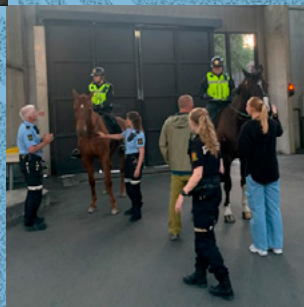
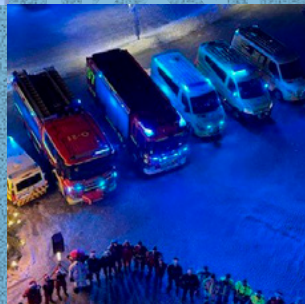


Årsrapport 2023

Samhold er vår styrke



OSLO POLITIFORENING

- 1894 -

Årsmøte 2024

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 16.10.23:

«Styret vedtok at årsmøtet til OPF skal avholdes torsdag 07.03.24.»

Mandag 04.12.23 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. Det ble gjennomført en rettelse i forhold til frist for å melde inn saker til årsmøtet, inkl. forslag på vedtektsendringer. Dette ble meddelt medlemmene via fredagsmailer fra 05.01 til fristen inntraff. Årsaken til endring var at styret måtte behandle evt. innkomne saker på styremøtet 05.02.24. Fristen ble satt til 25.01.24.

Årsmøtet 2024 blir avholdt på MEET Ullevål.

Saksliste 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

1. Leder	4
2. Virksomheten 2023	6
3. Arbeidet med hovedsatsningsområdene i 2023	14
4. Medieklipp og enkeltsaker	21
5. Satsningsområder for 2024	23
6. Tillitsverv og hederstegninnhavere 2023	25
7. Innkomne saker	31
8. Beretninger	35
8.1 Økokrim	35
8.2 Nasjonalt ID-senter	36
8.3 Sivilutvalget	37
8.4 Lederutvalget	38
8.5 Likestilling og mangfoldsutvalget	38
8.6 Hovedverneombudet OPD	39
8.7 Hytteutvalget	41
8.8 Hederstegnutvalget	42
9. Regnskap 2023 og budsjett for 2024	43
10. Valgkomiteens innstilling 2024–2026	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 (OPF). Vi har blitt utfordret på samarbeid og vi har utfordret arbeidsgiver på samarbeid, en utfordring jeg syns begge har tatt.

Medbestemmelse i 2023

Alt som medlemmene ønsker at OPF 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 treparts-samarbeidet være svært viktig og dermed et prioritert arbeid for OPF. Den norske modellen er noe vi skal være utrolig stolte over!

OPF har stått i en brytning i dynamikken med arbeidsgiver. Vi opplever at samarbeidet i 2023 i vesentlig grad har endret seg til det positive.

OPF sitt mål er å jobbe hardt for et bedre partssamarbeid. Dette har dreid 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 OPF realitetsorienterte jeg organisasjonen i fjor på at dette er prosesser som verken er enkle eller som skjer over natten. Dette er møysommelig arbeid over tid.

Denne endringen er ikke i mål, men jeg mener det har gått mye raskere enn vi kunne håpet på. OPF har gjort en innsats, men mye av årsaken til at en endring mot et bedre partssamarbeid har gått raskere enn forventet, skyldes at vi har en Politimester i Ida Øystese som ser verdien av partssamarbeid og som grunnleggende er opptatt av de ansatte. Jeg setter dette samarbeidet høyt.

Det må allikevel være tålmodighet i organisasjonen til å stå i en kamp for reel innflytelse og reel medbestemmelse. Dette har vært et hovedfokus i flere år og blir et fokus i 2024.

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

Lønn

Lokalt Lønnsoppgjør

I 2023 ble dette et flatt tillegg som ble fordelt sentralt. OPF har hatt lite arbeid knyttet til dette. Vi opplever at antall rene feil i oppgjøret er betydelig mindre enn ved lokale oppgjør.



Lønnsplan

OPF har i hele årsmøteperioden jobbet for et mål om at det skal etableres en lønnsplan for Oslo Politidistrikt (OPD), som er omforent mellom partene og som ligger som vedlegg til lokal lønnspolitikk.

Arbeidet har ikke hatt forventet fremdrift. Vi opplever imidlertid nå at Politimesteren tar ansvar for at arbeidet får nødvendig fremdrift. OPF mener at en lønnsplan vil gi arbeidsgiver forutsigbarhet for utgifter og viktigst; de ansatte en forutsigbar lønnsutvikling som igjen kan være en faktor i karrierevalg innad i OPD.

Dette blir en av hovedsakene våre i den nye årsmøteperioden.

Rammevilkår for tillitsvalgte

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) finner at søkelyset må 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. Dette er avgjørende for å få partssamarbeidet til å virke.

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

Arbeidet med rammevilkår for tillitsvalgte i 2023 har vært ledet av Guro Bjørkedal og vi har nå klar en tiltaksliste som skal operasjonaliseres i 2024.

Særavtaler

ATB – arbeidstidsbestemmelser for Politiet

ATB har vært et viktig satsningsområde for OPF i årsmøteperioden og vi er tilfreds med den påvirkningen vi har hatt på dette området.

Klesgodtgjørelse

Her er det kommet en sluttrapport, mange års arbeid har endt i noe. Men vi er ikke fornøyd med utfallet. Vi jobber videre med dette.

Beredskapsavtaler

OPD 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.

Arbeidsgiver har i 2023 på IDF, lagt frem en prosessplan med tidslinje for fremdrift i arbeidet med nye avtaler på FNB. Denne planen har man ikke forholdt seg til etter IDF. Vi er kritiske til dette, mest fordi det setter spørsmålstegn ved den formelle betydningen av at noe blir dokumentert på IDF.

OPF har sagt opp særavtalen på Beredskapstroppen med utløp 1/5-2024 og lever med at det ikke finnes noen avtale etter dette tidspunktet.

Budsjettsituasjonen til Oslo Politidistrikt

OPF bruker ressurser på å påvirke slik at budsjettet til OPD blir bedre. Men best mulig budsjett for OPD er ikke et selvstendig mål for OPF. Det er for oss en faktor som kan påvirke lønn og arbeidsvilkår for våre medlemmer. Det er viktig å aldri slippe den nyansen av syne.

I 2024 vil OPD stå overfor en svært vanskelig budsjettsituasjon. Dette vil medføre endring for oss som jobber i distriktet. Jeg er

svært fornøyd med at arbeidsgiver tydelig gir til kjenne at de går vekk fra «ostehøvelprinsippet» i sine budsjettkutt. En konsekvens av osthøvelkutt som ikke sier noe om hva vi skal gjøre mindre av, er at det er de gjenværende ansatte som må ta belastningen ved at noen slutter. På den måten sliter vi ut organisasjonen.

Det motsatte av osthøvelkutt er imidlertid streng og reell prioritering. Det betyr at flere av dere vil oppleve at det dere holder på med blir prioritert ned. Det er tøft. Jeg forventer at dette vil føre til maktkamper og friksjon i organisasjonen. I dette bildet er OPF en faktor og har en rolle. Det blir viktig at vi klarer å definere vår rolle for alle de tillitsvalgte, at vi bidrar konstruktivt til endringen og samtidig tar vare på medlemmenes arbeidsvilkår og lønn.

Endringer i Oslo Politiforening

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 ledetråd for oss har vært å bruke hele bredden i OPF 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.

I årsmøteperioden har styret tatt initiativ til en intern OU-prosess og i den forbindelse satt ned en OU-gruppe. Etter en solid jobb fra arbeidsgruppen og en god diskusjon i styret endte dette arbeidet med et enstemmig forslag fra styret på vedtektsendringer som vil muliggjøre endringene vi mener er riktig å gjøre. Dette blir egen sak på årsmøte.

Avslutning

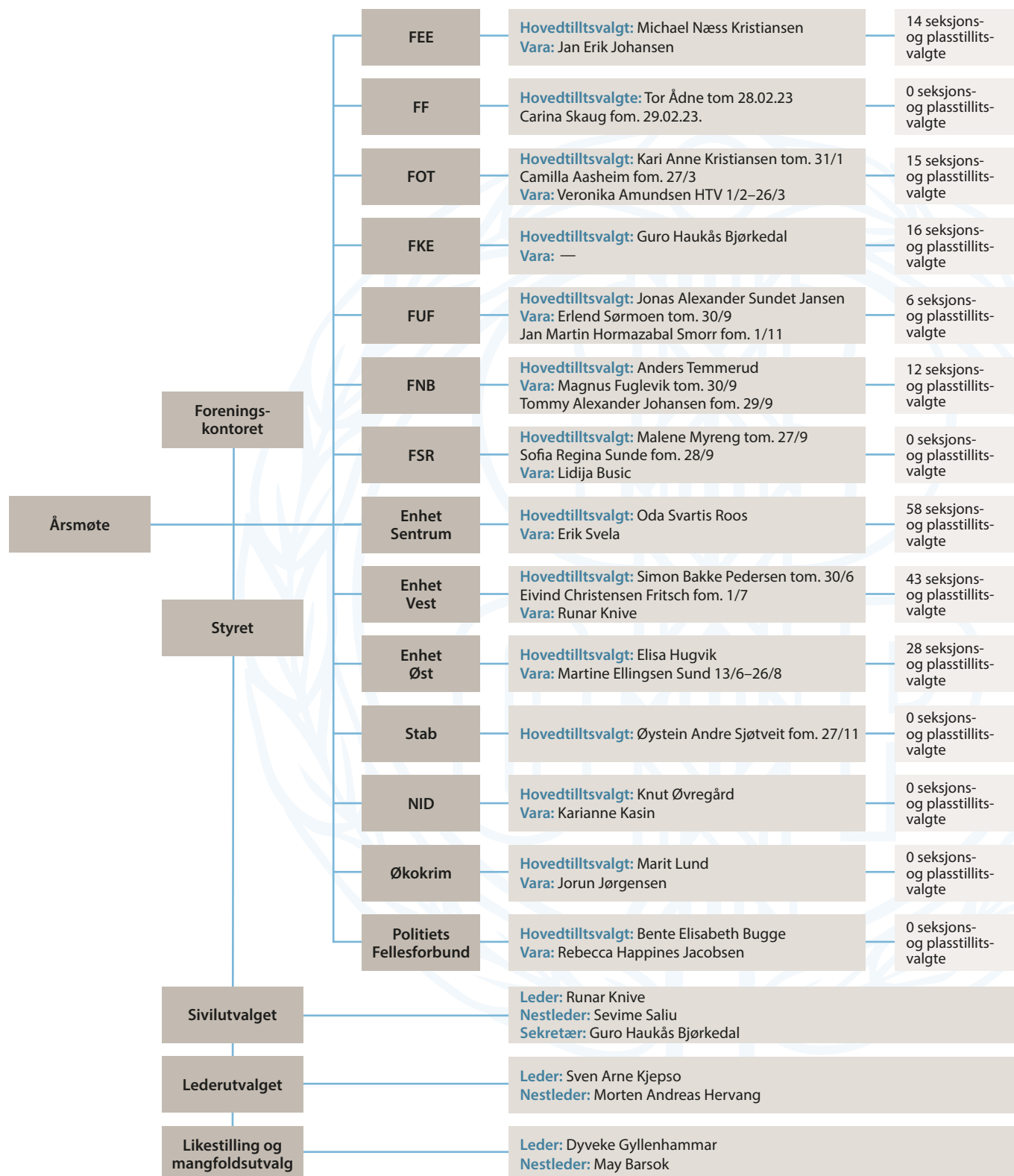
OPF har masse spennende å ta tak i. Utfordringen vår blir å prioritere. Det vi gjør, skal være skikkelig. Heldigvis er OPF det best tenkelige laget; en svær organisasjon med imponerende engasjerte, reflekterte og dyktige tillitsvalgte!

Underveis i fremtidige tunge prosesser håper jeg at dere tar vare på hverandre og på dere selv. Ingen måloppnåelse er verd konsekvenser for helsa. Menneskene er viktigst!

Leder Marius Bækkevar

2 Virksomheten 2023

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 2023

Årsmøte er OPF sitt øverste besluttsende organ. Det 129. årsmøtet ble avholdt 9. mars, og ble gjennomført som en delegasjonsmodell i lokalene til Meet Ullevål. Alle delegasjonene var samlet i lokalet.

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 tatt ut 117 delegater, 112 møtte. Flere av delegasjonene hadde delegasjonssamlinger i forkant for å forberede saker og innlegg til årsmøte.

Årsmøtet ble ledet av dirigentene Iver Aage Iversen og Morten Hervang. Dyveke Gyllenhammar og May Barsok var referenter.

Leder Marius Bækkevar ønsket årsmøtedegulatene, heders- tegnsinnehavere, æresmedlem Jørgen Hellwege, statssekretær

Geir Indrefjord, konstituert politimester Cecilie Lilaas-Skari, forbundsleder Unn Alma Skatvold, HR-direktør Anne-Cecilie Kran, og andre gjester velkommen til OPF sitt årsmøte.

I årsmøteperioden hadde 2 medlemmer gått bort. Vi lyste fred over Sverre Andre Sandnes og Torgny Isene sine minner med ett minuts stillhet.

Det ble holdt 36 innlegg fra talerstolen og det ble tatt opp mange ulike temaer.

De fleste av innleggene var rettet mot lønn og arbeidsvilkår. Noen av de andre temaene som ble nevnt var; budsjetter/nedbemanning, mangfold, etterforskningsløftet, sikkerhetsklareringer og psykisk helse.

Styret hadde sendt inn saker til årsmøtet med forslag om vedtektsendringer. Dette innebar i all hovedsak opprydding i vedtektene, for å tilpasse disse til tidligere endringer. I tillegg ble det fremlagt saker på endring av utvalgsstruktur, nedleggelse av velferds- og festkomiteen, avslutning av konto og stryke/fjerne statutter for særvilkårskonto, og ordlydsendringer i vedtektene knyttet til disse sakene. I tillegg ble det fremlagt forslag om bruk av egenkapital i forbindelse med kompetansebehov.



Konstituert Politimester Cecilie Lilaas-Skari hilste årsmøtet. Foto: Mette Degvold

Årsmøtesalen på Meet Ullevål 2023. Foto: Mette Degvold



↓ Virksomheten 2023



Nyvalgte styremedlemmer og leder Marius. Foto: Lorraine Pheltz

Alle saker og forslag til vedtektsendringer ble vedtatt og forslaget om bruk av egenkapital på inntil 500 000 kr. ble vedtatt.

Leder av valgkomiteen Liv Ova Graham redegjorde for prosessen og innstillingen på vegne valgkomiteen. Valgkomiteens innstilling var enstemmig.

Anders Ween ble valgt som 1. nestleder for 2. år (2023–2025) og Mette Degvold ble valgt som sekretær for 2 år (2023–2025).

