

Arkivsak-dok. 18/00106-1
Saksbehandler Unn Alma Skatvold

Saksgang
Forbundsstyret

Møtedato
11.04.2018

VERV - FAST ANSETTELSE - FORBUNDSSEKRETÆRER PF

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Forbundssekretærer bør fortsatt være verv
2. Forbundssekretærvervene skal fortsatt konkurranseutsettes for hver ny periode
3. Forbundsstyret fastsetter valgperioden for verv, jfr vedtekter, og PG foreslår følgende alternative retningslinjer:
 - a. Forbundssekretærverv ansettes for fire år av gangen, med makstid på åtte år totalt.
 - b. Forbundssekretærverv skal velges for to år første gang, fire år andre gangen, og deretter to år av gangen.
 - c. Forbundsstyret avgjør, etter forslag fra generalsekretær, hvilken lengde vervet skal utlyses med. Ved nyansettelser er grunnregelen to år.

Saksframstilling:

Innledningsvis understrekes det at prosesstøttegruppen (PG) vurderer ansettelsesform for politisk valgte forbundssekretærer. Forbundskontoret består av en rekke andre fast ansatte som ikke berøres av denne vurderingen. Vurderingen om en stilling skal være forbundssekretær eller fast ansatt tilligger generalsekretær/forbundsstyret, og er en vurdering som gjøres i hvert enkelt tilfelle når stillingen lyses ut. Derfor har ikke PG vurdert enkeltstillinger, men forbundssekretærer generelt. Åremålsstillinger er tidligere vurdert som en mindre gunstig ordning for forbundskontoret, og vil ikke bli vurdert i denne utredningen.

Verv:

Dagens ordning på forbundskontoret er «verv». Utlysningsteksten angir tidsrommet stillingen engasjeres for, og videre prosess følger retningslinjer for ansettelser i staten. Forbundsstyret velger hvem som blir engasjert etter innstilling fra generalsekretær. Det er pr i dag ikke helt faste rammer for forbundssekretærvervet når det gjelder engasjementstid. Det vanlige er å starte med et to års engasjement, for deretter å bli valgt for fire år. Etter det er det en vurdering som gjøres av generalsekretær/forbundskontoret

ved neste ansettelse. Dette er en sedvane som i stor grad har blitt fulgt ved ansettelser på forbundskontoret.

Fast ansettelse:

Alternativet til dagens ordning er fast ansettelse. Den største forskjellen vil da være at forbundssekretærene er ansatte på forbundskontoret i utgangspunktet til de blir pensjonister, med det vernet dette medfører. Dette vil være en stor endring i fra dagens ordning, og det vil være fordeler og ulemper.

I vurderingen om hva som anses best må «medlemmenes beste/hvordan oppnår vi best resultater for våre medlemmer» være avgjørende, samtidig som trygghet og forutsigbarhet for de ansatte på forbundskontoret er av betydning.

Lokallagene har uttalt seg om temaet i siste kartlegging foretatt i 2017. I forarbeidene har PG også gitt anledning for innspill fra forbundssekretærene. Dette representerer en viktig kunnskapsbase for vurderingene under.

I vurderingen legger prosesstøttegruppa følgende punkter til grunn:

1. Rekruttering.

Hvilket alternativ vil gi forbundskontoret best mulig grunnlag for å få de flinkeste medarbeiderne inn (søkergrunnlag, geografi, kompetanse)?

Vurderingsmomenter:

- Permisjonsmuligheter fra fast jobb i politiet
- Pendlermuligheter
- Tidsbegrenset verv
- Geografisk tilhørighet
- Ønsket kompetanse og bakgrunn inn.

2. Dynamikk.

Hva vil gi forbundskontoret/generalsekretær den beste muligheten for å skape et dynamisk og fleksibelt, men samtidig godt arbeidsmiljø?

- Rotasjon eller fast bemanning?
- Mer prosjektstyring ift oppdukkende saker/aktuelle problemstillinger i etaten?
- Mindre eller større mulighet til det med fast ansatte?

3. Kompetanse.

Hvilken ordning vil på sikt gi best kompetanse ut til medlemmene **og** på forbundskontoret? (må ses i sammenheng med pkt. 1)

- Troverdighet i faget? Gir rotasjonen med verv stadig påfyll av kompetanse på faget?
- Fast ansatte blir mer spesialister? Eller introvert i fagforeningsarbeid?
- Mindre rotasjon gir mer stabilitet i forhold til lokallag? Fast ansatte bedre kjent blant medlemmene, eller?

