

Årsrapport 2024

Samhold er vår styrke



Status pensjonsregler for ansatte med særaldersgrenser og AFP

Vegar Monsvoll Forbundssekretær



OSLO POLITIFORENING

- 1894 -

Årsmøte 2025

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 23.10.24:

«"Styret vedtok at årsmøtet til OPF skal avholdes torsdag 13.03.25.»

Mandag 09.12.24 ble årsmøtet kunngjort for alle medlemmer via SMS og det ble varslet om frist for å melde inn saker til årsmøtet og evt. forslag på vedtektsendringer. Fristen ble satt til 20.01.25 for å kunne behandle sakene på styremøte 03.02.25. Dette ble også meddelt medlemmene via fredagsmailer fra 13.12.24 til fristen utløp.

Årsmøtet 2025 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 2024	6
3. Arbeidet med hovedsatsningsområdene i 2024	15
4. Medieklipp og enkeltsaker	22
5. Satsningsområder for 2025	24
6. Tillitsverv og hederstegninnehavere 2024	26
7. Innkomne saker	32
8. Beretninger	34
8.1 Økokrim	34
8.2 Nasjonalt ID-senter (NID)	35
8.3 Nasjonal Sikkerhetsmyndighet (NSM)	36
8.4 OPF avd. forbundskontoret	36
8.5 Lederutvalget	37
8.6 Likestilling og mangfoldsutvalget	37
8.7 Hovedverneombudet OPD	39
8.8 Hytteutvalget	40
8.9 Hederstegnutvalget	42
9. Regnskap 2024 og budsjett for 2025	43
10. Valgkomiteens innstilling 2025–2027	48

1 Leder

Året vi har lagt bak oss har vært innholdsrikt og hektisk. Det har vært, og er fremdeles, høy aktivitet i politidistriktet. Selvfølgelig er det da 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 på en god måte.

Vold og trusler

Politiets medarbeiderundersøkelse for 2024 er på flere områder bekymringsfull. Spesielt gjelder dette innenfor forekomsten av vold, trusler om vold og sjikane mot politiansatte. Nesten 2700 politiansatte har blitt utsatt for vold på jobben minst en gang det siste året. 3700 har blitt utsatt for trusler om vold – og så mange som 6800 har blitt utsatt for sjikane. Nær 600 har blitt truet på livet. Dette er urovekkende høye tall, men det er dessverre ikke overraskende.

Det er dypt problematisk at flere ansatte rapporterer at de har opplevd dette de siste tolv månedene. Tallene er betydelige. 18 prosent sier at de har opplevd vold, 25 prosent sier de har vært utsatt for trusler om vold og 46 prosent har blitt utsatt for sjikane. Dette viser alvoret i utviklingen i samfunnet vårt, der terskelen for å utøve vold – eller komme med trusler eller sjikane mot offentlige tjenestepersoner – synes å bli lavere.

28 desember mistet vi en kjær kollega, Markus Botnen. Vi lyser fred over hans minne. Markus ble skutt og drept i tjenesten i Sør-Vest politidistrikt. Allerede i årets første måned har vi vært nære på å miste flere kollegaer. Det blir tøffere der ute, våre medlemmer står i økende risiko i arbeidet med å trygge oss andre. Oslo Politiforening jobber hardt for at våre ansatte skal ha de verktøyene de trenger for å løse jobben og er tungt investert i arbeidet for fast bevæpning av politiet. Dette er også et område hvor vi ønsker et tett samarbeid med arbeidsgiver.

Lønn

Lønnen til mange ansatte som starter å jobbe i Oslo Politidistrikt er lav, alt for lav. Politimesteren har sagt at hun ønsker å satse på 1.linje, det må etter hvert også synes i lønnspolitikken til OPD. Det er etter vårt syn ikke mulig å kjøpe seg bolig i Oslo på den startlønnen man får i politiet og slik kan det ikke være.

Sammenlignet med alle politidistrikt i Norge ligger gjennomsnittslønnen i Oslo Politidistrikt på en 3 plass, dersom man regner med Nasjonale Beredskapsressurser (NB). Dersom man tar NB ut av lønnsmassen til Oslo Politidistrikt, så ligger gjennomsnittslønnen i distriktet på 5 plass, sammenlignet med alle Politidistrikt. Alle sårorganene har bedre lønn.



Det finnes ingen gode grunner for at det skal være slik. Derimot finnes det en rekke argumenter for at lønnsnivået i OPD skal være ledende nasjonalt.

- Oslo har det mest komplekse oppdraget av alle politidistriktene og trenger derfor ekspertise på flere områder og i større omfang, dette taler for et høyere lønnsnivå.
- Lederspenn i antall ansatte og kompleksitet er jevnt over høyere i OPD, da vi har de samme antall ledernivå som langt mindre politidistrikt.
- Særorgan har høyere lønnsnivå en alle politidistrikt. Det som ikke er like godt fremhevet er at OPD i praksis har særorgan som ligger i vår organisasjon (NB), dette taler for at snittlønnen dras opp.
- Oslo Politidistrikt ligger i det mest konkurranseutsatte arbeidsmarkedet. En rekke konkurrerende virksomheter, særorgan og etater ligger i Oslo. Dette bidrar til høyere lønnsnivå.
- Oslo Politidistrikt håndterer hovedstadsoppdraget som generer et behov for ekspertise, men som også generere et betydelig uttak av variable og faste tillegg som legges til vår lønnsstatistikk.

Alt dette taler for at lønnsnivået i Oslo Politidistrikt rettmessig bør være ledene nasjonalt.

Lønnsplan

OPF har i hele årsmøteperioden jobbet for et mål om at det skal etableres en lønnsplan for 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 neste årsmøteperiode.

Intern utvikling og endring

I perioden har kallaget brukt mye ressurser på utvikling av styret. Vi har benyttet en organisasjonspsykolog fra AFF i arbeidet. Han har jobbet med generell styreutvikling og hjulpet oss med å håndtere vanskelige interne saker.

Hensikten har vært å hente ut mest mulig effekt av styret i arbeidet mot bedre vilkår for våre medlemmer. Vi er avhengig av et godt fungerende styre for å drive dette arbeidet fremover. Det strategiske arbeidet i styret har lidd noe under denne prioriteringen, men har allikevel vært riktig. Grunnmuren er viktig.

Dette arbeidet er ikke ferdig (det blir det kanskje aldri) og vil fortsette i 2025.

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.

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!

Jeg forlater rollen som leder av Oslo Politiforening og går over i ny rolle.

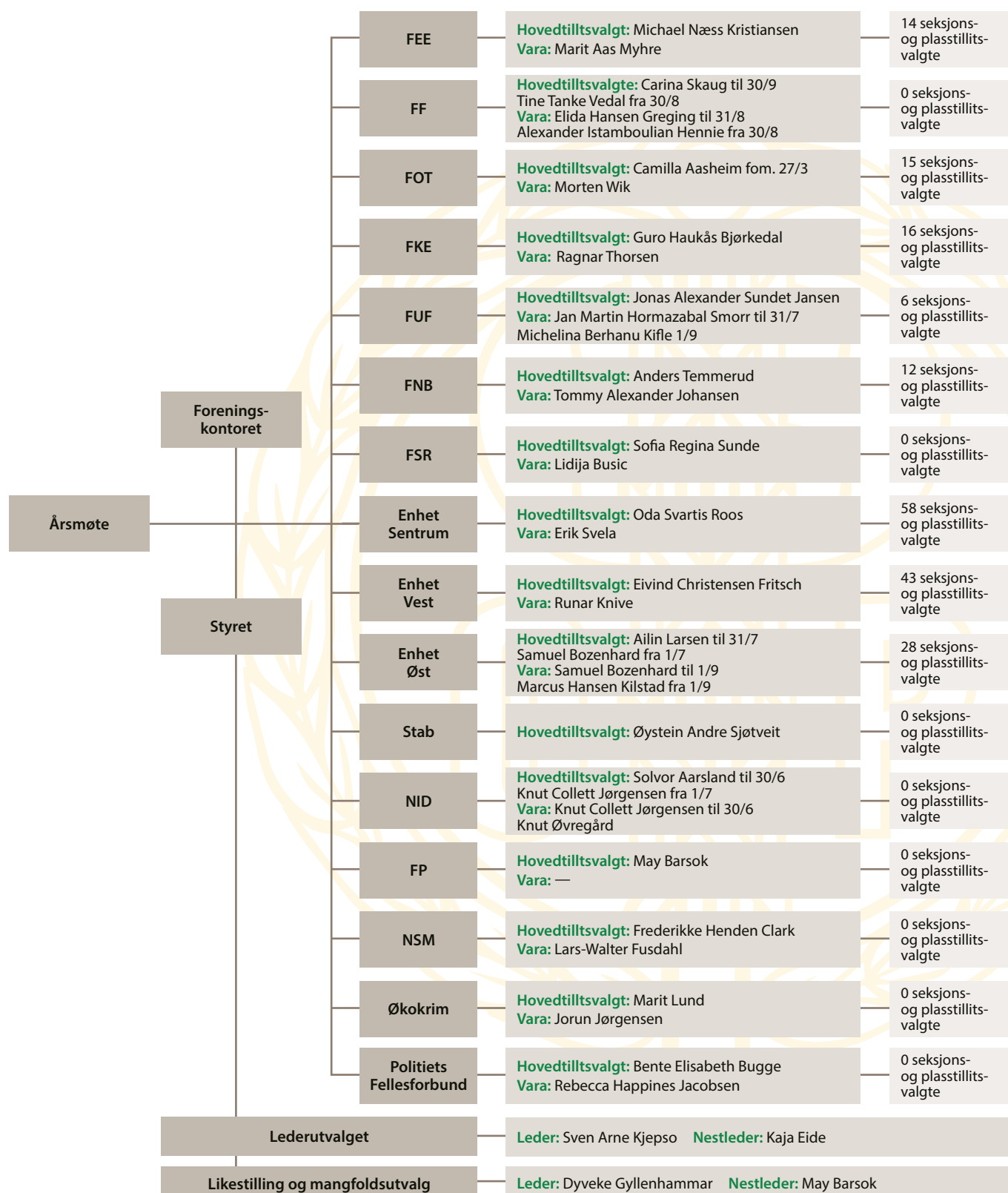
Ta godt vare på den nye lederen deres! Det er en krevende jobb å stå i og det påvirker livet til den som tar og får oppgaven i veldig stor grad.

Dere trenger at dyktige folk har lyst til å bruke karrieren sin på å jobbe for medlemmene i Oslo Politiforening.

Avtroppende leder Marius Bækkevar

2 Virksomheten 2024

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.

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

2.2 Beslutningsprosesser og nivåer i organisasjonen

Gjennomføring av årsmøte 2024

Årsmøte er OPF sitt øverste besluttsende organ. Det 130. årsmøtet ble avholdt 7. 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 ble det tatt ut 118 delegater, 118 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. Vigdis Halse og May Barsok var referenter.

Leder Marius Bækkevar ønsket årsmøtedegulatene, heders- tegnsinnehavere, æresmedlemmer, statssekretær John-Erik Vika, byrådsleder Eirik Lae Solberg, Politimester Ida Melbo Øystese,

VPM Geir Solem, seksjonsleder ved HR Rune Berge og forbundsleder Unn Alma Skatvold og andre gjester velkommen til OPF sitt årsmøte.

I årsmøteperioden hadde 3 medlemmer gått bort. Vi lyste fred over Atle Eide, Einar Hermansrud og Martine Ellingsen Sund sine minner med ett minuts stillhet.

Det ble holdt 37 innlegg fra talerstolen og mange ulike temaer ble løftet. De fleste av innleggene var rettet mot bemanning/HMS, lønn og sikkerhetsklareringer/mangfold. Andre temaer som ble nevnt var; medbestemmelse, etterforskningsløftet og livsfasepolitikk.

Et medlem hadde sendt inn forslag på sak til årsmøtet i forbindelse med pensjon. Styret hadde dialog med forslagsstiller i forkant av årsmøtet, og vedkommende stilte seg bak styrets forslag til innstilling. «Oslo politiforening skal legge frem følgende forslag til vedtak på PF sitt Landsmøte i2024; 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 hovedsammenslutningene 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 ev. etter lovendringen i Stortinget.» Styrets innstilling ble enstemmig vedtatt av årsmøtet.

Styret hadde sendt inn to saker til årsmøtet i forhold til utvalgsstruktur i OPF. Den ene saken var nedleggelse av sivilutvalget,

Årsmøte avtroppende og tiltredende styre OPF. Foto: Ukjent





Årsmøtesalen på Meet Ullevål 2024. Foto: Mette Degvold

Årsmøtet fulgte styrets innstilling og besluttet enstemmig å legge ned sivilutvalget. Alle politiansatte skal ivaretas på en god måte av tillitsvalgte i OPF.

