeidet, den Nordiske modellen. Der fravær av dyp konflikt preger arbeidslivet i forhold til andre arbeidslivsordninger.

Det er samarbeid med arbeidsgiver som gir de beste resultatene over tid, for arbeidsgiver, for befolkningen og for oss. Det er dette OPF ønsker og det er dette vi søker. Men arbeidsgiver kan

ikke få modellens positive virkninger dersom det ikke legges opp til samarbeid. Det må være en dynamikk preget av «gi og ta» i samarbeidet oss imellom. Dersom det ikke er det, må det få negative konsekvenser. Det må fremstå som attraktivt for arbeidsgiver å velge samarbeid.

Oslo Politiforening står i en brytning i dynamikken med arbeidsgiver. Det kan gjøre litt vondt for alle parter. Eksempler på dette er uenighet ved arbeidstidsløsning med «Trygghetsskapende patruljer» i sommer, avvikling av Nobels fredsprisutdeling, uenighet vedrørende reisetid, og endring av arbeidssted for avgitte til Råde osv. Fellesnevner i disse sakene, etter min oppfatning er at man ikke i tilstrekkelig grad utreder muligheten for å finne kompromiss og enighet, men bestemmer løsning ensidig med de negative konsekvensene det får.

Antagelig må det gjøre litt vondt før det blir bedre. Men OPF jobber hardt for at det skal bli bedre. Dette dreier seg om endring av kultur og om endring av filosofi eller grunntanke om hvordan man forholder seg til de ansatte. Det er all grunn til å tro at dette tar litt tid, vi advarer derfor organisasjonen mot å tro at en slik endring verken er enkel å få til eller skjer raskt. Det må være tålmodighet i organisasjonen til å stå i kampen for en reel innflytelse og reel medbestemmelse. Dette har vært et hovedfokus i 2022 og blir et hovedfokus i 2023.

3.2 Lønn

I tråd med PF sitt landsmøtevedtak er OPF sine hovedsatsningsområder lønns- og arbeidsvilkår. Som i PF er lønn OPF sin viktigste sak. Vi tilstreber å tenke lønn i alt vi gjør – både kortsiktig og langsiktig. Tillitsvalgte på alle nivå i organisasjonen gir sine bidrag til overordnet lønnspolitikk gjennom utøvelsen av sine verv.

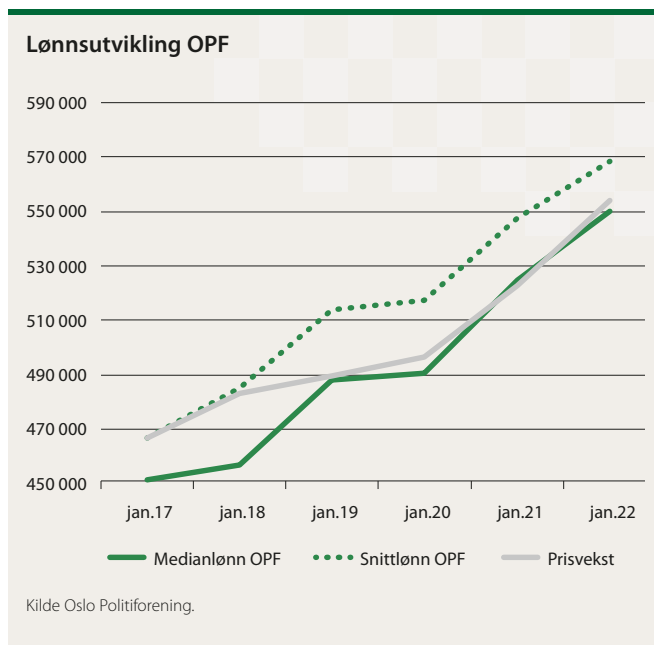
Ny Hovedtariffavtale (HTA) og nytt lønssystem i Staten

I 2022 inngikk UNIO og Akademikerne et samarbeid om ny HTA. Denne avtalen er den største tariffavtalen i statlig sektor, og omfatter cirka 75.000 statsansatte. Målet med den nye avtalen er å sikre bedre lønnsutvikling for utdanningsgruppene i Staten. Ny HTA trådte i kraft 01.05.2022.

I tillegg til ny HTA for vårt tariffområde, har hele Staten fått nytt lønssystem. For majoriteten av våre medlemmer innebærer dette at stillingskodeansiennitet, årslønn og automatisk lønnsutvikling via lønnsstiger, erstatter det tidligere systemet med lønnsrammer, tjenesteansiennitet og lønnstrinn.

Stillingskodene som i gammelt lønssystem var direkteplassert, er også direkteplassert i nytt lønssystem. Eneste endring for disse er overgang fra lønnstrinn til årslønn.

↓ Hovedsatsningsområdene i 2022



Året 2022 har vært preget av rentehopp og høy inflasjon. Konsumprisindeksen (KPI) endte på 5,8 prosent i 2022. Dette er 2,3 prosentpoeng høyere enn for 2021. En kraftigere årsvekst i KPI er ikke målt siden 1988. Spesielt har høye energi- og matvarepriser bidratt til denne økningen. Samtidig ble partene i lønnsoppgjøret i staten enige om en lønnsvekst på 3,8 prosent. Dette har medført at flere av oss har kjent på at man har hatt dårligere økonomi i 2022, noe som dessverre ser ut til å fortsette inn i 2023, med nye varsler om rentehopp og økte matvarepriser. Dette tar vi med oss i lønnsarbeidet, og vi er tvunget til å tenke nytt og kreativt.

Oslo politidistrikt skal ha et ledende lønnsnivå

Medlemmene sin forventning til oss gjennom resolusjon forplikter oss i lønnsarbeidet. PF Sentralt sender månedlig ut statistikk som viser gjennomsnittlig lønnsnivå i politidistriktene og særorganene. Statistikken setter oss i stand til å ha kontroll på hvordan vi ligger an for å nå denne målsetningen. Dette vekker naturligvis konkurranseinstinktet i oss.

Gjennom hele 2022 har OPD vært ett av de ledende politidistriktene når det kommer til gjennomsnittslønn. For våre medlemmer blir det viktig å ikke bare se på grunnlønn, men totalen som inkluderer faste månedlige tillegg. Mange av våre medlemmer har særavtaler som en del av sin grunnlønn. Særavtaler har vært en stor og viktig del av OPF sitt lønnsarbeid gjennom 2022.

Særavtaler og myndighetsområde

Over lengre tid har det hersket uklarhet hvorvidt arbeidsgiver i OPD har fullmakt til å inngå særavtaler lokalt i politidistriktet. OPF har hele tiden vært overbevis om at arbeidsgiver har denne fullmakten lokalt. Det fikk vi avklart i skriv fra Politidirektoratet (POD) som slo fast at

Myndigheten til å inngå særavtaler er delegert til politidistriktene.

Med denne avklaringen fra POD kom muligheten for å løse flere årelange utfordringer i politidistriktet. Eksempler på dette er tilgjengelighetsavtale for informantbehandler, samt at politidistriktet kunne sette i gang en lokal prosess på klesgodtgjørelse for sivil tøy i operativ tjeneste.

OPF valgte å si opp gammel informantbehandleravtale til bortfall 25. mai, og to nye tilgjengelighetsavtaler ble signert av partene 1. november: En avtale for informantbehandlere og en avtale for Avsnitt for radikaliserings, ekstremisme og aktivisme (AREA).

Den partssammensatte arbeidsgruppen som jobber med å få på plass en klesgodtgjørelse for sivil tøy i operativ tjeneste, hadde oppstart i desember 2022, og arbeidet fortsetter inn i 2023.

Lønnskrav etter HTA 2.5.3

Lønnskrav etter HTA 2.5.3 behandles i de månedlige IDF-møtene i politidistriktet. Både arbeidsgiver og organisasjonene har fremmet slike krav i 2022. Det har blitt behandlet denne typen krav på alle IDF-møte.

For OPF sine medlemmer ble det totalt forhandlet lønnskrav etter HTA 2.5.3 for **11 404 343** kroner i 2022. Fordelingen er 5 016 717 kroner på 124 stk. enkeltkrav og 6 387 626 kroner på oppnormeringer (187 stk.) etter kompetansekriteriene politibetjent 2/3.

Det ble stanset et større antall oppnormeringer på slutten av året i 2022, som vil få virkningstidspunkt i 2022, disse kommer i tillegg til summene som er oppgitt her. Dette ble gjort fordi man ønsket å se resultatet av lokalt oppgjør i sammenheng med lønnsnivåene ved oppnormeringer.

Lønnskrav etter HTA 2.5.5

Aktiv bruk av HTA 2.5.5 er et virkemiddel for at OPD skal kunne tilby en konkurransedyktig lønn. Fullmakten til å drøfte lønns plassering etter HTA 2.5.5 er delegert til driftsenhetsleder (nivå 2). Hovedtillitsvalgte (HTV) kan kreve drøfting av lønns plassering når en stilling lyses ut. OPF følger nøye med på stillingsutlysninger i nabolokale og særorgan. Dette gjør vi for

↓ Hovedsatsningsområdene i 2022

å kunne gjøre ledere oppmerksom der OPD henger etter i å tilby konkurransedyktig lønn. Dette er gode argumenter i en drøfting av lønnsinnplassering. Vi ser at særlig Øst politidistrikt (ØPD) lyser ut sammenlignbare stillinger over nivået i OPD. Dette skaper konkurranse om kompetansen, noe som kan bidra positivt i lønnsutviklingen.

Etter HTA 2.5.5 kan driftsenhetsleder også endre den enkelte ansatte sin lønns plassering med inntil tre lønnstrinn i løpet av det første året i en ny stilling, eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling. Dette kan skje uten at saken må behandles i IDF. Selve bestemmelsen har ikke en begrensning på antall trinn eller type stillingskode. I henhold til bestemmelsen skal det gjennomføres en vurdering om stillingen er rett plassert lønnsmessig. OPD har lagt en føring på at denne vurderingen ikke skal foretas før etter 6 måneder.

I ny HTA kom det inn et nytt punkt 4 i bestemmelsen: Arbeidstakere som har vært i permisjon uten lønn, skal vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden. Dette drøftes med de tillitsvalgte.

Det ligger mang muligheter for lønnsutvikling i denne bestemmelsen, og dette er en av få muligheter den enkelte ansatte har til å forhandle lønn på individuell basis. Lønnsamtalen er et naturlig sted å diskutere om man ble rett plassert i lønn når man startet i ny stilling.

I 2022 ga bruken av 2.5.5-krav til sammen **1 829 014** kroner til OPF sine medlemmer fordelt på 71 krav.

Hovedoppgjør og lokalt lønnsoppgjør

Lønn er OPF sin viktigste sak. Motiverte og dedikerte medarbeidere som opplever at lønnsnivået stemmer overens med ansvaret og kompleksiteten i arbeidsoppgavene, er avgjørende for at politiet skal kunne nå de målene samfunnet har satt.

Lønnsoppgjøret 2022 var et hovedoppgjør, der lønn og arbeidsbetingelser skulle forhandles.

Resultatet av forhandlingene sentralt gjorde at UNIO Stat valgte å forlate LO Stat til fordel for et nytt samarbeid med Akademikerne og de landet en ny hovedtariffavtale.

Den økonomiske rammen for oppgjøret havnet på 3,84 prosent, noe over frontfagsrammen på 3,7 prosent. Etter fratrekke av lønns glidning, overheng og avsatte midler til fellesbestemmelsene, endte avsetningen til lokale forhandlinger på 2,46 prosent.

Det var krevende forhandlinger sentralt og OPF gjorde sine forberedelser i tilfelle konflikt. Det ble klart at OPD var et uttakssted. Dette innebærer mye jobb for tillitsvalgte med å gjøre uttak og gi informasjon til medlemmer som er forhåndsvarslet om at de evt. tas ut i streik. Ved konflikt overtar OPF arbeidsgiveransvaret for medlemmene mens streiken pågår, dette er et stort ansvar.

Sekretær Mette Degvold var nestleder i UNIO Stat sin konfliktberedskap i Oslo (LKBU), med støtte av styremedlem Gunn Hege Høgberg koordinerte de arbeidet lokalt i OPF med de hovedtillitsvalgte (HTV). Leder sivilutvalget, Runar Knive hadde ansvaret for datasystemene i forhold til streikeuttaket for hele UNIO Stat Oslo. Fristen for meklingen var ved midnatt natt til 24. mai 2022. I tråd med reglene i arbeidslivet, kom det ikke informasjon underveis om det som skjedde i meklingen. Nesten 18 timer på overtid ble det enighet om en løsning.

Statsansatte har i de siste oppgjørene hatt en lønnsutvikling godt under de ansatte i privat sektor. Selv om dette oppgjøret på langt nær tok igjen lønns gapet som har bygget seg opp er det i det hele et positivt resultat og et steg i riktig retning.

Arbeidet lokalt viste seg å bli noe utfordrende med ny HTA. OPF ønsket å være i forkant av årets oppgjør og tok dermed initiativ til en prosess som hadde til hensikt å avklare viktige aspekter ved ny avtale. Det var mye nytt i den nye avtalen, som krevde avklaringer, men dette arbeidet ble ikke prioritert fra arbeidsgiver.



Leder og sekretær under lønnsforhandlingene. Foto: Anders Ween.

↓ Hovedsatsningsområdene i 2022



Forhandlingsutvalget under lokale forhandlinger Foto: Anders Ween.