4. Forutsigbarhet og trygghet.

Hvilken ordning vil gi best forutsigbarhet og trygghet for de ansatte på forbundskontoret?

- Fast ansettelse gir mest trygghet for de ansatte?
- Fast ansettelse gir også best forutsigbarhet for de ansatte, men forutsigbarheten kan også ligge i at man vet hva man skal gjøre etter vervets utløp?

5. Økonomi.

Hvilken ordning vil gi best økonomi for PF/forbundskontoret? Pensjon, lønn, mm.

- Pensjon for fast ansatte vil være en stor utgift for PF.
- Fast ansatte vil gi høyere lønnskostnader på sikt, gitt at ansatte har årlig lønnsøkning. Verv gir rotasjon i stillingene, som igjen gjør at nyankomne starter i lavere lønn?

Vurdering:

Permisjonsmuligheter fra fast jobb trekkes frem som et meget viktig moment for dagens forbundssekretærer. Det synes klart at de fleste av dagens forbundssekretærer hadde avstått fra å søke dersom dette ikke hadde vært en mulighet. Det synes videre klart at aktuelle søkere fra distriktene deler denne holdningen, jfr. kartlegging i lokallagene. Ved fast ansettelse er sedvanen at man får et års permisjon fra fast stilling, men at man da må vurdere å si opp stillingen. Dette er en rotasjonshastighet som er for kort, og kan ikke fungere som et alternativ til muligheten for permisjon etter Hovedavtalen.

Verv synes også gi bedre geografisk spredning da aktuelle kandidater i distriktene får permisjon, og pendlermulighetene er godt tilrettelagt av PF (dekket pendlerutgifter, pendlerleilighet, mm). Ved fast ansettelse må man i stor grad si opp stillingen sin lokalt, og for kandidater fra distriktene ute blir dette en stor endring. Det vil kunne tilsi at fast ansettelse i stor grad søkes av personer som bor sentralt i nærheten av Oslo. Dette anses lite gunstig.

Hvilken kompetanse som ønskes ved en rekruttering er et viktig spørsmål.

Kompetansebegrepet må ses på under ett, dvs. både ift rekruttering og på sikt.

Med verv vil det alltid være mulig å korrigere kompetansen på kontoret ved rotasjon. Fast ansettelse kan fort bli statisk ift. kompetanse på sikt. Samtidig vil rotasjon medføre en periode hvor medarbeideren må settes inn i arbeidsmetodikken på forbundskontoret. Dette vil ofte være en mindre produktiv periode. Med fast ansettelse vil denne perioden være en engangsperiode.

Et viktig spørsmål for PF er om man ønsker at forbundssekretærene skal ha troverdighet i politi/sivilfaglige spørsmål, eller om man først og fremst ønsker fagforeningskompetanse. Ved fast ansettelse vil man i stor grad miste kontakten med det politi/sivilfaglige, og i langt større grad bli introvert i fagforeningssporet. Ved å miste kompetansen på det medlemmene står i kan PF miste anseelse/troverdighet i medlemsmassen. Det kan på den annen side slå ut i sterkere fagforeningstenking som **kan** gi bedre måloppnåelse for PF.

PG ser begge sider som viktig, men anser ikke at det er gjensidig utelukkende. Med bruk av verv vil man kunne ha en kombinasjon av forbundssekretærer med lang erfaring, og nye forbundssekretærer med god innsikt i politi/sivilfaglige spørsmål. Fast ansettelse vil ikke på

samme måte ivareta denne kombinasjonen. Derfor vil fast ansettelse i større grad hemme dynamikken ved forbundskontoret. Verv vil således gi større mulighet for dynamikk, spesielt i de tilfeller hvor vervet kan utlyses som en prosjektstilling for et spesielt tema, eksempelvis etterforskningsløftet, pensjon, mm. Dette er tidsbegrensede tiltak hvor PF er avhengig av kompetanse for et kortere tidsrom.

Forutsigbarhet og trygghet for de ansatte er et viktig vurderingspunkt for PF. En fast ansettelse vil i utgangspunktet gi en bedre trygghet og forutsigbarhet. Spørsmålet er imidlertid om det som er nevnt innledningsvis i vurderingen, permisjon fra fast stilling, gir forbundssekretærene en mer ønsket forutsigbarhet og trygghet? Slik PG vurderer det vil å være et spørsmål om det er viktig for PF å ha medarbeidere fra hele Politi-Norge eller ikke. Hvis PF ønsker det første vil tryggheten og forutsigbarheten for forbundssekretærene i stor grad være at man har fast jobb der man kommer fra, og ikke nødvendigvis på forbundskontoret i Oslo.