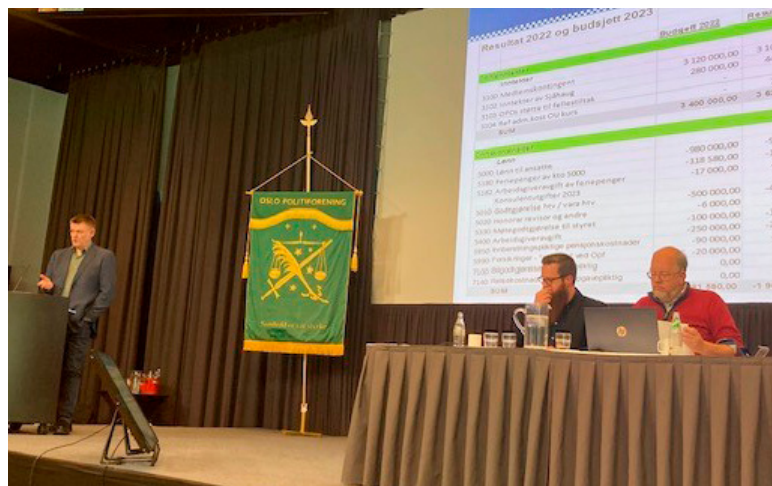
Paul Fjælberg, Elisa Josefina Cabrera Hugvik og Sven Arne Kjepso ble valgt som styrerepresentanter for 2 år (2023–2025). Sindre Hetland ble valgt som vara styrerepresentant med fast deltakelse for 1 år. Runar Knive og Guro Haukås Bjørkedal ble valgt som henholdsvis 2. og 3. vara til styret for 1. år. Det ble valgt nye medlemmer til valgkomiteen og ulike utvalg i henhold til innstillingen. I tillegg ble det valgt leder, nestleder og 3 utvalgsmedlemmer til henholdsvis Sivilutvalget, Lederutvalget og Likestilling- og mangfoldsutvalget, i henhold til vedtatte endringer i vedtektene.

Nina Aleksandersen, Ailin Larsen og Simon Pedersen 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



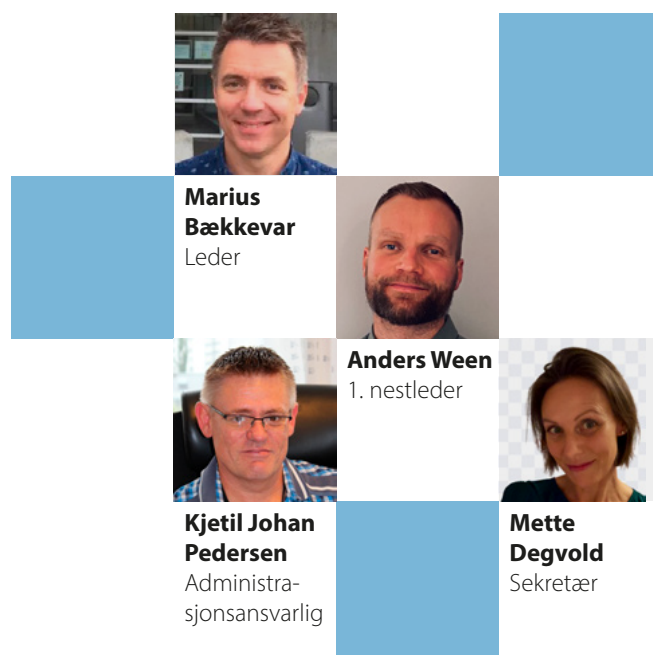
Administrasjonsansvarlig Kjetil Pedersen og dirigentene Morten Hervang og Iver Aage Iversen. Foto: Mette Degvold

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 2023.

Foreningskontoret har deltatt på ulike arenaer med arbeidsgiver, gjennomført samlinger for tillitsvalgte, avholdt kurs for tillitsvalgte, deltatt i ulike prosjekter og referansegrupper nedsatt av

Tillitsvalgte ved foreningskontoret



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 ca. en gang i måneden og trer sammen ved ekstraordinære behov. Det har vært 2 ekstraordinære styremøter i 2023, og det har vært avholdt totalt 12 styremøter.

Styremøtene gjennomføres helst 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 mangfoldsutvalget, leder av lederutvalget og leder av sivilutvalget har møte, tale og forslagsrett i styret og får tilsendt sakslisten.

I 2023 opprettet styret 3 nye arbeidsgrupper, i tillegg til eksisterende arbeidsgruppe arbeidstid (AGA) og arbeidsgruppe lønn (AGL), 4 av gruppene har jobbet parallelt på mandat fra styret. De tre nye gruppene som ble opprettet var bedre rammevilkår arbeidsgruppe (BRA) som er oppfølging av arbeidsgruppe rammevilkår for tillitsvalgte (ARV), OU-prosess OPF og arbeidsgruppe eiendomsinvestering (AEI).

Iverksettelse av AEI ble kort tid etter opprettelse besluttet utsatt til etter årsmøtet 2024, pga. prioriteringer.

I mai 2023 gjennomførte det nye styret styreseminar. Her var hovedfokuset å bygge tillitt og team i regi av AFF (Stiftelsen Administrativt Forskningsfond ved Norges Handelshøyskole) gjennom to dager. Den siste dagen ble benyttet til å utarbeide kjøreregler for styret og arbeidet med strategiske mål for styret ble påstartet.

I juni hadde styret en dag med styreseminar hvor fokuset var videre arbeid med strategiske mål. Videre så hadde styret også en dag med styreseminar i desember med samme tema, hvor Johan fra AFF var til stedet for å gi veiledning. Styret er ikke ferdige med utarbeidelse av alle de strategiske målene, men tanken er at dette arbeidet skal fortsette i 2024. Det nye styret, etter valg på årsmøtet, utarbeider det resterende på styreseminaret i mars 2024.



Styreseminar på Engø. Foto: Oslo Politiforening

I 2023 har PF hatt fokus på styreutvikling i lokallagene og i den sammenheng har man benyttet AFF. Det har vært gjennomført en fysisk samling for alle styrene i lokallagene og to digitale halvdagssamlinger.

OPF fikk tildelt fem dager med AFF fra PF, til lokalt bruk, og benyttet tre av dem i 2023 og vil benytte de to siste dagene i løpet av 2024.

Arbeidsutvalget/forhandlingsutvalget

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 og vi ser en økning i forbindelse med sikkerhetsklareringer. 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.

Lønnsoppgjøret ble gjennomført på virksomhetsnivå, så OPF hadde ikke et forhandlingsutvalg knyttet til lønnsoppgjøret i 2023.

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 lokallagsledersamlinger og på ulike 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 2023.

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 2023. 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 2023 under beretninger i årsrapporten.

Politiets Fellesforbund Kongress 2023

Kongressen ble avholdt på Clarion Hotell og Kongress på Gardermoen i slutten av september. Hovedoverskriften for

Politisk debatt PF Kongressen. Foto: Oslo Politiforening





PF Kongressen styreutvikling AFF. Foto: Oslo Politiforening

PF Kongressen banketten. Foto: Oslo Politiforening



kongressen var «Politiet i et sikkerhetspolitisk bilde – Er vi godt nok rustet for fremtiden?»

Blant annet ble disse temaene tatt opp; «Et politiperspektiv på totalberedskap», «Politiets rolle i dagens sikkerhetspolitiske situasjon», «Hvordan er politiet rustet for fremtiden?» og «Vold og psykiatri». Det ble også gjennomført en politisk debatt med flere sentrale politikere.

Kongressen ble avsluttet med styreutvikling fra AFF.

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 TVU møtene sine 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. Vi har i tillegg arrangert en samling med fokus på ledelsesutvikling av HTV, samt en samling for plasstillitsvalgte (avsnitt – og seksjonstillitsvalgte).

I overgangen mellom februar og mars gjennomførte vi «Grunnkurs for tillitsvalgte» på Sundvolden hotell for nye tillitsvalgte. Til kurset «Fremtidens toptillitsvalgte i OPF» spilte de HTV inn aktuelle kandidater. 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 på Lysebu hotell.

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 2023 sett at medbestemmelse er under press, og at det stadig blir 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 skjøtte sitt daglige arbeid og holde tritt med faget.

Kurs fremtidens toptillitsvalgte OPF. Foto: Mette Degvold





Plasstillitsvalgsamling Sundvollen. Foto: Anders Ween

I 2022 nedsatte styret en arbeidsgruppe som skulle se på rammevilkårene til de tillitsvalgte (ARV) og de leverte sin rapport på slutten av året. Med bakgrunn i hva som fremkom i rapporten fra ARV, så nedsatte styret i 2023 en ny arbeidsgruppe (BRA), som skulle se på ulike mulige tiltak for å bedre rammevilkårene for de tillitsvalgte. BRA la frem sine forslag til tiltak for styret i desember 2023. Styret besluttet hvilke tiltak som det skal jobbes videre med i 2024.

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.

PF sentralt deler sin kunnskap med OPF. Foto: Anders Ween



2.4 Sentrale samspillsarenaer med arbeidsgiver

OPF møtte på flere arenaer med arbeidsgiver i 2023. Foruten de formelle møtearenaene hadde vi møter med arbeidsgiver hvor vi har utvekslet informasjon, hatt formell/uformell dialog hvor man har forsøkt å komme til gode løsninger i ulike saker og bedre medbestemmelsen for å oppnå bedre resultater for våre medlemmer.

Fra høsten 2023 har leder, nestleder og hovedverneombudet (HVO) hatt faste møter hver torsdag med enhetsleder FOT, stabssjefen og NK, for å dele informasjon om kommende arrangementer og skape best mulig forutsigbarhet på arbeidstid for medlemmene. Dette har vært et godt samarbeid, som OPF håper fortsetter i 2024.

I mai fikk OPD ny politimester (PM), Ida Melbo Øystese, tidligere politimester i Øst PD. Leder av OPF har fra hennes tiltredelse hatt regelmessige møter med PM. Foreningskontoret ønsker å være en god og konstruktiv samarbeidspartner for nivå 1 og setter pris på det gode samarbeidet med PM. I desember 2023 så fikk OPD ny visepolitimester, Geir Solem, tidligere visepolitimester i Øst PD. OPF ser frem til å bli bedre kjent med vise PM og bygge en god relasjon for et godt samarbeid.

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 2023. 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 arbeidstid, arbeidsplaner, lønnsplan og omorganisering.

I 2023 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 2023 ble det avholdt 4 ordinære 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. AMU sin 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 2024 hadde OPF 2801 aktive medlemmer. Disse var fordelt med 2400 i kategorien politi, 395 politisivile og 6 jurister. I tillegg er det 97 assosierte medlemmer og 265 pensjonistmedlemmer.

OPF hadde i 2023 en nedgang på 94 medlemmer.

Det var 51 innmeldinger og 116 utmeldinger. 54 av disse var pensjonister, 37 var jobb utenfor etaten, 7 grunnet misnøye og resten er likt fordelt på annet og annen fagforening.

2.6 Informasjonsarbeidet – medlemspleie

Informasjons deling 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 OPF i 2023 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 lønnsoppgjøret, oppslag i media, info rundt pensjonsforedrag og når lister fra tidligere NNPF ble offentliggjort.

OPF har som mål å være til stede på flere kommunikasjonsplattformer. OPF har en Facebook-side hvor 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 informasjon som er tilgjengelig for alle. Nettsiden har blitt modernisert og fornyet i 2023. All booking av Sjøhaug skjer via hjemmesiden.

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

3 Arbeidet med hovedsatsningsområdene i 2023

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 klookketro 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 oljeresurser. 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



Allmøte med ny PM Ida Øystese, leder Marius var invitert med. Foto: OPD

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 har stått i en brytning i dynamikken med arbeidsgiver. Vi opplever at samarbeidet i 2023 i vesentlig grad har endret seg til det positive. Vi opplever at funnene i forskningen vi viser til over er reelle og at konsekvensene forskningen viser til inntre i tråd med endringen i partssamarbeidet.

Oslo Politiforening sitt mål er å jobbe hardt for et bedre partssamarbeid. Dette har dreid 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. I fjor realitetsorienterte vi organisasjonen på at dette er prosesser som hverken er enkle eller som skjer over natten. Dette er møysommelig arbeid over tid.

Denne endringen er ikke i mål, men vi opplever at det har gått mye raskere enn vi kunne håpe. Oslo Politiforening har gjort en innsats, men mye av årsaken til at en endring mot et bedre partssamarbeid har gått raskere enn forventet, skyldes at vi har en Politimester i Ida Øystese som ser verdien av partssamarbeid og som grunnleggende er opptatt av de ansatte.

Det må allikevel være tålmodighet i organisasjonen til å stå i en kamp for reel innflytelse og reel medbestemmelse. Dette har vært et hovedfokus i flere år og blir et fokus i 2024.

Hovedsatsingsområdene i 2023

For at medbestemmelsen skal være reell og føre til måloppnåelse er vi avhengig av at arbeidsgiver tror på at Oslo Politiforening også kan gå til kamp når det er viktig nok for oss.

I slutten av årsmøteperioden og i begynnelsen av neste periode vil vi derfor gjennomføre tiltak som gjør oss i stand til å kunne være en kamporganisasjon dersom det blir nødvendig og vurderes å være riktig.

3.2 Lønn

I tråd med PF sitt landsmøtevedtak er OPF sine hovedsatsingsområder lønns- og arbeidsvilkår. Lønn er 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.

Det er viktig at medlemmene er engasjert i egen lønn gjennom hele året, og at man for eksempel ikke påtar seg arbeidsoppgaver/roller, som tilsier at man skal ha høyere lønn, uten å få betalt for det. Eller at man på forespørsel fra arbeidsgiver bytter vakter etter ATB 4-1, når man etter regelverket skulle fått overtid, med bakgrunn i arbeidsgiver sitt behov.

Etter HTA § 5 skal arbeidstaker tilbys en årlig lønnsamtale og det samme ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon.

Motiverte og dedikerte medarbeidere som opplever at lønnsnivået stemmer overens med ansvaret og kompleksiteten i arbeidsoppgavene, er avgjørende for at politiet skal kunne løse samfunnsoppdraget slik samfunnet forventer.

Pensjonsforedrag av forbundssekretær Vegar Monsvoll. Foto: Guro Bjørkedal



Lønnsoppgjøret 2023 – mellomoppgjør

I februar startet forberedelsene til mellomoppgjøret og rigging av konfliktberedskapen.

Sekretær Mette Degvold var leder i UNIO Stat sin konfliktberedskap i Oslo (LKBU). Runar Knive (vara til styret og leder av sivilutvalget) deltok også.

Hvert annet år gjennomføres et hovedoppgjør, hvor hele tariffavtalen er oppe til forhandling. Når det ikke er hovedoppgjør, er det et mellomoppgjør, der lønnsregulering er det som skal forhandles. Årets lønnsoppgjør var et mellomoppgjør.

Lønnsforhandlingene i staten startet 27. april 2023 og hadde frist til 30. april (midnatt), hvor det enten blir enighet eller brudd. Lørdag 29. april ble det enighet mellom Unio og staten i lønnsoppgjøret. Resultatet ble en ramme på 5,2 prosent lønnsvekst.

Dette var på linje med frontfaget. Estimert prisvekst i samfunnet på tidspunktet oppgjøret ble gjennomført, var 4,9 prosent. Kravet til Politiets Fellesforbund var et krav som tok høyde for estimert prisvekst. Det har vært et krevende år for våre medlemmer, med høy inflasjon, høye strømkostnader og stadige rentehevinger.

Forhandlingene i politiet ble gjennomført på virksomhetsnivå, mellom Politidirektoratet og Politiets Fellesforbund. Hele rammen for oppgjøret ble fordelt på virksomhetsnivå og derfor ble det ikke et lokalt lønnsoppgjør i Oslo politidistrikt dette året.

7. juli 2023 ble det klart hvordan pengene skulle fordeles. Det ble en annen innretning på årets resultat, enn i tidligere år. Det ble besluttet å gi et generelt tillegg på 36 528 kroner. Dette tillegget ble tildelt medlemmer som falt innenfor føringene fra protokoll tilhørende oppgjøret.

Årets lønnsoppgjør var et solidaritetsoppgjør.

Lokale særavtaler og beredskapsavtaler

I fjor ble det klarhet i hvorvidt arbeidsgiver i OPD har fullmakt til å inngå særavtaler lokalt i politidistriktet. OPF har hele tiden vært overbevist om at arbeidsgiver har denne fullmakten lokalt. Politidirektoratet (POD) slo fast at myndigheten til å inngå særavtaler er delegert til politidistriktene.