Med forankring hos HTV ved de ulike enhetene i organisasjonen, utarbeidet styret i OPF et mandat til forhandlingsutvalget med seks punkter. Dette mandatet er tidligere delt med OPF sine medlemmer.

Lønnsforhandlingene ble utsatt fra oktober til november, fordi systemene hos Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) ikke var ferdig konvertert fra gammelt lønnsystem til nytt lønnsystem. Derfor fikk ikke virksomheten tallgrunnlaget man trengte for å iverksette lokale forhandlinger. Når tallene omsider var klare viste det seg å bli krevende forhandlinger også på lokalt nivå.

Resultatet av lokale lønnsforhandlinger

Med bakgrunn i den samfunnsøkonomiske situasjonen Norge står i, ønsket OPF å ha en god sosial profil på oppgjøret. Virksomhetsnivået (POD/PF) hadde satt en føring på at alle ansatte per 1. mai skulle få et generelt tillegg på 1 prosent. OPF fikk til et kronetillegg på 12000 (inkl. 1 prosent) til sine medlemmer. På denne måten fikk de medlemmene med lavere lønn et større prosentvis tillegg, mens de med høyere lønn fikk et mindre prosentvis tillegg.

Resultatene tar utgangspunkt i lønn per virkningsdato 1. mai 2022, altså vil kronesummen på lønnsjustering være ut fra denne lønnen. Dersom du i etterkant av 1. mai 2022 hadde gått opp i lønn vil lønnsjusteringen legge seg på toppen av dette. Dette innebærer lønnsjusteringer som 2.5.5 nr. 3, 2.5.3 inkl. opprykk for Pb gruppen og automatisk lønnsendring på 1,1 prosent (evt. 0,55 prosent siste 6 år for de på lang lønns-

stige) for de medlemmene med stillingskode som ligger i lønnsstiger.

Selve resultatet har etter OPF syn vært preget av en rekke feil. Vi satt med en opplevelse av at i lang tid etter avsluttet oppgjør, var det fremdeles feil som ikke var rettet, og det dukket stadig opp nye feil. Den endelige protokollen fra forhandlingene var først på plass i slutten av januar 2023.

Totalt sett er OPF fornøyde med resultatet, altså fordelingen av pengene, i de lokale forhandlingene. Likevel anerkjenner vi at enkelte medlemmer ikke er fornøyde. Misnøye kan bidra til å sette retning og opprettholder trykket i lønnsarbeidet vårt videre. Alle tillitsvalgte er helt avhengige av medlemmenes engasjement rundt lønn for å få til endringer.

Pensjon og særaldersgrense

Prosessen med forhandling av pensjon og særaldersgrense brøt sammen i 2020. Tilbudet som den gangen kom fra regjeringen, var så langt unna det LO, YS og UNIO kunne godta.

2. september 2022 ble forhandlingene tatt opp igjen, og prosessen med utredning av økonomiske modeller er i gang. Tidslinjen videre er en utredningsfas som skal være ferdig 1. april 2023, og fristen for forhandlingene om pensjonsreglene er satt til 1. juli 2023.

Det vil være forhandlinger hvor de blant annet vil se på hvilke grupper som skal ha særalder. Dette er én av de to prioriterte sakene hos PF Sentralt. PF har satt sammen en pensjonsgruppe bestående av tidligere og nåværende tillitsvalgte, kommunikasjonsrådgiver og pensjonsekspert, som skal jobbe med denne saken under ledelse av en superengasjert Vegar Monsvoll. Det er UNIO som forhandler på vegne av PF, men PF bidrar sterkt inn i arbeidet for å oppnå de best mulige resultatene for medlemmene. For mer informasjon rundt pensjon se [pf.no](https://www.pf.no).

Ressursallokeringsmodell (RAM)

Tidlig i 2021 ble vi gjort kjent med at POD ønsker å innføre en ressursallokeringsmodell (RAM) i Politietaten. Kort oppsummert er dette en modell som tar for seg ressursfordeling i politidistriktene.

OPF og PF har vært tydelige på at denne modellen ikke tar innover seg de faktiske ressursbehovene. Etter RAM-modellen vil OPD komme dårlig ut med tanke på ressurser og lønnsnivå. RAM-modellen er satt strømt på til tross for advarslene. OPF og arbeidsgiver lokalt i OPD er omforent om de store utfordringene OPD møter med denne modellen.

↓ Hovedsatsningsområdene i 2022

3.2 Arbeidsvilkår

Gjennom 2022 har OPF jobbet med våre medlemmers arbeidsvilkår på ulike måter. Under kommer en gjennomgang av utvalgte saker og områder vi har jobbet med i løpet av året.

Rapport fra Arbeidsgruppe rammevilkår for tillitsvalgte (ARV)

Over den siste tiden har dyktige tillitsvalgte sagt fra seg tillitsverv til fordel for fag. Flere tillitsvalgte på forskjellige nivåer og ulike enheter har kommet med tilbakemeldinger om at de er usikre på hvilke rammevilkår de har for å utføre sitt verv. For OPF er det medlemmene og tillitsvalgte som er viktigst, og det var derfor naturlig å følge opp dette.

Styret i OPF satte i april 2022 ned en arbeidsgruppe som utredet rammevilkårene for de tillitsvalgte. Arbeidsgruppen ble ledet av styremedlem Andreas Wiel og bestod i tillegg av 2. nestleder Lorraine Pfeltz, administrasjonsansvar Kjetil Pedersen, vara styremedlem Simon Bakke Pedersen, plasstillitsvalgt Victor Johansen og PFPL tillitsvalgt Lillian Tangen Berg.

Mandatet fra styret var å se på dagens rammevilkår, hvilke rammevilkår de tillitsvalgte må ha og avdekke gapet mellom dagens og ønsket tilstand. Dette med et særlig fokus på bestemmelsene i Hovedavtalen (HA), hvordan de tillitsvalgte kan utføre vervet best mulig og å sørge for stabil rekruttering av tillitsvalgte.

Arbeidsgruppen undersøkte aktuelt avtaleverk med et særlig fokus på HA. Det ble sendt ut to spørreundersøkelser til de tillitsvalgte om hvordan de opplever sine rammevilkår. En til de plass- og seksjonstillitsvalgte og en til de hovedtillitsvalgte (HTV). Arbeidsgruppen sendte også ut spørsmål til enhetslederne i Oslo PD for å undersøke deres intensjoner og tanker rundt de tillitsvalgte på sin enhet.

På bakgrunn av dette laget arbeidsgruppen en 28 siders rapport som redegjorde for funnene og belyste gapet mellom ønsket og faktisk tilstand. Rapporten kommer med flere anbefalinger til tiltak, som kan bedre rammevilkårene for de tillitsvalgte. Styret skal jobbe videre med denne saken i 2023.

Arbeidstid og ATB-avtalen

Gjennom året har vi hatt flere saker som omhandler arbeidstid og arbeidstidsbestemmelsene (ATB-avtalen).

Det har gjennom 2022 vist seg at arbeidsgiver har en annen tolkning og praktisering av ATB §§ 3-4 og 3-5 som omhandler arbeidsplaner. OPF er grunnleggende og prinsipielt uenig i hvordan arbeidsgiver tolker og praktiserer dette regelverket. Dette viste seg blant annet i hvordan man rigget trygghetskapende patruljer i etterkant av 25. juni-skytingen.



Foto: OPD.

Som en naturlig følge av en endret sikkerhetspolitisk situasjon i Europa, har også politiet måttet omstille seg. For OPF er det viktig at våre medlemmer opplever forutsigbarhet i en ellers uforutsigbar arbeidssituasjon. Vi har opplevd at arbeidsgiver har bidratt til uforutsigbarhet ved å, etter vårt syn urettmessig, endre arbeidssted for medlemmer som bidrar til å løse dette viktige samfunnsoppdraget. Blant annet fikk ansatte i OPD endret oppmøtested til Råde i Øst politidistrikt. Dette medførte mange spørsmål rundt reisetid og ivaretagelse av ansatte i distriktet. Flere av disse spørsmålene er fremdeles ikke svart opp av arbeidsgiver.

Også i år har OPF måttet gå ut mot hvordan arbeidsgiver har praktisert ATB-bestemmelsen og hvordan de har håndtert mannskapsplanleggingen opp mot Nobel fredsprisutdeling. Vi valgte å tviste arbeidsplanene til Politidirektoratet.

OPF har gjennom 2022 hatt representanter i ATB-forum i regi av PF sentralt. Deltakerne i forumet er fra alle lokallag i PF. Forumet er ment for å luften problemstillinger, erfaringer og løsningsforslag knyttet til arbeidstid. Oslo politiforening har brukt forumet flittig.



Hovedsatsningsområdene i 2022

Ny hovedinnretning for fordeling av straffesaker i Oslo politidistrikt – «Sak og trekk»

OPF ble tidlig inkludert i arbeidet med ny hovedinnretning for fordeling av straffesaker i OPD, populært kalt «Sak og trekk», gjennom deltakelse i en referansegruppe. Gjennom hele 2022 har både tillitsvalgte lokalt på enhetene, og foreningskontoret vært tett på prosessen. Det har vært mange gode informasjonsmøter med arbeidsgiver, og det har vært gjennomført flere drøftinger og forhandlinger i forhold til bla. personalløp og organisatoriske endringer som følge av «Sak og trekk» prosessen.

Prosesen nærmer seg slutten og de fleste saksområdene er nå implementert, eller er i implementeringsprosess. OPF vil følge «Sak og trekk» prosessen videre i 2023.

Eiendomsprosjekter i Oslo politidistrikt

Det pågår flere parallelle eiendomsprosjekter i OPD. Med bakgrunn i størrelse og omfang er det Politiets Fellestjenester (PFT) som er prosjektleder for de fleste store prosjektene.

Flere av prosjektene går over år, og som i 2021 var rehabilitering av Politihuset, rehabilitering og ombygging av enhet Sentrum (ENS), nytt politibygg på Kjelsrud i enhet Øst (ENØ), og nye treningsarealer i Stamveien for OPD er noen av prosjektene som har pågått også gjennom 2022.

OPF er opptatt av medbestemmelse og involvering, og at tillitsvalgte på riktig nivå involveres i disse eiendomsprosjektene. Vi sitter derfor med representanter i ulike styringsgrupper og referansegrupper. Vi har også brukt representantene våre i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og i IDF-møtene til å sikre medbestemmelse og involvering i eiendomsprosjektene.

Fremtidens lønns tjenester (FLØ)

Fremtidens lønns tjenester (FLØ) tidligere kalt «Hovedlønnsprosess» dreier seg om overføring av lønnsoppgaver fra distriktene til PFT. POD i samarbeid med PFT initierte et prosjekt for å kartlegge prosesser knyttet til lønnsoppgaver.

Det ble besluttet at politiets lønns tjeneste skal standardiseres og samles i en felles faglig organisasjon i Politiets fellestjenester (PFT), fordelt på 15 lokasjoner. POD mener at en slik faglig samling over tid vil gi gevinster i form av en mer enhetlig behandling av lønns tjenestene, mindre sårbarhet, samt mulighet for å effektivisere blant annet gjennom å automatisere eller robotisere oppgaver.

Det er ønskelig at sammen skal politiets lønnsmedarbeidere bygge en enhetlig og effektiv lønns tjeneste. Fagansvaret skal bli overført til PFT Lønn og regnskap. I ny organisering skal det bli lagt vekt på å videreutvikle et godt fagmiljø for etatens lønnsmedarbeidere. Det forventes at politiet over tid skal bruke færre ressurser på lønnsprosessen enn i dag.

Oppgaver til lønnsmedarbeidere som fratrer eller får andre arbeidsoppgaver kan bli flyttet mellom lokasjoner for å ivareta målet om standardisering og økt robusthet i sterkere fagmiljøer. Hovedkontoret vil være PFT lønn og regnskap, Kristiansund.

OPF vil kunne støtte en faglig vurdert prosess som er godt forankret, men det forutsetter reell innvirkning og inkludering, at tidsfristene i prosessene er realistiske, samt at man har innsikt i konsekvensene dette har for lederne i OPD.

Prosjektet vil fra høsten 2022 planlegge gjennomføringen. Det legges opp til en puljevis utrulling fra 2023 med forbehold om at dette er en foreløpig plan. Vi har ikke en fullstendig oversikt over antall berørte medlemmer per dags dato. Dette skyldes at kartlegging av antall årsverk som benyttes til lønn i OPD ikke er ferdig.

Hovedlønnsprosessen har vært kjent lenge og dette har skapt mye usikkerhet blant de som har lønn som arbeidsområde. Når det kjøres slike prosesser må medarbeiderne ivaretas.

3 Medieklipp

Fagforening i en endret sikkerhetspolitisk situasjon

OPF sine medlemmer har fått kjenne på hva det innebærer å være ansatte i en beredkapsorganisasjon mens det pågår en krig i Europa. Den sikkerhetspolitiske situasjonen, som naturligvis har en innvirkning på våre medlemmers arbeidsvilkår, har utfordret oss som fagforening på flere områder. Noen av disse områdene har vi også kommentert i media.

Blant annet til Avisa Oslo hvor leder Marius Bækkevar kommenterte at OPD måtte avgi mannskaper til Politiets Utlendingsenhet (PU):

” Politiforeningen frykter at avgivelsene til Politiets Utlendingsenhet vil vare lenge og at dette kan gå ut over polititjenesten i byen dersom stillingene ikke raskt erstattes med nyansettelser.