I tillegg hadde styret flere forslag på vedtektsendringer, viser til årsrapporten for 2023 for detaljer.

Leder av valgkomiteen Veronika Amundsen redegjorde for prosessen og innstillingen på vegne av valgkomiteen. Valgkomiteens innstilling var enstemmig.

Marius Bækkevar ble valgt som leder for 2. år (2024–2026), Lorraine Pfeltz ble valgt som 2. nestleder for 2 år (2024–2026) og Kjetil Johan Pedersen ble valgt som administrasjonsansvarlig for 2 år (2024–2026).

Andreas Wiel og Guro Haukås Bjørkedal ble valgt som styre-representanter for 2 år (2024–2026). Camilla Aasheim ble valgt som vara styrerepresentant med fast deltakelse for 1 år. Tommy Johansen og Eivind Fritsch 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 Lederutvalget og Likestilling- og mangfoldsutvalget.

Gunn Hege Høgberg, Sindre Hetland og Runar Knive ble takket av.

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



Hederstegn Victor Furøy. Foto: Mette Degvold

Foreningskontoret

OPF har flere tillitsvalgte som er frikjøpt og dedikert på heltid for å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Foreningskontoret er bemannet av leder, 1. nestleder, sekretær og administrasjonsansvarlig. Foreningskontoret holder til i 9. etasje grønn sone på politihuset og har åpent på hverdager fra 08:30 til 15:30.

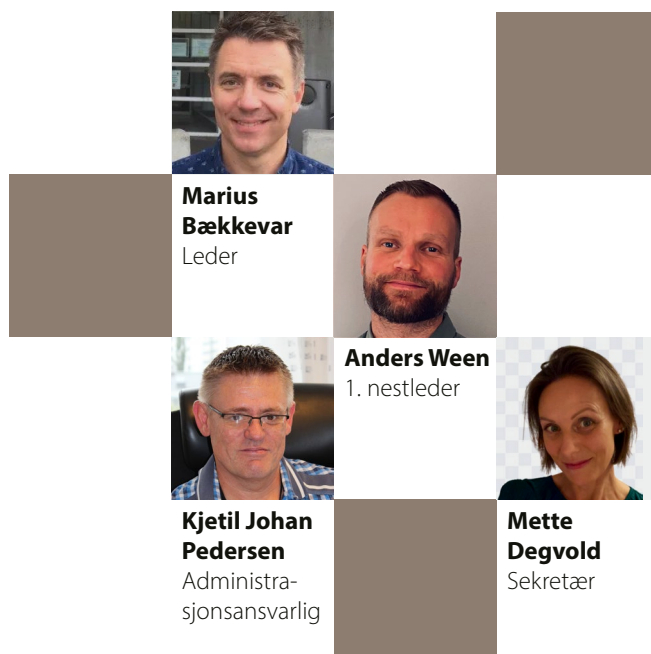
Det har vært svært høy aktivitet på foreningskontoret gjennom hele 2024.

Foreningskontoret har deltatt på ulike arenaer sammen med arbeidsgiver. Det er gjennomført samlinger og kurs for tillitsvalgte. Foreningskontoret har deltatt i ulike prosjekter og referansegrupper nedsatt av arbeidsgiver, deltatt på sentrale samlinger og kurs i regi av PF sentralt. Videre har det blitt arbeidet kontinuerlig med medbestemmelse, lønns- 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.

Styreseminar på Lily Country Club. Foto: Oslo Politiforening



Tillitsvalgte ved foreningskontoret

Styret har møter fast ca. en gang i måneden og trer sammen ved ekstraordinære behov. Det har vært avholdt totalt 11 styremøter gjennom året 2024.

 Virksomheten 2024

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

Leder av likestilling- og mangfoldsutvalget og leder av lederutvalget har møte, tale og forslagsrett i styret og får tilsendt sakslisten.

I tillegg har et styremedlem vært sivilkontaktperson, og har deltatt på samlinger i regi av PF sentralt.

I 2024 opprettet styret 2 nye arbeidsgrupper, i tillegg til eksisterende arbeidsgruppe arbeidstid (AGA), arbeidsgruppe lønn (AGL), arbeidsgruppe eiendomsinvestering (AEI). Gruppene har jobbet parallelt på mandat fra styret. De to nye gruppene som ble opprettet var arbeidsgruppe medlemsundersøkelse (AMU), arbeidsgruppe lønnssystem for frikjøpte tillitsvalgte (foreningskontoret). Disse to gruppene leverte sine rapporter til styret i slutten av 2024. AEI leverte også sin rapport på slutten av året og styret har på bakgrunn av denne besluttet å se videre på investeringsmuligheter i 2025.

I mars 2024 gjennomførte det nye styret styreseminar. Her var hovedfokus på å bli bedre kjent, bygge tillit og team i regi av AFF (Stiftelsen Administrativt Forskningsfond ved Norges Handelshøyskole) gjennom tre dager. Den siste dagen ble benyttet til å starte utarbeidelse av kjøreregler for styret.

I mai hadde styret to dagers seminar på Sjøhaugen. Der jobbet styret med strategiske mål for styret og utarbeidelse av tiltak. Arbeidet med strategiske tiltak og utøvelse av tiltakene har vært jobbet med gjennom hele året.

I september hadde styret et to dagers styremøte med bistand fra AFF. Her var fokuset bruk av ulike metoder for å bla. få frem flest mulige synspunkter og ulike former for systematisering for å komme frem til de beste beslutningene.

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 planmessig 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 frafall. I 2024 har styremedlem Paul Fjælberg deltatt på IDF ved flere anledninger og HTV FOT /1. vara til styret Camilla Aasheim har deltatt på ett IDF møte.

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 omfang 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 i 2024 utsatt pga. streik. Lønnsoppgjøret ble delegert til distriktene uten føringer og ble forhandlet lokalt i jan/feb. 2025. Du kan lese mer om dette under lønn.

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 2024.

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 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). I 2024 valgte PF medlemmene i NSM å bytte lokallag til OPF. Dette er egne forhandlingssteder som er organisert på en litt 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. 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 hatt ukentlig Teams-møte med HTV og styret gjennom 2024. 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 ledermedlemmer som gjerne står i andre utfordringer enn andre medlemmer, samt et særlig fokus på likestilling og mangfold. Les om deres aktivitet i 2024 under beretninger i årsrapporten.

Politiets Fellesforbund Landsmøte 2024

Landsmøte ble avholdt på Quality Airport Hotell Gardermoen 11.–14. november.

Landsmøtet fikk for første gang besøk av og hilsmning av en sittende statsminister, Jonas Gahr Støre (Ap).

OPF stilte med en delegasjon på 21 delegater med bakgrunn fra ulike enheter og særorganer vi organiserer. Delegationen ble



Delegationen OPF Foto: Mette Degvold

ledet av 1. nestleder Anders Ween. Delegationen forberedte seg til Landsmøte på en to dagers delegasjonssamling i starten av november. Delegatene bidro på en imponerende måte med å sette OPF sitt avtrykk på PF sin politikk og fokus fra talerstolen. Innlekkene OPF-delegatene holdt fra talerstolen var av høy kvalitet og satte retning for PF på beretningsdebatten og innen områdene lønn, arbeidsvilkår og samfunnsansvar.

I tillegg fikk delegasjonen mulighet til å direkte påvirke andre sentrale politikere som justis – og beredskapsminister Emilie Enger Mehl, Fremskrittsparti-leder Sylvi Listhaug, stortingsrepresentant Hadia Tajik (Ap), stortingsrepresentant og

Eva innleder til politiskdebatt. Foto: Mette Degvold

Hederstegn Liv Ova Graham. Foto: Mette Degvold



↓ Virksomheten 2024

1. nestleder i Høyre Henrik Aasheim, stortingsrepresentant og leder av justiskomiteen på Stortinget Helge Andre Njåstad (Frp). To av våre delegater ble plukket ut til å stille direkte spørsmål til sentrale politikere under paneldebatten. Temaene som ble løftet av våre delegater var bemanning og bevæpning.

Det ble også delt ut hederstegn og æresmedlemskap til tillitsvalgte som har markert seg gjennom arbeid for våre medlemmer over flere år. Fra OPF fikk tidligere lokallagsleder i Asker og Bærum og mangeårig Hovedverneombud i Politiet, Audun Buseth, tildelt æresmedlemskap i PF. Liv Ova Graham ble tildelt hederstegn sølvmerke med diplom for sin innsats som tillitsvalgt og forbundssekretær, med særlig fokus på likestilling og mangfold.

Marius Bækkevar og Elisa Josefina Cabrera Hugvik fra OPF ble gjenvalgt i PF sitt forbundsstyre. Sven Arne Kjepso ble gjenvalgt som leder av Bladstyret. Eldar Meling ble gjenvalgt som medlem av Valgkomiteen og Iver Aage Iversen ble valgt til medlem i Hederstegnuttvalget.

2.3 Opplæring av tillitsvalgte

Kurs og samlinger

OPF har over mange 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 OU-prosesser, ATB og viktigheten av et godt partssamarbeid og reell 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 februar gjennomførte vi «Grunnkurs for tillitsvalgte» på Sundvollen hotell for nye tillitsvalgte. Til kurset «Fremtidens toppstillitsvalgte i OPF» spilte 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 midten av september på Farris Bad i Larvik.

Vanskeligere å utøve verv som tillitsvalgt

OPF er helt 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 gjennom 2024 sett at medbestemmelse utøves forskjellig på ulike enheter og at reell medbestemmelse ofte svekkes nedover i organisasjonen. Politimester og visepolitimester er tydelige på deres intensjon og utøvelse av reell medbestemmelse. Dette er en endring i holdning fra tidligere toppledelse og det tar nok noe tid før hele organisasjonen har innrettet seg etter deres intensjon.

Det har vært gjennomført mange OU-prosesser i OPD siste året. Nedleggelse av FKE som enhet har medført at andre enheter har vokst betydelig i størrelse. Noen enheter i OPD er nå på størrelse med hele politidistrikter, og dette medfører enda flere oppgaver og ansvar for våre tillitsvalgte.

HTF ledelse med Arne Johannessen. Foto: Mette Degvold



Kurs fremtidens topp tillitsvalgte OPF. Foto: Mette Degvold





Plasstillitsvalgt samling Sundvollen. Foto: Mette Degvold

Ved noen enheter meldes det at det stadig blir vanskeligere å rekruttere og beholde tillitsvalgte. Årsakene oppgis å være for eksempel kombinasjon med turnus, opplever å stå i en krevende spagat mellom det å være tillitsvalgt og det å skjøtte sitt daglige arbeid, holde tritt med faget og at det er en økende mengde tillitsvalgtarbeid som må utføres på fritiden.

Foreningskontoret har tatt opp denne problematikken med arbeidsgiver og vil jobbe videre med å bedre vilkårene for de tillitsvalgte i 2025. Styret besluttet i desember 2024 å nedsette en ny arbeidsgruppe som skal se på OPF sin organisering av tillitsvalgtlinjen i forhold til størrelsesendringene på enhetene i OPD.

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.

Alle opplæringstiltak finansieres ved bruk av såkalte OU-midler og belastes ikke av medlemskontingenten. OU-midler er satt av i lønnsoppgjør og er øremerket opplæring av tillitsvalgte.

2.4 Sentrale samspillsarenaer med arbeidsgiver

OPF møtte på flere arenaer med arbeidsgiver i 2024. 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.

I 2024 har samarbeidet/dialogen mellom leder OPF, nestleder OPF, hovedverneombudet (HVO), enhetsleder FOT, stabssjefen og NK vært opprettholdt. De har hatt faste møter hver torsdag for å dele informasjon om kommende arrangementer og skape best mulig forutsigbarhet på arbeidstid for våre medlemmer. Dette har vært et godt samarbeid, som OPF håper fortsetter i 2025.

Våren 2024 sluttet HR-direktør Kran og seksjonsleder HR Rune Berge ble satt til å fungere i stillingen.

PM, VPM og Berge har formidlet samme lederfilosofi og ønsker at tillitsvalgte skal være en god samarbeidspartner for å komme frem til de beste løsningene som gjør at distriktet kan løse samfunnsoppdraget på best mulig måte for publikum. De har også stor forståelse for de ulike rollene vi har og at OPF også må kunne vise til måloppnåelse for våre medlemmer. OPF setter stor pris på det gode samarbeidet som har vært i 2024 og håper på et godt samarbeid og videreutvikling av partssamarbeidet i hele organisasjonen i 2025.

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 2024. 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.

I 2024 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 den største arbeidstakerorganisasjon i OPD, har vi fire av fem ansatt-representantplasser på vegne av alle ansatte i politidistriktet. Representantene i AMU representerer alle ansatte i OPD – uavhengig av fagforeningstilhørighet. Den femte ansatt-representanten er hovedverneombudet i Oslo politidistrikt.

I 2024 ble det avholdt 4 ordinære møter i AMU og et ekstraordinært AMU møte hvor medarbeiderundersøkelsen var tema.