Økonomi er tatt med som vurderingspunkt da det åpenbart vil koste PF mer dersom forbundssekretærer ansettes fast.

Og selv om det er farlig å snakke om lønn i fagforeningsøyemed vil fast ansettelse etter all sannsynlighet føre til høyere lønnskostnad. Den største kostnaden vil imidlertid være økte pensjonskostnader for PF.

Oppsummering, verv/fast ansettelse:

Disse vurderingene gir grunnlag for å si at verv er å foretrekke for forbundssekretærene i PF. Dette gjelder først og fremst rekruttering, kompetanse og dynamikk på forbundskontoret i PF, men også økonomisk vil det være en gunstigere løsning. Samtlige lokallag har i kartleggingen også gitt uttrykk for at verv er å foretrekke.

Dagens ordning:

I denne sammenheng er det også viktig å se om dagens ordning, verv, kan tilpasses ved f.eks. å endre forutsetningene.

Konkurransesetting av verv:

PG har diskutert om konkurranseutsetting av vervene hvert annet/fjerde år er noe som bør endres. Da har PG sett på at mange medlemmer søker verv hvor det stort sett blir ansatt sittende forbundssekretærer. Det kan vurderes at dette er skinnprosesser, spesielt for interessenter utenfra, og at man i større grad burde forenkle denne prosessen. På den annen side kan man si at dette først og fremst handler om kvalifikasjonsprinsippet. Selv om en forbundssekretær gjør en god jobb kan det alltid finnes bedre kvalifiserte kandidater ute. Ved å forenkle denne prosessen til en mer administrativ prosess vil PF ikke tilfredsstille kvalifikasjonskravet fullt ut. Dette er en viktig verdi.

Samtidig har PF endret landsmøtefrekvensen hvor en av begrunnelsene er at det kreves for mye administrasjon for forbundskontoret. Dette er også en åpenbar ulempe med dagens valg av forbundssekretærer. Generalsekretæren, med flere, bruker relativt mye tid på intervjuer, skriving av innstillinger, og øvrig administrasjon rundt ansettelser/valg.

En forenklet prosess hvor generalsekretær innstiller til forbundsstyret å velge forbundssekretær for nye to/fire år uten utlysning kan være en mulighet. Det er viktig å ha med seg i en slik vurdering at forbundssekretæren allerede har gjennomgått en ansettelses/-valgprosess hvor vedkommende er ansatt i konkurranse som tilsier at kandidatens kvalifikasjoner har blitt vurdert. Slik sett vil ikke dette utfordre kvalifikasjonsprinsippet, og i større grad følge normale ansettelsesprosesser som i etaten for øvrig.

Et stort spørsmål er om det vurderes som en rettfærdig prosess for de som er involvert, og for de som ønsker å søke stillinger i PF. Det vil være vanskelig å vurdere hvilke ansettelsesprosesser som skal være forenklet, og hvilke som ikke skal. For de som ønsker å søke stillinger i PF vil det også være vanskelig å forstå hvilke kriterier som ligger til grunn for at en stilling ikke utlyses. Det vil hemme åpenheten i PF, og det er også en viktig verdi. PGs vurdering er at det ikke anbefales å utfordre verdiene som nevnt. Selv om en forenklet prosess i stor grad frigjør arbeidskapasitet er PF en organisasjon som har vært, og er, svært tydelig når det gjelder åpenhet og ryddighet i ansettelsesprosesser i etaten for øvrig. Slik sett må PFs prosesser gå foran som et godt eksempel.

Lengde, verv, forbundssekretærer:

Det vises innledningsvis til vedtektenes §6-2, forbundsstyrets oppgaver, nr. 10: «Velge et tilstrekkelig antall fastlønte sekretærer, samt fastsette lønns- og arbeidsvilkår for disse. Valgperioden fastsettes av forbundsstyret.»