(Avisa Oslo, 23.03.22)



Senere kommenterte Bækkevar til Vårt Oslo hvilke budsjettmessige konsekvenser det har for OPD når Nasjonale Bistandsressurser (NB) sender helikopter over tid til grensa i Finnmark:

” – Når Putin mobiliserer, må vi prioritere ned kriminelle ungdomsgjenger på Manglerud

(Vårt Oslo, 03.10.22)



Medbestemmelse

Gjennom hele årsmøteperioden har OPF hatt stort fokus på medbestemmelse. Dette er grunnsteinen i partssamarbeidet. Det har derfor vært naturlig å også kommentere dette i media, så vel som internt. I forbindelse med fremlegget av Medbestemmelsesbarometeret 2021 kommenterte Bækkevar følgende til pf.no:

” – Det vi ser i praksis er for eksempel at hele parten på arbeidsgiversiden er byttet ut til arbeidsrettsjurister. Så arbeidsrettsjurister forvalter partssamarbeidet, og det forvaltes som et bilkjøp i enhver sammenheng, hvor utgangspunktet flyttes så langt ut mot arbeidsgiverinteressen som mulig, sånn at det skal være mulig å havne på null. Det blir det veldig lite partssamarbeid av. Det blir en konkurranse om hvem som har rett, og det er et ganske dårlig utgangspunkt for et samarbeid. Så der krasjer de litt.

(pf.no, 07.04.22)

I en kronikk i Politiforum understreker Bækkevar viktigheten av medbestemmelse, og hva arbeidsgiver oppnår med «hard HR»:

” Jeg er redd for at vi har ansatte hos oss som ikke lenger er så interessert i å bidra ekstra- og at dette over tid vil skape en betydelig beredkapsutfordring. Så får noen andre vurdere om vi trenger denne beredskapen fremover. Hard HR har en kostnad. Hard HR provoserer også kanskje frem hard fagforening? Er det det vi vil?

(Politiforum.no, 16.05.22)



25. juni-skytingen

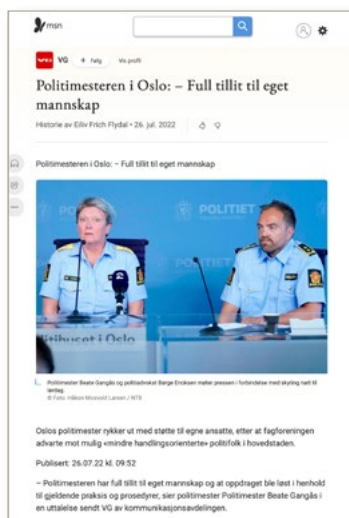
OPF så seg nødt til å etterlyse politiledelsen støtte til menneskene etter innsatsen 25. juni. Det foregikk flere meningsyttringer i de store mediene som knyttet seg til politiets innsats. Til VG kommenterte Bækkevar følgende:

” – Mannskapene må ikke bli usikre på om de har arbeidsgiveren sin i ryggen (vg.no, 25.07.22)



Allerede dagen etterpå kom politimester Beate Gangås med følgende uttalelse til VG:

” – Politimesteren har full tillit til eget mannskap og at oppdraget ble løst i henhold til gjeldende praksis og prosedyrer (vg.no, 26.07.22)



Eldre varslersak i OPD ble en rekke artikler i VG

Gjennom årsmøteperioden har VG gjennom flere artikler skrevet om en eldre varslersak som involverte tidligere politimester Hans Sverre Sjøvold, samt ansatte i OPD. OPF har kommentert saken flere ganger i media. Blant annet kommenterte Bækkevar følgende:

” – Vi har ikke noen formell rolle i en varslingsprosess. Men når et medlem sitter igjen med en sånn følelse, har vi bommet og må bare ta til oss det han sier og lære. (vg.no, 01.01.23)



Riksadvokatens rundskriv og nye retningslinjer

PF Sentralt har fått god bistand fra OPF til å beskrive hva Riksadvokatens rundskriv har å si for det daglige arbeidet. Gjennom forankring i OPF fikk PF-leder Unn Alma Skatvold ferske eksempler på hva konsekvensene kunne være. Noen av eksemplene ble omtalt i media, og førte til nye prosesser som involverte både POD og Riksadvokaten. Til NRK kommenterte Skatvold eksemplene, og sa følgende:

” – Det er positivt at Riksadvokaten har tatt kritikken og bekymringen på alvor (nrk.no, 31.08.22)



4 Satsningsområder 2023

Medbestemmelse

Det er lovregulert gjennom Hovedavtalen (HA) at de ansatte har innflytelse på egen arbeidsplass og eierskap til endringsprosesser. Dette er medbestemmelse. Med gode prosesser og tidlig involvering forsterkes tilhørighet og eierskap til arbeidsplassen, samfunnsoppdraget og arbeidsoppgavene vi alle ønsker å løse med kvalitet og effektivitet.

Medbestemmelsen er under sterkt press – også i Oslo politidistrikt (OPD). Dette er etter vårt syn svært alvorlig. OPF har en gjentagende opplevelse av at medbestemmelsen etter HA og Hovedtariffavtalen (HTA) ikke fullt ut anerkjennes av arbeidsgiver. OPF opplever ikke at OPD legger opp til et likeverdig partssamarbeid, og det er samfunnsoppdraget og de ansatte i politidistriktet som lider av dette. For OPF er den avtalefestede medbestemmelsen helt avgjørende for å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår på en forsvarlig måte.

OPF mener at en av nøklene til suksess er at de ansatte, gjennom tillitsvalgte på alle nivå, tas aktivt med på pågående prosesser. Arbeidsgiver må se verdi i medbestemmelse når utfordringer oppstår – ikke når deres eget forslag til løsning ligger klar.

Det må skje en tydelig endring i arbeidsgivers forvaltning av partssamarbeidet og samhandlingen med OPF.

Lønn

Lønnsvilkårene til våre medlemmer er OPF sin viktigste sak.

Vi ser en tendens til at arbeidsgiver til stadighet prioriterer det de omtaler som kritisk kompetanse og kjernepersonell. Det er ofte disse som tjener mest fra før. OPF vil bidra til at OPD er konkurransedyktige på lønn. Samtidig er vi opptatt av at alle ansatte skal ha en forutsigbar lønnsutvikling. Dette vil i all hovedsak gjøres gjennom bruk av bestemmelsene i HTA og utarbeidelse av lokal tilpasning til etatens lønnspolitikk, samt opplæring av lokale tillitsvalgte.

Der arbeidsgiver har behov for særavtaler, skal medlemmene våre gis best mulige vilkår. Bortfall av særavtaler skal ikke redusere medlemmenes lønn slik det er definert i HTA § 2. OPF vil påse at arbeidsgiver tar slike beslutninger på riktig grunnlag og at prosessene er forankret i linja.

Videre skal OPF påse at arbeidsgiver tar hensyn til de risikovurderingene som gjøres.

Unn Alma Skatvold, leder av PF og Politidirektør Bendicte Bjørnland under debatten i Arendalsuka «Når krise er den nye hverdagen» Foto: Politiforum v/Erik Inderhaug



 Satsningsområder 2023**Arbeidsvilkår**

OPF er opptatt av forutsigbarhet for våre medlemmer, spesielt i den tid der kriser er den nye hverdagen. Vi skal være tett på prosessene rundt tjenestepanlegging og praktiseringen av utarbeiding og endring av arbeidsplaner.

OPF vil fortsette fokuset på etterlevelse av ATB i 2023. Lov og avtaleverket for arbeidstid skal følges. Ved å ikke følge regelverket er man med å dekke over et bemanningsbehov og undergrave avtalen.

Vi ser med bekymring at våre politisivile medlemmer igjen er budsjettregulatorer. OPD har fått et kutt på 16,5 millioner kroner innenfor sentral forvaltning og administrasjon. Hvor kuttet må gjøres er allerede definert fra POD til distriktene gjennom å peke på funksjonskoder. Det er innført delvis ansettelsesstopp og kartlegging av funksjoner. Det er flere pågående omorganiseringsprosesser som utsetter våre medlemmer for stor usikkerhet. Flere av prosessene bærer preg av hastverk, korte frister og manglende involvering og helhetstenkning.

Ved et ensidig fokus på kutt i sivile stillinger, oppleves dette som om sivile stillinger ikke blir ansett som «likeverdige» ansatte. OPF skal være en organisasjon for alle politiansatte, og vi vil ha et fokus på likebehandling av alle.

Arbeidet med ny hovedinnretning for fordeling av straffesaker i OPD, kalt «Sak og trekk», fortsetter også inn i 2023. OPF er representert i referansegruppen, og vi skal fortsette å forankre prosessene hos de hovedtillitsvalgte ved berørte enheter.

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

Samfunnsansvar

OPF skal i 2023 videreføre samfunnsansvaret gjennom å bidra inn i utviklings- og endringsarbeid i politiet. Vi vet at det fortsatt ligger klare forventninger til effektivisering og innsparinger til arbeidsgiver lokalt i OPD. OPF skal fortsatt være tydelig på at man ikke må sammenblande sparing/kutt og effektivisering. OPF vil gjennom 2023 fortsette å etterspørre 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 samfunnsopdraget ivaretas på en bedre måte gjennom forutsigbarhet.

Gjennom å delta i arbeid sentralt i Politiets Fellesforbund (PF) skal OPF ta samfunnsansvaret det tilligger oss i å ivareta våre medlemmers arbeidsvilkår. Her vil blant annet arbeidet med identitetsskjerming og bevæpning stå sentralt, men også arbeidet med pensjon og særalder.

6 Tillitsverv og hederstegningnehavere 2022

6.1 Årsmøtevalgte

Verv	Navn	Merknad
Leder	Marius Bækkevar	
1. Nestleder	Anders Ween	
2. Nestleder	Lorraine Elisabeth Pfeltz	
Sekretær	Mette Degvold	
Administrasjonsansvarlig	Kjetil Pedersen	
Styremedlemmer	Paul Fjælberg	
	Nina Aleksandersen	
	Svein Arne Kjepso	
	Andreas Wiel	
	Gunn Hege Høgberg	
Varastyremedlemmer	Ailin Larsen	
	Runar Knive	
	Simon Pedersen	
Revisorer	Terje Storlien	
	Per Husan	
Vararevisorer	Kjell Inge Heiland	
	John Erlend Fiksdalstrand	
Fanevakter	Gjermund Stokkli	
	Wictor Furøy	
	Lasse Mollatt-Laudal	
	Øyvind Grimsrud	
	Kristian Rasmussen	
	Brian Aarstad	
	Øyvind Walding	
	Lillian Tangen Berg	
Velferds- og festkomité	Kjetil Johan Pedersen	
	Unni Østlie	
	Tom Nitschke	
	Unni T. Grøndal	
	Karin Teppen.	



⬇ Tillitsverv og hederstegninnnehavere 2022

Verv	Navn	Merknad
Hytteutvalget	Kjetil Johan Pedersen	Styrerepresentant
	Siv Tonje Stageberg	
	Arve Røtterud	
	Line C Nordheim Thode	
	Christine Hylin Brenna	
	Karl-Erik Mørk Johnsen	
Hederstegnuttvalget	Lorraine Elisabeth Pfeldt	Styrerepresentant
	Bente Elisabeth Bugge	
	Torgny Isene	Tom. 29/8
	Steinar Bjerke	
	Sigve Bolstad	
	John B. Johansen	
Vararepresentanter	Lasse Søderstrøm	
	Heidi Sletten	
	Jon T. Kvikne	
	Gunnar Julian Larne	
	Andrea Mandt	
Likestillingskontakt	Dyveke Gyllenhammar	
Varalikestillingskontakt	May Barsok	
Valgkomite	Liv Ova Graham	
	Veronica Amundsen	
	Eldar Meling	
	Heidi Sletten	
	Joakim Dyrdal	
	Jan Otto Johansen	
	Pål Klethagen	

↓ Tillitsverv og hederstegnnehavere 2022

6.2 Tillitsvalgte fra OPF med landsmøtevalgte verv i Politiets Fellesforbund i 2022

Verv	Navn
Forbundsleder:	Sigve Bolstad, tom. 28/2
Forbundsstyret:	Kristin Aga
Valgkomiteen:	Iver Aage Iversen
	Eldar Meling
Bladstyret:	Svein Arne Kjøpso

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, tom. 8/3

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 01.01.22–31.12.23	Sarah Morewood Thoen 01.01.22–31.12.23
	Steinar Bjerke 01.01.21–31.12.2022	Line Mari Fremstad 01.01.21–31.12.2022
2 lederstillinger på nivå 2,3,4 og 5 med krav om politiutdannelse	Magnus Kock 01.01.22–31.12.23	Sarah Morewood Thoen 01.01.22–31.12.23
	Steinar Bjerke 01.01.21–31.12.2022	Line Mari Fremstad 01.01.21–31.12.2022
3 Øvrige stillinger	Jon Andreas Bangsund 01.01.20–31.12.22	Lorraine Pfeltz 21.08.20–31.12.22

6.6 Arbeidstakerrepresentanter i Arbeidsmiljøutvalget

Medlemmer	Personlig vara
Marius Bækkevar	Andreas Wiel
Anders Ween	Paul Fjælberg
Mette Degvold	Lorraine Peltz
Dyveke Gyllenhammar	Nina Aleksandersen

⬇ Tillitsverv og hederstegninnnehavere 2022

6.7 Hederstegninnnehavere

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
Kjell Grobe	OPFs årsmøte	2004

↓ Tillitsverv og hederstegninnnehavere 2022

Navn	Tildelt	År
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
		Liss Ingunn Nilsen
		Certina gullklokke – Dame



⬇ Tillitsverv og hederstegnnehavere 2022

6.9 Gavekort pensjon 2022

Bakken, Siw	Hatlen, Katrine Beate	Midgaard, Bente
Drevsjø, Dag Harald	Hindrum, Brit Ellen	Mårstøl, Trine Jenny
Enersen, Mona Kristin	Hjertø, Roger	Nordal, Kjetil
Engelhart, Elisabeth	Jacobsen, Jørgen Andreas	Nordmark, Elisabeth
Engen, Torill	Johansen, Runar Bigseth	Næss, Tone-Elisabeth
Folkestadås, Egil Magne	Kroglund, Janne	Rikoll, Gro
Fredriksen, Johan	Lindseth, Kåre	Rusten, Lars Ola
Gerhardsen, Håkon Ingvar	Lucenius, Jari Petri	Turtumøygard, Trond Staale
Griwell, Anne Britt Kongsvik	Merli, Monica	Uglem, Bente

6.10 Blomster pensjon 2022

Semelenge, Kjersti	Bunæs, Runa	
--------------------	-------------	--

7 Innkomne saker

Forslag vedtaksendringer til årsmøte

§ 4 – MEDLEMSKAP

Styret ønsker å oppdatere dagens §4 nr. 10, skulle vært endret etter sammenslåingen.

