



**POLITIETS
FELLESFORBUND**

EVALUERING AV UTVALGENE I POLITIETS FELLESFORBUND

RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE, SEPTEMBER 2020

Innhold

1. Innledning	3
2. Mandat	4
3. Arbeidsgrunnlag	5
4. Historikk	6
4.1. Opprettelsen av Politiets Fellesforbund Politilederne (PFPL), landsmøtet 2014	6
4.2. OU-gruppas rapport til landsmøtet 2018.....	6
4.3. Medlemsundersøkelser 2019 og 2020	7
5. Utvalgene i dag	8
5.1. Trenger Politiets Fellesforbund utvalg som skal ivareta spesielle medlemsgrupper?	8
5.1.2. Konkurransesynet.....	10
5.1.3. Kompetanse/ivaretagelse.....	10
5.1.4. Oppsummering	11
6. Vurderinger	13
6.1. Profesjonalisering av utvalgsleder sivilutvalget og PFPL.....	13
6.2. Samarbeid mellom sentralt og lokalt nivå.....	13
6.3. Oppsummering, PFPL og sivilutvalg	15
7. Likestilling- og mangfoldsutvalget (LOM)	18
7.1. Vurdering	18
7.2. Oppsummering, LOM	19
8. Merkantilutvalget	20
8.1. Vurdering	20
8.2. Oppsummering.....	21
9. Forslag til vedtak	22
9.1. PFPL	22
9.2. Sivilutvalget.....	23
9.3. Likestilling- og mangfoldsutvalget.....	23
9.4 Merkantilutvalget	23

1. Innledning

Utvalgene som vurderes i denne rapporten: **Sivilutvalget, PFPL (lederutvalget), likestilling- og mangfoldsutvalget og merkantilutvalget.**

2. Mandat

Forbundsstyret har gitt følgende mandat til arbeidsgruppen:

Utrede hvordan Politiets Fellesforbund best mulig kan ivareta alle medlemsgrupper i Politiets Fellesforbund nå og fremover, herunder evaluere og endre dagens utvalgsstruktur.

Arbeidsgruppen skal levere en rapport til forbundsstyret/styringsgruppen innen 1. juni 2020.

Denne rapporten tar for seg siste del av mandatet, evaluering og endring av utvalgsstrukturen.

3. Arbeidsgrunnlag

Vi har lagt følgende til grunn for vurderingene:

- Historikk, herunder opprettelsen av Politiets Fellesforbund Politilederne (PFPL) 2014/2016
- OU-gruppas rapport til landsmøtet 2018
- Kvantitativ medlemsundersøkelse 2019 og kvalitativ medlemsundersøkelse 2020
- Intervjuer med lokallagsledere og utvalgsledere

PFPL og sivilutvalget er like i oppbygging og hovedfokus. De er opprettet for å ivareta spesifikke medlemsgrupper.

Likestilling- og mangfoldsutvalget (LOM) skal ivareta et fag som gjelder for alle både i politietaten og i Politiets Fellesforbund.

Merkantilutvalget skal ivareta medlemmenes interesser opp mot merkantile tilbud, medlemstilbudene i Politiets Fellesforbund.

Ulikhetene gjør at gruppa i stor grad har valgt å sammenstille leder- og sivilutvalg, mens likestilling- og mangfoldsutvalget og merkantilutvalget vurderes for seg selv.

4. Historikk

Den historiske begrunnelsen for opprettelsen av lederutvalget (PFPL), sivilutvalget og LOM er lite dokumentert. Utvalgene ble opprettet i 1997. Utfra det som fremkommer var de begrunnet med at medlemsgruppene/faget trengte spesiell oppmerksomhet, og at utvalgene skulle fungere som team. Det siste også med tanke på at det ikke skulle bare være en person som skulle ivareta perspektivet. Utvalgene ble valgt på landsmøtet for å sikre at det var medlemmene som bestemte hvem som skulle representere gruppene/faget utvalget skulle ivareta. Den viktigste årsaken til opprettelsen av leder- og sivilutvalget var at landsmøtet mente disse medlemmene trengte litt ekstra oppmerksomhet i Politiets Fellesforbund. Utvalgene har etter det vært organisert på samme måte frem til 2014.