Etter flere år med usikkerhet rundt beredskapsavtalene til nasjonale bistandsressurser (NB) på NB senteret, besluttet OPF i september 2023 å si opp «beredskapsavtalen» til Beredskapstroppen, til bortfall. Avtalen bortfaller 01.05.24. OPF ønsket å etablere en tydelig tidsramme for når det må foreligge nye

↓ Hovedsatsingsområdene i 2023

avtaler. Avtalen ble sagt opp til bortfall etter at arbeidsgiver i juni la frem forslag til prosess og tidslinje på IDF, men fremdriften uteble.

OPF ønsker konstruktive forhandlinger og etablering av en gyldig beredskapsavtale og nødvendige særavtaler for de Nasjonale Beredskapsressursene.

Arbeidsgiver hadde ved utgangen av 2023 ikke tatt initiativ til videre dialog eller forhandlinger. OPF følger opp saken videre i 2024.

TA-saken

For å kunne utføre tilrettelagte avhør (TA) eller dommeravhør må man ha gjennomført videreutdanning på PHS. Sakene er ofte svært krevende og det er relativt få ansatte i OPD som innehar kompetansen. Det har vist seg å være vanskelig å rekruttere til denne funksjonen/rollen.

Derfor ble det opprettet en ordning med personlige lønnsmessige tillegg i 2013 med hjemmel i 2.3.4 nr. 2 (i dag 2.5.3 nr. 2). Ordningen med personlige lønnstillegg ble prolongert i 2014 og 2015. I 2016 ble ordningen med personlige lønnsmessige tillegg videreført inntil videre.

Arbeidsgiver avviklet ordningen med personlige lønnsmessige tillegg for TA avhørere og dommeravhørere, etter oppsigelse av «særavtale» via brev til IDF datert 08.12.2021, med bortfaller fra 26.6.2022. OPF har hele tiden ment at funksjonstillegget ikke kunne fjernes for de som satt i funksjonen/rollen, og har ved mange anledninger tatt opp dette med arbeidsgiver.

Etter årsmøtet i 2022 så besluttet styret at OPF skulle engasjere Arild Hustad (tidligere forbundssekretær i PF) som konsulent. Dette ble mulig etter at årsmøtet hadde besluttet at OPF kunne bruke inntil 500 000 kr. av egenkapital på kompetanseøkning.

Hustad ble raskt satt på å utrede det juridiske rundt TA-saken. Det resulterte i at et krav om etterbetaling og videreføring av individuelle lønnsmessige tillegg som TA-avhører, ble overlevert arbeidsgiver på sommeren 2023.

Det har blitt purret gjentatte ganger på en tilbakemelding fra arbeidsgiver på kravet, og det ble gjennomført flere samtaler med PM og VPM om saken på slutten av året.

Saken følges opp videre i 2024.

Lønnskrav etter hovedtariffavtalen (HTA) 2.5.3

Lønnskrav etter HTA 2.5.3 behandles i de månedlige IDF-møtene i politidistriktet. Både arbeidsgiver og organisasjonene

har fremmet krav i 2023. Det har blitt behandlet 2.5.3 krav på alle IDF-møte.

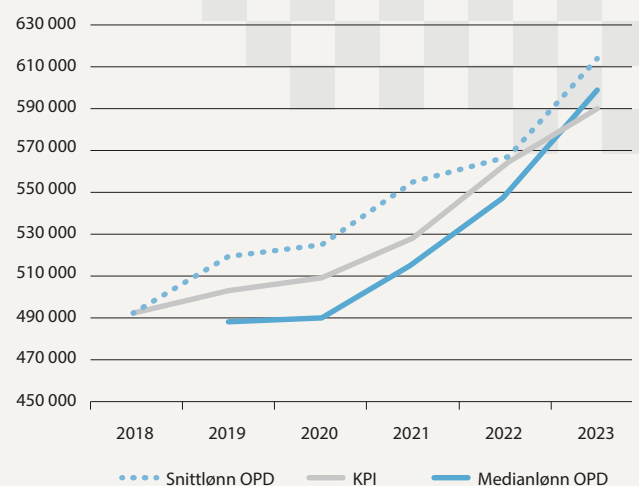
For OPF sine medlemmer ble det totalt forhandlet lønnskrav etter HTA 2.5.3 for **14 592 972** kroner i 2023. Fordelingen er 3 633 160 kroner på 74 stk. enkeltkrav og 10 959 812 kroner på oppnormeringer (245 stk.) etter kompetansekriteriene politibetjent 2/3.

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 lønsplassering etter HTA 2.5.5 er delegert til driftsenhetsleder (nivå 2). Hovedtillitsvalgte (HTV) kan kreve drøfting av lønsplassering når en stilling lyses ut. OPF følger nøye med på stillingsutlysninger i nabodistrikt og særorgan. Tillitsvalgte må gjøre ledere oppmerksomme på, når OPD henger etter i å tilby konkurransedyktig lønn. Dette er gode argumenter i en drøfting av lønnsinnplassering. Vi ser at særlig Øst PD 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 nr. 3 kan driftsenhetsleder endre den enkelte ansatte sin lønsplassering med inntil tre lønnstrinn, eller tilsvarende i kroner, 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 i HTA, har ikke en begrensning på kronebeløp eller for hvilken type stillingskode

Lønnsutvikling OPF



Kilde Oslo Politiforening.

Hovedsatsingsområdene i 2023

hjemmelen kan benyttes for. I henhold til bestemmelsen skal arbeidsgiver vurdere arbeidstakerens lønnsfastsettelse, etter *dialog* med den ansatte. OPD har laget en føring på at denne vurderingen ikke skal foretas før etter 6 måneder.

HTA 2.5.5 nr. 4: Arbeidstakere som har vært i permisjon uten lønn, skal vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden. Dette *drøftes* med de tillitsvalgte.

Drøftingen skjer mellom enhetsleder og HTV på enheten.

OPF opplever at denne hjemmelen ofte blir glemt av lederne, det er derfor veldig viktig at tillitsvalgte og medlemmene selv tar ansvar for å minne arbeidsgiver på dette, når gjeninntredelse skal finne sted.

Det ligger mange muligheter for lønnsutvikling i denne bestemmelsen. Dette er en av få muligheter den enkelte ansatte har til å påvirke lønn på individuelt nivå.

I 2023 ga bruken av 2.5.5-krav til sammen **3 565 014** kroner til OPF sine medlemmer fordelt på 131 krav.

Pensjon og særaldersgrense

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

2. september 2022 ble prosessen startet opp igjen, og utredning av økonomiske modeller ble satt i gang. Regjeringen satte ned en ekstern arbeidsgruppe (Molander-utvalget) som skulle vurdere ordningen med særaldersgrenser. De leverte en rapport i juni 2023 som skal behandles politisk på et senere tidspunkt.

OPF ønsker å gjøre det tydelig at selv om pensjon blir omtalt som en avtale og at det forhandles, så er ikke dette reelle forhandlinger hvor man må komme til enighet.

Endringene i pensjon er en lovendring og man får reelt sett kun mulighet til å komme med innspill, som Staten velger å lytte til eller ikke.

Det er vår hovedsammenslutning UNIO som «forhandlet» på vegne av PF, men PF har bidratt sterkt inn i arbeidet for å oppnå best mulige resultater for medlemmene.

Det som ble «forhandlet» i 2023 er regelverket for dem som i fremtiden skal ha særaldersgrenser, og overgangsordninger for de som har særaldersgrenser i dag. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har startet arbeidet med å utarbeide forslag til nødvendige lovendringer, i tråd med det partene har «avtalt».

Man vet ikke når denne prosessen er ferdig og når ny lovendring vil tiltre.

Når det gjelder regelverket for hvilke yrkesgrupper som skal ha særaldersgrenser i fremtiden og hvilke aldersgrenser som skal gjelde, så er det en prosess som fortsetter inn i 2024. Her vil rapporten til Molander-utvalget bli viktig.

Forbundssekretær Vegar Monsvoll, leder av PF sin egen pensjonsgruppe, holdt foredrag om det foreløpige resultatet for engasjerte OPF medlemmer, i parolesalen på politihuset 11. oktober 2023.

For mer informasjon om pensjon se pf.no. eller kontakt SPK for personlige spørsmål.

Lønnsplan OPD

OPF har i flere år sett behovet for å få på plass en omforent lønnsplan i distriktet. Dette for å sikre medlemmene forutsigbarhet i forhold til lønn.

Under lokalt oppgjør i 2022 ble OPF enige med arbeidsgiver om at vi sammen skulle utarbeide ett prosess skriv for lokalt oppgjør og lage en lønnsplan for OPD. Arbeidet med dette startet opp i februar 2023 og det ble gjennomført til sammen fire møter. I forhold til lønnsplan så opplevde ikke OPF at arbeidsgiver tok våre innspill på alvor, og i siste møte i juni, la arbeidsgiver frem et produkt hvor ingen av våre innspill var tatt med. OPF gjorde det klart at det ikke var hensiktsmessig å fortsette møtene, om ikke arbeidsgiver var villig til å lytte til våre innspill.

I oktober sendte arbeidsgiver ut en lønnsplan i arbeidsgiverlinja. Det var første gang OPF så denne og den var ikke utarbeidet i samarbeid med oss. Det var ikke en omforent lønnsplan.

OPF kan ikke godta at man har avtalt å utarbeide en omforent lønnsplan og så lager arbeidsgiver sitt eget produkt og sender ut, uten å spesifisere at den ikke er laget i samarbeid med organisasjonene.

OPF hadde i slutten av 2023 samtaler med PM og VPM om dette, og arbeidet med en omforent lønnsplan gjenopptas i 2024.

Arbeidsgruppe lønn (AGL)

AGL har eksistert i mange år og det er styret som har opprettet arbeidsgruppen. AGL har i 2023 blitt ledet av sekretær Mette Degvold og gruppen har hatt til sammen 5 deltakere (4 styremedlemmer/vara styremedlemmer og en seksjonstillitsvalgt). AGL jobber på oppdrag tildelt av styret.

Hovedsatsingsområdene i 2023

I 2023 har arbeidsgruppen utarbeidet forslag til tiltak for strategiske mål på lønn og forslag på innspill av endringer i HTA. Videre så la AGL frem statistikk på bruken av HTA 2.5.5 og 2.5.3 for 2023, samt statistikk over lønnsnivåer og lønnsutvikling for våre medlemmer, for styret i februar 2024.

3.3 Arbeidsvilkår

Gjennom 2023 har OPF jobbet med våre medlemmers arbeidsvilkår på ulike måter. Under følger en gjennomgang av utvalgte saker og områder vi har jobbet med i løpet av året.

Arbeidstid

Gjennom året har vi hatt flere saker som omhandler arbeidstid. Med budsjettssituasjonen i norsk politi og den skjerpede sikkerhetspolitiske situasjonen i verden som bakteppe, har våre medlemmer også i år stått under sterkt press når det kommer til arbeidstid. Tilbakemeldingen til OPF fra våre medlemmer er at strikken er i ferd med å ryke – særlig for de som står i første-linjen. For første gang har Oslo politidistrikt sett seg nødt til å be om personellbistand fra andre politidistrikt for å løse samfunnsoppdraget.

OPF har gjennom året hatt stort fokus på arbeidstid. På medlemsmøter som ble arrangert før sommeren, fikk vi et klart bilde på hva som var viktig for våre medlemmer; Forutsigbarhet for de som arbeider turnus, og fleksibilitet for de som arbeider dagtid. Det var derfor et velforankret signal styret i OPF kunne gi Politiet Fellesforbund når det ble spørsmål om forlengelse eller oppsigelse av ATB-avtalen: Si opp avtalen. Vi kommer tilbake til dette i eget avsnitt.

Over tid har vi sett at flere grunnleggende avgjørelser rundt arbeidstid og arbeidsplaner ble tatt av andre enn lederlinja og personallederne. OPF gikk derfor i dialog med arbeidsgiver på flere nivåer om denne utfordringen. Vår opplevelse er at vi sakte men sikkert har bidratt til å sørge for at lederlinja og personallederne i større grad tar eierskap til avgjørelser vedrørende arbeidstid.

Som en følge av tilbakemeldingene fra medlemsmøtene vedrørende forutsigbarhet, fikk vi avtalt ukentlige møter med ledelsen og planleggerne på FOT. Dette i et forsøk på å skape forutsigbarhet på kjente arrangement og større hendelser. Vår opplevelse er at det er skapt gjensidig forståelse på hva som er viktig for OPF og arbeidsgiver på dette punktet.

Vi har gjennom flere eksempler sett at det har vært uklarheter rundt rutiner og prosesser ved utarbeidelse av arbeidsplaner. Derfor ble det satt i gang en prosess sammen med arbeidsgiver hvor målet er å få på plass en omforent retningslinje som beskriver hvordan arbeidsplaner skal utarbeides. Det har også



Leder Marius Bækkevar på Dagsnytt 18. Foto: Mette Degvold

vært viktig for OPF å vise forskjell på utarbeidelse og drøfting av arbeidsplaner, og ikke minst hvilke nivå i organisasjonen dette skal gjøres. Dette arbeidet fortsetter inn i 2024.

Bedre rammevilkår for tillitsvalgte (BRA)

I april 2022 ble arbeidsgruppen ARV nedsatt av Styret i OPF som skulle utrede rammevilkår for tillitsvalgte med særlig fokus på hovedtillitsvalgte og seksjonstillitsvalgte.

Over tid har dyktige tillitsvalgte sagt fra seg tillitsverv til fordel for fag. Flere tillitsvalgte på ulike 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 de tillitsvalgte som er viktigst, og det var derfor naturlig å følge opp dette.

Med bakgrunn i rapporten fra ARV utarbeidet OPF styret mandatet til arbeidsgruppen BRA.

Arbeidsgruppen skulle risikoen vurdere tiltakene i ARV rapporten og ut fra et kost/nytte perspektiv, risikoen vurderingen og styrets diskusjon i oktober; foreslå for styret hvilke av tiltakene som burde iverksettes.

Arbeidsgruppen skulle foreslå hvilke av tiltakene arbeidsgruppen selv kunne iverksette i fase 2 og hvem som burde ha ansvaret for iverksetting av de tiltakene BRA ikke kunne iverksette selv.

Arbeidsgruppen leverte sin anbefaling på styremøte i desember 2023.

Reforhandling av ATB-avtalen

ATB-avtalen har blitt prolongert de siste årene. Politiets Fellesforbund satte tidlig i 2023 i gang et forankringsarbeid i de ulike lokallagene for å finne ut om avtalen igjen skulle prolongeres

↓ Hovedsatsingsområdene i 2023

eller om avtalen skulle sies opp. Oslo politiforening hadde gjennom medlemsmøter fått et inntrykk av hva våre medlemmer mente om ATB-avtalen. Det var derfor et forankret signal styret i OPF kunne gjøre: Si opp ATB-avtalen. Vedtaket forbundsstyret i Politiets Fellesforbund landet på var å si opp avtalen til reforhandling.

OPF mener det er viktig at vi har fått være tett på i forhandlingene gjennom leder Marius Bækkevar som har sittet i forhandlingsutvalget til Politiets Fellesforbund.

Forhandlingene var omfattende og forhandlingsmøtene mange. Forhandlingene fortsatte utover fristen som var 31. januar 2024, og avtalen ble prolongert så lenge forhandlingene pågikk.