Nåværende

Hederstegnet tildeles i samsvar med «statutter for Oslo Politiforenings hederstegn». Æresmedlemmene fra PF Asker og Bærum inngår fra årsmøtedato inn i gruppen med samme rettigheter som innehavere av hederstegnet i OPF.

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at §4 nr. 10 endres til:

Hederstegnet tildeles i samsvar med «statutter for Oslo Politiforenings hederstegn».

§ 5 – KONTINGENT – Nr. 5

Paragrafen sier noe annet enn vedtektene til PF sentralt, det er landsmøtet som fastsetter summene og ikke vedtektene våre.

PF

Kontingent fastsettes av landsmøtet. Kontingenten beregnes i prosent av medlemmets pensjonsgivende inntekt. Landsmøtet kan fastsette en øvre grense for kontingenttrekkets grunnlag og minstekontingent. For studentmedlemmer og andre medlemmer som ikke kan trekkes på lønn, fastsettes egen kontingent

Nåværende OPF

Medlem som går ut i permisjon uten lønn opprettholder automatisk sitt medlemskap uten å betale sentral-/og lokal kontingent men må betale en minimumskontingent til PF [pr tiden på kr 25,- per mnd]. Styret kan etter søknad fritta også andre medlemmer, som ikke mottar lønn, for å betale kontingent. Dog må forsikringer m.m. som administreres gjennom OPF/PF betales av medlemmet fullt ut.

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at §5 nr. 5 endres til:

Medlem som går ut i permisjon uten lønn opprettholder automatisk sitt medlemskap og betaler egen kontingent, fastsatt av PF, såfremt trekk ikke kan settes i gang hos ny arbeidsgiver.

§ 7 – ÅRSMØTETS OPPGAVER

§7 nr 2 a. Styret ønsker å oppdatere teksten, endringen i 2018 skulle vært fjernet i 2019.

Nåværende

Et styre bestående av leder, 1. nestleder, 2. nestleder, sekretær og fem styremedlemmer. Samtlige velges for to år av gangen. Leder, 2. nestleder og to styremedlemmer det ene året. 1. nestleder, sekretær og tre styremedlemmer det andre året. På årsmøte 2018 velges nestleder for 1 år. Vedtektsendringene har en varighet frem til årsmøtet i 2019 og bortfaller etter denne dato.

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at §7 nr. 2 a endres til:

Et styre bestående av leder, 1. nestleder, 2. nestleder, sekretær og fem styremedlemmer. Samtlige velges for to år av gangen. Leder, 2. nestleder og to styremedlemmer velges på et årsmøte, mens 1. nestleder, sekretær og tre styremedlemmer på neste årsmøte.

§7 nr 2 d. Styret ønsker å ta inn sivilutvalget og lederutvalget i paragrafen og at disse velges på årsmøte istedenfor utpeking.

Saken må sees i sammenheng med sak om utvalgsstruktur på Politiets Fellesforbund sitt Landsmøte 2022, der det for både sentralt lederutvalg, sivilutvalg og likestillings og mangfoldsutvalg var et bærende prinsipp at sentrale utvalg skulle erstattes av mer robuste ordninger i lokallagene. Slik settes lokale utvalgsledere i stand til å erstatte sentrale utvalg.

Styret ba utvalgslederne i OPF, på styremøte 7. desember 2022, om å utarbeide et felles forslag til vedtektsendringer, slik at styret evt kunne spille inn dette som egen sak til årsmøtet. På styremøte 16. januar 2023 ble følgende forslag presentert:

Utvalgslederne diskuterte ulike former å organisere våre respektive utvalg på, og selv om det er noen forskjeller i utvalgene kom vi ganske enkelt frem til et felles forslag til å strukturere utvalgsarbeid i OPF. Det mener vi er en styrke, fordi det gir en oversiktlig og likeverdig organisering. Vi ønsker utvalgene organisert etter følgende mønster:

Størrelse: Vårt syn er at en passelig størrelse på utvalg er totalt fem. Med det håper vi å oppnå et fungerende kompromiss mellom størrelse/dynamikk og representasjon fra organisasjonen.

Valg: Det er avgjørende at utvalgsleder og utvalgsmedlemmer velges på årsmøtet. Altså ikke pekes ut, slik praksisen delvis er i dag. Valgte representanter gir fire åpne fordeler. For det

første gir valg rettigheter til å forvalte oppgaven i Hovedavtalen. Dermed kan arbeidstid brukes til arbeid med vervet, og er åpenbart en stor fordel. For det andre vil valg gi en formalisering og signalisere en forventning til at utvalgsmedlemmer/leder faktisk nedlegger arbeid i oppgaven, og det gir utvalgsmedlemmene en forpliktelse til å møte denne forventningen. Til sist vil valgte utvalgsmedlemmer være berettiget til OU-midler. Finansiering muliggjør ulike faglige aktiviteter som møter, markeringer mv. Valgperiodene harmoniseres med øvrige verv i OPF.

Vedtak Styremøte: Når nytt styre er på plass etter årsmøtet, så settes «Nedsetting av arbeidsgruppe for OU» opp som en egen sak på styremøte. Representasjon/stemmerett i styret skal være et av temaene som gruppen skal ta stilling til.

Forslaget fra utvalgene på utvalgene sin størrelse (totalt 5 stk.) og endring fra utpeking til valg har styret ingen innvendinger mot.

Det foreslås at Sivilutvalget og Lederutvalget kan levere et forslag på aktuelle kandidater som kan velges på kommende årsmøtet. Kontaktperson og vara for likestilling- og mangfoldsutvalget velges per nå på årsmøtet.

*Nåværende
En likestillingskontakt med varamedlem. Begge for et år*

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at §7 nr. 2 d endres til:

Et sivilutvalg bestående av leder, nestleder og tre medlemmer.

Et likestillings- og mangfoldsutvalg bestående av leder, nestleder og tre medlemmer

Et lederutvalg bestående av leder, nestleder og tre medlemmer.

Leder og nestleder velges for to år av gangen, medlemmer for et år av gangen

§7 nr. 2 g. Styret ønsker å legge ned komiteen.

Dette er en komite fra mange år tilbake som i dag ikke har noen funksjon annet enn å avholde juletefest på vegne av politidistriktet. Tilbakemelding fra medlemmer i forhold til rekruttering er at de har nok med tilstelninger via barnehage/skole og privat.

*Nåværende
Velferds- og festkomité bestående av minst fem medlemmer.
Alle for et år.*

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at §7 nr. 2 g slettes. Velferds- og festkomiteen har ikke lengre tiltenkt funksjon og legges ned, arbeidsgiver oppfordres til å ta over arrangering av juletefesten.

Som følge av endringen av at punkt G slettes endes bokstavene/punktene under,

Nr H blir G, Nr I blir H og Nr J blir I.

§ 9 – STYRET

Styret ønsker en lik presisering i forhold til de 3 utvalg som fast møter på styremøtene.

*Nåværende avsnitt 2.
Hovedverneombudet, likestillingskontakt, administrasjonsansvarlig og medlemmer av OPF som er medlem eller varamedlem av PF's forbundsstyre har møte, tale og forslagsrett i styret.*

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at § 9 avsnitt 2 endres til:

Hovedverneombudet, leder av likestilling og mangfoldsutvalg, leder av sivilutvalg, leder av lederutvalg, administrasjonsansvarlig og medlemmer av OPF som er medlem eller varamedlem av PF's forbundsstyre har møte-, tale- og forslagsrett i styret.

§ 10 – STYRETS OPPGAVER. Nr. 6

Styret ønsker å rydde opp i teksten, i dag er kun sivilutvalget omtalt her. Velferds- og festkomite er foreslått lagt ned.

*Nåværende
Fastsette instruks for 1. nestleder, sekretær, administrasjonsansvarlig, lokalt tillitsvalgte, tillitsvalgtutvalg, sivilutvalg og velferds og festkomite, samt andre funksjoner som styret mener bør ha en instruks.*

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at §10 nr. 6 endres til:

Fastsette instruks for 1. nestleder, sekretær, administrasjonsansvarlig, lokalt tillitsvalgte og tillitsvalgtutvalg samt andre funksjoner som styret mener bør ha en instruks.

§ 11 TILLITSVALGTUTVALG OG HOVEDTILLITSVALGTFORUM

Fra tidligere har det ikke vært spesifisert ansvarsområde for lederutvalget, dette ønsker styret å ta inn. I tillegg ønsker styret å forenkle oppsettet siden oppgavene til dels er like

Avsnitt 2 og 3

Organisasjonen skal ha ett tillitsvalgtutvalg for politisivile, kalt Sivilutvalget. Sivilutvalget skal ha som hovedoppgave å være styrets særlige kontakt- og bindeledd med denne gruppen medlemmer, samt å være rådgivende organ for styret og enkeltmedlemmer. Sivilutvalget har ikke fullmakt til å drøfte eller forhandle saker på vegne av OPF med mindre de får særskilt fullmakt til dette fra styret.

Organisasjonen skal ha ett tillitsvalgtutvalg 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 organ for styret og enkeltmedlemmer. Likestillings- 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 likestillings- og mangfoldsutvalget.

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at §11 avsnitt 2 og 3 endres til:

Organisasjonen skal ha tillitsvalgtutvalg med fokus på ledermedlemmer (lederutvalg), politisivile (sivilutvalg) samt likestilling og mangfold (likestillings- og mangfoldsutvalg).

Sivilutvalg og lederutvalg har som hovedoppgave å være styrets rådgiver som særlig angår medlemmer utvalgene representerer.

Likestillings- og mangfoldsutvalg har som hovedoppgave å være styrets rådgiver som særlig angår saker innenfor dette området.

Utvalgene skal også være et rådgivende organ for enkeltmedlemmer.

Utvalgene har ikke fullmakt til å drøfte eller forhandle saker på vegne av OPF med mindre de får særskilt fullmakt til dette fra styret.

Avslutte konto og styrke/fjerne – Statutter for særvilkårskonto

Ble opprettet i 1978 med formål:

- Avkastningen av kontoen kan benyttes til å dekke utgifter i forbindelse med de vedtektsbestemte utbetalinger ved fratreden og død, jf. vedtektenes § 16
- Sikre at Oslo Politiforening til enhver tid har egenkapital, jf. vedtektenes § 2.



Foto: OPD.

Historikk

Denne kontoen har ikke blitt brukt til sitt formål på mange år, utgiftene som en gang var i forbindelse med dødsfall har blitt belastet vanlig brukskonto. Det samme gjelder utgifter i forbindelse med fratreden.

I 2017 fikk OPF brev fra DNB at denne type kontoer ikke lengre var i bruk og at denne ville bli å regne som en vanlig sparekonto. Summen som sto her ble flyttet over til plasseringskontoen siden denne hadde best rente. Styret varslet årsmøtet om at endringer av statuttene ville komme som egen sak på et årsmøte senere.

Til info er det 0,05 % rente på særvilkårskontoen, mot 1,88% på plasseringskontoen

Formålet og vilkår i bank er ikke det samme lengre og styret ber årsmøte om tillatelse til å avslutte denne kontoen og statuttene.

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at kontoen avsluttes og statuttene strykes/fjernes.

Saker til årsmøtet

Forslag fra styret om bruk av egenkapital i forbindelse med kompetansebehov.

Styret i OPF har gjennom flere år sett en tydelig profesjonalisering av arbeidsgiverrollen. Trenden er ikke spesiell for OPD, og man ser det samme i andre politidistrikt, særorgan i Politidirektoratet.