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 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 arbeidsgiver 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-referater ligger tilgjengelig for alle ansatte på Kilden.

2.5 Medlemsutvikling

Ved årsskiftet til 2024 hadde OPF 2801 aktive medlemmer. I tillegg var det 97 assosierte medlemmer og 265 pensjonist-medlemmer.

OPF hadde i 2024 en nedgang på 94 medlemmer. Dette må også sees i sammenheng med arbeidsgivers delvise ansettelsesstopp i 2023 og starten av 2024.

Det var 51 innmeldinger og 116 utmeldinger. 54 av utmeldingene var medlemmer som gikk av med pensjon, 37 overgang til jobb utenfor etaten, 7 grunnet misnøye og det resterende antallet er likt fordelt på oppgitt årsak «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 2024 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 streiken, lønnsoppgjøret og meddelelse om årsmøte dato og frister for å melde inn saker.

OPF har som mål å være til stede på flere kommunikasjonsplattformer. OPF har en Facebook-side hvor AU jevnlig har 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 ble modernisert og fornyet i 2023. All booking av Sjøhaug skjer via hjemmesiden.

3 Arbeidet med hovedsatsningsområdene i 2024

3.1 Medbestemmelse

Alt som medlemmene ønsker at vi skal jobbe med og krever at vi skal få til, avhenger av to ting: reell 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 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.

Dersom modellens positive virkninger skal finne sted må de tillitsvalgte ha innflytelse. Det opplever vi at vi har i OPD. Men tillitsvalgte i OPF må ha tid og rammer for å utøve reell medbestemmelse.

1. Derfor blir det viktig at vi retter søkelyset mot de tillitsvalgtes situasjon: tidsbruk, frikjøpsordninger og muligheter for kompetanseutvikling.
2. 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. Det betyr at rekruttering, vilkår og kompetanseheving må vies oppmerksomhet.
3. 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. Det er viktig at dette virker i praksis for eksempel ved utarbeidelse og drøfting av arbeidsplaner.

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. Vi skal imidlertid følge nøye med på at resultatene kommer. Det må være en dynamikk preget av «gi og ta» i samarbeidet oss imellom. Det er bare da samarbeidet blir bærekraftig.

OPF har opplevd en stadig bedring i partssamarbeidet med ledelsen i politidistriktet. Dog ser vi potensialet i flere forskjellige prosesser, men opplever vilje til å jobbe med utvikling av samarbeidet.

Vi gleder oss til å utvikle partssamarbeidet videre i 2025 og har startet med å kartlegge graden av medbestemmelse på de ulike enhetene for å kunne jobbe mer målrettet med tiltak nedover i organisasjonen.



Fungerende HR-dirketør Rune Berge på HTF. Foto: Mette Degvold

3.2 Lønn

I tråd med PF sitt landsmøtevedtak er OPF sine hovedsatsningsområder lønns- og arbeidsvilkår. Lønn er PF og 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 lar seg frivillig bli varig omdisponert (beholder stillingskode og grunnlønn) til et sted hvor ansatte har høyere grunnlønn, uten å avklare skriftlig med arbeidsgiver hvordan lønnsforskjellene evt. skal utlignes og på hvilket tidspunkt.

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

I 2024 utarbeidet OPF et informasjonsskriv om rett til å forhandle på lønn ved ansettelse og noen regler rundt lønn etter HTA. Intensjonen med skrevet er at alle som blir tilbudt en stilling i OPD skal vite om aktuelle hjemler og hvilke muligheter man har til å forhandle på egen lønn. Skrevet skal ha blitt forsøkt delt ut til alle som har vært innkalt til intervjuer.

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.

Lønnsoppgjøret 2024 – hovedoppgjør

1. mars startet forberedelsene til hovedoppgjøret og rigging av konfliktberedskapen.

Sekretær Mette Degvold var nestleder i Unio Stat sin konfliktberedskap i Oslo (LKBU). Runar Knive (vara HTV ENV og medlem av arbeidsgruppe lønn) og Gunn Hege Høgberg (tidligere styremedlem) var også en del av LKBU.

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 hovedoppgjør.

Lønnsforhandlingene i staten startet 22. april 2024 og hadde frist til 30. april kl. 24.00 (ved midnatt, natt til 1. mai). Det ble brudd i forhandlingene den 29. april.

Mekling hos Riksmekleren startet torsdag 2. mai og hadde frist torsdag 23. mai kl. 24.00. Etter mekling på overtid ble det brudd fredag morgen 24. mai. Dermed ble det streik. Oslo var uttaksområde.



Forhandlingsutvalget til OPF (Paul var ikke tilstede da bilde ble tatt).
Foto: Marie Fonneland

Unio stat Oslo hadde ca. 900 medlemmer tatt ut i streik. Regjeringen grep inn med tvungen lønnsnemnd for å stanse Unio-streiken onsdag 5. juni.

Rikslønnsnemnda behandlet statsoppgjøret for Unio 7. november og kom med sin kjennelse 20. november, hvor Unio fikk medhold i Rikslønnsnemnda. Unio og Akademikerne får beholde sin egen tariffavtale i staten. Nemndas kjennelse er prinsipielt viktig,

Unio streik oppstartsmøte i Oslo. Foto: Mette Degvold



 Virksomheten 2024

også med hensyn til styrkeforholdet på arbeidstakersiden og medbestemmelse.

Frontfagsrammen ble 5,2 % i 2024. Rikslønnsnemda besluttet at den økonomiske rammen i lønnsoppgjøret for Unio stat ble 2,7 %, det innebærer at lønnsglidning og overheng er trukket fra frontfagsrammen.

Virkningstidspunkt for avtalene er 1. mai 2024, men virkningsdato for lønnsoppgjøret er 5. juni 2024. Forhandlingene skal være avsluttet senest innen 15. februar 2025.

Forberedende møter mellom arbeidsgiver (POD) og organisasjonene på virksomhetsnivå ble ferdig 10. desember 2024 der ble det besluttet at hele potten delegeres ut til lokale forhandlinger, uten føringer.

Lokale lønnsforhandlinger ble gjennomført i perioden 6. januar 2025 til medio februar 2025.

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 Beredskaps-troppen, til bortfall. Avtalen hadde bortfalt 1. mai 2024.

OPF ønsket etablering av en gyldig beredskapsavtale og nødvendige særavtaler for de Nasjonale Beredskapsressursene ved NB senteret.

Det ble gjennomført forhandlinger i april og 30. april 2024 var ny særavtale ferdig fremforhandlet.

Særavtalen inneholder to forskjellige godtgjørelser, utkjøp av beredskap utenfor arbeidsstedet og et to delt funksjonstillegg. Videre ble det også avtalt en overgangsordning for medlemmer som av ulike årsaker stod på gammel særavtale, men ikke hadde arbeidsoppgavene lenger.

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 avvirket ordningen med personlige lønnsmessige tillegg for TA avhørere og dommeravhørere, etter oppsigelse av særavtale» via brev til IDF datert 8. desember 2021, med bortfaller fra 26. juni 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 mange samtaler med arbeidsgiver og forsøk på å løse problemstillingen, uten resultat, besluttet OPF å sende saken til PF sentralt for juridisk vurdering.

10. juli 2024 sendte advokaten søksmålsvarsel til Justis- og beredskapsdepartementet og PM OPD. Det har vært lagt ned mye arbeid gjennom årene ved å samle inn informasjon og dokumentere saken best mulig. I desember 2024 gjennomførte advokaten individuelle vurderinger på hvem som skal være parter i søksmålet av arbeidsgiver.

Saken følges opp videre i 2025.

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 2024. 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 **16 356 688** kroner i 2024. Fordelingen er 6 573 948 kroner på 155 stk. enkeltkrav og 9 782 740 kroner på oppnormeringer (207 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 lønnsplassing etter HTA 2.5.5 er delegert til driftsenhetsleder (nivå 2). Hovedtillitsvalgte (HTV) kan kreve drøfting av lønns-spenn når en stilling lyses ut. OPF følger nøye med på stillings-utlysninger i nabolokalt 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 lønns-spenn. 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 lønns plassering 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 hjemmelen kan benyttes for. I henhold til bestemmelsen skal arbeidsgiver vurdere arbeidstakerens lønnsfastsettelse, etter **dialog** med den ansatt. OPD har laget en føring på at denne vurderingen ikke skal foretas før etter 6 måneder (prøvetid).

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 2024 ga bruken av 2.5.5-krav til sammen **799 544** kroner til OPF sine medlemmer fordelt på 33 krav.

Pensjon og særaldersgrense

Politiets Fellesforbund (PF) er opptatt av å sikre alle medlemmer gode og forutsigbare pensjonsordninger. Særaldersgrenser er svært viktige for deler av medlemsmassen og disse må tilpasses ny offentlig tjenestepensjon.

I 2023 ble det fremforhandlet ny pensjonsavtale for alle yrkesgrupper med særaldersgrense. Dette gjaldt regelverket for dem som i fremtiden skal ha særaldersgrense og overgangsordninger for de som har særaldersgrenser.

I 2024 har det vært forhandlinger rundt regelverket for de som skal ha særaldersgrenser i fremtiden og hvilke aldersgrenser som skal gjelde. PF har en forventning om at alle som har særaldersgrense skal likebehandles. Fristen var 1. oktober, men ble utsatt til 15. januar 2025, ettersom partene trengte mer tid til å se på mulige løsninger.

Lokalt har blant annet innsatslederne vært engasjerte og det ble fremmet forslag til vedtak på pensjon, til OPF sitt årsmøte. Forslaget ble vedtatt og OPF tok med seg dette til PF sitt Landsmøte i 2024. Også der ble forslaget vedtatt. I tillegg har

forbundssekretær Vegard Monsvoll fra PF sentralt hatt møter med innsatslederne.

For mer informasjon om pensjon se pf.no, unio.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 og som et kart i forhold til karrierevalg, sett opp mot lønn. En lønnsplan skal kunne brukes av hele organisasjonen.

Proessen for å få på plass en omforent lønnsplan i OPD, startet under lokalt oppgjør i 2022. Utarbeidelse av lønnsplan startet opp i februar 2023 og det ble gjennomført til sammen fire møter. OPF opplevde at arbeidsgiver ikke tok våre innspill på alvor, og i et møte i juni 2023, 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, men arbeidsgiver sitt produkt.

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

I 2024 så har OPF hatt to uformelle møter med arbeidsgiver i forbindelse med lønnsplan og tre formelle møter. Der spilte vi inn våre tanker rundt innretning, behov for detaljnivå, hvem lønnsplan er til for og hvordan den kan benyttes i ulike prosesser. Målet var at lønnsplanen skulle være ferdig i desember 2024 og før et evt. lokalt lønnsoppgjør. Arbeidet med lønnsplan ble dessverre ikke ferdig i 2024, men OPF håper at arbeidsgiver er innstilt på å ferdigstille en omforent lønnsplan etter at lønnsoppgjøret er ferdig i februar 2025.

Arbeidsgruppe lønn (AGL)

AGL har eksistert i mange år og det er styret som har opprettet arbeidsgruppen. AGL har i 2024 blitt ledet av sekretær Mette Degvold og gruppen har hatt til sammen 5 deltakere (styremedlem Paul Fjælberg, VHTV ENV Runar Knive, seksjonstillitsvalgt Sindre Hetland og tidligere HTV ENØ Ailin Larsen (var en del av gruppen første del av 2024), HTV ENS Oda Svartis Roos tok over plassen andre halvdel).

AGL jobber på oppdrag tildelt av styret. AGL har hatt fem halvdagsmøter i 2024.

Arbeidsgruppen har utarbeidet forslag til tiltak for strategiske mål på lønn og forslag på innspill av endringer i HTA og utarbeidet forslag på finmaskeringsnivå lønnsplan på bakgrunn av innspill fra de tillitsvalgte ved enhetene. AGL har også jobbet med utførelse, innhenting av informasjon og tall knyttet til vedtatte tiltak av styret.

3.3 Arbeidsvilkår

Gjennom 2024 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

Arbeidstid og problemstillinger rundt dette går ikke av moten. 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 førstelinjen.

OPF har gjennom året hatt stort fokus på arbeidstid og på å følge opp tiltak som ble satt i verk i forrige årsmøteperiode. Blant annet har vi fortsatt ukentlige møter med ledelsen og planleggerne på FOT. OPF mener dette har bidratt til å skape økt forutsigbarhet på kjente arrangement og større hendelser. Vår opplevelse er at dette igjen skaper gjensidig forståelse på hva som er viktig for OPF og arbeidsgiver på dette punktet.

Det ble i forrige årsmøteperiode satt i gang en prosess sammen med arbeidsgiver hvor målet var å få på plass en omforent retningslinje som beskriver hvordan arbeidsplaner skal utarbeides. Dette arbeidet er videreført også i 2024. I denne årsmøteperioden har det også vært viktig for OPF å vise forskjell på utarbeidelse og drøfting av arbeidsplaner, og ikke minst hvilke nivå i organisasjonen dette skal utøves på.