PF har en rekke verv både lokalt og sentralt. I lokallagene velges de fremste tillitsvalgte stort sett for to år av gangen. Sentralt gjelder det samme for forbundsleder, forbundsnestleder og leder PFPL. Dette er i utgangspunktet førende for hvordan tillitsverv i PF engasjeres, selv om tidsperiodene for leder og nestleder er en stadig tilbakevendende diskusjon. Sedvanen på forbundskontoret har vært at forbundssekretærer velges for to år første gangen, og deretter fire år. Samtidig er det rotasjon på kontoret som fører til divergerende tidsperioder for vervene på forbundssekretærene, eksempelvis verv som utlyses ved fratreden, verv som har tidsbegrenset virketid, men også verv hvor tillitsvalgte signaliserer at perioden kan være kortere pga fratreden.

Drøfting:

Forutsigbarhet for valgte forbundssekretærer er igjen et viktig punkt i denne diskusjonen. Det har i argumentasjonen for verv eller fast ansettelse blitt lagt vekt på at forutsigbarhet også handler om god tilbakemeldingskultur mellom generalsekretær og forbundssekretærer. Samtidig må det også sies at forutsigbarhet utvilsomt kan ses annerledes på for den valgte forbundssekretæren. Selv om det er en god tilbakemeldingskultur vil det helt klart være en større trygghet for en forbundssekretær å kunne se fire år fremover karrieremessig.

Det har også i lang tid vært signalisert at PF må være en fleksibel organisasjon, også når det gjelder kompetanse. For forbundskontoret vil det alltid være stadig skiftende fokus, og i en slik setting kan to år være en mer riktig tidsperiode enn fire. For mange forbundssekretærer vil også «markedsverdi» i politiet være viktig, og flere har gitt uttrykk for at man må ta et karrieremessig valg etter to-tre år i PF. Slik sett kan to års lengde på verv sies å være det beste.

En kombinasjon av dette kan være et forslag om at: **Forbundssekretærer velges for to år første gangen, fire år andre gangen, og deretter to år av gangen.**

På den annen side vil det være viktig å tenke kompetanseheving- og utvikling på kontoret over tid. To års engasjement vil være hemmende for dette, i og med at kompetanse og utvikling generelt er et langsiktig prosjekt. På samme måte vil det ta tid å opparbeide erfaring på viktige områder for forbundssekretærene, og en to års periode vil ofte være for kort. PF som organisasjon vil være svært avhengig av kontinuitet på viktige områder, f.eks. lønn. Behovet på et forbundskontor har også endret seg fra å være dyktige generalister, til at lokallagene i større grad trenger spesialister all den tid lokallagene har blitt mer profesjonelle etter sammenslåing.

Det vil også være viktig å se mulighetene for generalsekretær for en felles utvikling av politisk avdeling, og at to-års perspektivet i så måte vil vanskeliggjøre en langtidstenkning. Det er viktig å se individ og gruppe i et perspektiv. Man utvikler ikke gruppa dersom individet ikke har mulighet til langtidsperspektiv på kompetanseutvikling.

På bakgrunn av dette er det også forslag i PG om at verv som forbundssekretær som standard skal være: **Fire år både ved nyansettelse og reansettelser, men da med åtte år som makstid.**

Forbundskontoret skal også være et arbeidssted som holder god standard når det gjelder behandling av ansatte/valgte, og i et slikt perspektiv kan argumentet for kortere valgperioder fort ses på som «bruk og kast». Kortere valgperioder enn dagens sedvane står derfor i noe kontrast til fagforeningens holdning til midlertidig ansettelse i det offentlige rom.

Samtidig ligger hovedprinsippet om best kvalifiserte til grunn i alle ansettelser i PF. Ved utlysninger vil det alltid være en fordel å inneha stillingen hvis man gjør en god jobb. Innledningsvis i punktet om «Dagens ordning» ble det vist til at de fleste ansettelser hvor stillingsinnehaver søker stillingen ender med at stillingsinnehaver får fornyet tillit. Selv om kortere lengde på verv i utgangspunktet er mer uforutsigbart for forbundssekretærene, viser historien i PF at personalpolitikken utøves med godt skjønn der stillingsinnehaveren gjør en god jobb.

Det vektlegges også at generalsekretær, ved spesielle omstendigheter, kan foreslå et annet tidsrom enn to/fire år. Spesielle omstendigheter kan f.eks. være at forbundssekretæren ønsker å gå av med pensjon i løpet av perioden, evt kort tid etter perioden. Det kan også være utlysning av verv som utlyses for å dekke et spesielt behov, eksempelvis prosjekter som har kortere eller lengre varighet enn to/fire år.