Profesjonelle aktører på både arbeidsgiver og arbeidstakersiden er bra. Utfordringen er at arbeidsgiversiden gjennom dette ser mulighetsrom for utnyttelse av lov og avtaleverk i større grad enn tidligere. Det kommer ikke nødvendigvis arbeidstagerne til gode, og dette kan gå på bekostning av arbeidsvilkårene til medlemmer i OPF. Et eksempel er forståelse av bestemmelser i ATB og Hovedtariffavtalen.

Styret i OPF ser behov for å møte denne utviklingen på arbeidsgiversiden med å øke kompetansen rundt avtaleverk, lovverk og forhandlingsteknikk i OPF sin organisasjon. Behovet er styrking av den praktiske kompetansen i anvendelsen av regelverket og praktisk kompetanse i forhandlingssituasjoner. Altså noe annet enn opplæring i avtaletekst. Slik kompetanse tar lang tid å bygge opp, og det er i det hele tatt begrenset med personer som har slik kompetanse på nødvendig nivå.

Styret i OPF ønsker derfor å bruke kr 500 000 av egenkapitalen, utenom budsjett, for å leie inn nødvendig kompetanse i en periode. Kompetansen vil gi egne tillitsvalgte kompetansepåfyll og være en konkret og praktisk støtte i behandlingen av OPF sine viktigste saker. Aktuell(e) person(er) er kontaktet av styret, og vi kan inngå en avtale om årsmøtet gir sin tilslutning.

Rent praktisk vil midlene brukes til å inngå en avtale med en egnet person, eller selskap som kan stille til rådighet den kompetansen OPF trenger. Avtalen vil være tidsavgrenset og angi det nødvendige antallet timer.

Kostnaden dette tiltaket medfører vil etter styrets vurdering være en investering i medlemmenes lønns og arbeidsvilkår. God måloppnåelse vil gi medlemmene bedre lønnsutvikling, og dermed vil kostnaden komme tilbake til medlemmene i OPF. Styrets forventning er at inntjeningen med tiltaket vil være større enn utgiften.

Forslag til vedtak Årsmøtet godkjenner bruk av egenkapital på inntil kr 500 000 i forbindelse med kompetanseøkning



8 Beretninger

8.1 Økokrim

OPF Økokrim (OPF Ø) er en del av Oslo Politiforening (OPF). Marit Lund og Jorunn Jørgensen er tillitsvalgte.

Per 31.12.22 var det cirka 60 aktive medlemmer. OPF Ø organiserer omlag 1/3 av alle ansatte, og er den største fagforeningen ved Økokrim. Omkring 80 % av medlemmene har politifaglig bakgrunn, de resterende er spesialletterforskere, teamkonsulenter og ansatte i administrasjon og ledelse.

Økokrim er omorganisert og den nye åpne organiseringen skiller seg fra den ellers så tradisjonelle hierarkiske organiseringen i Politiet. De ansatte er fordelt i faste avdelinger etter profesjon og arbeidsoppgave. Faste og midlertidige arbeidsfellesskap som enheter, prosjekter og faggrupper opprettes og avsluttes på tvers av avdelingene og de ansatte går inn og ut av disse ut i fra personell- og kompetanse-behov.

Horisontale prosjekter og faggrupper

Midlertidige prosjekter (etterforskning, forebygging, utvikling, læring/evaluering) ressursettes av ledergruppen. Bemanning styres utfra personell- og kompetanse-behov, samt ledelsens prioritering av viktighet.

Permanente enheter

Miljøkrim, A-krim, Bistand, Inndragning.

Økokrims responsenter

All innkommende informasjon mottas og loggføres her, unntatt meldinger om mistenkelige transaksjoner (MT). Senteret inneholder straffesaks kontor, jourhavende, sentralbord, tips-mottak. Administreres av AEF, men ressursettes på tvers av avdelingene.

Lønn og arbeidsvilkår

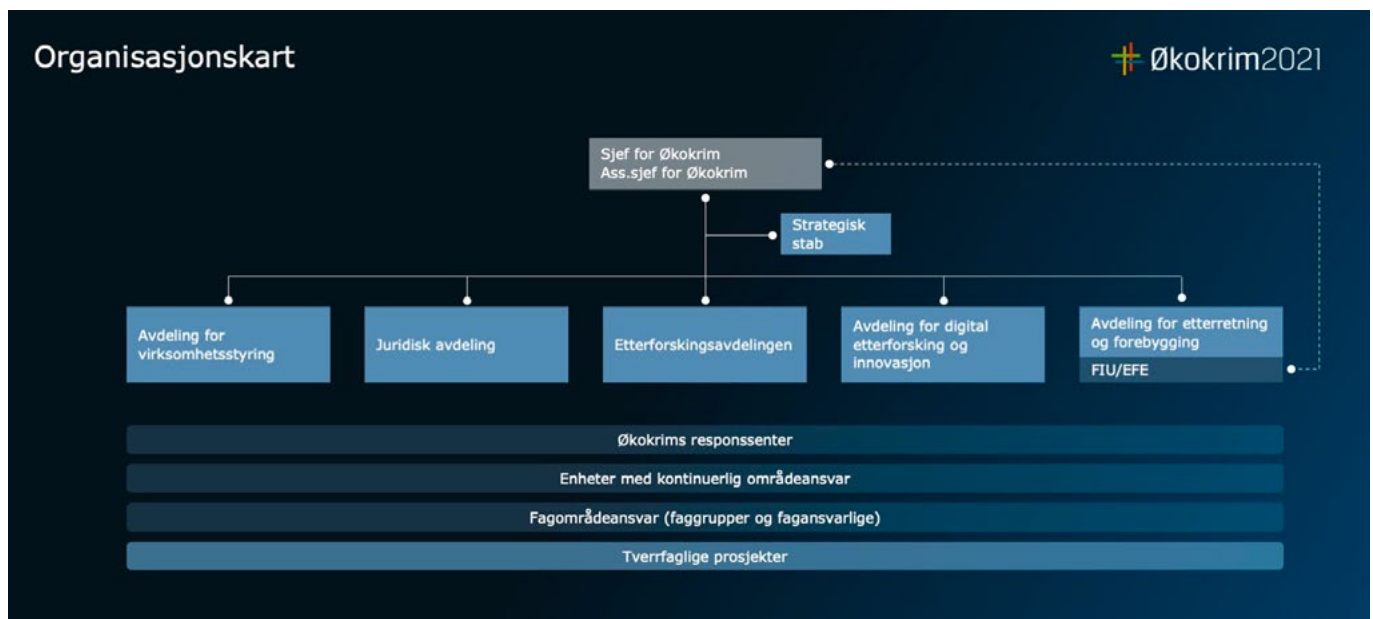
OPF Ø sitt hovedsatsningsområde har vært å jobbe for de ansatte sine lønns- og arbeidsvilkår med særlig fokus på lønns-utvikling.

OPF Ø opplever at ledelsen har vært opptatt av at Økokrim skal være konkurransedyktig, også når det kommer til lønn. Økokrim har vist større vilje til å gjennomføre 2.5.3 – forhandlinger gjennom året enn tidligere. Samt at pb`er forhandles om i 2.5.3.2 (oppnormering til pb. 2).

Informasjon og samarbeid

OPF Ø oppfatter at det har vært god dialog mellom medlemmene, tillitsvalgte, verneombud og ledelsen i 2022. 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.

Økokrim sitt organisasjonskart;



(Hentet fra Kilden)

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

IDF (Informasjon, Drøfting, Forhandling)

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

Det ble i 2022 avholdt jevnlig IDF-møter. De viktigste sakene som har vært behandlet på disse møtene er budsjett, årsrapportering PSV, rapportering av overtid, bruk av midlertidig ansettelser, gjennomføring av 12-måneders opplæringsprogram, resultatavtale, retningslinjer for arbeid hjemmefra og OU-prosessen. I tillegg har det vært løpende utvikling og evaluering av IDF-samarbeidet.

Lønnsforhandlinger

Økokrim hadde 2.5.1 – forhandlinger i oktober 2022.

OPF Ø hadde en sosialøkonomisk profil i forhandlingene med begrunnelse i den samfunnsøkonomiske situasjonen. Arbeidsgiver la til grunn vurderingskriterier som er utarbeidet, og som er kalibrert i møter med personalledere og avdelingsledere. OPF Ø mente at det var for kort til at nye personalledere hadde fått riktig innsikt i hva medarbeidere har prestert, og at vurderingskriteriene og grunnlag for å skille medarbeidere ikke var tilstrekkelig begrunnet. Vi opplevde at vi ikke ble møtt på vår innretning på et stort antall medlemmer, og OPF Ø oppfordret arbeidsgiver på det sterkeste til å møte oss på behov for å benytte 2.5.3.2 for enkelte grupper og personer. Dette ble vi ikke møtt på.

Selv om vi ikke ble møtt på vår innretning var samarbeidsklimaet før, under og etter forhandlingen bra. Vi oppnådde at mange medlemmer fikk et bra resultat, samt at vi fikk mer til fordeling til medlemmene enn vår pro rata-andel.

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 2022.

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/teams-møter. Vi opplever at dette er til god hjelp for OPF Ø.

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

Oslo 23. januar 2023

Marit Lund

Hovedtillitsvalgt

8.2 Nasjonalt ID-senter

Nasjonalt ID-senter er et selvstendig ekspertorgan med spisskompetanse på ID- og underlagsdokumenter, verktøy og metode for å avklare identitet i samfunnet. Nasjonalt ID-senter tar initiativ til samarbeid og fellesløsninger, samt tilbyr opplæring, verktøy, utvikler statistikk og analyser, bistand og råd til privat og offentlig aktører i Norge. Nasjonalt ID-senter er administrativt underlagt Politidirektoratet.

PF er den største fagforeningen i Nasjonalt ID-senter. 12 av 42 ansatte var organisert i PF per 31.12.22.

Knut Ivarson Øvregård og Elin Brockstedt har vært henholdsvis hovedtillitsvalgt og varahovedtillitsvalgt for OPF-Nasjonalt ID-senter i 2022.

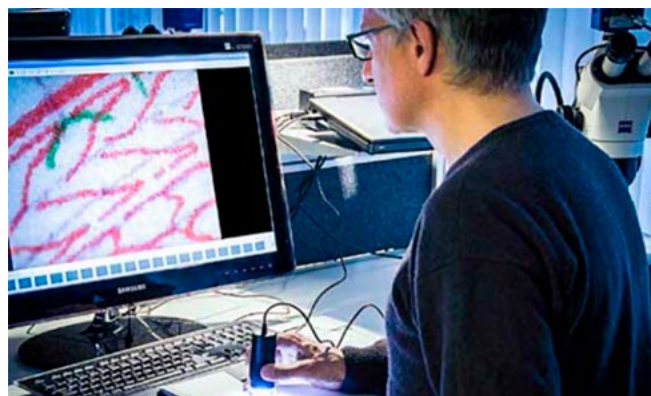


Foto: Nasjonalt ID-senter.

Samarbeid med ledelsen og øvrige tillitsvalgte

Sammen med verneombud deltar tillitsvalgte fra PF, NTL og Akademikerne i månedlige IDF-møter med virksomhetens leder og administrasjonssjef. Virksomhetsplan, budsjett, seniorpolitikk, lokal lønnspolitikk, rutiner ved tilsetning og medarbeiderundersøkelsen er noen av de viktigste sakene som har blitt behandlet i IDF-møtene i 2022. I tillegg til sakene som drøftes og besluttes i de månedlige møtene har tillitsvalgte også vært involvert i ansettelsesprosesser og lønnskrav fra medlemmer.

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

Knut Ivarson Øvregård

Hovedtillitsvalgt NID OPF

8.3 Sivilutvalget

Sivilutvalget har i perioden bestått av:

Runar Knive Leder – Enhet Vest

Cecilie Simonsen – Nestleder – FUF (Sluttet)

Sevime Saliu – Nestleder – FSR (Påtroppende)

Guro Bjørkedal – Utvalgsmedlem – FKE

Sivilutvalget og OPF har i 2022 fått en engasjert og dyktig tillitsvalgt i Guro Bjørkedal, som kommer inn for Cecilie Simonsen som har fått jobb i Øst politidistrikt.

Sivilutvalget deltar på samlinger i regi av OPF og sentralt i PF. Disse er blant hovedtillitsvalgtforum og samlinger for sivile kontaktpersoner. Leder av Sivilutvalget er også representert i styret til OPF med møte og talerett. Sivilutvalget har også hatt interne arbeidsmøter for å diskutere problemstillinger i løpet av året.

Sivilutvalgets leder har vært invitert til FKE, for å snakke med arrestforvarere om deres lønns- og arbeidsvilkår. Dette var veldig interessant å lære om hvordan andre sivile grupper opplever det å jobbe i politiet. Men det ga også en opplevelse av at et Sivilutvalg ikke har mulighet til å være et kompetanseorgan for alle de sivile gruppene. Det er rett og slett for mangfoldig.

Det ble i 2022 gjennomført lokale forhandlinger ved Oslo politidistrikt. Sivilutvalgets leder var en del av forhandlingsdelegasjonen, og ble fristilt fra 15. oktober til forhandlingens slutt for å jobbe med tallgrunnlaget til årets forhandlinger.