OPF mener fremdeles at det er lederlinja, de som har personalansvaret, som skal ta avgjørelser som omhandler ansattes arbeidstid, ferie, fri, permisjoner etc. OPF har også vært pådriver for å revidere og mykne opp arbeidsgiverdokumentet «Felles rutiner og retningslinjer» som legger føringer for hvordan lederlinja med støttefunksjoner skal praktisere regel – og avtaleverk knyttet til ferie, fri, permisjoner etc.

Fra juni 2024 fikk ny ATB-avtale virkning. Dette har også hatt stor innvirkning på hvordan arbeidstid blir praktisert i distriktet. Les mer om denne under punktet «Ny ATB-avtale».

Ny ATB-avtale

Politiets Fellesforbund sa opp ATB-avtalen høsten 2023. 7. februar 2024 landet partene en ny avtale som tredde i kraft 1. juni 2024. Gjennom høsten 2024 har Oslo politidistrikt gjennomført felles opplæring i ny ATB-avtale for ledere, tillitsvalgte og vernetjenesten. Opplæringen har vært parts-sammensatt av arbeidsgiver, partene og vernetjenesten. Fra OPF har blant annet 1. nestleder Anders Ween bidratt til opplæringen.

Partssammensatt opplæring ny ATB. Foto: Mette Degvold



Ny ATB-avtale har utfordret en del etablerte praksiser rundt arbeidstid i Oslo politidistrikt. Vi har fått både positive og mindre positive tilbakemeldinger på hvordan ny ATB har virket på distriktet. OPF har ment at ny ATB må sees på som en endring, da vi må endre måten arbeidstid planlegges og praktiseres. Vi ser også at det har blitt avdekket uheldige praksiser som ikke kan knyttes til endringer i avtalen, men som har vært direkte motstridende til både ny og gammel ATB.

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. Dette viste seg tidlig at ikke bare var en utfordring for Oslo politidistrikt.

Prosjekt Sikkerhetsklarering i Politiets Fellesforbund har gjennom 2024 arbeidet med de problemstillingene som har dukket opp for våre medlemmer. Prosjektet ledes av forbundssekretær Kari Anne Kristiansen. Fra OPF deltar 1. nestleder Anders Ween og Jasmina Holten. I tillegg bidrar Xander Radpey i betydelig grad med sitt engasjement og sin kunnskap. Arbeidet fortsetter også i 2025.

Prosjektet har i hovedsak to delmål:

- Sikre individuelle vurderinger av medlemmer med minoritetsbakgrunn som blir klarert i tråd med sikkerhetsloven og sikre forsvarlig saksbehandlingstid.
- Sikre en bedre ivaretagelse av berørte medlemmer gjennom dialog og ansvarliggjøring av arbeidsgiver og PHS.

Bevæpning

Politiets Fellesforbund krever generell bevæpning av norsk politi, og mener spørsmålet om generell bevæpning av norsk politi må avgjøres på bakgrunn av gjeldende kunnskap og fakta. Oslo Politiforening har i årsmøteperioden jobbet aktivt med bevæpningsspørsmålet, blant annet gjennom deltakelse i prosjektgruppe i PF sentralt. 1. nestleder Anders Ween, samt tillitsvalgt fra NB er OPF sine deltakere i prosjektet.

Prosjektet har i årsmøteperioden gjennomført flere møter med politiske partier. Dette er et arbeid som kommer til å intensiveres fra prosjektets side i perioden frem mot stortingsvalget i 2025. Vi har inntrykk av at politikere lytter til PF sitt budskap, og vi opplever en dreining i flere partiers holdning

Leder Marius på nyhetene i forbindelse med ungdomskriminalitet. Foto: Mette Degvold



vedrørende bevæpningsspørsmålet. Flere partier har varslet ny debatt rundt generell bevæpning på landsmøtene i løpet av våren.

OPF ønsker å rette en stor takk til medlemmer og andre ansatte i OPD som i løpet av årsmøteperioden har fremmet synspunkter rundt generell bevæpning av politiet i offentligheten, blant annet gjennom media.

Klesgodtgjørelse

OPF har siden 2021 gjennom Arbeidsmiljøutvalget (AMU) etterlyst at Oslo politidistrikt får på plass rutiner for kompensasjon for bruk av sivil tøy i tjeneste. I 2023 ble det nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe som skulle jobbe frem en løsning på denne problemstillingen.

OPF var ikke enige i sluttproduktet «Lokal retningslinje for refusjon av utgifter til sivil bekledning», som etter vårt skjønn er en svært begrensende retningslinje som ikke treffer behovet i politidistriktet. OPF har siden sluttproduktet ble presentert ment at man må se på dette arbeidet på nytt – slik at man svarer ut AMU-vedtak og behov. OPF har bedt vernetjenesten om å følge opp saken.

OU-prosesser i OPD

Endringer er den nye hverdagen, og endringsprosesser av ulikt omfang har preget 2024 for mange av våre medlemmer. Oslo Politidistrikt er avhengige av kontinuerlig endring for å kunne løse oppdraget i takt med, og helst i forkant av, samfunnsutviklingen for øvrig. OPF anerkjenner arbeidsgivers behov for endring, og ønsker å være en støttespiller i arbeidet med å forme et best mulig politidistrikt. Endring er nødvendig og viktig!

Likevel ønsker OPF å være tydelig på at endringsprosesser er krevende for de ansatte. Det er mange medlemmer som i 2024 har kjent på usikkerhet og uforutsigbarhet knyttet til egen jobbsituasjon. Ivaretagelse av medlemmer som står i endring har vært viktig for OPF i 2024, og kommer fremdeles til å være høyt prioritert i 2025.

OPF sin klare forventning er at tillitsvalgte på alle nivå i organisasjonen gis anledning til å ha en aktiv rolle i endringsprosesser på sin enhet/seksjon/avsnitt.

Formell medbestemmelse knyttet til organisasjonsendringer skjer på IDF, og dette har vært en viktig arena for medbestemmelse i 2024.

For å gjennomføre effektive og godt forankrede prosesser, mener OPF at medvirkning og involvering av tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansattrepresentanter på enhet-, seksjon- og avsnittsnivå er helt essensielt.

OPF har i 2024 hatt fokus på å øke kompetansen til våre tillitsvalgte knyttet til endringsprosesser, og dette har blant annet vært tema på samlinger for våre hovedtillitsvalgte (HTF). Trygge, tydelige og kompetente tillitsvalgte er helt avgjørende for at OPF er i stand til å ivareta medlemmer i endring, samtidig som vi skal være en viktig bidragsyter i å sikre samhandling og gode prosesser i samarbeid med arbeidsgiver.

Eiendomsprosjekter i Oslo politidistrikt

Gjennom 2024 har nytt politibygget for enhet Øst (ENØ) og hundetjenesten (V) på Kjelsrud tatt form. Innflytning i bygget er beregnet til mars 2025. OPF er opptatt av medbestemmelse og involvering, og at tillitsvalgte på riktig nivå involveres i eiendomsprosjekter. Vi sitter derfor med representanter i både styringsgruppe og referansegruppe.

Arbeidsgruppe arbeidstid (AGA)

Den styrenedsatte arbeidsgruppe Arbeidstid har hatt ett referatført møte i 2024. Arbeidsgruppen arbeider på bestilling fra styret i OPF.

Hovedfokuset i 2024 har vært innspill til arbeidsgiverdokumentet «Felles rutiner og retningslinjer». Innspillene er forankret gjennom hovedtillitsvalgte ved de ulike enhetene i politidistriktet. Utover det ene møtet har innspill til samme sak blitt behandlet per epost mellom gruppens medlemmer. Flere av medlemmene i arbeidsgruppen har i tillegg bidratt og deltatt i felles opplæring i ny ATB-avtale i politidistriktet.

4 Medieklipp og enkeltsaker

Mars

April

Mai



⬇ Medieklipp og enkeltsaker

Juni

Juli

Desember



5 Satsningsområder for 2025

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.

OPF opplever at arbeidsgiver gjennom 2024 har vært opptatt av medbestemmelse, og at distriktets ledelse har gode intensjoner. Det er viktig for oss at dette medfører endring også lenger ned i organisasjonen. Medbestemmelse er mer enn informasjon og involvering, det handler også om påvirkning. Målet for 2025 må således være at de gode intensjonene fra nivå 1 oppleves i praksis for våre medlemmer og tillitsvalgte i hele organisasjonen, også når det koster penger. Medbestemmelse må måles i gjennomslag i saker som er viktige også for oss.

Med god forvaltning av partssamarbeidet skal OPF fortsette å være en konstruktiv part og en premissleverandør for arbeidsgiver.

Lønn

Lønnsvilkårene til våre medlemmer er OPF sin viktigste sak.

I 2025 vil OPF arbeide videre med å få på plass en lønnsplan og en lønnsstrategi vi kan være omforente om sammen med arbeidsgiver. Lønnsnivået i Oslo politidistrikt må gjenspeile levekostnadene for de ansatte, og Oslo bør ha et ledende lønnsnivå sammenlignet med andre politidistrikt. Vi ønsker at ledelsen i distriktet skal ha tilsvarende ambisjoner og forplikte seg i det videre arbeidet.

OPF ser at arbeidsgiver fortsatt har mye å gå på når det gjelder å bruke alle hjemlene i Hovedtariffavtalen, og noen av hjemlene er arbeidsgiver – etter politiforeningens syn – villige til å strekke seg langt for å ikke bruke. Slik kan det ikke fortsette om medbestemmelsen skal være reell også når det gjelder lønn.

Arbeidsvilkår

Forutsigbarhet er viktig for våre medlemmer, i særdeleshet når det gjelder arbeidstid.

Partssammensatt medbestemmellesseminar i 2024. Foto: Mette Degvold



↓ Satsningsområder for 2025



HTF sommeravslutning i Son. Foto: Oslo Politiforening

Det har pågått, og pågår fortsatt, et stort antall OU-prosesser i distriktet. OPF mener fortsatt 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, slik at man ikke må stå i de samme utfordringene hver gang. Forbedringspotensialet i disse prosessene er fortsatt betydelig.

Endrede pensjonsvilkår medfører også et økt fokus på livsfasepolitikk i distriktet, i tillegg til at det må sikres en forutsigbar og rettferdig innfasing av de nye pensjonsvilkårene.

Samfunnsansvar

Vi ser fortsatt med bekymring på samfunnsutviklingen, der prisvekst og renteøkninger har ført til kraftig redusert kjøpekraft for våre medlemmer. Antallet politiansatte som vurderer å slutte i

politiet øker, tilliten til sentral ledelse er under press og arbeidsbelastningen har vært for stor over tid. I ytterste konsekvens ser OPF at dårlig økonomi hos politiansatte, økt rollekonflikt og stor arbeidsbelastning kan øke risikoen for psykisk uhelse og korrupsjon hos ansatte i politiet. Denne bekymringen må arbeidsgiver ta på alvor, og vi ønsker at Oslo politidistrikt satses på som Hovedstadspoliti.

OPF bruker mye tid og kapasitet på samfunnsansvaret. Dette er viktig for våre medlemmer, som har høye ambisjoner for jobben de ønsker å gjøre. Samtidig setter det oss i posisjon til å ta opp andre temaer med sentrale politikere og relevante aktører. OPF ser at vi har direkte påvirkning på økte økonomiske bevilgninger til Oslo politidistrikt. Avkastning for dette arbeidet innebærer derimot også at dette gir gjennomslag på saker som er viktige for oss som fagforening. Dette mener vi arbeidsgiver må anerkjenne i større grad enn de har gjort i 2024.