OPF har også i 2023 hatt representanter i ATB-forum i regi av Politiets Fellesforbund. Deltakerne i forumet er fra alle lokallag. Forumet er ment for å luften problemstillinger, erfaringer og løsningsforslag knyttet til arbeidstid. OPF har brukt forumet flittig. Etter at forbundsstyret i Politiets Fellesforbund besluttet å si opp ATB-avtalen til reforhandling, ble ATB-forum omgjort til ATB-referansegruppen. Det var kun de faste deltakerne som deltok i referansegruppen. Fra OPF har 1. nestleder Anders Ween deltatt i referansegruppen.

Sikkerhetsklarering

I 2023 ble OPF kjent med at flere medlemmer hadde mistet sikkerhetsklareringen sin med bakgrunn i landtilhørighet. For flere av medlemmene har dette vært svært inngripende og krevende. I tillegg har medlemmene pekt på fravær av individuelle vurderinger. OPF initierte derfor et møte med Sivil

klareringsmyndighet (SKM) og Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM). Vi hadde også med oss forbundssekretær for likestilling – og mangfold i Politiets Fellesforbund, Kari Anne Kristiansen.

Forbundsstyret i Politiets Fellesforbund besluttet at det skulle settes ned et eget prosjekt som skulle arbeide med denne problemstillingen. Prosjektet ledes av forbundssekretær Kristiansen. 1. nestleder Anders Ween er en av deltakerne i prosjektet. Formålet til prosjektet er ikke en lovendring, men en praksisendring hvor man får reelle individuelle vurderinger når man skal sikkerhetsklareres. Arbeidet fortsetter inn i 2024.

Klesgodtgjørelse

OPF har siden 2021 gjennom Arbeidsmiljøutvalget (AMU) etterlyst at Oslo politidistrikt får på plass rutiner for kompensasjon for bruk av sivilt tøy i tjeneste. I 2023 ble det nedsatt en parts-sammensatt arbeidsgruppe som skulle jobbe frem en løsning på denne problemstillingen. I gruppen satt blant annet 1. nestleder Anders Ween. Vi opplevde arbeidet i gruppen som godt, og at vi fikk frem flere perspektiver i dette arbeidet.

Vi er ikke enige i sluttproduktet som etter vårt skjønn er en svært begrensende retningslinje som ikke treffer behovet i politidistriktet. OPF mener derfor at man må se på dette arbeidet på nytt, slik at man svarer ut AMU-vedtak og behov.

Endringsprogrammet og andre OU-prosesser i OPD Politimesterens endringsprogram.

Høsten 2023 etablerte politimesteren et strategisk endringsprogram for å imøtekomme både kortsiktige og langsiktige utviklings- og endringsbehov.

Velkomstmøte for bistandsmannskaper til OPD. Foto: Anders Ween



Hovedsatsingsområdene i 2023

Endringsprogrammet ledet av Tore Soldal skal se på nedleggelse av Felles kriminalenhet (FKE) som organisatorisk enhet og hvor fellesfunksjonene skal fordeles og innplasseres hos andre enheter.

OPF var positive til at arbeidsgiver var tidlig ute med informasjon og hensikten med prosessen. Videre mente OPF at dette gav mulighet for reell medbestemmelse og påvirkning av endringsprosessen.

Det er viktig for OPF at medbestemmelse skal skje på IDF (disse ønskede endringene er en forhandlingssak etter HA), og at medvirkning skal utøves av ansatte/TV/VO fra de berørte ansattgruppene i de ulike arbeidsgruppene. Det ble enighet om at FKE skulle gjennomføre ID (informasjon og drøfting) møter hver 14. dag for å ha god nok informasjonsflyt, prosess og forankring.

Etter at åtte mandatutkast ble sendt ut på høring, endte arbeidsgiver med å ta syv av disse til drøfting på IDF. OPF krevde å få inn en ansatt fra seksjonen Stevne, fullbyrdelse og dokument-senteret i arbeidsgruppen Påtale og andre fellesfunksjoner.

Endringsprogrammet fortsetter inn i 2024, og har som mål (i henhold til fremdriftsplanen) å være ferdig i løpet av første kvartal 2024.

Sak og trekk

I forbindelse med gjennomføring av «Sak og trekk» som har pågått over flere år, så ble det besluttet av Politimesterens ledergruppe (PML) i februar 2023 at en arbeidsgruppe skulle risikovurdere overflytting av følgende avsnitt fra FKE til FEE: Avsnitt for psykiatri og hatkriminalitet, Saknetavsnitt og Påtaleavsnitt for psykiatri og hatkriminalitet

Saken var satt opp til forhandling på IDF i desember 2023. OPF hadde bekymringer rundt prosess, mangler i saksunderlaget og at risikovurderingen med foreslåtte tiltak ikke ville være nok til å endre risikonivået fra rødt.

Saken ble derfor utsatt til IDF i januar 2024. Her ble saken forhandlet og det ble besluttet at de tre avsnittene skal flyttes fra FKE til FEE.

Omorganisering av FEE

Før sommeren 2023 ble det besluttet at det skulle vurderes en omorganisering av FEE. Det ble lagt opp til en prosess med innledningsvis svært bred involvering, der alle ansatte ble oppfordret til å levere innspill.

På bakgrunn av innspillene ble det utarbeidet to mandater; ett for omorganisering av etterforskningsseksjonene ved FEE og

ett for omorganisering av seksjonene Skjult Etterforskning, Etterretningsseksjonen, Spesielle operasjoner og Teknisk taktisk spaning. Tilpasning som følge av endringer ved FKE vil eventuelt bli gjort i ettertid, og mandatene er uavhengige av endringene som kommer ved FKE.

I begge mandatene var det gjennomgående tema å fusjonere seksjoner og avsnitt og å tilpasse driftsenheten til digital utvikling i samfunnet og endring i blant annet «sak og trekk». FEE sin kompetanse innen digitale støttefunksjoner og vold i nære, skulle styrkes ved at det opprettes nye avsnitt innenfor disse to fagfeltene.

I begge arbeidsgrupper er det representanter fra aktuelle fagforeninger og vernetjesten. Arbeidsgruppene hadde frist til å levere sitt arbeid i uke 3 2024. Prosessen vil fortsette inn i 2024.

Eiendomsprosjekter i Oslo politidistrikt

Det har pågått og 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.

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.

I 2023 ble rehabilitering og ombygging av enhet Sentrum (ENS), samt nye treningsarealer i Stamveien for Oslo politidistrikt ferdigstilt. Nytt politibygg på Kjelsrud i enhet Øst (ENØ) fortsetter inn i 2024. OPF har vært med i styringsgruppen Stamveien, og vi sitter i styringsgruppen Kjelsrud.

Arbeidsgruppe arbeidstid (AGA)

Den styrenedsatte arbeidsgruppe Arbeidstid har gjennom 2023 dessverre hatt få møter. Bakgrunnen for dette er blant annet lokale prosesser hvor det ikke har vært naturlig å involvere hele arbeidsgruppen, samt ATB-forhandlingene som har vært preget av taushetsplikt.

Arbeidsgruppen har vært informert om de prosessene som går. Det arbeidsgruppen har gjort gjennom året er blant annet å sette retning og utforme spørsmål til medlemsmøtene som ble gjennomført før sommeren 2023. Videre har arbeidsgruppen gjort et arbeid ved å gjennomgå arbeidsgiverdokumentet «Felles rutiner og retningslinjer for Oslo politidistrikt». Dette arbeidet fortsetter inn i 2024.

4 Medieklipp og enkeltsaker

April

Juni

August

September



⬇ Medieklipp og enkeltsaker

Oktober

.....
November

.....
Desember

5 Satsningsområder for 2024

Medbestemmelse

Det er lovregulert gjennom Hovedavtalen 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.

For å lykkes med medbestemmelse må de ansatte, gjennom tillitsvalgte på alle nivå, tas aktivt med på pågående prosesser. Arbeidsgiver må se verdi i medbestemmelsen når utfordringer oppstår – ikke når deres eget forslag til løsning ligger klar. Oslo politiforening (OPF) mener å ha sett en positiv endring i måten arbeidsgiver forvalter partssamarbeidet og samhandlingen med de tillitsvalgte gjennom 2023. Målet for 2024 er å fortsette denne utviklingen, samtidig som det gode partssamarbeidet må medføre positive gjennomslag for våre medlemmer.

OPF skal fortsette å være en konstruktiv part og en premissleverandør for arbeidsgiver. Dette forutsetter at OPF fortsatt er den største fagforeningen i Oslo politidistrikt, og at foreningen fortsetter med å rekruttere medlemmer med ulik bakgrunn. Medlemsverving og medlemspleie blir således og et fokusområde i 2024.

Lønn

Lønnsvilkårene til våre medlemmer er OPF sin viktigste sak.

Ny politimester har uttalt at hun skal satse på «førstelinjen» i Oslo politidistrikt. OPF ser positivt på at det utarbeides lønnsplan og en lønnstrategi i politidistriktet, men ønsker å være tettere på dette arbeidet. OPF ser at arbeidsgiver har mye å gå på når det gjelder å bruke alle hjemlene i Hovedtariffavtalen og har utarbeidet en rekke tiltak for lønnsarbeidet som skal settes i verk i 2024.

Vi ser også at arbeidsgiver i større grad lener seg på de lokale lønnsoppgjørene i sin foreløpige lønnsstrategi. Dette er, etter politiforeningens syn, ikke farbar vei. De lokale lønnsoppgjørene er «fellesskapets» penger, og en pott som er ment å opprettholde kjøpekraften til de ansatte i stort. OPF kan ikke godta at det er disse pengene som i hovedsak skal sørge for at arbeidsgiver rekrutterer eller beholder kritisk kompetanse, dersom det finnes åpenbare hjemler andre steder i Hovedtariffavtalen. I særdeleshet gjelder dette i den økonomiske tiden vi befinner oss i.

OPF er opptatt av at de ansattes lønn i større grad skal oppleves som en del av personalansvaret og at ledere på alle nivåer får større påvirkningskraft når det gjelder de ansattes lønn.

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.

Arbeidsvilkår

Forutsigbarhet er viktig for våre medlemmer, spesielt i en tid der kriser er den nye hverdagen. Vi skal fortsatt være tett på prosessene rundt tjenesteplanlegging.

OPF vil sette seg godt inn i resultatet av ATB-forhandlingene, og vil sørge for at ny avtale implementeres og etterleves på en god måte. Lov og avtaleverket for arbeidstid skal følges. Ved å ikke følge regelverket er man med på å dekke over et bemannings- og ressursbehov, og undergrave avtalen.

Det pågår for tiden også et stort antall OU-prosesser der tillitsvalgte fra OPF er tett på. OPF mener generelt at det ikke bør pågå for mange OU-prosesser samtidig, uten at noen har ansvar for og evne til å se helheten. Vi vil fortsette å være tett på i de pågående prosessene og sørge for at arbeidsgiver kommer med god informasjon om fremdrift, formål og intensjoner ut til de ansatte. Det er også ønskelig at tidligere prosesser blir evaluert i ettertid, slik at man ikke må stå i de samme utfordringene igjen og igjen.

Det er viktig for OPF at driftsenhetslederne får de nødvendige reelle fullmakter, slik 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. Uten dette vil ikke lederne kunne ta det ønskelige ansvaret for sine egne ansattes arbeidsvilkår.

↓ Satsningsområder for 2024

Samfunnsansvar

OPF ser med bekymring på samfunnsutviklingen i 2024, der prisvekst og renteøkninger fører til kraftig redusert kjøpekraft for de ansatte. Dette skjer samtidig som ambisjonene og forventningene til politiets arbeid er større enn ressursene og handlingsrommet til å utføre det. Antallet politiansatte som har vurdert å slutte i politiet øker, tilliten til sentral ledelse er under press og arbeidsbelastningen har vært stor over tid. OPF er bekymret for hva dette kan føre til. Som konsekvens ser OPF at dårlig økonomi hos politiansatte, lav tillit til ledelsen og stor arbeidsbelastning kan føre til psykisk uhelse hos ansatte og øker

risikoen for korrupsjon i politiet. Denne bekymringen må arbeidsgiver ta på alvor.

Våre medlemmer er opptatt av samfunnsoppdraget og har høye ambisjoner for jobben de ønsker å gjøre. OPF ser at det må tas grep på flere av de overnevnte områdene dersom motivasjonen til de ansatte skal opprettholdes og samfunnsoppdraget skal løses. Samfunnet trenger et motivert og kompetent politi som også har tid til å trene og holde seg oppdatert på fag. OPF vil arbeide for at politiet gis rammer til at dette er mulig.

PM ønsker fokus på 1. linje i 2024. Foto: Guro Bjørkedal



6 Tillitsverv og hederstegninnnehavere 2023

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	
	Elisa Hugvik	
	Svein Arne Kjepso	
	Andreas Wiel	
	Gunn Hege Høgberg	
Varastyremedlemmer	Sindre Hetland	1. vara – fast deltagelse
	Runar Knive	2. vara
	Guro Haukås Bjørkedal	3. vara
Likestilling- og mangfoldsutvalg	Dyveke Gyllenhammar	Leder
	May Barsok	Nestleder
	Shahin Manjothi	
	Aleksander Endre Tiller	
	Oda Simone Leirvik	
Lederutvalg	Sven Arne Kjepso	Leder
	Morten Hervang	Nestleder
	Kaja Eide	
	Elisabeth Lund	
	Lars Njosen	
Sivilutvalg	Runar Knive	Leder
	Sevime Saliu	Nestleder
	Guro Haukås Bjørkedal	
	Gaute Oliver Thu Tesli	
	Malene Myreng	
Revisorer	Terje Storlien	
	Per Husan	
Vararevisorer	Kjell Inge Heiland	
	John Erlend Fiksdalstrand	

Tillitsvern og hederstegninnnehavere 2023

Verv	Navn	Merknad
Fanevakter	Gjermund Stokkli	
	Wictor Furøy	
	Lasse Mollatt-Laudal	
	Brian Aarstad	
	Øyvind Walding	
	Morten Andreas Hervang	
	Sigve Bolstad	
	Lillian Tangen Berg	
Hytteutvalget	Kjetil Johan Pedersen	Styrerepresentant
	Siv Tonje Stageberg	
	Arve Røtterud	
	Line C Nordheim Thode	
	Christine Hylin Brenna	
	Karl-Erik Mørk Johnsen	
Hederstegnutvalget	Lorraine Elisabeth Pfeltz	Styrerepresentant
	Bente Elisabeth Bugge	
	Heidi sletten	Tom. 29/8
	Sigve Bolstad	
	Audun Buseth	
	Eldar Meling	
Vararepresentanter	Steinar Bjerke	
	Lasse Søderstrøm	
	Jon T. Kvikne	
	Gunnar Julian Larne	
	Andrea Mandt	
	John B. Johansen	
Valgkomite	Veronica Amundsen	
	Morten Hervang	
	Tore Hellebust	
	Ailin Larsen	
	Eldar Meling	
	Pål Klethagen	
	Philip Fossnes	



Tillitsverv og hederstegninnnehavere 2023

6.2 Tillitsvalgte fra OPF med landsmøtevalgte verv i Politiets Fellesforbund i 2023

Verv	Navn
Forbundsstyret:	Marius Bækkevar
Forbundsstyret 3. vara:	Elisa Hugvik
Valgkomiteen:	Iver Aage Iversen
	Eldar Meling
Bladstyret:	Svein Arne Kjepso