UNIO, og dermed PF, har forhandlet frem en ny HTA, hvor lønnsrammer og alternativ ikke lenger brukes, med erstattes av lønnsstiger. Enkelte sivile stillingskoder, som for eksempel arrestforvarer, har opptil 16 års lønnsstige. 10 år med 1,1% automatisk lønnsutvikling, samt 6 år med 0,55%. Lønnsforhandlinger kommer til å skje i større grad på lokalt nivå. Dette innebærer at de sentrale tilleggene som tidligere kom i mai og ble lagt på lønnstrinnene utgår, og eventuelle generelle tillegg vil enten bli besluttet på virksomhetsnivå eller i lokale forhandlinger.

Dette pålegger OPF et ansvar for å ivareta hele medlemsmassens lønnsutvikling. I år var det et fokus på at det skulle bli et oppgjør hvor de allerede høytlønte ikke skulle få en uhenksmessig stor andel av potten. Det var også fokus på sivile grupper som Arrestforvarere og Førstekonsulenter, hvor hele grupper fikk et løft.

Sivilutvalget er et rådgivende organ som ønsker å ansvarliggjøre hovedtillitsvalgte og styret slik at de sivile medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår blir ivaretatt uavhengig av deres bakgrunn. Vi er en forening for alle politiansatte, og alle skal ivaretas på lik linje.

OPF sine 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 startet etter mange års høyere utdanning og mange har en spennende kombinasjon av erfaring og kompetanse. 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 sentralt i PF for å se på hvordan de enkelte fagområdene skal kunne ivaretas på en best mulig måte. Uansett utfall, så 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.

Avslutningsvis ønsker vi å takke alle tillitsvalgte og medlemmer for et godt samarbeid. Jeg vil spesielt takke Cecilie Simonsen, Sevime Saliu og Guro Bjørkedal for deres engasjement. Sivilutvalget ønsker å få med engasjerte medlemmer som kan være med å bidra til at Oslo politiforening skal være en organisasjon for alle.

Runar Knive

Leder Sivilutvalget OPF

8.4 Lederutvalget OPF

Gjennom 2022 har det ikke vært noe fungerende lederutvalg. Aktiviteten som har vært gjennomført har primært vært støtte til enkeltmedlemmer i konkrete saker, formidling av informasjon til PFPL-medlemmer og deltagelse på de sentrale PFPL-fora. På PF sin lederkongress deltok OPF med 34 PFPL-medlemmer, og det var et stort antall som ønsket plass.

Det har vært arrangert to samlinger for ledermedlemmer i OPF, hvorav en digital og en fysisk samling.

Tema for den digitale samlingen var «Å stå i varsling», der vi fikk bistand fra PF Vest/Vest PD, som på godt og vondt har mye erfaring med varslingssaker. Videre fikk vi en gjennomgang av Kongsberg-saken, holdt av sentrale ledere i Sør-Øst PD. Fokus var lederperspektiv i slike dramatiske hendelser; organisering, ivaretagelse av medarbeidere og medieåndtering.

Den fysiske samlingen ble avholdt på Sundvollen 6.–7. desember, på samme tid og sted som samling for hovedtillitsvalgte i OPF. Omtrent halvparten av programmet var sammen med de tillitsvalgte. Den delen som var kun for ledermedlemmer hadde fokus på hvorfor vi har tillitsvalgte, hvorfor vi har PFPL og hva som er situasjonen for drift av PFPL i OPF. Kort fortalt ser jeg det slik at OPF må gjøre noen mindre vedtektsendringer for å få lederutvalg i OPF inn i en form som gjør videre drift bedre. For dette vises det til forslag til vedtektsendring på Årsmøtet 2023.

Sven Arne Kjepso

Fungerende leder lederutvalget OPF

8.5 Likestilling og mangfoldutvalget

Mangfold i fokus

Økt fokus på mangfold i politiet og i OPF har stått i fokus for utvalget i 2022.

Likestilling og mangfoldutvalget har hatt hovedfokus på OPF sine medlemmer, og deltatt aktivt inn i lokallaget som rådgivende for styret i OPF i saker som omhandler likestilling, mangfold, diskriminering, arbeidsvilkår og lønn.

Lønns- og arbeidsvilkår

Utvalget har i denne perioden arbeidet med saker der grupper mister lønnsutvikling eller ikke blir vurdert i lokalt lønnsoppgjør på grunn av foreldrepermisjon og omsorgsoppgaver. Her har utvalget bidratt med råd og veiledning til medlemmene, samtidig som vi har drevet opplæring internt i organisasjonen og

tilbudt veiledning til arbeidsgiver i disse sakene. Vi opplever at det fremdeles er utfordringer og at lovverket tolkes ulikt.

Utvalget har bidratt aktivt inn til PF sentralt, via det sentrale likestilling og mangfoldutvalget og spilt inn saker og utfordringer knyttet til feltet. Vi har delt erfaringer, bidratt med opplæring og kunnskap til de andre lokallagene på samlingene. Det viser seg at praksisen på feltet varierer stort i de ulike politidistriktene og at dette er gjentakende og utfordrende for politietaten.

Rammeverk

Likestilling og diskrimineringsloven (lov om likestilling og forbud mot diskriminering) setter rammene for arbeidet innenfor feltet, både for Oslo politiforening og arbeidsgiver. Likestilling omfatter likeverd, like muligheter og rettigheter, tilgjengelighet og tilrettelegging. Diskrimineringsgrunnlagene baserer seg på kjønn, religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, alder, kjønnsuttrykk/kjønnsidentitet/sekseuell orientering, fagforeningsmedlemskap/politisk syn, omsorgsoppgaver og til sist graviditet/foreldrepermisjon.

Sammen med arbeidsmiljøloven, hovedavtalen og hovedtariffavtalen reguleres arbeidet knyttet til likestilling og mangfold.

Aktivitet

Utvalget har jobbet aktivt for å fremme mangfold i etaten og i OPF. Fokuset i 2022 har blant annet vært på arbeid internt i OPF med rapport som tilsvar til styret OPF. *Representasjon av annen etnisk bakgrunn blant tillitsvalgte i organisasjonen*. Rapporten kom også med konkrete forslag til aktuelt tiltak for ønsket måloppnåelse, noe styret OPF ga sin tilslutning til. Videre har utvalget bidratt inn med *forslag til utvelgelsesprosess* og hvilke kriterier som bør ligge til grunn for vurderingene OPF gjør og skal ivareta i en slik prosess.

Mye av arbeidet har handlet om å opplyse om hvordan håndtere mangfoldet og hvordan rekruttere. Videre om hvordan man gjør organisasjonene attraktiv, herunder dele kompetanse og kunnskap om fagfeltet. Leder har bidratt aktivt inn i styret OPF og med opplæring av tillitsvalgte. Arbeidet med likestilling og mangfold har best forutsetning om man får frem de konkrete gevinstene for organisasjonene og etaten.

Leder av Likestilling og mangfoldutvalget deltok på Landsmøte 2022 som delegat fra OPF. Videre fikk leder fast plass i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og har deltatt på alle møter.

Bistand fra Likestilling – og diskrimineringsombudet

I de ulike saken har utvalget rådført seg med Likestilling og diskrimineringsombudet (LDO). Utvalget har ved flere anledninger deltatt på kompetansehevende tiltak/kurs i regi av LDO.



Foto: OPD

Deltagelse på PRIDE

Pride er Norges største kulturfestival for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Politiets og OPF sin tilstedeværelse, sammen med PF gir tydelige signaler om at vi er «ett politi – for alle». OPF har i samarbeid med PF og arbeidsgiver gjort en formidabel innsats for å aktivt delta år etter år på festivalen. I 2022 ble det for første gang tillatt å flagge med Pride-flagget, og Pride-flagget ble heist både på Stortinget og ved alle landets politibygg. At feiringen i 2022 fikk en tragisk slutt preget hele samfunnet. Dagen PRIDE paraden skulle gå, samlet OPF, forbundsleder i PF, HR-direktør og politimesteren seg i parolesalen på Grønland sammen med PRIDE prosjektgruppen.

Likestilling og mangfoldutvalget i 2022

Likestilling og mangfoldutvalget har i 2022 bestått av May Barsok, valgt som vara av årsmøtet. Medlemmer Henrik Kristmoen, Håvard Steinar Lunde, Oda Simone Lervik og leder av utvalget Dyveke Gyllenhammar, valgt av årsmøtet.

Dyveke Gyllenhammar

Leder likestilling- og mangfoldutvalget OPF

8.6 Hovedverneombudet OPD

Kjære alle sammen, både kolleger og andre lesere, godt nyttår og takk for et det gamle!

2022 har vært et krevende år av flere grunner. Samfunnet har hatt høy aktivitet etter at vi gikk tilbake til normal tilstand etter en lang periode med restriksjoner på grunn av koronasituasjonen. Ved siden av faste politioppgaver har Oslo politidistrikt en rekke arrangementer og besøk som krever ekstra ressurser.

Endringer i verden påvirker alle, noe vi fikk erfare når Russland gikk til angrep på Ukraina.

Vi fikk en stor pågang av flyktninger, økt beredskap, økt vakthold på forskjellige objekter og flere demonstrasjoner. Denne situasjonen har vedvart og ført til mye overtid og hardere prioritering av oppgaver. Vi får ikke gjort alt så godt som vi ønsker. Det er frustrerende for mange. Ansatte i Oslo politidistrikt er dedikerte og opptatt av å gjøre en god jobb. En sterk motivasjon som er vår største styrke.

Under årets Pride markering ble det gjennomført en terrorhandling hvor to personer ble drept og 23 personer ble skadd. Denne saken har krevd mye etterforskning og ført til mange timer med overtid. Frykten for nye hendelser har hengt over oss og beredskapen ble økt. Vi ble tilført forsterkinger som har bidratt både med håndtering av flyktninger og som trygghetskapende patruljer i sentrum. De bidrar nå i Enhet øst sine utsatte områder. Det er et godt eksempel på at flere stillinger hjelper og at vi allerede benytter de stillingene vi har godt. Uten forsterkningene ville Oslo politidistrikt hatt store problemer med å løse samfunnsoppdraget. Vi ser allikevel at vi har blitt strukket veldig langt i år. Det er en bekymring om situasjonen skulle fortsette. Det er vanskelig å få mannskaper til overtid, det er en ny situasjon som viser at det lite igjen å hente. Det er heldigvis ikke ofte distriktet må ty til beordringer men det har skjedd. Det oppleves som veldig negativt for ansatte som allerede har bidratt så godt de kan.

2022 var et godt år når det gjelder anskaffelser. Det ble kjøpt inn flere nye kjøretøy for å forbedre en sliten bilpark. Lokasjoner har blitt pusset opp og noen nye har blitt etablert. Allikevel har vi planer vi har måtte utsette da midlene ikke har strukket til. Det har vært tunge beskjeder å få for ansatte som har blitt forespeilet bedre arbeidsforhold/fysisk arbeidsmiljø.

Vi har fått erfare at større rehabiliteringer og drift vanskelig hører sammen. Enhet sentrum har lenge arbeidet i støy og støv samtidig som de skal levere godt politiarbeid. Erfaringen er at vi ikke bør gjenta det samme andre steder.

Oslo PD har fått ny HMS leder, Louise Elenora Grorud. Hun har kommet meget godt i gang og vernetjenesten har et godt samarbeid med henne og hele HMS seksjonen. Det gjennomføres HMS kurs og det er en økt aktivitet ute i distriktet der de ansatte er.

Verneombudene har økt frekvensen av samlinger for å styrke kompetansen. Neste samling er allerede i januar 2023 og det legges opp til fire samlinger i året. Alle verneombud skal også har HMS kurs. Verneombudene skal involveres i arbeid og

planer som berører de ansattes hms og få nødvendig tid til dette. Det er et tydelig krav i arbeidsmiljøloven som alle må være klar over. I en arbeidssituasjon som krever mye blir dette stadig mer aktuelt. De ansatte er Oslo politidistrikts største ressurs og må ivaretas. Det skal vær helsebringende å være i arbeid. En gylden regel som er verdt å huske på!

Aktuelle saker 2022

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 noen av de som har fått en løsning og er avsluttet.

Nye treningslokaler for innsatspersonell

Nye treningslokaler for innsatspersonell er under etablering og vil være klar til bruk høsten 2023. Lokalene etableres ved Gjelleråsen og vil gi oss bedre lokaler og bedre arbeidsmiljø for både brukere og instruktører.

Uønsket seksuell oppmerksomhet

Vara hovedverneombud Karen-Helèn Algarr gjorde et godt bidrag i utvikling og innspilling av filmer som brukes i forbindelse med arbeidet for å redusere uønsket seksuell oppmerksomhet. Filmene er godt mottatt og vil bli brukt i hele landet.

Sko/Belter

Enklere løsning for anskaffelse av sko/belter. Krav om legeerklæring ved spesielle behov bortfaller. Større utvalg av sko gjøres tilgjengelig.

Mistenkelig dødsfall

Krav om opplæring og utstyr for personell som håndterer mistenkelig dødsfall ble løftet inn ti AMU.

Vådeskudd

Fast rapportering om vådeskudd etablert i AMU. Dette for å forebygge og verne de ansatte.

Arbeidsforhold renholder

Ansatte ved enhet sentrum var bekymret for arbeidssituasjon til renholder ved stasjonen. En renholder rengjorde hele stasjonen og hadde ikke tid til pauser eller spisepause.