6 Tillitsverv og hederstegninnnehavere 2024

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	
	Guro Haukås Bjørkedal	
Varastyremedlemmer	Camilla Aasheim	1. vara – fast deltagelse
	Tommy Johansen	2. vara
	Eivind Christensen Fritsch	3. vara
Likestilling- og mangfoldsutvalg	Dyveke Gyllenhammar	Leder
	May Barsok	Nestleder
	Shahin Manjothi	
	Aleksander Endre Tiller	
	Emanuele Sigismondi	
Lederutvalg	Sven Arne Kjepso	Leder
	Kaja Eide	Nestleder
	Elisabeth Lund	
	Lars Njøsén	
	Harald Bøler	
Revisor	Terje Storlien	
	Per Husan	
Vararevisor	Kjell Inge Heiland	
	John Erlend Fiksdalstrand	

 Tillitsverv og hederstegninnnehavere 2024

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	Leder
	Arve Røtterud	
	Line C Nordheim Thode	
	Christine Hylin Brenna	
	Karl-Erik Mørk Johnsen	
Hederstegnutvalget	Lorraine Elisabeth Pfeltz	Styrerepresentant
	Bente Elisabeth Bugge	Leder
	Heidi Sletten	
	Sigve Bolstad	
	Audun Buseth	
	Eldar Meling	
Vararepresentanter	Steinar Bjerke	
	Iver Aage Iversen	
	Gisle Pedersen	
	Andrea Mandt	
	John B. Johansen	
Valgkomite	Philip Fossnes	
	Morten Hervang	
	Tore Hellebust	
	Ailin Larsen	Til 31/7
	Veronica Amundsen	Til 11/3
	Eldar Meling	
	Pål Klethagen	

Tillitsvern og hederstegninnnehavere 2024

6.2 Tillitsvalgte fra OPF med landsmøtevalgte verv i Politiets Fellesforbund i 2024

Verv	Navn
Forbundsstyret:	Marius Bækkevar og Elisa Cabrera Hugvik
Valgkomiteen:	Eldar Meling
Hederstegnutvalget	Iver Aage Iversen
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
Vara til sentralt ansettelsesråd:	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	Lillian Tangen Berg 01.01.24–31.12.25	Sarah Morewood Thoen 01.01.24–31.12.25
	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	Lillian Tangen Berg 13.03.23–31.12.25	Sarah Morewood Thoen 01.01.24–31.12.25
	Sven Arild Jørundland 01.01.23–31.12.2024	Line Mari Fremstad 01.01.21–31.12.2024
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	Guro Haukås Bjørkedal	
Elisa Hugvik	Dyveke Gyllenhammar	

Tillitsverv og hederstegninnhavere 2024

6.6 Hederstegninnhavere

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 Söderstrøm	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

 Tillitsvern og hederstegninnnehavere 2024

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
Liv Ova Graham	OPFs årsmøte	2023
Wictor Furøy	OPFs årsmøte	2023

Tillitsvern og hederstegninnnehavere 2024

6.7 Gaver pensjon 2024

Andersen Siw Anita	Evensen, Lars Nøkleby	Mørch Frode
Andersen Nina	Fadun Signe	Nilsen Øystein Ring
Bang Randi	Fegri Tor-Håkon	Nilssen Elisabeth Joyce
Berg Renee Sara	Flatmark Anne	Opsahl Yngve
Berg Trond Ørjan	Føyen Stig	Pedersen, Bjørn Gunnar
Bjørnbakk, Gunn Anita	Granøien Wenche	Rødås Merete
Brekke Eva	Hauge, Jan Erik	Solheim Jon Arne
Brockstedt Elin	Holm Øyvind	Steensaas Trude
Buseth, Audun	Holsten Gunnar	Stokkli Gjermund
Dahl Ole Vidar	Latif Shaheen Henna	Strømsnes Jan-Are
Dubland Mona	Martinsen Evy Eckmann	Valen Hanne
Ekeli Dag Eirik	Martinsen Vegard	Øvregård Knut
Eriksen Rolf	Miøen Ole Morten	

7 Innkomne saker

Sak 7.1 Forslag fra styret på å utforme en Politiindeks

Bakgrunn

Oslo politiforening har gjennom årene fått tilbakemeldinger fra medlemmer om at lønnen de får utbetalt hver måned ikke strekker til når man har svært høye utgifter til grunnleggende bo – og levekostnader i Oslo-området. Dette må tas på alvor. Vår påstand er at et ikke-tilstrekkelige lønnsnivå skremmer politiansatte bort fra enkelte sentrale områder. Vi mener at politiansatte må kunne bo i områdene man arbeider.

Eiendom Norges Sykepleierindeks gir en pekepinn på hva en enslig sykepleier med en gjennomsnittlig sykepleierlønn har mulighet til å kjøpe av boliger i et gitt geografisk område. Oslo politiforening mener at en Politiindeks etter inspirasjon fra Sykepleierindeksen kan bidra til å sette politiansattes lønninger i et nytt perspektiv.

På styremøte 13.01.25. ble det fremlagt forslag på sak til årsmøte fra styremedlem med bakgrunn i det beskrevet ovenfor.

Styret behandlet saken på styremøtet 03.02.25.

Styrets forslag til årsmøtevedtak:

«Oslo politiforening ser et behov for å synliggjøre og skape bevissthet i samfunnet for øvrig om hvordan lønnsnivået i norsk politi er. Vi mener derfor at en «Politiindeks» etter inspirasjon fra Eiendom Norges «Sykepleierindeks» kan være et nyttig verktøy for å sette søkelyset på dette. «Sykepleierindeksen» viser statistisk hvor mange boliger en enslig sykepleier med snittlønn har mulighet til å kjøpe i et gitt geografisk område. Oslo politiforening mener at en slik indeks får størst legitimitet om den utarbeides og distribueres av Politiets Fellesforbund sentralt.»

Styrets anbefaling til årsmøtet er at forslaget til vedtak vedtas.

Sak 7.2. Forslag til vedtektsendringer

Bakgrunn

Styret i Oslo politiforening ser behov for presisering av vedtektene i forhold til Likestilling og Mangfold, dette ble styrebehandlet på styremøte 03.02.25 og på sirk. 4. februar 2025.

Sak 7.2.1

Styret ønsker å tilføye to nye punkter til § 3 – Formål og Virksomhet.

Foreningen har til oppgave:

Punkt 5

Å etterstrebe likestilling på alle arenaer. Det betyr at alle skal ha like rettigheter og muligheter uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion m.m.

Punkt 6

Å være et lokallag som anerkjenner mangfold som en ressurs.

Styrets anbefaling til årsmøtet er at forslaget til vedtak vedtas.

Sak 7.2.2

Styret ønsker å endre § 6.2 – Delegater til årsmøtet punkt 3.

Korrigeringen vil være ivaretatt av nye punkter i § 3.

Gammelt:

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

Nytt:

Ved valgt av delegater må det tas hensyn til alle medlemsgrupper ved enheten. Alle medlemmer er valgbare til delegasjonen.

Styrets anbefaling til årsmøtet er at forslaget til vedtak vedtas.

Sak 7.2.3

Styret ønsker å presisere § 11 og funksjonene for utvalgene.

Gammelt:

Lederutvalget har som hovedoppgave å være styrets rådgiver som særlig angår medlemmer utvalgene representerer.

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

Utvalgene skal også være et rådgivende organ for enkeltmedlemmer.

Nytt:

Lederutvalget har som hovedoppgave å være styrets rådgiver i saker som særlig angår medlemmer utvalget representerer og i tillegg være et rådgivende organ for enkeltmedlemmer.

↓ Innkomne saker

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

Utvalget skal også være et rådgivende organ for enkeltmedlemmer, bistå og tilby rådgiving før nemndsbehandling.

Styrets anbefaling til årsmøtet er at forslaget til vedtak vedtas.



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. desember 2024 var det cirka 70 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, prosjektstøtte og ansatte i administrasjon og ledelse. Våren 2025 kommer vi til å se på hvordan innretningen av tillitsvalgte ved Økokrim bør være med tanke på antall medlemmer.

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.

Det er krevende å få arbeidsgiver (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 særorganansatte med annen bakgrunn, som i hovedsak er OPF Ø sine medlemmer. Ledelsen har benyttet 2.5.3.2 i 2024, men OPF Ø opplever at prosessen er lite transparent, og at medlemmer som har fått i 2.5.3.2 ikke har fått høy nok lønnsøkning. Samt at flere burde fått lønnsendring.

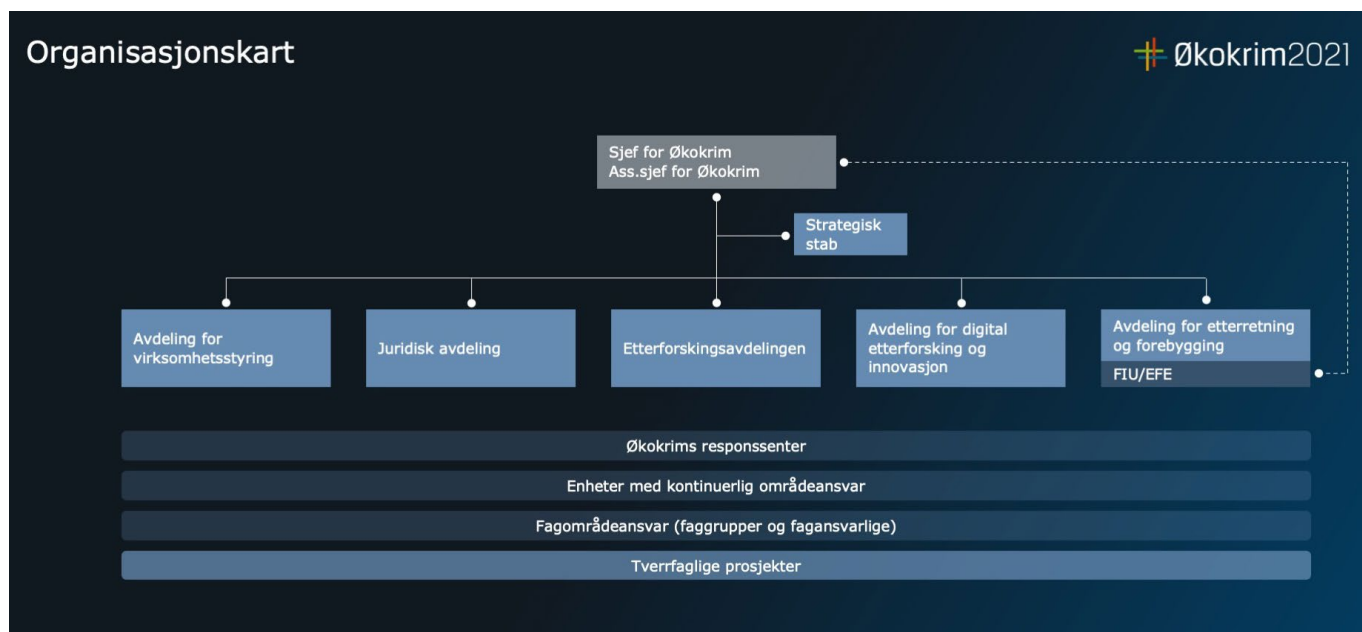
Både arbeidsgiver og de tillitsvalgte ønsker å få på plass en lønnspolitikk for alle stillingsgrupper i Økokrim. Så langt har POD sagt at man først må få på plass en lønnspolitikk på sentralt nivå før politidistrikt og særorganer kan gjøre egne lokale tilpasninger.

Informasjon og samarbeid

OPF Ø oppfatter at det har vært god dialog mellom medlemmene, tillitsvalgte, og verneombud i 2024. Samarbeidet med ledelsen i 2024 har blitt mer utfordrende og krevende. Blant annet skyldes dette tiden det tar før vi får tilbakemelding på saker som er innmeldt. 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 flere ganger og over tid.

Vårt utgangspunkt er at både arbeidsgiver og vi som arbeidstakere har et felles mål om å skape en god arbeidsplass. Det er

Økokrim sitt organisasjonskart



(Hentet fra Kilden)



Nestleder PF Ørjan, nestleder OPF Anders og sekretær OPF Mette besøkte Økokrim. Foto: Oslo Politiforening

etter vår mening en viktig del av rollen som tillitsvalgte å sørge for at Hovedavtalens intensjoner blir godt forankret i samarbeidet mellom ledelsen, organisasjonene, vernetjenesten og de ansatte.

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

OPF Ø har et godt samarbeid med PF sentralt og 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 mulighet til å påvirke saker som ledelsen tar opp. Dette er den formelle arena for kontakt mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene ved Økokrim.

Det ble i 2024 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, evaluering av praktiseringen av hjemmekontor, herunder retningslinjene for arbeid hjemmefra. I tillegg har det vært løpende utvikling og evaluering av IDF-samarbeidet.

Særavtale for informantbehandling

Økokrim har nå fått særavtale for informantbehandlere på lik linje med blant annet Kripos. Dette var viktig, og vi er fornøyd med at AG så behovet for en særavtale.

Seniorpolitikk

I 2015 fikk vi på plass en enhetlig seniorpolitikk som bl.a. omfattet beslutning om faste årlige 2.5.3.2. Det ble ikke gjennomført forhandlinger i 2024.

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.

I oktober var OPF Ø vertskap for styremøte til OPF, HTV var invitert til å delta på styremøte.

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

Marit Lund

Hovedtillitsvalgt



8.2 Nasjonalt ID-senter (NID)

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 offentlige og private aktører i Norge. Nasjonalt ID-senter er administrativt underlagt Politidirektoratet.

Av 35 ansatte i Nasjonalt ID-senter, er vi nå 10 personer som er organisert i PF 31. desember 2024.

Knut Collett Jørgensen (hoved), Knut Ivarson Øvregård (vara) og Karianne Kåsin (vara) har vært tillitsvalgte for OPF-Nasjonalt ID-senter i 2024. Knut Ivar Øvregård pensjonerte seg i desember og Karianne Kåsin overtok som vara.