6.3 Tillitsvalgte fra OPF med andre sentrale verv i Politiets Fellesforbund

Verv	Navn
Analytiker:	Dag Arne Thoresen
Forbundssekretær:	Bente Elisabeth Bugge

6.4 Tilsattes representanter i Ansettelsesråd i OPD – utpekt av OPF

Type stilling	Fast	Personlig vara
1 Stillinger under lønnsplan 08.3055	Magnus Kock 01.01.22–13.03.23	Sarah Morewood Thoen 01.01.22–31.12.23
	Lillian Tangen Berg 13.03.23–31.12.23	
	Sven Arild Jørundland 01.01.23–31.12.2024	Line Mari Fremstad 01.01.22–31.12.2024
2 lederstillinger på nivå 2,3,4 og 5 med krav om politiutdannelse	Magnus Kock 01.01.22–13.03.23	Sarah Morewood Thoen 01.01.22–31.12.23
	Lillian Tangen Berg 13.03.23–31.12.23	
	Sven Arild Jørundland 01.01.23–31.12.2024	Line Mari Fremstad 01.01.21–31.12.2022
3 Øvrige stillinger	Jon Andreas Bangsund 01.01.23–31.12.24	Lorraine Pfeltz 01.01.23–31.12.24

6.5 Arbeidstakerrepresentanter i Arbeidsmiljøutvalget

Medlemmer	Personlig vara	
Marius Bækkevar	Lorraine Peltz	
Anders Ween	Mette Degvold	
Paul Fjælberg	Nina Aleksandersen	
Ida-Marie Dyveke Gyllenhammer	Elisa Hugvik	

 Tillitsverv og hederstegninnnehavere 2023

6.6 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 2023

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
Iver Aage Iversen	OPFs årsmøte	2022
Kristin Aga	OPFs årsmøte	2022

6.7 Klokke pensjon utdelt i 2023

Certina stålklokke – Herre	Certina gullklokke – Herre	Tissot stålklokke – Dame	Certina gullklokke – Dame
		Ann Kristin Hoff Johansen	Wibek Bjerkås Moe
			Gurid Magerøy
			Anne Kjersti Svendsen

Tillitsvern og hederstegninnnehavere 2023

6.9 Gavekort pensjon 2023

Amundsen Anita	Kristenstuen Paal Waaler	Stamnes Eric
Andresen Edna Elaine	Kvarød Hanne	Stieng Bjørn
Buljo Kjetil	Larsen Anne-Grethe	Stokkan Bente
Eide Pål	Lauritsen Eva	Stupstad Reidar
Eikrem Ole Jonny	Løvberg Thor Henning	Svendsen Anne-Dorit
Frøyland Espen	Lunde Hans Olaf	Sverud Bjørn
Gisholt Håkon	Mathisen Odd Erik	Sunde Kari
Hansen Frode Solheim	Michelet Christian	Tunheim Vegard
Hansen Unn-Sissel	Mjøen Arne	Ueland Bengt Ivar
Haugland Jørn	Moe Arve	Vadlie Ingrid
Holmen Lars	Myrvold Hanne	Wilhelmsen Ingrid
Jarrold Lars Erik	Nordermoen Turid Britt	Ødegård Kari
Johannessen Bente	Nordtveit Terje	
Johansen Bård	Nybø, Heidi Langelandsvik	
Johnsen Gorm	Rollefsen, Rita Kristin	
Kinneberg Geir	Skanke, Jon Birger	
Klausen John Petter	Solberg, Arne	

7 Innkomne saker

Sak 7.1 Pensjons sak innsendt av medlem Bjelland

Bakgrunn

Endringene i pensjonsvilkår for stillinger med særaldersgrense som kom høsten 2023 har skapt mye frustrasjon og usikkerhet blant medlemmer i Oslo politiforening. Spesielt for årskullene mellom 1970 og 1976 har endringen slått hardt. Den oppleves som både urettferdig og urimelig, spesielt den korte overgangsperioden for bortfall av 85 års regelen, og innstramningen i muligheten for arbeid etter avgang med særaldersgrense, uten at dette fører til fratrekk i pensjon.

Dette medfører at pensjonsvilkårene for politiansatt med særaldersgrense født etter 1970 er markant dårligere enn for de født før 1970. Der øvrige arbeidstakere ellers kun har fått en levealderjustering, mister vi i tillegg godt innarbeidede rettigheter som for mange har vært en vesentlig del av valget man en gang tok om å gå inn i yrket. For mange har disse vilkårene også hatt betydning for at man har fortsatt å stå i stillinger med særskilt belastning. Pensjonsvilkårene har vært en viktig del av «livslønnen».

Da pensjonsforliket i 2018 utsatte behandlingen av vilkårene rundt særaldersgrenser, ble det skapt en forventning om at prinsippet med minimum 10 års forutsigbarhet på pensjonsvilkår var gjeldene. Dette gjenspeilet seg blant annet i selve vedtaket, samt i informasjon fra Statens pensjonskasse (SPK) som senest i september 2023 på sine nettsider lød; «... personer som 01.01.2020 har 10 år eller mindre til særaldersgrensen, skal sikres at de ikke kommer dårligere ut enn hvis dagens regler, inkl. 85-årsregelen, videreføres. Da det ikke har vært noen utvikling siden avtalen, gjelder de midlertidige reglene for alle enn så lenge ...»

Det er nylig gått ut ny informasjon fra SPK om at de nye reglene ikke er forvente å tre i kraft før i løpet av 2026. Dette betyr at en person født i 1970 ikke får vite hva slags pensjon vedkommende kan forvente seg før 1 til 2 år før vedkommende skal gå av. Selv for en født i 1973, når 85 års regelen er helt faset ut, vil forutsigbarheten og muligheten for å kunne planlegge egen pensjonstid, være betydelig kortere enn de 10 år forutsatt i forliket fra 2018. Dette oppfattes som urimelig.

Forslag til årsmøtevedtak fra Bjelland

Sak 7.1-1. Oslo politiforening vil legge frem et forslag for årsmøte til politiets fellesforbund som sikrer at forbundet jobber mot en forutsigbarhet og rettferdighet ved innfasingen av nye pensjonsvilkår som minst følger 10 års prinsippet. Om nødvendig skal PF prøve prinsippene rettslig.

Forslagsstiller har etter dialog med styret, trukket sitt forslag til vedtak i sak 7.1-1 og stiller seg bak styrets forslag til vedtak.

Sak 7.1-2. Oslo politiforening skal jobbe for at fremtidige pensjonsvilkår er forutsigbare, rettferdige og at de gjenspeiler den faktiske fysiske og psykiske belastningen samt de beredskapsmessige krav som stilles i ulike deler av etaten.

Styret OPF

Styret behandlet innkomne saker til årsmøtet på styremøtet 05.02.24.

PF har følgende Landsmøtevedtak på pensjon:

«Pensjon er en del av våre medlemmers livslønn. Pensjonsbetingelser for alle våre medlemmer vil ha høy prioritet i landsmøteperioden. Særaldersgrenser er særdeles viktig for Politiets Fellesforbund. Politiets Fellesforbund skal jobbe for at særaldersgrensene tilpasses ny offentlig tjenestepensjon for å sikre våre medlemmer dagens livslønn.»

I forhold til sak 7.1-1 påpekte styret at det var behov for noe omformulering for at dette kan tas videre som forslag til vedtak på Landsmøtet.

I forhold til sak 7.1-2 så påpekte styret at politiet har særaldersgrense med bakgrunn i hensynet til borgerne og samfunnsikkerheten. Viktig å huske at politiet ikke har særaldersgrense på bakgrunn av fysisk belastning. Politiet er en beredskapsorganisasjon, hvor det er viktig at de ansatte til enhver tid holder det nivået som kreves, slik at politiet kan utøve samfunnsoppdraget på en optimal måte. PF vil kjempe for å beholde særaldersgrensene for sine medlemmer som i dag. Styret kan ikke stille seg bak et forslag til vedtak som vil kunne medføre splittelse i medlemsmassen, som per i dag innehar særaldersgrense.

Styrets forslag til årsmøte:

Sak 7.1-1

Oslo politiforening skal legge frem følgende forslag til vedtak på PF sitt Landsmøte i 2024; PF skal jobbe for en forutsigbar og rettferdig innfasing av de nye pensjonsvilkårene. Overgangsreglene bør som et minimum gjelde for årskull til og med 1972 for de med SAG 60 og for årskull til og med 1969 for de med SAG 63. Dette ut ifra den fellesforståelsen hovedsammenlutningene hadde ved inngåelsen av avtalen i mars 2018. PF bør prøve lovligheten av endringene i pensjonsreglene for de med særaldersgrenser, – både i forbindelse med høring av lovforslag og evt. etter lovendringen i Stortinget.

Sak 7.1-2

Styrets anbefaling til årsmøtet er at forslaget til vedtak ikke vedtas.

Sak 7.2. Utvalgsstruktur i OPF

Oppfølging av årsmøtesak 2023 om utvalgsstruktur og styrevedtak fra 16.01.23

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.

På styremøte 13.04.23 ble saken behandlet

OU- gruppe.

Det foreslås at gruppen ledes av 1. nestleder Anders Ween. Gruppen skal blant annet se på utvalgsstruktur herunder representasjon og stemmerett i styret. Innspill fra styret på mandatet blir tatt på sirk.

Vedtak: Styret vedtok at 1. nestleder Anders Ween leder gruppen og at adm. ansvarlig Kjetil Pedersen, 2. nestleder Lorraine Pfeltz og styremedlem Gunn Hege Høgberg deltar i OU-gruppen.

Forslag til mandat ble behandlet på styremøte 07.06.23

Etter Politiets Fellesforbunds (PF) prosess og landsmøtevedtak vedrørende utvalgsstruktur, har styret i Oslo politiforening sett et behov for å utrede hvilke tiltak vi skal og bør iverksette i lokallaget. I første omgang skal OPF gjennomføre en OU-prosess. Styret har derfor satt ned en arbeidsgruppe som skal holde i OU-prosessen.

Arbeidsgruppens medlemmer

Arbeidsgruppens leder og medlemmer har blitt utpekt av styret i Oslo politiforening. Gruppens leder er 1. nestleder Anders Ween. Gruppen består av 2. nestleder Lorraine Pfeltz, administrasjonsansvarlig Kjetil Johan Pedersen, og styremedlem Gunn Hege Høgberg. Arbeidsgruppen står fritt til å benytte seg av referansegrupper ved behov.

Arbeidsoppgaver

Arbeidsgruppen skal gjennomgå OPF sine vedtekter med henblikk på utvalgsstruktur og stemmerett i styret. Som en følge av at man gjennomgår stemmerett i styret, skal arbeidsgruppen i tillegg se på styrets sammensetning.

Arbeidsgruppen vil presentere en sluttrapport for styret senest på styremøtet i januar 2024.

Eventuelle endringer i vedtektene må avgjøres av årsmøtet.

Det ble en diskusjon i styret.



Oppsummering

Styret mener følgende skal inn i mandatet.

Styret fungerer som styringsgruppe og blir orientert i styremøtene.

Styret er opptatt av at arbeidet forankres godt underveis.

Utløser arbeidet kostnader må dette forankres med styret.

Vedtak: Styret vedtar mandatet med følgende tilføyelser; Styret fungerer som styringsgruppe og blir orientert i styremøtene.

Styret er opptatt av at arbeidet forankres godt underveis.

Utløser arbeidet kostnader må dette forankres med styret.

Arbeidsgruppen presenterte rapporten for styret på styremøte 16.01.24. Rapporten var et beslutningsgrunnlag for styret, opp imot utvalgsstruktur, og styret måtte ta en beslutning på om de ønsket å foreta seg noe videre inn mot årsmøtet. Sluttrapporten ble fremlagt for styret og 1. nestleder Anders innledet.

Prinsipielle avklaring ble tatt først, i forhold til styrets sammensetning. Det fortrukne alternativet for styret er at styrets sammensetning forblir som nå. Styret hadde en diskusjon rundt det å inneha dobbeltroller i styrerommet.

Vedtak: Styret vedtok å fremme forslag om vedtektsendring for årsmøtet, på at man ikke skal inneha dobbeltroller som styremedlem og utvalgsleder/nestleder. Evt. vedtektsendring skal ikke ha tilbakevirkende kraft.

Gjennomgang av utvalgene

Sivilutvalget

Gjennomgang av arbeidsgruppens tre alternative forslag til styret:

- 1) Gi leder av sivilutvalget styreplass og stemmerett i styret
- 2) Legge ned sivilutvalget, og styrke opplæring av resten av organisasjonen
- 3) Egen sivil kontaktperson/ rådgiver, eksempelvis kan dette legges dette til 2. nestleder

Oppsummering:

Styret ønsker å legge ned sivilutvalget lokalt, og ha en kontaktperson i styret som kan holde kontakten til sivilutvalget sentralt, så lenge dette eksisterer. Utpeking av denne rollen skjer på konstituerende styremøte. Denne kontaktpersonen skal ikke kommuniseres ut til medlemsmassen, så det er kun et internt kontaktpunkt i PF. Medlemmer skal forholde seg til tillitsvalgt-linja.

Det må også lages forslag på diverse endringer i vedtektene, slik at disse samsvarer, hvis årsmøtet beslutter å legge ned sivilutvalget.

Vedtak: Styret vedtok å fremme forslag for årsmøtet om å legge ned Sivilutvalget i OPF. Hvis årsmøtet støtter nedleggelse av Sivilutvalget, så skal et styremedlem utpekes til å være kontaktperson opp mot Sivilutvalget sentralt. Denne utpekingen skal skje på konstituerende styremøte.

Lederutvalget

Gjennomgang av arbeidsgruppens tre alternative forslag til styret:

- 1) Styrke utvalget og gi leder av utvalget styreplass og stemmerett i styret
- 2) Ingen endring
- 3) Legge ned utvalget og styrke opplæring av resten av organisasjonen

Oppsummering

Styret mener at lederutvalget skal bestå som i dag, alternativ 2. Leder av lederutvalget skal ikke ha stemmerett i styret. Det må foreslås vedtektsendring for årsmøtet på at man ikke skal inneha dobbeltrolle som styremedlem og utvalgsleder/nestleder. Styremedlem Sven Arne er valgt for ett år til i begge vervene, så vedtektsendring skal ikke ha tilbakevirkende kraft.

Vedtak: Styret vedtok at lederutvalget skal bestå som i dag og at leder av utvalget ikke skal ha stemmerett i styret.

Likestillings- og mangfoldsutvalg

Gjennomgang av arbeidsgruppens tre alternative forslag til styret:

- 1) Frikjøpt kontaktperson/ rådgiver
- 2) Ingen endring
- 3) Leder gis styreplass og stemmerett i styret

Det ble ingen diskusjon i styret, hele styret var enig om alt. 2. (Ingen endring)

Vedtak: Styret vedtok at Likestilling- og mangfoldsutvalget skal bestå som i dag og at leder av utvalget ikke skal ha stemmerett i styret.

Oppsummert i forhold til hele gjennomgangen

Hvis årsmøtet godkjenner forslaget fra styret, vil styresammensetningen bli 9 styremedlemmer og to utvalgsledere med møte, tale og forslags rett.

Et styremedlem blir utpekt som kontaktpunkt inn mot Sivilutvalget sentralt.

Styrets forslag til årsmøte:

Sak 7.2-1

Styret vedtok å fremme forslag om vedtektsendring for årsmøtet, på at man ikke skal inneha dobbeltrolle som styremedlem og utvalgsleder/nestleder. Evt. vedtektsendring skal ikke ha tilbakevirkende kraft.

Forslag til vedtak:

Styremedlem og utvalgsledere/nestledere skal ikke ha dobbeltrolle i styret.