HVO gjorde PFT oppmerksom på saken. De iverksatte et tilsyn av underleverandør Eir renhold ved flere lokasjoner i Oslo PD og noen utenfor Oslo PD. Det ble avdekket en del feil og mangler som nå er rette opp i. Det førte blant annet til at noen fikk fast ansettelse. PFT har nå satt av en person til å følge opp underleverandører innen renhold. Takk til ansatte ved enhet sentrum som tok seg tid til å se et medmenneske i en vanskelig situasjon! Takk til PFT som tok bekymringen på alvor!

Varslingsaker

Hovedverneombudet er med i Oslo PD sin gruppe som mottar varslingsaker. Det har kommet inn ni saker til behandling i år. Sakene er av forskjellig art og varierende alvorlighet, av hensyn til personvern kan detaljer ikke beskrives. Som kjent er det stor fokus på tema og historien viser saker hvor det å varsle har fått store konsekvenser for de som har gjort det. Nå situasjonen er allikevel bedre og mer transparent. Det arbeides også med en ordning med eget varslingsombud. Dette arbeidet ledes av Økokrim sjefen.

Tanker om 2023

Raskere, høyere, sterkere! Det er det olympiske motto som vi også merker i arbeidslivet.

Det er bra med mål og de kan motivere, men det er en grense for alt. En grense hvor økt press er kontraproduktivt. Trivsel og helse er fundamentet for å prestere. For stort press kan føre til dårlig arbeidsmiljø og høyt sykefravær. Vi må finne den rette balansen. Vi skal leve med krav og prestere, men også evne og tørre og si når det blir for mye. Samfunnet er i utvikling og distriktet blir stadig større med flere innbyggere. Vi må synliggjøre behovene vi har og vi må ivareta de ansatte. Min største bekymring for fremtiden er for høyt arbeidspress. For høye krav som gjør folk syke. Det sunne arbeidspresset hvor jobben er både spennende og krevende er positivt. Negativt press hvor man aldri kommer i mål og aldri får gjort jobben slik man ønsker er på andre siden. Ansatte kan lett erstattes, men kompetansen de har er ikke lett å erstatte. Arbeidstagerer med god erfaring fra politiet er ettertraktet. Jeg håper vi kan ta vare på de vi har og sørge for at de har et godt arbeidsmiljø i en spennende jobb.

Jeg ønsker alle et godt 2023 og ber alle om å bidra! Si ifra om ting som kan forbedres og ta ditt ansvar for det. Ikke vent på at andre ordner opp uten å ha blitt gjort oppmerksom på problemet. Bruk forbedringssystemene, linja, vernetjenestene/HMS seksjonen og bedriftshelsetjenesten ved behov.

Med vennlig hilsen

Andreas Mikkelsen

Hovedverneombud Oslo politidistrikt

8.7 Hytteutvalget

Utvalget har i 2022 bestått av følgende:

Siv Tonje Stageberg, Line C. Nordheim Thode, Arve Røtterud, Christine Hylin Brenna og Karl-Erik Mørk Johnsen. Kjetil Johan Pedersen (administrasjonsansvarlig) er ifølge vedtektene leder av utvalget.

Dette året har utleie igjen tatt seg opp til omtrent samme nivå som før koronapandemien.

Inntektsmessig endte vi på ca. kr 170 000 000 mer enn budsjettert, totalt inn ble ca. kr 450 000. Budsjett var satt til kun til kr 280 000 siden det var usikkert i forhold til smittesituasjonen.

På utgiftssiden endte vi med ca. kr 164 000 mer enn budsjettert – merforbruket kan sees mot høyere strømutfgifter. Disse endte på omtrent kr 268 100 i år.

Det har vært gjennomført generelt vedlikehold på Hovedhytta og B-hytta.

Bookingsystem Sjøhaug

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

Vedlikehold fremover

Vi benytter vedlikeholdsplanen som ble laget tidligere og her er det ikke lengre noe som er prekært. I 2023 må det skiftes ut noen av vinduene i hovedhytta, noen fordi de er gamle og



Sjøhaug. Foto: Kjetil Johan Pedersen.

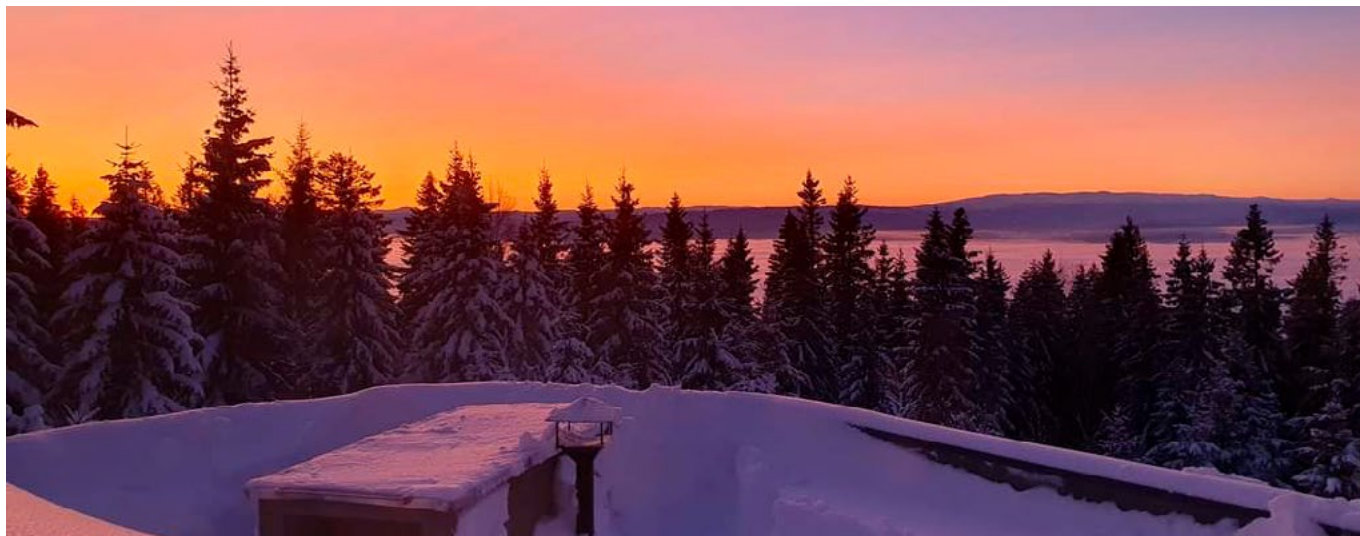
noen i forhold til brannvern og rømningsvei på soverom. Det er ikke planlagt noe større prosjekt for 2023. Vi forventer at budsjettet dekker utgiftene.

Forsikring av hyttene

Vi har forsikring 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.

Sjøhaug. Foto: Kjetil Johan Pedersen.



Dugnader og møter

Hytteutvalget har endelig kunne hatt dugnader igjen, og det ble gjennomført en dugnad på våren og en i november. Her har vi gått igjennom hyttene og supplert diverse mangler.

Vaktmester og adm. ansvarlig har hatt tett kontakt via telefon og mail hele året.

Utleie

Hovedhytta har vært leid ut 140 døgn og B-hytta i 75 døgn.

Kjetil Johan Pedersen

Administrasjonssansvarlig

8.8 Hederstegnutvalget

I konstituerende møte ble følgende valgt:

Leder: Bente Elisabeth Bugge

Nestleder: Steinar Bjerke

Sekretær: Torgny Isene

Med bakgrunn i at det kun hadde gått et halvt år siden forrige årsmøte, var det ingen åpenbare kandidater til å motta heders-tegn i denne perioden.

Ingen ble tildelt hederstegn på årsmøtet avholdt 8. mars 2022.

Bente Elisabeth Bugge

Leder av Hederstegnutvalget

Foreningskontoret arrangerte den årlige lunsjen for hederstegnsinnehaverne på Stortorvets Gjæstegiveri. Foto: Jørn Kristian Jørgensen



9 Regnskap 2022 og budsjett for 2023

Resultatregnskap

		Budsjett 2022	Resultat	Budsjett 2023
DRIFTSRESULTAT				
Driftsinntekter				
	Inntekter			
3100	Medlemskontingent	3 120 000,00	3 107 463,95	3 150 000,00
3102	Inntekter av Sjøhaug	280 000,00	445 701,00	520 000,00
3103	OPDs støtte til fellestiltak	-	-	100 000,00
3104	Ref adm.kost OU kurs	-	71 945,00	90 000,00
	SUM	3 400 000,00	3 625 109,95	3 860 000,00
Driftskostnader				
	Lønn			
5000	Lønn til ansatte	-980 000,00	-951 980,00	-970 000,00
5180	Feriepenger av kto 5000	-118 580,00	-114 237,60	-117 370,00
5182	Arbeidsgiveravgift av feriepenger	-17 000,00	-16 107,60	-17 000,00
	Konsulentutgifter 2023			-
5010	Godtgjørelse htv / vara htv	-500 000,00	-473 033,00	-650 000,00
5020	Honorar revisor og andre	-6 000,00	-6 000,00	-6 000,00
5330	Møtegodtgjørelse til styret	-100 000,00	-100 860,00	-100 000,00
5400	Arbeidsgiveravgift	-250 000,00	-229 049,34	-260 000,00
5950	Innberetningspliktige pensjonskostnader	-90 000,00	-73 030,00	-70 000,00
5990	Forsikringer – "ansatte" ved Opf	-20 000,00	0,00	-20 000,00
7100	Bilgodtgjørelse oppgavepliktig	0,00	-2 970,00	0,00
7140	Reisekostnader, ikke oppgavepliktig	0,00	-2 143,00	0,00
	SUM	-2 081 580,00	-1 969 410,54	-2 210 370,00
	Driftskostnad Sjøhaug			
6200	Elektrisitet	-140 000,00	-268 101,70	-230 000,00
6320	Renovasjon, vann, avløp mv	-30 000,00	-17 859,50	-20 000,00
6360	Vaktmester,brøyting, renhold, vaktsekskap mv.	-120 000,00	-103 247,13	-100 000,00
6390	Annen kostnad lokaler	-90 000,00	-141 830,09	-240 000,00
6900	Telefon, internett, hjemmeside Sjøhaug	-40 000,00	-54 172,52	-50 000,00
7500	Forsikringspremie Sjøhaug	-26 635,00	-26 635,00	-27 000,00
7750	Eiendoms- og festeavgifter	-9 000,00	-7 884,00	-9 000,00
	SUM	-455 635,00	-619 729,94	-676 000,00
	Annen driftskostnad			
6800	Kontorrekvisita	-5 000,00	-11 054,00	-5 000,00
6820	Trykksaker	-53 000,00	-77 463,00	-40 000,00
6860	Møter, kurs, oppdatering mv.	-240 000,00	-303 182,64	-281 630,00
6861	Velferd lokale TVU	-60 000,00	-47 685,78	-60 000,00
6862	Årsmøte OPF	0,00	-165 513,80	-160 000,00
6863	Velferds- og festkomite	0,00	0,00	-100 000,00
6864	Til disp. for styret	-70 000,00	-79 605,00	-70 000,00
6900	Telefon, internett, hjemmeside	-50 000,00	-79 944,65	-70 000,00
7430	Blomster, kranser, gaver	-240 000,00	-127 335,35	-110 000,00
7431	Gavekort ved fratreden pensjon	-150 000,00	-147 000,00	-150 000,00
7770	Bank og kortgebyrer	-6 000,00	-8 031,00	-6 000,00
	SUM	-874 000,00	-1 046 815,22	-1 052 630,00
	Totale driftskostnader	-3 411 215,00	-3 635 955,70	-3 939 000,00
	Driftsresultat	-11 215,00	-10 845,75	-79 000,00

	Budsjett 2022	Resultat	Budsjett 2023	
FINANSINTEKTER OG FINANSKOSTNADER				
Finansinntekter				
	Annen renteinntekt			
8040	Renteinntekter, skattefrie	21 000,00	39 463,72	79 000,00
	SUM	21 000,00	39 463,72	79 000,00
ÅRSOVERSKUDD / UNDERSKUDD				
8080	Årsoverskudd/underskudd		28 617,97	

Balanse

Eiendeler		Status per 1.1.22
	Anleggsmidler	
1101	Sjøhaug, hele anlegget	3 386 800,00
	Omløpsmidler	
1500	Kundefordringer	10 476,00
1510	Utlegg OU	113 609,34
1700	Forskuddsbetalte leiekostnader	-13 275,00
1701	Klokker ved avgang pensjon	32 220,15
1702	Gavekort ved avgang pensjon	-
1749	Andre forskuddsbetalte kostnader	1 783,22
1920	Bankinnskudd, hovedkonto	1 367 889,40
1921	Plasseringskonto	6 002 951,34
1922	Særvilkårskonto	746,99
1950	Skatterekskonto	130 656,63
	Sum egenkapital	11 033 858,07

Egenkapital og gjeld		
	Egenkapital og gjeld	
	Gjeld (kortsiktig)	
2400	Leverandørgjeld	-196 860,57
2600	Forskuddstrekk	-130 661,00
2770	Skyldig arbeidsgiveravgift	-62 496,36
2780	Avsatt arb.g.avg feriepenger	-16 107,62
2930	Skyldig lønn	0,93
2940	Skyldige feriepenger	-114 234,24
	Sum gjeld	-520 358,86
	Sum egenkapital etter gjeld	10 513 499,21

Oslo, den 31. desember 2022

Marius Bækkevar, leder

Kjetil Pedersen, kasserer

Regnskapet er revidert og funnet i orden, Oslo den 6. februar 2023

Terje Storlien, revisor

John Erlend Fiksdalstrand, revisor

Noter til regnskapet for 2022

Inntekter

Oppsummert fikk vi inn ca kr 225 110 mer enn budsjettert. Det var en liten nedgang på medlemskontingent.