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, ny strategi og en lokal medarbeiderundersøkelse er noen av de viktigste sakene som har blitt behandlet i IDF-møtene i 2024. I tillegg til sakene som drøftes og besluttet i de månedlige møtene, har tillitsvalgte også vært involvert i ansettelsesprosesser, lønnskrav fra medlemmer og preliminære lønnsforhandlinger.

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 Collett Jørgensen

Hovedtillitsvalgt NID OPF

8.3 Nasjonal Sikkerhetsmyndighet (NSM)

I mars 2024 byttet NSM lokallag og ble en del av Oslo Politiforening i 2024. Fredrikke Henden Clark og Lars-Walther Fusadal er tillitsvalgte.

Per 31. desember 2024 var vi 18 aktive medlemmer. I NSM er det åtte fagforeninger representert hvor Tekna er størst, deretter kommer Samfunnsviterne og Nito.

NSM har i 2024 gått igjennom et krevende år blant annet som følge av inngåelse av ulovlig lån i forbindelse med NSM sin flytting til Fornebu. Det medførte at tidligere direktør Sofie Nystrøm gikk av og man fikk på plass en midlertidig direktør, frem til nåværende direktør Arne Christian Haugstøyl tok over i juli 2024. Dette skapte store uroligheter i NSM. Som tillitsvalgt gikk de første månedene på å sikre at man hadde god forståelse over hele saken, og hva det ville kunne bety for de ansatte. I tillegg var det et arbeid med å gjenopprette samarbeid og tillit til ledelsen i NSM. Tillit er skjørt og det er noe som må jobbes med hele tiden.

I begynnelsen av 2024 ble det holdt hyppige IDF møter i forbindelse med lånesaken og Gjerdrem-utvalget. Det var viktig for midlertidig direktør å holde de tillitsvalgte informert og involvert. Etter som situasjonen roet seg har det blitt avholdt månedlige IDF møter. I IDF er alle åtte fagforeningene representert. Lånesaken, flytteprosessen, MUST-undersøkelse og påbegynnende OU-prosess er noen av de sakene som har blitt tatt opp i IDF.

På grunn av stram økonomi i NSM har det vært lite rom for forhandling på HTA 2.5.3. Dette er noe arbeidsgiver har strammet veldig inn på.

Avslutningsvis ønsker jeg å takke for mottakelsen vi har fått fra ledelsen i OPF og de andre tillitsvalgte. Vi ser frem til videre samarbeid.

Fredrikke Henden Clark

Hovedtillitsvalgt NSM OPF

8.4 OPF avd. forbundskontoret

De faste ansatte ved forbundskontoret og ansatte i Politiforum som er medlemmer i PF, har tilhørighet til Oslo politiforening siden forbundskontoret ikke er et eget lokallag. Inkl. faste ansatte og de valgte som kommer fra OPF, er det per 31. desember 2024 20 medlemmer.

Tillitsvalgte ved forbundskontoret er imidlertid også tillitsvalgt for øvrige ved kontoret som har tilhørighet i sine respektive lokallag da det ville være kunstig og ikke se forbundskontoret som en helhet.

Det føres egne lokale lønnsforhandlinger og i likhet med politidistriktet, er både verneombud og tillitsvalgte representert i AMU. I 2024 var det arbeidstakersiden som hadde ledervervet i AMU og det ble gjennomført tre AMU møter.

Forbundskontoret er ikke en statlig bedrift, men vi legger Hovedtariffavtalens bestemmelser til grunn også ved forbundskontoret. Reglene for ansettelser i staten skal også følges så langt det passer. Det betyr at utlysninger drøftes med tillitsvalgte og tillitsvalgte er også tilstede ved intervjuer både ved ansettelser til faste stillinger og til verv.

Forbundskontoret har en relativt flat struktur i oppbyggingen slik at alle medarbeiderne sitter mye tettere på toppledelsen enn i etaten. Utenom de formelle sakene er nok derfor vervet som tillitsvalgt ved forbundskontoret også mye lettere enn å være tillitsvalgt ved andre enheter i OPF.

Bente Elisabeth Bugge

Hovedtillitsvalgt

8.5 Lederutvalget

Lederutvalget har i årsmøteperioden bestått av Elisabeth Lund, Harald Bøhler, Lars Njosen, Kaja Eide (nestleder) og Sven Arne Kjepso (leder).

Utvalget har i årsmøteperioden gjennomført fire fysiske møter og et antall møter på Teams. Utvalget har arrangert en samling for medlemmer av PFPL i Oslo politiforening.

I tillegg har lederutvalget bidratt på Politiets Fellesforbund sine sentrale samlinger og som foredragsholder på Politiets Fellesforbund sine sentrale kurs «Basiskurs for ledere». Et av basiskursene ble holdt i Oslo høsten 2024, og der deltok et stort antall ledere som er medlemmer i Oslo politiforening.

En av utvalget sine hovedfunksjoner er å være et rådgivende organ for ledermedlemmer i lederrelaterte spørsmål og i spørsmål der det oppleves unaturlig for lederne å henvende seg til lokal tillitsvalgt. Dette kan være ulike tema, men i denne årsmøteperioden har temaet omorganisering vært særlig aktuelt. En stor andel av henvendelsene til utvalget har vært knyttet til omorganiseringene ved FKE, FEE og ENS, og våre møter med enkeltmedlemmer har for en stor del handlet om dette.

Slik omorganiseringene de siste årene til nå har vært gjort i OPD, har dette i størst grad hatt direkte konsekvenser for ledermedlemmer. Gjennomgangsmelodien har vært et uttalt ønske om større enheter på nivå tre og fire, og det er det en uunngåelig konsekvens at antallet ledere går ned. Dette innebærer igjen at mange ledere må gå fra en personallederjobb til noe annet. For de aller fleste av disse er mye identitet og faglig forankring knyttet til lederrollen, og dermed kan slike omorganiseringer være en svært krevende fase. Sagt på en annen måte: Når det skjer store endringer i livet, som man ikke er herre over selv, så medfører det fort en følelse av usikkerhet og maktesløshet.

Utvalgets oppfatning er at OPD forsøker å gjennomføre omorganiseringene til det beste for alle. Det er få formelle feil å kritisere distriktet for i disse prosessene. Likevel er inntrykket at OPD med relativt enkle midler kunne gjort mer for å ivareta ledermedlemmer i en utfordrende situasjon. Lederutvalget vil følge opp disse erfaringene med arbeidsgiver.

Sven Arne Kjepso

Leder av lederutvalget

8.6 Likestilling og mangfoldsutvalget

Likestilling – en forutsetning for mangfold.

Det demografiske -og perspektivmangfoldet har stått i fokus i 2024. Leder av utvalget har sammen med utvalgsmedlem Aleksander Tiller gjennomførte opplæring for 80 tillitsvalgte på Sundvollen 18. november 2024 i «En politietat og fagforening som lykkes fordi vi benytter ulikheter som en styrke». Som et kompetansehevende tiltak for organisasjonen og først ute Oslo politiforening til å gjennomføre opplæringen, som er et produkt av et samarbeid mellom Politidirektoratet, Politiets Fellesforbund og Seema.

Likestilling og mangfoldsutvalget har hatt hovedfokus på Oslo politiforening sine medlemmer og tillitsvalgte og deltatt aktivt inn i totalen som rådgivende og driftet opplæringen og kompetansehevingen på området. Særlig innenfor saker der omhandler likestilling, mangfold, diskriminering, arbeidsvilkår og lønn. Videre satt vi avtrykk på PF sitt Landsmøte 2024 på tematikken livsfasepolitikk og kjønnsrepresentasjon knyttet til vedtekter hos PF.

For 2025 har Oslo Politidistrikt iverksatt, som et ledd i mangfoldsarbeidet, obligatorisk opplæring i «Mangfolds rekruttering» for alle personalledere på N3 og N4 hvor tillitsvalgte sammen med arbeidsgiver skal delta. Dette er et resultat av god samhandling mellom arbeidsgiver og fagforening.

Lønns- og arbeidsvilkår

Utvalget har i denne perioden arbeidet med saker der grupper mister lønn, ikke blir vurdert i lokalt oppgjør grunnet foreldrepermisjon eller omsorgsoppgaver og endringer i ansettelsesforhold. Her har utvalget bidratt med råd og veiledning til medlemmene, samtidig som vi har drevet opplæring og tilbudt veiledning til arbeidsgiver i disse sakene. Vi opplever utfordringer rundt lovverket og tolkninger. Ved flere anledninger støtter utvalget seg på LDO, diskriminering og tvisteløsningsnemda og Politiets Fellesforbund ved forbundssekretær Kari-Anne Kristiansen.

Utvalget har bidratt aktivt inn til PF sentralt på flere ansvarsområder. 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 og ikke minst mangfold som begrep knyttet til verdiperspektivet.

Dette viser seg blant annet i Politiets rapporteringsrutiner på mangfold og likestilling hvor Likestilling og diskrimineringsombudet (LDO) klaget inn politiets likestillingsredegjørelse for



Pride 2024. Foto: Mette Degvold

2021 til Diskrimineringsnemda. Klagen fikk medhold fra Diskrimineringsnemda 4. november 2024.

Aktivitet

Likestilling og diskrimineringsloven setter rammene for arbeidet innenfor feltet, både for Oslo politiforening og arbeidsgiver. Sammen med arbeidsmiljøloven, hovedavtalen og hovedtariffavtalen reguleres arbeidet og praktiseringen av de ulike sakene.

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 av et mangfold.

Deltagelse på PRIDE

Pride er Norges største kulturfestival for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Politiet 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, Innbyggerstemmen (POD) stod vi på stand i Sofienbergparken. Dette for å skape dialog og tillitsbygging. Lørdag 29 juni 2024 var det frokost på politihuset før paraden gjennom Oslos gater. Oslo politiforening ønsker at arbeidsgiver tar større ansvar og eierskap til PRIDE markeringen.

Likestilling og mangfoldsutvalget i 2024

Likestilling og mangfoldsutvalget har i 2024 bestått av leder Dyveke Gyllenhammar, nestleder May Barsok, utvalgsmedlemmer Shahin Manjothi, Aleksander Endre Tiller og Emanuel Sigmondi.

Med ønske om evnen til å se verdien av mangfoldet.

Dyveke Gyllenhammar

Leder likestilling- og mangfoldsutvalget OPF

8.7 Hovedverneombudet OPD

2024 har vært et travelt år for vernetjenesten i Oslo, som har håndtert saker på ulike nivåer og vært pådrivere for distriktets systematiske HMS-arbeid.

Den sikkerhetspolitiske situasjonen i verden har påvirket Oslo politidistrikt i tidvis nokså stor grad. Som følge av den hevede trusselvurderingen fra PST har Oslo stått i en krevende situasjon når det gjelder vakthold, med vårt ansvar for blant annet kritisk infrastruktur og diplomatiske interesser. Det har vært krevende dager for både ansatte og ledere, med en type tjeneste som koster mye for de den rammer.

Oslo står i mange OU-prosesser som krever sitt av alle. I 2024 ble blant annet FKE oppløst og fordelt til andre enheter, det ble opprettet en ny enhet for felles påtale mv. Endringsprosesser er kjent for å kunne være krevende for de dem gjelder. God og tidlig involvering av tillitsvalgt og vernetjeneste synes viktig for et godt sluttresultat.

Tilpasning av operativt utstyr har stått på agendaen hos Bedriftshelsetjenesten og HMS-seksjonen, noe vernetjenesten også har vært involvert i.

Ny ATB har blitt implementert i distriktet og HVO har deltatt i opplæringen. Arbeidstidsbestemmelsen har forandret seg på noen punkter, blant annet har hensynet til HMS fått større plass og verneombud skal være med i risikovurdering av tjenestelister. Turnusarbeid kan være helseskadelig over tid og det er derfor gledelig at dette vies oppmerksomhet slik at man skaper bevissthet rundt det.

Nytt hovedverneombud i Oslo

Ved årsskiftet var det Andreas og Klara som var henholdsvis HVO og vara HVO i Oslo. Da Andreas fikk jobb som nasjonalt HVO, overtok Klara vervet som HVO i Oslo. Med seg har hun Marie som vara i 50 % stilling. Til sammen har de bakgrunn fra både operativ tjeneste og jus.

Hovedverneombudet er det øverste koordinerende leddet i ernetjenesten i Oslo og jobber strategisk. HVO deltar blant annet i IDF, AMU, og har faste møtepunkter med fagforeninger, HMS-avdelingen, Bedriftshelsetjenesten, Materiellutvalget med flere.

Koordinerende verneombud

Vernetjenesten i Oslo har en gruppe dyktige og engasjerte koordinerende verneombud ved enhetene. Disse samler trådene i vernetjenesten for sin enhet og samarbeider tett med hovedverneombudet. De har oversikt over alle pågående

vernesaker og det er fortrinnsvis de som selv håndterer saker på sitt nivå.