Sak 7.2-2

Styret vedtok å fremme forslag for årsmøtet om å legge ned Sivilutvalget i OPF. Hvis årsmøtet støtter nedleggelse av Sivilutvalget, så skal et styremedlem utpekes til å være kontaktperson opp mot Sivilutvalget sentralt. Denne utpekingen skal skje på konstituerende styremøte.

Forslag til vedtak:

Sivilutvalget legges ned og det skal utpekes et styremedlem som kontaktperson opp mot Sivilutvalget sentralt. Denne utpekingen skal skje på konstituerende styremøte. Ivaretagelse av sivile medlemmer utføres av lokalt TVU.

Dersom årsmøtet støtter forslagene vil vedtektene endres slik – Forslag

Forslag vedtaksendringer til årsmøte

§7 nr 2 d

Styret ønsker å legge ned Sivilutvalget og at et styremedlem utpekes som kontaktperson i forhold til Sivilutvalget sentralt. Denne utpekes på konstituerende styremøte og følger medlemmets valgperiode.

Nåværende:

*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*

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at §7 nr. 2 d endres til:
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.
Leder og nestleder av utvalgene skal ikke ha dobbeltrolle som styremedlem i tillegg.
Kontaktperson i forhold til Sivilutvalget sentralt utpekes på konstituerende styremøte og følger medlemmets valgperiode.

§ 9

Som følge av at styret foreslår å legge ned sivilutvalget må avsnitt 2 endres

Nåværende:

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

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at § 9, avsnitt 2 endret til:
Hovedverneombudet, leder av likestillings og mangfoldsutvalg, leder av lederutvalg, administrasjonsansvarlig og medlemmer av OPF som er medlem eller varamedlem av PF's forbundsstyre har møte-, tale- og forslagsrett i styret.

§ 11

Som følge av at styret foreslår å legge ned sivilutvalget må deler av avsnitt 2 og 3 endres, i tillegg må hele avsnitt 3 forenkles

Nåværende avsnitt 2:

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

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at § 11, avsnitt 2,2 første setninger, endres til:
Organisasjonen skal ha tillitsvalgtutvalg med fokus på ledermedlemmer (lederutvalg), samt likestilling og mangfold (likestillings- og mangfoldsutvalg).

Nåværende avsnitt 3:

Organisasjonen skal ha et rådgivende organ benevnt Hovedtillitsvalgtforum (HTF) bestående av lederne av alle foreningens tillitsvalgtutvalg på driftsenhetsnivå og deres vara, Hovedtillitsvalgt Økokrim, Hovedtillitsvalgt NID, leder av sivilutvalg, leder av Politiets Fellesforbund Politilederne i OPF, tillitsvalgt for PF-studentene i praksis i OPD, OPF's styre, andre med møterett i styret, medlemmer av OPF med sentrale verv i PF, OPF's medlemmer av ansettelsesråd og arbeidsmiljøutvalg. Ved forfall blant noen av representantene kan dennes vara, eller annen representant for enhet de representerer, møte i dennes sted. HTF møtes minimum seks ganger i året. Leder av OPF kan utover dette kalle inn HTF ved behov. I tillegg skal det kalles inn til møte i HTF dersom halvparten av representantene i HTF krever det. Fra slikt krav er fremsatt overfor leder skal det maksimalt gå 14 dager før møte i HTF avholdes.

Styret i OPF foreslår for årsmøtet at § 11, avsnitt 2,2 første setninger og avsnitt 3 endres til:
Organisasjonen skal ha et rådgivende organ benevnt Hovedtillitsvalgtforum (HTF) bestående av lederne av alle foreningens tillitsvalgtutvalg på driftsenhetsnivå og deres vara. Andre med møterett er tillitsvalgt for PF-studentene i praksis i OPD, OPF's styre inkl alle med møterett, medlemmer av OPF med sentrale verv i PF og OPF's medlemmer av ansettelsesråd. Ved forfall kan annen representant fra enheten møte istedenfor. HTF møtes minimum 6 ganger i året, leder av OPF kan utover dette kalle inn HTF ved behov. I tillegg kan HTF kalle inn til ekstra møter dersom halvparten av representantene i HTF krever det.
Fra slikt krav er fremsatt overfor leder skal det maksimalt gå 14 dager før møte i HTF avholdes.

8 Beretninger

8.1 Økokrim

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

Per 31.12.23 var det cirka 60 aktive medlemmer. OPF Ø organiserer omlag 1/4 av alle ansatte, og er den største fagforeningen ved Økokrim. Omkring 80 % av medlemmene har politifaglig bakgrunn, de resterende er spesialetterforskere, 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.

Lønn og arbeidsvilkår

OPF Ø sitt hovedsatsningsområde har vært å jobbe for de ansatte sine lønns- og arbeidsvilkår med særlig fokus på lønnsutvikling. OPF Ø har tidligere opplevd at ledelsen har vært opptatt av at Økokrim skal være konkurransedyktig, også når det kommer til lønn, men dette har ikke vært tilfellet i 2023.

Årets forhandlinger medførte at flere medlemmer fikk mindre enn 5,8 %.

Det er krevende å få AG til å forhandle om lønn på særlig grunnlag etter HTA 2.5.3, for øvrige grupper enn juristene. Dette gjelder spesielt for politi, spesialetterforskere og øvrige sivile som i hovedsak er OPF Ø sine medlemmer.

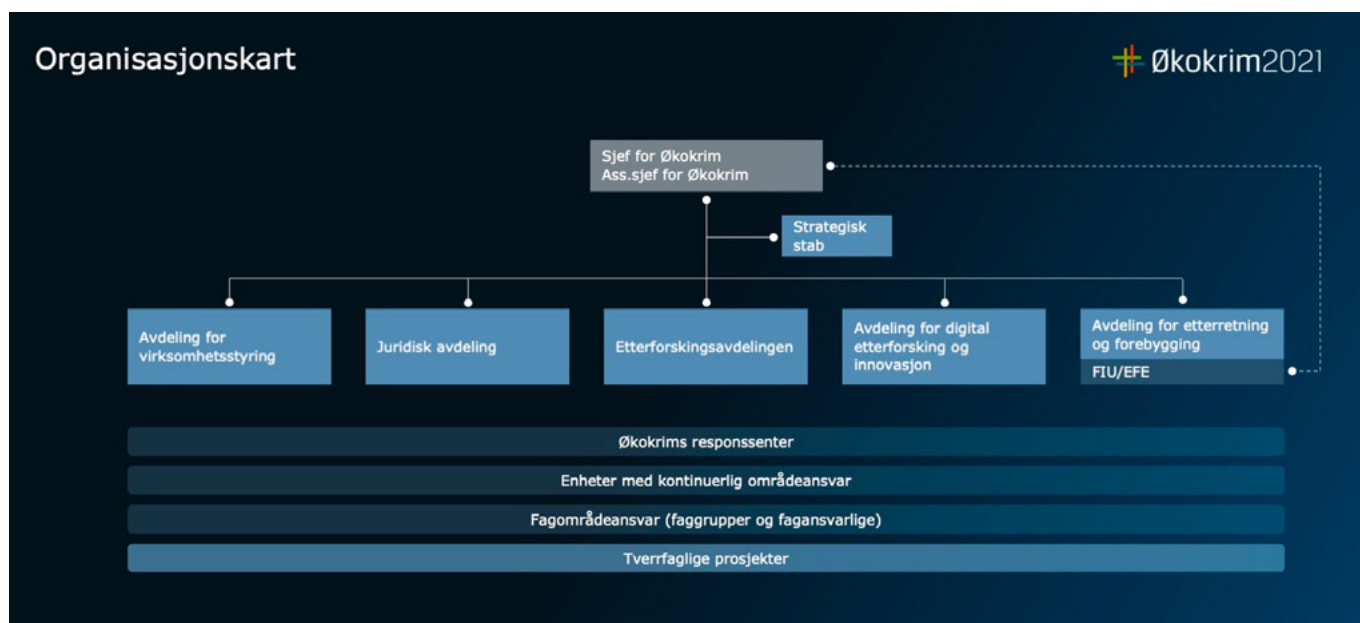
Både arbeidsgiver og de tillitsvalgte ønsker å få på plass en lønnspolitikk for alle stillingsgrupper i Økokrim. Så langt har POD sagt at man først må få på plass en lønnspolitikk på sentralt nivå før politidistrikt og særorganer kan gjøre egne lokale tilpasninger.

Informasjon og samarbeid

OPF Ø oppfatter at det har vært god dialog mellom medlemmene, tillitsvalgte, og verneombud i 2023. Samarbeidet med ledelsen i 2023 har blitt mer utfordrende og krevende. Blant annet skyldes dette tiden det tar før vi får tilbakemelding på innmeldte saker. Avstanden til ledelsen har blitt større og dialogen er ikke slik den var tidligere, mtp. involvering og reell medbestemmelse. Dette er det gitt tilbakemelding på, og AG har tatt til seg kritikken.

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

IDF (Informasjon, Drøfting, Forhandling)

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

Det ble i 2023 avholdt ni 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, ny leieavtale for Økokrim, bedragerienheten på Gjøvik, samt spørreundersøkelse gjennomført i forbindelse med OU-prosessen. I tillegg har det vært løpende utvikling og evaluering av IDF-samarbeidet.

Særavtale for informantbehandling

OPF Ø og Econa fremmet krav om forhandling om Særavtale for informantbehandling for Økokrim høsten 2023. AG avviste å gå inn på en særavtale i denne omgang. AG mener at spørsmålet om kompensasjon til informantbehandlere må løses utenfor særavtaler som den enkelte politienhet inngår. OPF Ø/Econa og AG står langt fra hverandre. «Løsningen» er en mest mulig praktikabel løsning på føring av overtid for Økokrim sine informantbehandlere.

OPF Ø og Econa mener det er svært uheldig at AG ikke vil inngå særavtale for informantbehandling ved Økokrim. Tilgjengelighet kompenseres ikke, samt at en ordning med overtid fort vil medføre brudd på arbeidstidsbestemmelsene iht. AML og ATB-avtalen.

Seniorpolitikk

I 2015 fikk vi på plass en enhetlig seniorpolitikk som bl.a. omfattet beslutning om faste årlige 2.5.3. nr. 2 etter HTA. Det ble ikke gjennomført forhandlinger i 2023.

Møter/kurs mv

I tillegg til møtene med ledelsen og de øvrige fagforeningene, har vi hatt kontakt med OPF i hovedsak på mail/telefon. Vi opplever at dette er til god hjelp for OPF Ø.

Informasjon har blitt gitt til medlemmene om aktuelle tema/saker via e-post som ukesinformasjon fra foreningskontoret og informasjon fra IDF-møtene.

Oslo 25. januar 2024

Marit Lund

Hovedtillitsvalgt



8.2 Nasjonalt ID-senter

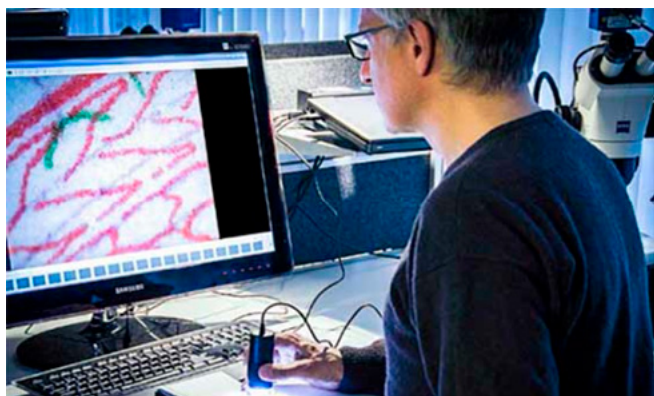
Nasjonalt ID-senter er et selvstendig ekspertorgan med spisskompetanse på ID- og underlagsdokumenter, verktøy og metode for å avklare identitet i samfunnet. Nasjonalt ID-senter tar initiativ til samarbeid og fellesløsninger, samt tilbyr opplæring, verktøy, utvikler statistikk og analyser, bistand og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

PF er den største fagforeningen i Nasjonalt ID-senter. 13 av 43 ansatte var organisert i PF per 31.12.23.

Knut Ivarson Øvregård og Karianne Kåsin har vært henholdsvis hovedtillitsvalgt og varahovedtillitsvalgt for OPF-Nasjonalt ID-senter i 2023. Nye tillitsvalgte tiltrer fra 01.02.24.

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, revidert lokal lønnspolitikk, utarbeidelse av en beskrivelse av grunnkompetanse for tillitsvalgte som skal sitte i IDF, rutiner ved tilsetning og en lokal medarbeiderundersøkelse er noen av de viktigste sakene som har blitt behandlet i IDF-møtene i 2023. I tillegg til sakene som drøftes og besluttes i de månedlige møtene, har tillitsvalgte også vært involvert i ansettelsesprosesser og lønnskrav fra medlemmer.



Illustrasjonsbilde, Nasjonalt ID-senter.

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

På årsmøtet 2023 var vervene til Sivilutvalget for første gang på valg i OPF.

Sivilutvalget har bestått av følgende medlemmer: Guro H. Bjørkedal, Gaute O. Thu Tesli, Malene Myreng, Sevime Salu (nestleder) og Runar Knive (leder).

Representasjon

Leder av Sivilutvalget er også representert i styret til OPF med møte, tale og forslagsrett. I tillegg så har to av utvalgets medlemmer vært vara til styret i 2023. Sivilutvalget har vært representert ved de fleste styremøtene i OPF.

Sivilutvalgets leder, eller et av utvalgets medlemmer deltar på samlinger i regi av OPF og sentralt i PF. Dette er blant annet hovedtillitsvalgtforum og samlinger for sivile kontaktpersoner. Sivilutvalget har også bidratt inn i OU-prosesser, som skal se på den sentrale sivilutvalg strukturen i fremtiden. Sivilutvalget har også vært representert ved en sentral samling i London hvor det blant annet ble organisert møte med britisk fagforening (UNISON) for politiansatte.

Sivilutvalgets leder har vært invitert til FSR, for å snakke med de ansatte, også de som ikke er medlemmer av OPF, om lønns- og arbeidsvilkår.

Dette gir, som i 2022, hvor jeg var invitert til Arrestseksjonen ved FKE, innblikk i de sivile medlemmenes hverdag og utfordringer. Jeg har tidligere år skrevet om mangfoldet i Oslo politidistrikt når det kommer til medlemmenes bakgrunn. OPF er en forening for alle ansatte i politiet, uavhengig av hvor man kommer fra.

Lønn

Det ble i 2023 ikke gjennomført lokale forhandlinger ved Oslo politidistrikt.

Sivilutvalgets leder er en del av styrets Arbeidsgruppe Lønn, og har mottatt statistikk fra PF sentralt på våre medlemmers lønnsutvikling og snittlønn.

Medlemmer av OPF med sivil bakgrunn, har nest høyest gjennomsnittslønn rangert opp mot de andre politidistriktene, kun bak Finnmark.

I tillegg viser statistikken at lønnsutviklingen blant sivile medlemmer i Norge, har vært best i OPF.

Jeg mener at dette viser at styret og arbeidsutvalget (AU) i OPF greier å ivareta også medlemmer med sivil bakgrunn like godt som medlemmer med politibakgrunn.

Sivil kompetanse i politiet

OPF er en forening for alle politiansatte, og alle skal ivaretas på lik linje. Medlemsundersøkelsene i PF viser at det er den/de nærmeste tillitsvalgte for medlemmene som er viktigst. OPF sine medlemmer er en bredt sammensatt gruppe. Vi er individer med ulike 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. Med sivil bakgrunn, opplever jeg personlig at politiet er en spennende arbeidsplass, og at jeg møter mange spennende og engasjerte mennesker, både med sivil og politibakgrunn. Jeg vil nå tre tilbake som leder av Sivilutvalget og vil med det takke for å ha fått være med på ferden en periode. Jeg tror at OPF vil fortsette å være det beste stedet å være organisert, uavhengig av bakgrunn.