Det er flere i PG som tar til ordet for at dette ikke nødvendigvis må være spesielle omstendigheter, men retningslinjer for hvordan lengden på verv skal settes i de tilfeller stillingsinnehaver er søker. Utlysningsteksten skal alltid tilkjennegi for hvilken tidsperiode vervet gjelder. Forslaget blir da: **Generalsekretæren legger frem forslaget til utlysningstekst for forbundsstyret med sine vurderinger omkring vervets lengde, og forbundsstyret godkjenner/fastsetter. I dette forslaget ligger det også til grunn at to år er grunnregelen ved nyansettelser.**

Det er i et slikt perspektiv viktig å understreke: Generalsekretærens har et definert ansvar og fokus på personalpolitikken, PG har først og fremst fokus på hvordan PF best skal nå

målsetningene, mens forbundsstyret har ansvar for både personalpolitikk og måloppnåelse. I dette ligger både vurderinger om kompetansebehov, personalpolitikk, seniorpolitikk og sammensetning på forbundskontoret.

Vervets natur er at det er uforutsigbart. I PF er det heldigvis slik at dette kompenseres med at alle uansett har en stilling i politietaten gjennom permisjonsreglementet i Hovedavtalen. Det er ikke slik at man mister jobben dersom man ikke får fornyet tillit i PF. Da har man alltid en stilling å gå tilbake til. Dette er en viktig verdi i PF-systemet. Dette har også ligget til grunn når PG har diskutert lengde på verv, og har gjort dette til en åpen debatt om hva som er det beste for PF og medlemmene i PF.

Dette er et vanskelig tema, og det gjenspeiles også i PGs drøftinger.

Det har ikke lyktes å komme frem til et omforent forslag, men det har heller ikke vært et mål. Det har vært viktig å få frem perspektivene for ulike løsninger, og så må forbundsstyret ta en avgjørelse.

Prosesstøttegruppen foreslår følgende til forbundsstyret:

- 4. Forbundssekretærer bør fortsatt være verv**
- 5. Forbundssekretærvervene skal fortsatt konkurranseutsettes for hver ny periode**
- 6. Forbundsstyret fastsetter valgperioden for verv, jfr vedtekter, og PG foreslår følgende alternative retningslinjer:**
 - a. Forbundssekretærverv ansettes for fire år av gangen, med makstid på åtte år totalt.**
 - b. Forbundssekretærverv skal velges for to år første gang, fire år andre gangen, og deretter to år av gangen.**
 - c. Forbundsstyret avgjør, etter forslag fra generalsekretær, hvilken lengde vervet skal utlyses med. Ved nyansettelser er grunnregelen to år.**

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00106
Arkivkode
Saksbehandler Unn Alma Skatvold

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Forbundsstyret	11.04.2018	56/18
2 Forbundsstyret	15.05.2018	71/18

Verv - fast ansettelse - forbundssekretærer PF

Forbundsstyret har behandlet saken i møte 15.05.2018 sak 71/18

Møtebehandling

Unn Alma Skatvold redegjorde for saksunderlaget som prosess-støttegruppa har utarbeidet. Det har vært en uskreven praksis om at forbundssekretærer velges først for 2 år og deretter 4 år ved gjenvalg. Vedtektene sier at det er forbundsstyret som fastsetter vervenes lengde.

«Hvordan når vi PFs mål på best mulig måte» er det som ligger til grunn for saksunderlaget. Prosess-støttegruppa kommer ikke med forslag til hvilke roller som skal være fast og valgte på kontoret. Dette tilligger generalsekretæren. Det er laget ulike forslag i saksunderlaget.

Prosess-støttegruppa heller mot følgende løsning:

Forbundsstyret avgjør, etter forslag fra generalsekretær, hvilke lengde vervet skal utlyses med. Ved nyansettelser er grunnregelen to år.

Diskusjonspunkter:

- Skal det ligge en norm til grunn?
- Vi skal ha en spisskompetanse på forbundskontoret og da vil to år være for lite
- Vervets periode skal stå i utlysningsteksten

Flertallet i forbundsstyret mente at det ikke skulle være en norm for lengden på verv.

Vedtak

1. Forbundssekretærer bør fortsatt være verv

2. Forbundssekretær vervene skal fortsatt konkurranse utsettes etter endt periode, men kan fravikes i særlige tilfeller etter godkjenning av forbundsstyret.
3. Forbundsstyret fastsetter etter forslag fra generalsekretær valgperioden for verv, jfr vedtekter. Det må komme frem i utlysningen av verv hvilken periode vervet utlyses for. Ved inntredelse i nye verv er grunnregelen to år.