De koordinerende verneombudene jobber med enhetsledere og hovedtillitsvalgt ved hver enhet. De skal delta på jevnlig ID-møter og følge opp seksjonsverneombud, samt påse at enhetens systematiske HMS-arbeid utføres i henhold til regelverket.

Lokale verneombud

Vernetjenesten i Oslo bestod ved årsskifte av til sammen ca. 100 verneombud. Verneombudene deltar blant annet på ID-møter, i risikovurderinger, omorganiseringer og skal være aktive pådrivere for det systematiske HMS-arbeidet i politidistriktet.

Samarbeid med fagforeninger

Verneombudene og de tillitsvalgte samarbeider i mange saker. Vi har ulike roller, der vernetjenesten er nøytral og tillitsvalgte kan være part i en sak. Videre har tillitsvalgte fokus på lønn og arbeidsvilkår, mens vernetjenesten konsentrerer seg konkret om helse, miljø og sikkerhet.

Hovedverneombudet og flere av fagforeningene har jevnlig samarbeidsmøter. De koordinerende verneombudene og seksjonsverneombudene oppfordres til å samarbeide tett med sine tillitsvalgte på enhetene.

Vernesamlinger

I 2024 ble det arrangert to samlinger for alle verneombud i Oslo, hhv. vår og høst. Vårsamlingen ble holdt på Beredskapssenteret og høstsamlingen på Sentrum politistasjon.

Temaer som ble tatt opp var blant annet:

- Praktisk bruk av vernerunde og HMS-handlingsplan.
- Retningslinje for psykisk ivaretagelse av medarbeidere.
- Arbeidstidsbestemmelser.
- Informasjon fra BHT og yrkeshygieniker.
- Innlegg fra VPM om blant annet medvirkning.
- Kurs i risikovurdering av arbeidsplaner.

Målet med vernesamlingene er å øke verneombudenes kompetanse både når det kommer til generelle temaer og mer spesifikke utfordringer man kan få i vervet. Vernesamlingene skal treffe bredt og være like aktuelle for erfarne verneombud som det er for de som er nye i rollen.

Aktuelle saker

Vernetjenesten har jobbet med flere saker dette året. Noen får oppslag på Kilden eller oppmerksomhet på andre plattformer, mens andre saker foregår mer i det stille. Gjennom året er det

noen faste hendelser som for eksempel vernerunde, oppfølging av medarbeiderundersøkelse og utarbeidelse av hms-handlingsplan.

Personlig MP5 til operative mannskaper

Dette er en sak vernetjenesten har jobbet med over en lengre periode. Blant annet KVO for ENØ, Andre, spilte en viktig rolle i dette arbeidet gjennom presentasjon av utfordringer for AMU.

Hittil har operativt IP4-mannskap i Oslo ikke hatt personlige MP5'er, de har benyttet seg av beredskaps-MP'er som har ligget fast i patruljebilene til skarpe oppdrag og vakthold. Dette har flere åpenbare utfordringer i et HMS-perspektiv, blant annet faren for at siktemiddelet (Aim Point) ikke er riktig tilpasset brukeren. En MP må med jevne mellomrom skytes inn for at man skal være sikker på at den skyter rett. Fysiske forskjeller på mannskapene kan gjøre at aim point ikke fungerer likt fra person til person, hvilket representerer en risiko for at skuddet ikke går dit man vil det skal gå.

Endringsprosesser

I 2024 fant det sted en rekke endringsprosesser i politidistriktet. Mange av disse pågår fremdeles og blir med oss videre inn i 2025.

Endringsprosesser kan oppleves utfordrende og det påvirker organisasjonen. I slike tilfeller er det spesielt viktig med bred involvering og at vernetjenesten gis mulighet til å være tett på. Omorganisering kan medføre usikkerhet rundt egen fremtid og det kan være belastende for arbeidsmiljøet. Det har pågått mange OU-prosesser i Oslo det siste året, noe som har satt både arbeidsgiver og vernetjenesten på prøve.

FKE ble oppløst, noe som medførte at tidligere HVO Andreas, i begynnelsen av 2024 fylte rollen som KVO der.

Førstelinjeberedskap

For å sikre rett bemanning etter behov, øke bemanningen på enkelte tidspunkt mv. ble det i høst utredet og lagt frem forslag for PML om arbeid hver tredje helg for operative mannskaper. Hele vernetjenesten var involvert i dette arbeidet gjennom risikovurdering. Forslaget ble besluttet og det er nå satt ned en arbeidsgruppe som skal påse implementeringen av arbeid hver tredje helg, hvor HVO er representert.

Omorganisering av UEH

I forbindelse med en mulig omorganisering av UEH FOT, ble det nedsatt en arbeidsgruppe som skulle se på ulike løsninger. Hovedverneombudet ble invitert og var først representert av Andreas og Klara, før Marie overtok i juni. Arbeidet gikk ut på å

kartlegge behovet for en endring i organiseringen av UEH FOT, som har hatt rulleringsordninger siden det ble opprettet. Rulleringen har vist seg å være utfordrende på flere plan, så man ønsket en revurdering av dette.

Arbeidsgruppen leverte sin anbefaling til leder FOT i siste kvartal av 2024.

Skallbukser til operative mannskaper

Som følge av økende tendens til ekstremvær og for dårlig operativt utstyr til å møte denne utviklingen, har det blitt skrevet en rekke Synergimeldinger om behovet for bedre bekledning til operative mannskaper i Oslo. Det ble i noe grad utløst av økende grad av vakthold der mannskapene måtte stå ute, eksponert for vær og vind. Likevel er dette et tema som rammer mye bredere enn kun vaktholdet og tiden er moden for at uniformerte mannskaper i Oslo får en skallbukse som tilsvarer skalljakken vår.

Dette ble fremlagt som sak i Materiellutvalget rett før jul, som noe av det siste vernetjenesten drev med i 2024. Der ble det besluttet å legge fram som anbefaling fra Materiellutvalget til Politimesterens Ledergruppe at det kjøpes inn skallbukser til personell som benytter uniform/T2 i sin daglige tjeneste i OPD. Vernetjenesten følger saken utover våren.

Innkjøpet av en skallbukse som tilsvarer jakken, vil være et stort løft for uniformert mannskap. Buksen er designet som en full-verdig uniformert T2-bukse og den kan dermed erstatte den vanlige T2-buksen på vakter der været krever dette. I tillegg kan den dras over som overtrekksbukse, skulle behovet oppstå i løpet av vekten. Buksen er utviklet av PFT og er ment for innkjøp til de som trenger den.

Klara S. H. Bergseth

Hovedverneombud Oslo politidistrikt

8.8 Hytteutvalget

Utvalget har i 2024 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 120 000 mindre enn budsjettet, totale inntekter ble kr 402 430. Mindreinntekter skyldes flere avbestillinger som var arbeidsrelatert. På utgifts-siden endte vi med ca. kr 40 000 mindre enn budsjettet.

Hovedhytta og B-hytta – hva er blitt gjort.

I 2024 har det bare vært generelt vedlikehold på begge hyttene, det eneste utenom var utbedring av veien etter kraftig regn i juli/august.

Bookingsystem Sjøhaug

Systemet fungerer godt og det er mindre henvendelser fra medlemmer i forhold til utleie.

Sjøhaug hovedhytta. Foto: Kjetil Johan Pedersen





Sjåhaug hovedhytta og B-hytta Foto: Kjetil Johan Pedersen

Vedlikehold fremover.

Det er ikke planlagt noe større prosjekt for 2025 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 1 dugnad i år, 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 132 døgn og B-hytta i 69 døgn.

Kjetil Johan Pedersen

Administrasjonssansvarlig



Hederstegn julelunsj Foto: Mette Degvold

8.9 Hederstegnutvalget

Hederstegnutvalget for 2024 konstituerte i henhold til vedtektene seg selv i møte 15. november 2023:

Bente Elisabeth Bugge leder

Heidi Elizabeth Sletten sekretær

I tillegg til årsmøtevalgte medlemmer, ble Lorraine Pfeltz utpekt som styrets representant.

Gjennom «fredagsmailen» til de hovedtillitsvalgte, ble det i flere uker oppfordret til å spille inn kandidater til hederstegn.

Som følge av forslagene, fant et samle Hederstegnutvalg å tildele hederstegn til Wictor Furøy og Liv Ova Graham.

Wictor fikk hederstegnet etter statuttens § 2 c for sitt mange-årige engasjement som fanevakt, og Liv Ova etter statuttens § 2 a for sine mange ulike tillitsverv både lokalt og sentralt igjennom nesten to ti-år. Hederstegnene ble utdelt på Årsmøtet 7. mars 2024.

Bente Elisabeth Bugge

Leder Hederstegnutvalget

9 Regnskap 2024 og budsjett for 2025

Resultatregnskap

Beløp i NOK	Budsjett 2024	Resultat 2024	Budsjett 2025
Driftsinntekter			
3100 Medlemskontingent	3 150 000,00	3 092 416,08	3 150 000
3102 Inntekter av Sjøhaug	520 000,00	402 430,00	560 000
3104 Ref adm.kost OU kurs	100 000,00	105 761,12	100 000
Sum driftsinntekter	3 770 000	3 600 607,20	3 810 000
Driftskostnader			
<i>Lønnskostnad</i>			
5000 Lønn til ansatte	-990 000,00	-1 000 542,20	-800 000
5020 Honorar Revisor og andre	-700 000,00	-698 565,00	-850 000
5180 Feriepenger beregnet	-120 000,00	-124 251,57	-120 000
5182 Arb.giver avgift på løpne ferie penger	-17 000,00	-17 519,42	-17 000
5330 Godtgjørelse til styre- og arbeidsgrupper	-160 000,00	-154 432,00	-210 000
5400 Arbeidsgiveravgift	-300 000,00	-278 858,25	-300 000
5950 Obligatorisk tjenstepensjon (OTP)	-93 000,00	-92 823,00	-93 000
5990 Forsikringer «Ansatte» ved OPF	-22 000,00	-26 737,96	-39 000
Sum lønnskostnad	-2 402 000	-2 393 729,40	-2 429 000,00
<i>Annen driftskostnad</i>			
6200 Elektrisitet	-185 000,00	-128 888,74	-130 000
6320 Renovasjon, vann, avløp mv.	-15 000,00	-32 304,76	-30 000
6360 Vaktmester, brøyting, renhold, vaktelskap mv	-140 000,00	-140 642,31	-170 000
6390 Annen kostnad lokaler	-150 000,00	-130 827,65	-150 000
6800 Kontorrekvisita (Res)	-5 000,00	-3 681,50	-5 000
6820 Trykksaker	-40 000,00	-33 918,85	-35 000
6860 Møter, kurs, oppdatering etc.	-210 000,00	-220 705,88	-210 000
6861 Velferd lokale TVU	-60 000,00	-47 118,17	-80 000
6862 Årsmøte OPF	-200 000,00	-197 125,40	-200 000
6864 Til disp for styret	-41 000,00	-75 160,00	0
6900 Telefon, internett, hjemmeside og div. IKT	-140 000,00	-122 332,29	-140 000
7100 Bilgodtgjørelse oppgavepl.	0,00	-5 782,00	0
7140 Reisekostnader, ikke oppgavepliktig	0,00	-4 127,00	0
7395 Øreavrounding	0	0,00	0
7430 Blomster, kranser, gaver	-130 000,00	-165 340,00	-150 000
7431 Gavekort ved fratrede pensjon	-150 000,00	-207 000,00	-200 000
7500 Forsikringspremier	-27 000,00	-28 627,00	-30 000
7750 Eiendoms- og festeavgifter	-9 000,00	-10 683,00	-10 000
7770 Bank og kortgebyrer	-6 000,00	-9 024,25	-9 000
Sum annen driftskostnad	-1 508 000	-1 563 288,80	-1 549 000
Sum driftskostnader	-3 910 000	-3 957 018,20	-3 978 000
Driftsresultat	-140 000	-356 411,00	-168 000,00
Finansinntekter og Finanskostnader			
<i>Finansinntekter</i>			
8040 Renteinntekter 2024	79 000	231 705,87	168 000
Sum finansinntekter	79 000	153 530,67	168 000,00
Resultat		-124 705,13	-

Noter til inntekter og forbruk 2024

Inntekter

Oppsummert ca kr 170 000 mindre enn forventet.

Leieinntektene fra Sjøhaug ble ca kr 120 000 lavere, det kom mange avbestilling i perioden okt-des, jobbrelatert.

Medlemskontingent er på ca kr 50 000 mindre enn forventet

Forbruk

Lønnskostnader

Oppsummert ble resultatet ca som budsjettet.

Annen driftskostnad

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

Oppsummert totalt ca kr 50 000 i merforbruk.

Resultat 2025

Endte på minus kr 356 411.

Når vi trekker fra renteinntektene ender vi med et overforbruk på kr 124 705,13.