Runar Knive

Leder Sivilutvalget OPF

8.4 Lederutvalget

For første gang har lederutvalget bestått av valgte medlemmer. Dette har gitt en kontaktflate og forankring som har kommet OPF og PFPL til gode, ved at utvalget har drøftet aktuelle temaer. Dette har både vært lokale temaer og ulike emner som er spilt inn fra sentral lederkontakt.

Lederutvalget har bestått av Lars Njøsén, Kaja Eide, Elisabeth Lund, Morten Hervang (nestleder) og Sven Arne Kjepso (leder).

Aktivitet

Aktiviteten har som tidligere år vært knyttet til lokale og sentrale samlinger og bistand til enkeltmedlemmer.

Vedørende samlinger, så arrangerte lederutvalget en fysisk samling høsten 2023, der tema var intervju i ansettelsesprosessen. Deltagelsen var svært god, og på grensen av hva det var kapasitet til. Videre er det planlagt en samling der tema skal være arbeidsgivers styringsrett, sammen med et godt innslag av hva som er fornuftig styringsvett.

Lederutvalget ved OPF har vært representert på alle sentrale samlinger for PFPL, og så godt som alle de digitale samlingene. Det utgjør en tydelig forbedring fra tidligere år.

Utvalgsleder har i årsmøteperioden også bidratt på PFPL sitt sentrale «Basiskurs for ledere» med foredrag om Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen (/Lønssystemet i Staten) og ATB.

Aktuelle saker

Av saker som har opptatt ledermedlemmer, er det spesielt verdtt å nevne engasjement rundt flatt kronetilllegg ved lønnsoppgjøret 2023, akkurat som under lønnsoppgjøret 2022. Med flatt kronetilllegg kommer lederne dårligere ut enn øvrige grupper, og sammenlignet med andre grupper får lederne dermed en reallønnsnedgang. Dette har det vært noen reaksjoner og innspill på, som lederutvalget tar med seg inn mot lønnsoppgjøret 2024.

Videre har det vært mye engasjement knyttet til nytt gradssystem. Nytt gradssystem er ventet offentliggjort/innført i starten av 2024, og majoriteten av ledermedlemmene imøteser det. Forventningen i så måte er et gradssystem som der distinksjonen mellom ledelse og spesialistfunksjoner fremgår tydeligere enn i dagens system.

Sven Arne Kjepso

Leder av lederutvalget OPF

8.5 Likestilling og mangfoldsutvalget

Likestilling og mangfold i fokus

Økt fokus på mangfold og likestilling i politiet og i Oslo politiforening har stått i fokus i 2023.

For første gang har likestilling og mangfoldsutvalget bestått medlemmer som er valgt av årsmøtet. Dette har vært med på, sammen med valgt forbundssekretær i PF, løfte kvaliteten og effektiviteten på arbeidet innenfor fagområdet.

Likestilling og mangfoldsutvalget har hatt hovedfokus på Oslo politiforening sine medlemmer, og deltatt aktivt inn i lokallaget som rådgivende for styret i OPF. Særlig innenfor saker der omhandler likestilling, mangfold, diskriminering, arbeidsvilkår og lønn.

Lønns- og arbeidsvilkår

Utvalget har i denne perioden arbeidet med saker der grupper mister lønn, ikke blir vurdert i lokalt oppgjør grunnet 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.

På bakgrunn av dette arbeidet har utvalget spilt inn endringsforslag til reforhandlingene av Hovedtariffavtalen våren 2024, knyttet til foreldrepermisjon.

Utvalget har bidratt aktivt inn til PF sentralt, via forbundssekretæren med dette som ansvarsområde. Her har vi spilt inn saker og utfordringer knyttet til likestilling og mangfolds feltet. Vi har delt erfaringer på samlinger, bidratt med opplæring og kunnskap. Det viser seg at praksisen på feltet varierer stort i de ulike politidistriktene og at det fremdeles er utfordrende for politietaten med tolkning og praktisering av lovverket knyttet til dette feltet.

Dette arbeidet fortsetter fremover og vi er glade for at Kari-Anne Kristensen driver dette arbeidet med struktur og kompetanse godt fremover.

Aktivitet

Likestilling og diskrimineringsloven setter rammene for arbeidet innenfor feltet, både for Oslo politiforening og arbeidsgiver. Sammen med arbeidsmiljøloven, hovedavtalen og hovedtariffavtalen reguleres arbeidet knyttet til likestilling og mangfold.

Utvalget har jobbet aktivt for å fremme mangfold i etaten og i Oslo politiforening. Mye av arbeidet har handlet om å opplyse om hvordan begrepsfeste mangfold, hvordan rekruttere, og ikke



minst synliggjøre verdien. Dette har vi gjort på den måten at vi har delt kompetanse og kunnskap på feltet og bidratt inn i opplæring av de tillitsvalgte og Styret OPF. Videre skal arbeidsgiver ha skryt for involvering inn i arbeidsgruppe knyttet til aktiviteten – og redegjørelsesplikten. Dette arbeidet fortsetter fremover i 2024.

I de ulike saken har utvalget rådført seg med Likestilling og diskrimineringsombudet (LDO). Utvalget har ved flere anledninger deltatt på kompetansehevede tiltak i regi av LDO gjennom 2023. LDO sin årskonferanse ble gjennomført 30. november 2023 med temaet «En idrett for alle – hvordan kommer vi i mål». Her deltok neste leder, May Barsok fra utvalget.

Deltagelse på PRIDE

Pride er Norges største kulturfestival for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Politiets og Oslo politiforening sin tilstedeværelse, sammen med Politiets Fellesforbund gir tydelige signaler om at vi er «ett politi – for alle». Oslo politiforening har i

samarbeid med Politiets fellesforbund og arbeidsgiver gjort en formidabel innsats for å aktivt delta år etter år på festivalen. Pride er et viktig symbol på mangfold, åpenhet og inkludering. Sammen med ansatte fra Hatkrim, Støttesenter for kriminalitetsutsatte, Innbyggerstemmen (POD) og Politihøyskolen stod vi på stand. Dette for å skape dialog og tillitsbygging. Lørdag 3. juni 2023 var det parade gjennom Oslos gater.

Politihøyskolen, Politidirektoratet og Oslo politidistrikt samarbeidet om å gjennomføre en årlig fagdag i forbindelse med Pride i Oslo. Temaet var kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og ble avholdt på Politihøyskolen i Oslo mandag 12. juni 2023. Det var flere foredrag fra blant annet politiansatte og relevante og viktige perspektiver fra fagpersoner, forskere og erfaringer fra en som selv er transperson. Temaet er komplekst og viktig, hvor politiet er i behov av mer kunnskap og innsikt.

Likestilling og mangfoldsutvalget i 2023

Likestilling og mangfoldsutvalget har i 2023 bestått av May Barsok, nestleder. Videre valgte medlemmer Shahin Manjothi og Aleksander Endre Tiller. Leder av utvalget Dyveke Gyllenhammar.

Utvalget ønsker seg flere engasjerte medlemmer.

Dyveke Gyllenhammar

Leder likestilling- og mangfoldsutvalget OPF

8.6 Hovedverneombudet OPD

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

2023 har vært et år preget av mange oppgaver og høy aktivitet. Distriktets ressurser er for knappe i forhold til oppgaver og mål for tjenesten. Distriktet har utført sine oppgaver på en god måte, men får ikke muligheten til å utføre alt så godt som vi gjerne skulle. Krigen i Ukraina fortsetter og en ny krig på Gaza har også kommet. Det fører til økt belastning i form av vakthold og demonstrasjoner. Det er oppgaver som krever store ressurser og tar oss vekk fra arbeidet med å forebygge og etterforske kriminalitet. Ungdomskriminaliteten i distriktet er økende, og det er en bekymring om vi i tiden fremover ikke får prioritert dette arbeidet godt nok.

I 2022 hadde vi en ekstra forsterkningsressurs som hjalp godt på bemanningssituasjonen. Denne ble ikke opprettholdt i 2023 pga. økonomien. Stor prisøkning har gjort at vi har mindre penger enn vi trenger. Dette førte til at vi måtte ha innlån av mannskaper fra andre distrikt for å håndtere vakthold på sentrale objekter i distriktet. I tillegg utsatte vi operativ trening

til for å få gjennomført pålagte oppdrag. Det er en løsning som vi ikke kan benytte igjen i nærmeste fremtid. Vi er nødt til å trene for å kunne løse oppdrag på en trygg og effektiv måte.

Som hovedverneombud er jeg godt fornøyd med vår HMS seksjon som jobber godt med forskjellige forbedringer i distriktet og er jevnlig ute hos de ansatte ved enhetene. Det har blitt større fokus på ivaretagelse av ansattes psykiske helse og utfordringer ansatte i politiet blir utsatt for. Vinner av arbeidsmiljøprisen Kristel Tombre satte fokus på dette tema når hun delte modig av egne erfaringer. HMS seksjonen holder 40 timers fysiske HMS kurs som er lovpålagt for ledere og verneombud. Dette er meget gode kurs som alle i målgruppen må gjennomføre. Nye kurs utover i 2024!

Verneombudene har i år hatt tre samlinger for å styrke kompetansen. Vi fortsetter med samlinger i 2024 og håper på god deltagelse.

Stor takk til kollegastøtteordningen og alle kollegastøtter! De stiller opp og gir viktige bidrag når det trengs som mest.

Stor takk til vara hovedverneombud Karen-Helen Algarr som har stått i vervet siste to og et halvt år og gitt gode bidrag i flere saker for distriktet.

Aktuelle saker 2023

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.

AKAN

Økt satsning på AKAN arbeidet. Viktig arbeid for å hjelpe og forebygge. Leder av utvalget er Magnus Johannessen.

Nye treningslokaler operativ trening

Nye lokaler ved Gjelleråsen er tatt i bruk og blir et viktig sted for god operativ trening.

Spyttbeskytter

Politidirektoratet la ned midlertidig vedtak om stans i bruk av spyttbeskytter. Dette ble etter noe tid opphevet og beskytteren gjeninnført. Her var vernetjenesten viktig i arbeidet med å fortelle at dette er et verktøy vi har behov for.

Personlig MP 5

Vernetjenesten og arbeidsgiver er enige i at personlig tohånds-våpen er ønskelig for å gi økt sikkerhet og god funksjon på

våpenet. Det ble fra vernetjenesten lagt ned et godt arbeid i å synliggjøre dette.

Arbeid med forebygging av psykisk belastning

Fra de ansatte ble behovet synliggjort og det ble satt ned en arbeidsgruppe. Dette har resultert i at det fremover vil bli satt i gang tiltak i form av opplæring og nye rutiner. Dette blir innført utover i 2024 og er allerede påbegynt i år.

Varslingssaker

Hovedverneombudet er med i vurderingsgruppa for varslingssaker. Gruppa har i år behandlet 13 saker og levert sin anbefaling om videre oppfølging til politimesteren. De fleste sakene blir behandlet videre i distriktets linje.

Tanker om 2024

Oslo politidistrikt har i overkant av 3300 ansatte med høy kompetanse og motivasjon. Vi kan takle høyt arbeidspress når det gir positiv energi. Allikevel må vi passe på at vi har tid og mulighet til å bevare et godt arbeidsmiljø. I tillegg til å utføre arbeidet må vi ha tid og anledning til påfyll av kompetanse og trening. En bemanning som er god nok til å lage en turnus som ivaretar HMS for de ansatte, i tillegg til løsning av oppgavene. De ansatte er vår viktigste ressurs. Arbeid er og skal være helsefremmende.

Vi har i år fått ny politimester og visepolitimester som har satt fokus på vår arbeidssituasjon.

Politimesteren har vært tydelig i å kommunisere at vi ikke har tilstrekkelig med ressurser i forhold til oppgavene. Vi har brukt budsjettet vi har på beste måte, men må tilføres mer om vi skal få gjort alle oppgaver godt nok.

Vi har i tidligere år også hatt perioder med for trange rammer. Jeg håper og tror på forbedringer selv om 2024 også ser ut til å bli krevende.

Det beste vi kan gjøre er vårt best og samtidig ta vare på hverandre. Jeg ønsker alle et godt 2024 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 2023 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 statuttene leder av utvalget.

Inntektsmessig endte vi på ca. kr 60 000 mindre enn budsjettet, totalt inn ble ca. kr 460 000.

På utgiftssiden endte vi med ca. kr 50 000 mer enn budsjettet – merforbruket kan sees mot uforutsette hendelser.

Hovedhytta og B-hytta – hva er blitt gjort.

Hovedhytta – Flere av vinduene på ble skiftet ut, brannsikring, deler av terrassen ble skiftet ut og peis i spisestuen ble fjernet.

B-hytta – Det ble lagt nytt badegulv og varmtvannstanken ble skiftet ut, vedlikehold

Ut over dette generelt vedlikehold på begge hyttene

Bookingsystem Sjøhaug

I forbindelse med ny internettside ble booking modulen også oppgradert.



Sjøhaug oppgraderinger. Foto: Kjetil Johan Pedersen

Sjøhaug.. Foto: Kjetil Johan Pedersen



Det har vært en del oppstartsproblemer, med den fungerer godt igjen nå, vi ser på muligheten for å effektivisere booking fremover.

Vedlikehold fremover

Det er ikke planlagt noe større prosjekt for 2024 og vi forventer at budsjettet dekker utgiftene

Forsikring av hyttene

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

Dugnader og møter

Hytteutvalget har hatt 2 dugnader, en på våren og en i november, her har vi gått igjennom hyttene og supplert med diverse mangler. Ut over dette har det vært jevnlig kontakt i forhold til ulike hendelser og gjøremål.

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

Utleie

Hovedhytta har vært leid ut 137 døgn og B-hytta i 66 døgn.

Kjetil Johan Pedersen

Administrasjonssansvarlig

8.8 Hederstegnutvalget

Hederstegnutvalget konstituerte seg selv i henhold til statuttens § 7:

Leder: Bente Elisabeth Bugge
Nestleder: Steinar Bjerke
Sekretær: Sigve Bolstad
Medlem: Heidi Elizabeth Sletten
Medlem: John Bjørge Johansen
Styrets representant: Lorraine Pfeltz

Utvalget ba om innspill til kandidater via de tillitsvalgte gjennom fredagsmailene som ble sendt ut fra foreningskontoret.



Hederstegn Iver Aage Iversen. Foto: Anders Ween

På bakgrunn av innkomne forslag, fant Hederstegnutvalget med bakgrunn i statuttens § 2 a og c, å kunne tildele Iver Aage Iversen hederstegnet på Årsmøtet som ble avholdt 9. mars 2023.