Inntektene på Sjøhaug økte til ca. samme nivå, som før koronapandemien.

Konto 3104 ref. adm. kost OU er kun for å synliggjøre hva vi får tilbake fra PF i forbindelse med OU samlingene vi arrangerer.

Lønn

Oppsummert fikk vi et mindreforbruk på ca kr 112 000.

Konto 5000 – Lønn til ansatte

Er den største posten som dekker lønn til de frikjøpte ved foreningskontoret hele året.

Forbruk vil variere etter reell kostnad opp imot grunnlønn.

Driftskostnad Sjøhaug

Oppsummert endte det med et merforbruk på ca kr 164 000.

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

I tillegg har denne posten vært underbudsjettert grunnet koronapandemien og lav utleie.

Budsjett 2022 var kr 280 000,-. Forbruk totalt 619 730,75,-.

Merforbruket kan sees mot høyere strømavgifter og div. vedlikehold.

Konto 6200 – Elektrisitet

Totalt ca kr 268 000,-.

Konto 6320 – Renovasjon, vann, avløp mv

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

Kostnad vaktmester var ca kr 68 000,-.

Konto 6390 – Annen kostnad lokaler

Konto 6900 – Telefon, internett, hjemmeside og annet IKT

Konto 7500 – Forsikringspremie

Konto 7750 – Eiendoms- og festeavgifter

Annen driftskostnad

Oppsummert endte det med et merforbruk på ca kr 173 000,-.

Merforbruket kan sees mot ledersamling i desember på ca kr 80 000 og delegatmodel i forbindelse med årsmøte.

De største postene er

Konto 6860 – Møter, kurs, oppdateringer mv.

Kontoer dekker servering kurs og møter, endte med et merforbruk på ca kr 63 000,-.

Konto 6862 – Årsmøte OPF

Ny konto fra 2022 for å synliggjøre kostnaden på årsmøtet, summen var med i budsjett på posten over. Begge postene var underbudsjettert.

Konto 7430 – Blomster, kranser og gaver

Blomster til jubilarer, sykemeldte og andre utgjorde ca kr 100 000,-.

Utdelte klokker 1 stk, til medlem som gikk av med pensjon utgjorde ca kr 4300,-.

Andre gaver til medlemmer ca kr 23 000,-.

Konto 7431 – Gavekort ved fratreden pensjon

26 medlemmer valgte gavekort kr 6 000/3 000,-.

Merknad til konto 1903, Særvilkårskonto

Kontoen står per 31.12.22 i kr 746,99 men er ikke sagt opp.

DNB har sagt opp denne typer kontoer og er i dag en vanlig sparekonto, det er best renter på plasseringskontoen.

Kommer som egen sak på årsmøtet 9. mars.

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

Dette er kontoer med utgifter som er regnskapsført i desember 2022 og som betales i 2023.

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.

Noter til budsjettet for 2023

Inntekter

Konto 3100 – Medlemskontingent

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

Konto 3102 – Inntekter av Sjøhaug

Er satt opp etter ca forventet inntekt 2023

Konto 3103 – OPDs støtte til fellestiltak.

Juletefest – Vi får tilbake kostnaden, se konto 6863

Konto 3104 – Ref adm. kost OU kurs

Refusjon av administrative kostnader vi får fra PF i forbindelse med OU kursene våre, vi får 7% av den totale kostnaden per kurs. Fra 2023 med i budsjettet.

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 2023, summene er fastsatt av styret og er differensiert etter antall medlemmer på enhet/utvalg. Summen er økt i 2023 med tanke på evt økning av honorar til HTV/vara.

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 2023.

Konto 5400 – Arbeidsgiveravgift

Arbeidsgiveravgift på, lønn, pensjonsinnskudd, 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 2023. Tekst på konto er forklarende for type utgift. Det er et etterslep på noe vedlikehold, noen av vinduene må skiftes i år.

Vinduer i hovedhytta – Noen er gamle og andre må skiftes grunnet brannvernssikring. (Går i dag innover). I tillegg må badegulvet i B-hytta skiftes. Totalt ca kr 100 000,-.

Utgift kontra inntekt sees opp imot medlemskontingent. Budsjett totalt kr 676 000,-.

Konto 6200 – Elektrisitet

Konto 6320 – Renovasjon, vann, avløp mv.

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

Konto 6390 – Annen kostnad lokaler

Konto 6540 – Inventar (posten brukes kun ved ekstratildelinger)

Konto 6900 – Telefon, internett, hjemmeside og annet IKT

Konto 7500 – Forsikringspremie

Konto 7750 – Eiendoms- og festeavgifter

Annen driftskostnad

Konto 6800 – Inventar

Kostnaden dekker div innkjøp til kontoret.

Konto 6820 – Trykksaker

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

Konto 6860 – Møter, kurs, oppdateringer mv.

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

Posten er oppjustert for 2023 med tanke på ny internettside

Konto 6861 – Velferdstiltak TVU

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

Konto 6863 – velferds- og festkomité

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

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 internett-siden 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 2023.

Merknad i forbindelse med Sjøhaug

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

Kjetil Pedersen
administrasjonsansvarlig

REVISJONSBERETNING TIL OSLO POLITIFORENINGES ÅRSREGNSKAP FOR 2022

Oslo Politiforenings regnskap for 2022 er revidert av de valgte revisorene John Fiksdalstrand og Terje Storlien.

Regnskapet omfatter perioden 1.1.2022 – 31.12.2022.

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

Alle bilag lagres elektronisk i regnskapsprogrammet. Regnskapsprogrammet genererer standard rapporter. Kontokodene som påføres bilagene er i henhold til egen kontoplan. Det er kodene til kontoplanen som angir hvilke konti bilagene er ført på og som til slutt gir det oppsettet av regnskapet som fremlegges for medlemmene på årsmøtet.

Vår oppgave har vært å kontrollere at bilagene er ført på riktig konti og med riktig beløp. Regnskapet er avstemt mot bankutskriftene for foreningens bankkonti.

Når det gjelder særvilkårskontoen vil denne bli fremmet som egen sak på årsmøtet.

Regnskapet viser pr 31.12.2022 et årsoverskudd på kr 28 617,-.

Med dette bekreftes at Oslo Politiforenings årsregnskap for 2022 er korrekt ført og at årsregnskapet gir et riktig bilde av foreningens økonomiske stilling.

Oslo, 7. februar 2023.


Terje Storlien
revisor


John Fiksdalstrand
revisor

10 Valgkomiteens innstilling 2023–2025



OSLO POLITIFORENING

- 1894 -

Oslo Politiforening

Til årsmøtet 2023

Oslo, 09.02.23

Valgkomiteens innstilling

Valgkomiteen har for denne perioden bestått av:

Veronika Amundsen
Pål Klethagen
Liv Ova Graham
Jan Otto Johansen
Eldar Meling
Heidi Elizabeth Sletten

Joakim Dyr Dahl (trakk seg da han ble fungerende driftsenhetsleder på enhet Sentrum fra og med 1. desember 2022).

Valgkomiteen gjennomførte sitt konstituerende møte fredag 30. august 2022 der Liv Ova Graham ble valgt som leder, og Jan Otto Johansen sekretær.

Valgkomiteens hovedoppgave er å sikre foreningen sin måloppnåelse og medlemmenes interesser gjennom et langsiktig, kontinuerlig og helhetlig rekrutteringsarbeid til de ulike tillitsvervene som er på valg. Vi er opptatt av ryddighet og transparentet i vårt arbeid, men minner samtidig om at valgkomiteen må balansere dette opp mot valgkomiteens taushetsplikt

I tråd med vedtektenes § 7 pkt. 2 skal valgkomiteen før årsmøtet, 5. mars 2023, innstille kandidater til følgende tillitsverv til styret i OPF:

- Nestleder (2 år)
- Sekretær (2 år)
- 3 styrerepresentanter (2 år)
- 1 vara styrerepresentant m/fast deltagelse (1 år)
- 2 vara styrerepresentant u/fast deltagelse (1 år)

Valgkomiteen skal videre innstille på følgende tillitsverv:

- Likestillingskontakt
- Revisor
- Fanevakter
- Velferds- og festkomite
- Hytteutvalg
- Valgkomiteen
- Hederstegnvalget (Kun innehavere av hederstegnet kan foreslås)

Tillitsvalgte og medlemmer på alle nivåer ble oppfordret til å bidra med innspill på kandidater til ovenstående verv. Ettersom rekruttering til ulike tillitsverv kan være tidkrevende arbeid, sendte valgkomiteen ut sitt informasjonsskriv tidligere enn før.

 Valgkomiteens innstilling 2023–2025

Valgkomiteen har i sitt arbeid hatt et fremtidsrettet rekrutteringsperspektiv og oppfordret styret og delegasjonsledere til årsmøtet, om aktivt å oppfordre medlemmer med en annen multikulturell bakgrunn/flerkulturell kompetanse om å meldes inn som delegater i de ulike delegasjonene til årsmøtet. Dette for å bidra til et mer mangfoldig sammensatt årsmøte, samt arenaen kan motivere disse delegatene til å påta seg fremtidige tillitsverv i fagforeningen.

For å sikre mangfold og helhet ba man om at forslagene ble begrunnet med hensyn til følgende kriterier (i tilfeldig rekkefølge):

- Kompetanse
- Kategori (stillingskode, erfaring, verv og bakgrunn)
- Geografi - GDF/FDE
- Kjønn
- Personlige kvalifikasjoner

Tillitsvalgte og medlemmer på alle nivåer ble oppfordret til å bidra med innspill på kandidater til ovenstående verv.

Det har vært gjennomført en svært grundig prosess med en omfattende informasjonsinnhenting. 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 skape best mulig måloppnåelse for medlemmene. I den anledning har valgkomiteen møttes 8 ganger, og gjennomført til sammen 21 samtaler/intervjuer.

Valgkomiteen har i inneværende periode opplevd en betydelig økning i antall kvalifiserte kandidater, hvilket er svært gledelig. Valgkomiteen vil likevel understreke viktigheten av kontinuerlig rekruttering og utvikling av tillitsvalgte på alle nivåer. Det er ingen tvil om at Oslo Politiforening har mange kompetente og engasjerte medlemmer. Valgkomiteen vil i den anledning spesielt oppfordre kandidatene som ikke er innstilt inneværende til verv i kommende periode om å stille seg til disposisjon for verv i årene som kommer.

Sammensetningen av styret, hvis valgkomiteens innstilling følges, blir:

5 kvinner og 7 menn, 10 politiutdannede og 2 politisivile, 6 fra FDE og 6 fra GDE.

Innstillingen har blitt til ved å se på hva vi mener vil bli den totalt sett beste sammensetningen av styret. I tillegg til viktigheten av å sette sammen et godt lag, har vi i år også vektlagt geografi for å sikre et helhetlig sammensatt styre som i størst mulig grad reflekterer mangfoldet Oslo Politiforening sin medlemsmasse.

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.

Innstilling er enstemmig.

Med vennlig hilsen



Liv Ova Graham
Leder av valgkomiteen

↓ Valgkomiteens innstilling 2023–2025

Styreverv	Innstilling
Leder 2 år (2022–2024)	Marius Bækkevar
1. nestleder 2 år (2023–2025)	Anders Ween
2. nestleder 2 år (2022–2024)	Lorraine Elizabeth Pfeltz
Sekretær 2 år (2023–2025)	Mette Degvold
Styrerepresentanter	
2 år (2023–2025)	Paul Fjælberg
2 år (2023–2025)	Elisa Josefina Cabrera Hugvik
2 år (2023–2025)	Sven Arne Kjepso
Styrerepresentanter	
2 år (2022–2024)	Andreas Wiel
2 år (2022–2024)	Gunn Hege Høgberg
Vara styrerepresentant m/fast deltagelse	
1 år (2023–2024) – 1. vara	Sindre Hetland
Vara styrerepresentant u/fast deltagelse	
1 år (2023–2024) – 2. vara	Runar Knive
1 år (2023–2024) – 3. vara	Guro Haukås Bjørkedal

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 Brian Aarstad Øyvind H. Walding Johan Christian Havstad Morten Andreas Hervang Sigve Bolstad Lillian Tangen Berg

Øvrige verv	Innstilling
Velferds- og festkomite (Minst 5)	Kjetil Johan Pedersen Unni Østlie Heidi Sletten Pål Klethagen Jan Otto Johansen
Hytteutvalget (Minst 5)	<i>Leder Administrasjonsansvarlig "statuttene § 2</i> Christine Hysin 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 Heidi Sletten Sigve Bolstad Audun Buseth Eldar Meling Steinar Bjerke (vara) Jon T. Kvikne (vara) Lasse Søderstrøm (vara) Andrea Mandt (vara) John B. Johansen (vara)
Valgkomite (7 medlemmer) 2 år (2023–2025) 2 år (2022–2024)	Phillip Fossnes Morten Andreas Hervang Tore Hellebust Aileen Larsen Veronika Amundsen Eldar Meling Pål Klethagen





OSLO POLITIFORENING

- 1894 -

www.oslopolitiforening.no