Dette kan i sin helhet sees mot mindre inntekter enn forventet.

Noter til budsjett 2025

Er satt opp etter forventede inntekter og utgifter.

Inntekter

Ingen store endringer fra 2024, konto 3102, inntekter Sjøhaug er noe oppjustert siden det er nye priser fra 2025.

Økningen kommer som følge av økte priser generelt og for å minske gapet mellom inntekter og utgifter.

Driftskostnad

(Drift Sjøhaug er trukket ut i egen rapport)

Lønnsutgifter – ca det samme som i 2024, noen poster er justert mot hverandre.

Konto 5000 – Summen dekker tillegget til de 4 frikjøpte, er også en «bufferpost».

Konto 5020 – honorarer, økt til kr 850 000. Etter OU posessen er noen av enhetene blitt større og de gis mulighet til å ha en ekstra vara HTV.

Konto 5330 – møtegodtgjørelse styre-og arbeidsgrupper. Vi benytter samme sats som PF sentralt.

Konto 5950 og 5990, er utgifter i forbindelse med innskuddspensjon for de 4 frikjøpte samt yrkesskade, fritidsulykke og behandlingsforsikring.

Annen driftskostand

(Drift utenom Sjøhaug er satt til ca. kr 940 000)

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 jubilarer, sykemeldte og andre

Konto 7431 – Gavekort pensjon, er økt siden utgiftene har vært ganske like de siste årene

Sjøhaug - Resultatregnskap 2024 og Budsjett 2025

	Budsjett 2024	Resultat 2024	Budsjett 2025
Driftskostnader			
<i>Annen driftskostnad</i>			
6200 Elektrisitet	-185 000,00	-128 888,74	-140 000,00
6320 Renovasjon, vann, avløp mv.	-15 000,00	-32 304,76	-30 000,00
6360 Vaktmester, brøyting, renhold, vaktsselskap mv	-140 000,00	-140 642,31	-170 000,00
6390 Annen kostnad lokaler	-150 000,00	-130 827,65	-150 000,00
6900 Telefon, internett, hjemmeside og div IKT	-60 000,00	-83 490,53	-60 000,00
7500 Forsikringspremier	-29 000,00	-28 627,00	-30 000,00
7750 Eiendoms- og festeavgifter	-17 000,00	-10 683,00	-10 000,00
7770 Bank og kortgebyrer	0,00	-524,75	0,00
Sum Driftskostnader	-596 000,00	-555 988,74	-590 000,00

Noter til Sjøhaug

Resultat 2024

Resultatet for 2024 endte med et mindreforbruk på ca. kr 40.000 sett opp i mot budsjett.

Strømutgiftene ble mye lavere enn forventet, de andre postene er stort sett som planlagt.

Budsjett 2025

Budsjett for 2025 er satt opp på samme måte som i 2024, etter forventede utgifter.

Eneste posten som er økt er konto 6360, med kr 30 000, dette for å dekke nytt alarmanlegg på begge hyttene. Det vi har i dag er fra 2012 og er utdatert.

Balanserapport

	Ved periodens start	Endring	Ved periodens slutt
EIENDELER			
Anleggsmidler			
1101 Sjøhaug hele anlegget	3 386 800,00	0,00	3 386 800,00
Omløpsmidler			
1500 Kundefordringer	25 701,00	12 700,00	38 401,00
1510 Utlegg OU midler	8 000,00	-8 000,00	0,00
1700 Forskuddsbetalte leiekostnader	-5 000,00	-15 400,00	-20 400,00
1702 Gavekort v. avgang pensjon	12 000,00	-6 000,00	6 000,00
1749 Andre forskuddbetalte kostnader	-2 948,50	49 721,00	46 772,50
1920 Bankinnskudd 7050 05 28573	609 969,59	-370 822,39	239 147,20
1921 Plasseringskonto	6 557 229,00	331 705,87	6 888 934,87
1950 Bankinnskudd for skattetrekk	126 429,63	151 884,00	278 313,63
Sum	7 331 380,72	145 788,48	7 477 169,20
SUM EIENDELER	10 718 180,72	145 788,48	10 863 969,20
EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Egenkapital (innskutt og opptjent)			
2050 Annen egenkapital	-10 304 084,17	124 705,13	-10 179 379,04
Sum egenkapital	-10 304 084,17	124 705,13	-10 179 379,04
Gjeld			
Kortsiktig gjeld			
2400 Leverandørgjeld	-87 759,01	-50 509,27	-138 268,28
2600 Forskuddstrekk	-126 434,00	-151 884,00	-278 318,00
2770 Skyldig arbeidsgiveravgift	-63 015,13	-61 605,98	-124 621,11
2780 Avsatt arbeidsgiveravgift påløpt lønn	-16 917,80	-2 226,69	-19 144,49
2930 Skyldig lønn	9,93	0,00	9,93
2940 Skyldige feriepenger	-119 980,54	-4 267,67	-124 248,21
Sum gjeld	-414 096,55	-270 493,61	-684 590,16
SUM EGENKAPITAL OG GJELD	-10 718 180,72	-145 788,48	-10 863 969,20

REVISJONSBERETNING TIL OSLO POLITIFORENINGES ÅRSREGNSKAP FOR 2024

Oslo Politiforenings regnskap for 2024 er revidert av de valgte revisorene John Fiksdalstrand og Terje Storlien.

Regnskapet omfatter perioden 1.1.2024 – 31.12.2024.

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, reskonto, 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.

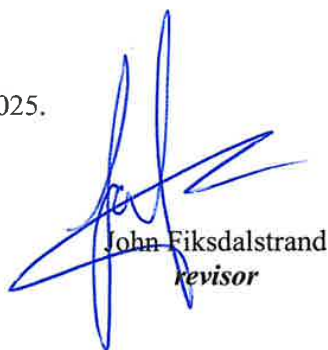
Vår oppgave har vært å kontrollere at bilagene er ført på riktig konti og med riktig beløp. Regnskapet er avstemt mot bankutskriftene for foreningens bankkonti.

Regnskapet viser pr 31.12.2024 et resultat på kr -124 705,-.

Med dette bekreftes at Oslo Politiforenings årsregnskap for 2024 er korrekt ført og at årsregnskapet gir et riktig bilde av foreningens økonomiske stilling.


Terje Storlien
revisor

Oslo, 12. februar 2025.


John Fiksdalstrand
revisor

10 Valgkomiteens innstilling 2025–2027



OSLO POLITIFORENING

- 1894 -

Oslo Politiforening
Til årsmøtet 2025

Oslo, 25.02.25

Valgkomiteens innstilling

Valgkomiteen har for denne perioden bestått av:

Gunn Hege Høgberg
Eldar Meling
Pål Klethagen
Philip Fossnes
Tore Hellebust
Morten Andreas Hervang

Valgkomiteen gjennomførte sitt konstituerende møte onsdag 21.mai 2024 der Morten Andreas Hervang ble valgt som leder, og Gunn Hege Høgberg som 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 2025 innstilles kandidater til følgende verv i Oslo Politiforening:

- Leder (2025 – 2026)
- 1. nestleder (2025 – 2027)
- Sekretær (2025 – 2027)
- Tre styreplasser (2025-2027)
- En styreplass (2025– 2026)
- Tre varaplasser (2025 – 2026)

Valgkomiteen skal videre innstille på følgende tillitsverv:

- Valgkomité
- Revisor
- Fanevakter
- Hytteutvalg
- Hederstegnutvalget (Kun innehavere av hederstegnet kan foreslås)
- Lederutvalg
- Likestilling- og mangfolds utvalg

Tillitsvalgte og medlemmer på alle nivåer ble oppfordret til å bidra med innspill på kandidater til ovenstående verv. Rekruttering til ulike tillitsverv er tidkrevende arbeid. Valgkomiteen sendte ut sitt informasjonsskriv 13.12.2025. Dette ble videre forsterket med ytterligere oppfordringer til å melde inn kandidater ved tre anledninger. Nyheten om at lederen for Oslo politiforening hadde fått jobben som forhandlingssjef i PF, gjorde at årets prosess har vært særdeles krevende.

Som i foregående år har tendensen vært at antall kandidater har vært nedadgående. Valgkomiteen opplever flere gode kandidater å velge mellom, men ser at kunnskap om høyt hierarkisk verv bør komme så tidlig som mulig for at modningsprosesser kan finne sted.

 Valgkomiteens innstilling 2025–2027

Valgkomiteen vil derfor understreke viktigheten av rekruttering og utvikling av tillitsvalgte på alle nivåer, slik at en har god tilgang på kandidater inn i fremtiden.

Valgkomiteen ønsket å oppfordre styret og delegasjonslederne til årsmøtet til aktivt å rekruttere medlemmer med en multikulturell bakgrunn eller flerkulturell kompetanse som delegater i de ulike delegasjonene. Målet er å skape et mer mangfoldig årsmøte, samt å motivere disse delegatene til å påta seg fremtidige tillitsverv i fagforeningen.

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

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

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

Den som nominerte måtte forespørre om vedkommende ønsket nominasjonen før valgkomiteen ble kontaktet. Det måtte samtidig fremkomme om innstillingen fremmes av enkeltmedlem eller på vegne av tillitsvalgtutvalg eller tilsvarende.

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 antall 10 ganger, og gjennomført til sammen 18 samtaler/intervjuer.

Valgkomiteen har i inneværende periode opplevd en stillstand i antall kvalifiserte kandidater, og 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:
seks kvinner og seks menn, 12 politiansatte hvor 10 har politifaglig bakgrunn, åtte fra Funksjonell driftsenhet (FDE) og fire fra Geografisk driftsenhet (GDE).

Innstillingen er utarbeidet med fokus på hvilken sammensetning av styret vi anser for å være den beste totalt sett. I tillegg til betydningen av å bygge et kompetent team, har vi i år også lagt vekt på geografisk representasjon for å sikre at styret er helhetlig sammensatt og i størst mulig grad gjenspeiler mangfoldet blant medlemmene i Oslo Politiforening.

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

Morten Andreas Hervang
Leder av valgkomiteen

↓ Valgkomiteens innstilling 2025–2027

Styreverv	Innstilling
Leder 2 år (2025–2026)	Svend Martin Bjelland
1. nestleder 2 år (2025–2027)	Anders Ween
2. nestleder 2 år (2024–2026)	Lorraine Elizabeth Pfeltz
Sekretær 2 år (2025–2027)	Mette Degvold
Styrerepresentanter	
2 år (2025–2027)	Camilla Aasheim
2 år (2025–2027)	Tommy A. Johansen
2 år (2025–2027)	Paul Olav Fjælberg
Styrerepresentanter	
2 år (2025–2026)	Eivind Christensen Fritsch
2 år (2024–2026)	Guro Haukås Bjørkedal
Vara styrerepresentant m/fast deltagelse	
1 år (2025–2026) – 1. vara	Karen-Helen Algarr
Vara styrerepresentant u/fast deltagelse	
1 år (2025–2026) – 2. vara	Julie Vognild
1 år (2025–2026) – 3. vara	Lars-Walther Fusdahl

Øvrige verv	Innstilling
Administrasjonsansvarlig	
2 år (2024–2026)	Kjetil Johan Pedersen
Likestilling- og mangfoldsutvalg	
Leder og nestleder 2 år (2025–2027)	Emanuele Sigismondi
	Eva Stine Hoff-Hansen
Medlem 1 år (2025–2026)	Shahin Manjothi
	Tor Ove Bredesen
	May Barsok
Lederutvalg	
Leder og nestleder 2 år (2025–2027)	Øyvind Haagaas Walding
	Kaja Eide
Medlem 1 år (2025–2026)	Harald Bøhler
	Anne Alræk Solem
	Lasse Laudal
Revisor (2+2 vara)	
	Terje Storlien
	Per Husan
Vara	Kjell Inge Heiland
	John Erlend Fiksdalstrand

Øvrige verv	Innstilling
Fanevakter (Minst 6)	
	Wictor Furøy
	Lasse Laudal
	Brian Aarstad
	Øyvind H. Walding
	Morten Andreas Hervang
	Sigve Bolstad
	Lillian Tangen Berg
Hytteutvalget (Minst 5)	
	<i>Leder Administrasjonsansvarlig "statuttene § 2</i>
	Christine Hylin Brenna
	Siv Tonje Stageberg
	Arve Røtterud
	Line C. Nordheim Thode
	Karl-Erik Mørk Johnsen
Hederstegnsutvalg (6 medlemmer inkludert en fra styret)	
	<i>Styreutnevnt representant</i>
	Bente Elisabeth Bugge
	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 (2025–2027)	Linda Bryhn
	Morten Andreas Hervang
	Tore Hellebust
	Gunn Hege Høgberg
2 år (2024–2026)	Torhild Kristine Nervold
	Eldar Meling
	Pål Klethagen





OSLO POLITIFORENING

- 1894 -

www.oslopolitiforening.no