Oslo, 14. januar 2024

Bente Elisabeth Bugge

Leder Hederstegnutvalget

9 Regnskap 2023 og budsjett for 2024

Resultatregnskap

Beløp i NOK	Budsjett Des 2023	Akk. Jan–des 2023	Budsjett 2024
Driftsinntekter			
3100 Medlemskontingent	3 150 000	3 160 132,77	3 150 000
3102 Inntekter av Sjøhaug	520 000	457 000,00	520 000
3103 OPDs støtte til fellestiltak	100 000	128 304,08	0
3104 Ref adm.kost OU kurs	90 000	103 519,36	100 000
Sum Driftsinntekter	3 860 000	3 848 956,21	3 770 000
Driftskostnader			
<i>Lønnskostnad</i>			
5000 Lønn til ansatte	-970 000	-984 618,00	-990 000,00
5010 Godtgjørelse HTV og vara	-650 000	-285 277,00	0
5020 Honorar Revisor og andre	-6 000	-254 668,00	-700 000
5021 Konsulentutgifter		-175 000,00	0
5180 Feriepenger beregnet	-117 370	-119 974,90	-120 000
5182 Arb.giver avgift på løpne ferie penger	-17 000	-16 917,68	-17 000
5330 Godtgjørelse til styre- og arbeidsgrupper	-100 000	-38 481,00	-160 000
5400 Arbeidsgiveravgift	-260 000	-234 626,27	-300 000
5950 Obligatorisk tjenestepensjon (OTP)	-70 000	-92 606,00	-93 000
5990 Forsikringer "Ansatte" ved OPF	-20 000	-25 230,00	-22 000
Sum Lønnskostnad	-2 210 370	-2 227 398,85	-2 402 000
<i>Annen driftskostnad</i>			
6200 Elektrisitet	-230 000	-183 189,57	-185 000
6320 Renovasjon, vann, avløp mv.	-20 000	-14 382,50	-15 000
6360 Vaktmester, brøyting, renhold, vaktelskap mv	-100 000	-180 057,75	-140 000
6390 Annen kostnad lokaler	-240 000	-223 643,73	-150 000
6800 Kontorrekvisita (Res)	-5 000	-4 451,35	-5 000
6820 Trykksaker	-40 000	-106 712,00	-40 000
6860 Møter, kurs, oppdatering etc.	-281 630	-193 798,05	-210 000
6861 Velferd lokale TVU	-60 000	-59 372,51	-60 000
6862 Årsmøte OPF	-160 000	-186 341,00	-200 000
6863 Velferds- og festkomite	-100 000	-118 034,75	0
6864 Til disp for styret	-70 000	-74 538,34	-41 000
6900 Telefon, internett, hjemmeside og div IKT	-120 000	-129 555,48	-140 000
7100 Bilgodtgjørelse oppgavepl.		-4 217,50	0
7140 Reisekostnader, ikke oppgavepliktig		-3 081,00	0
7395 Øreavrundning		0,11	0
7430 Blomster, kranser, gaver	-110 000	-161 940,40	-130 000
7431 Gavekort ved fratreden pensjon	-150 000	-288 000,00	-150 000
7500 Forsikringspremier	-27 000	-27 399,00	-27 000
7750 Eiendoms- og festeavgifter	-9 000	-16 556,00	-9 000
7770 Bank og kortgebyrer	-6 000	-8 982,25	-6 000
Sum Annen driftskostnad	-1 728 630	-1 984 253,07	-1 508 000
Sum Driftskostnader	-3 939 000	-4 211 651,92	-3 910 000
Driftsresultat	-79 000	-362 695,71	-140 000,00

Beløp i NOK	Budsjett Des 2023	Akk. Jan–des 2023	Budsjett 2024
Finansinntekter og Finanskostnader			
<i>Finansinntekter</i>			
8040 Renteinntekter 2023	79 000	153 530,67	140 000
Sum Finansinntekter	79 000	153 530,67	140 000,00
Resultat		-209 165,04	-

Noter til inntekter og forbruk 2023

Inntekter

Oppsummert ca. det samme som budsjettet.

Sjøhaug ble lavere enn forventet, det kom mange avbestilling i perioden okt.–des., jobbrelatert.

Forbruk

Lønnskostnader

Oppsummert ble resultatet ca. kr 20 000 mindre enn budsjettet, dette inkluderer godkjent bruk av egenkapital til konsulent. Kontoene stemmer ikke overens med posterte utgifter, dette fordi vi fra 1. august gikk over til nytt felles lønnsystem som PF.

Annen driftskostnad

(Drift Sjøhaug er spesifisert i egen rapport i egen rapport)

Oppsummert totalt ca. kr 300 800 i merforbruk enn budsjettet før renteinntekter fra plasseringskonto.

Når vi trekker fra renteinntektene ender vi med et overforbruk på 227 320,04.

Totalen sees mot godkjent bruk av egenkapital til konsulent på kr 175 000 og høyere utgifter til gavekort pensjon. Antallet pensjonister økte til det dobbelte mot tidligere år.

Konto 6820 – Kostnaden for utvikling ny internettside ble postert her, ble ca. kr 82 000.

Merknad til konto 5021 – Konsulentutgifter

Årsmøtet godkjente bruk av egenkapital som opplæringstiltak inntil kr 500 000.

Pr utgangen av 2023 ble det brukt kr 175 000, styret ser på videre bruk av restbeløp.

Dette vil være utgifter som ikke er går inn under OU midler.

Noter til budsjett 2024

Er satt opp etter forventede inntekter og utgifter.

Inntekter

Ingen store endringer fra 2023, konto 3103, ref. utgifter juletreff er nå tatt ut.

Driftskostnad

(Drift Sjøhaug er trukket ut i egen rapport)

Lønnsutgifter – Totalt ca. kr 200 000 høyere enn i 2023

Konto 5000 – De 4 frikjøpte har et fast tillegg/kronesum nå etter ny HTA.

Konto 5020 – blir felleskonto for alle honorarer, økt til kr 700 000. Ny model for honorarer HTV/Vara med fastsum og sum antall medlemmer.

Konto 5330 – møtegodtgjørelse styre- og arbeidsgrupper. Økt til kr 160 000 siden arbeidsgrupper også nå får møtegodtgjørelse. Vi benytter samme sats som PF sentralt.

Konto 5420 og 5950, er utgifter i forbindelse med innskuddspensjon for de 4 frikjøpte samt yrkesskade, fritidsulykke og behandlingsforsikring.

Annen driftskostnad

(Drift utenom Sjøhaug er satt til ca. kr 900 000)

Kommentarer til noen av postene:

Konto 6860 – Dekker utgifter til kurs, møter og samlinger som ikke er dekket av OU midler.

Konto 6861 – Midler til bruk for de lokale TV-utvalg, HTV disponerer i forhold til møter, gaver o.l.

Konto 7430 – Blomster, gaver til jublanter, sykemeldte og andre.

Konto 7431 – Gavekort pensjon, satt til samme beløp som opprinnelig i 2023.

Gruppe 1 Sjøhaug – Resultatregnskap og budsjett 2024

	Budsjett Des 2023	Akk. Jan–des 2023	Budsjett 2024
Driftskostnader			
<i>Annen driftskostnad</i>			
6200 Elektrisitet	-230 000	-155 174	-185 000
6320 Renovasjon, vann, avløp mv.	-20 000	-14 383	-15 000
6360 Vaktmester, brøyting, renhold, vaktelskap mv	-100 000	-180 058	-140 000
6390 Annen kostnad lokaler (Div drift)	-240 000	-213 122	-150 000
6900 Telefon, internett, hjemmeside og div IKT	-50 000	-78 188	-60 000
7500 Forsikringspremier	-27 000	-27 399	-29 000
7750 Eiendoms- og festeavgifter	-9 000	-10 704	-17 000
7770 Bank og kortgebyrer	0	-261	0
Sum Driftskostnader	-676 000	-679 289	-596 000

Noter til Sjøhaug

Forbruk 2023

Konto 6360

Vi bestilte hovedvask til hyttene, hovedhytta med tanke på at vi hadde skjeppkre og behandlet dette

Kostnad for dette totalt ca. kr 70 000

Utgifter til brøyting ble ca. kr 15 000 høyere enn forventet, skyldes værforholdene

Konto 6390

Det var satt av Kr 100 000 ekstra i forhold til nytt bad B-hytta og nye vinduer på hovedhytta

Konstnaden ble totalt på ca. kr 120 000

Budsjett 2024

Er satt opp etter forventede utgifter og prisjustering

Balanserapport

	Ved periodens start	Endring	Ved periodens slutt
EIENDELER			
Anleggsmidler			
1101 Sjøhaug hele anlegget	3 386 800,00	0	3 386 800,00
Omløpsmidler			
1500 Kundefordringer	10 476,00	15 225,00	25 701,00
1510 Utleigg OU midler	113 609,34	-105 609,34	8 000,00
1700 Forskuddsbetalte leiekostnader	-13 275,00	8 275,00	-5 000,00
1701 Klokke avgang pensjon	32 220,15	-32 220,15	0
1702 Gavekort v. avgang pensjon	0	12 000,00	12 000,00
1749 Andre forskuddbetalte kostnader	1 783,22	-4 731,72	-2 948,50
1920 Bankinnskudd 7050 05 28573	1 367 889,40	-757 919,81	609 969,59
1921 Plasseringskonto	6 002 951,34	554 277,66	6 557 229,00
1922 Særvilkårskonto	746,99	-746,99	0
1950 Bankinnskudd for skattetrekk	130 656,63	-4 227,00	126 429,63
Sum	7 647 058,07	-315 677,35	7 331 380,72
SUM EIENDELER	11 033 858,07	-315 677,35	10 718 180,72
EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Egenkapital (innskutt og opptjent)			
2050 Annen egenkapital	-10 513 499,21	209 165,04	-10 513 499,21
Sum egenkapital	-10 513 499,21	209 165,04	-10 304 334,17
Gjeld			
Kortsiktig gjeld			
2400 Leverandørgjeld	-196 860,57	109 351,56	-87 509,01
2600 Forskuddstrekk	-130 661,00	4 227,00	-126 434,00
2770 Skyldig arbeidsgiveravgift	-62 496,36	-518,77	-63 015,13
2780 Avsatt arbeidsgiveravgift påløpt lønn	-16 107,62	-810,18	-16 917,80
2930 Skyldig lønn	0,93	9	9,93
2940 Skyldige feriepengar	-114 234,24	-5 746,30	-119 980,54
Sum gjeld	-520 358,86	106 512,31	-413 846,55
SUM EGENKAPITAL OG GJELD	-11 033 858,07	315 677,35	-10 718 180,72

Oslo, den 6. februar 2024

Marius Bækkevar, leder

Kjetil Pedersen, adm.ansvarlig

Regnskapet er revidert og funnet i orden, Oslo den x. februar 2024

Per Husan, revisor

John Erlend Fiksdalstrand, revisor

REVISJONSBERETNING TIL OSLO POLITIFORENINGES ÅRSREGNSKAP FOR 2023

Oslo Politiforenings regnskap for 2023 er revidert av de valgte revisorene John Fiksdalstrand og Per Husan.

Regnskapet omfatter perioden 1.1.2023 – 31.12.2023.

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

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

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

Regnskapet viser pr 31.12.2023 et resultat på kr -209 165,04,-.

Med dette bekreftes at Oslo Politiforenings årsregnskap for 2023 er korrekt ført og at årsregnskapet gir et riktig bilde av foreningens økonomiske stilling.

Oslo, 6. februar 2024.



Per Husan
revisor



John Fiksdalstrand
revisor

10 Valgkomiteens innstilling 2024–2026



OSLO POLITIFORENING - 1894 -

Oslo Politiforening
Til årsmøtet 2024

Oslo, 25.01.24

Valgkomiteens innstilling

Valgkomiteen har for denne perioden bestått av:

Veronika Amundsen
Ailin Larsen
Eldar Meling
Pål Klethagen
Philip Fossnes
Tore Hellebust
Morten Andreas Hervang

Valgkomiteen gjennomførte sitt konstituerende møte onsdag 13.09.23 der Veronika Amundsen ble valgt som leder, og Ailin Larsen 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 det før årsmøtet i 2024 innstilles kandidater til følgende verv i Oslo Politiforening:

- Leder (2024 – 2026)
- 2. nestleder (2024 – 2026)
- To styreplasser (2024 – 2026)
- Tre varaplasser (2024 – 2025)

Valgkomiteen skal videre innstille på følgende tillitsverv:

- Administrasjonsansvarlig
- Valgkomité
- Revisor
- Fanevakter
- Hytteutvalg
- Hederstegnvalget (Kun innehavere av hederstegnet kan foreslå)
- Lederutvalg
- Likestilling- og mangfoldsutvalg
- Sivilutvalget

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 i starten av desember.

↓ Valgkomiteens innstilling 2024–2026

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

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 6 ganger, og gjennomført til sammen 18 samtaler/intervjuer.

Valgkomiteen har i inneværende periode opplevd en stillstand i antall kvalifiserte kandidater. Valgkomiteen vil 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 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, 12 politiansatte hvor 10 har politifaglig bakgrunn, 7 fra FDE og 5 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

Veronika Amundsen
Leder av valgkomiteen

Valgkomiteens innstilling 2024–2026

Styreverv	Innstilling
Leder 2 år (2024–2026)	Marius Bækkevar
1. nestleder 2 år (2023–2025)	Anders Ween
2. nestleder 2 år (2024–2026)	Lorraine Elizabeth Pfeltz
Sekretær 2 år (2023–2025)	Mette Degvold
Styrerepresentanter	
2 år (2023–2025)	Paul Fjælberg
2 år (2023–2025)	Elisa Hugvik
2 år (2023–2025)	Sven Arne Kjepso
Styrerepresentanter	
2 år (2024–2026)	Andreas Wiel
2 år (2024–2026)	Guro Haukås Bjørkedal
Vara styrerepresentant m/fast deltagelse	
1 år (2024–2025) – 1. vara	Camilla Aasheim
Vara styrerepresentant u/fast deltagelse	
1 år (2024–2025) – 2. vara	Tommy Johansen
1 år (2024–2025) – 3. vara	Eivind Fritsch

Øvrige verv	Innstilling
Administrasjonsansvarlig	
2 år (2024–2026)	Kjetil Johan Pedersen
Likestilling- og mangfoldsutvalg	
Leder og nestleder 2 år (2023–2025)	Dyveke Gyllenhammar May Barsok (vara)
Medlem 1 år (2024–2025)	Shahin Manjothi Aleksander Endre Tiller Emanuelle Sigismondi
Lederutvalg	
Leder og nestleder 2 år (2023–2025)	Sven Arne Kjepso (leder) Kaja Eide (nestleder)
Medlem 1 år (2024–2025)	Elisabeth Lund Lars Njøsén Harald Böhler
Sivilutvalg	
Leder og nestleder 2 år (2023–2025)	Pål Klethagen (leder) Sevime Saliu (nestleder)
Medlem 1 år (2024–2025)	Guro Haukås Bjørkedal Gaute Oliver Thu Tesli Eldar Meling

Øvrige verv	Innstilling
Revisor (2+2 vara)	
	Terje Storlien Per Husan
Vara	Kjell Inge Heiland John Erlend Fiksdalstrand
Fanevakter (Minst 6)	
	Gjermund Stokkli Wictor Furøy Lasse Mollatt-Laudal Brian Aarstad Øyvind H. Walding Johan Christian Havstad
Hytteutvalget (Minst 5)	
	Leder Administrasjonsansvarlig "statuttene § 2 Christine Hylin Brenna Siv Tonje Stageberg Arve Røtterud Line C. Nordheim Thode Karl-Erik Mørk Johnsen
Hederstegnsutvalg (6 medlemmer inkludert en fra styret)	
	Styreutnevnt representant Bente Elisabeth Bugge Heidi Sletten Sigve Bolstad Audun Buseth Eldar Meling
Vara	Steinar Bjerke Iver Aage Iversen Gisle Pedersen Andrea Mandt John B. Johansen
Valgkomite (7 medlemmer)	
2 år (2023–2025)	Philip Fossnes Morten Andreas Hervang Tore Hellebust Ailin Larsen
2 år (2024–2026)	Veronika Amundsen Eldar Meling Pål Klethagen





OSLO POLITIFORENING

- 1894 -

www.oslopolitiforening.no