Merkantilutvalget er ikke landsmøtevalgt, men oppnevnt av forbundsstyret. Utvalget har i stor grad vært organisert likt over tid, med en leder, og fire medlemmer, deriblant en fra forbundskontoret. Utvalget skal ivareta medlemmenes interesser når det gjelder merkantile tilbud.

4.1. Opprettelsen av Politiets Fellesforbund Politilederne (PFPL), landsmøtet 2014

Lederutvalget fikk i 2014 en ny form når PFPL ble opprettet av landsmøtet som en prøveordning. Bakgrunnen var misnøye blant ledermedlemmer over eksisterende oppfølging og ivaretagelse av ledere i Politiets Fellesforbund. I forkant ble det gjort et betydelig arbeid for å kartlegge problematikk, og muligheter for å bedre ivaretagelsen av ledermedlemmer i forbundet. Til landsmøtet i 2016 ble ordningen evaluert. Det var bred enighet om at ordningen var en suksess, og PFPL ble en fast ordning i Politiets Fellesforbund. I korte trekk innebar det bl.a. at utvalgsleder ble frikjøpt 100%, samt at en forbundssekretær skulle ha «hovedfokus på PFPL»., Denne ordningen er fortsatt gjeldende.

4.2. OU-gruppas rapport til landsmøtet 2018

OU-gruppa redegjør i sin rapport, kapittel 5.16, om gruppas tanker om utvalgene. I korte trekk vurderer OU-gruppa utvalgene som utdaterte, og foreslår en evaluering av

utvalgsstrukturen med hovedvekt på ivaretagelse av medlemmer, spesifikt de medlemsgrupper og fag utvalgene er ment å ivareta. Rapporten ble tatt til etterretning og forbundsstyret fikk ansvaret med å følge opp.. Forbundsstyret vedtok i 2019 å opprette en gruppe som bl.a. skulle foreta en evaluering av utvalgene i Politiets Fellesforbund. Gruppen «Ivaretagelse av medlemmer i Politiets Fellesforbund» skal legge frem forslag til landsmøtet 2020.

4.3. Medlemsundersøkelser 2019 og 2020

Medlemmene har vært tydelig i begge undersøkelsene på at trygghet og ivaretagelse er viktige momenter i medlemskapet. Den kvalitative undersøkelsen fra 2020 om ivaretagelse var enda tydeligere på at den viktigste årsaken til medlemskap er tryggheten med å ha en kompetent og mektig fagforening i ryggen hvis det skulle bli behov. De aller fleste hadde en opplevelse av at Politiets Fellesforbund var ganske dyktige i situasjoner hvor enkeltmedlemmer trengte bistand. Når det gjaldt ivaretagelsen av det faglige var medlemmene imidlertid mindre fornøyd.

Med en så klar tilbakemelding må Politiets Fellesforbund ta dette på alvor, og forbedre den faglige ivaretagelsen av medlemmene/medlemsgrupper. Denne forventningen ligger som bakteppe i vurderingen av utvalgene i Politiets Fellesforbund.

Utvalgslederne gir i intervjuene uttrykk for at arbeidet må profesjonaliseres, og at tradisjonelt utvalgsarbeid ikke nødvendigvis er den optimale måten å jobbe på fremover.

Lokallagslederne sier de er fornøyd med at forbundskontoret nå har kompetanse sentralt for leder- og sivile medlemmer. Lokalt er det litt varierende og veldig personavhengig.

Når det gjelder likestilling- og mangfoldsutvalget er det mer usikkerhet om det fungerer godt nok, og flere påpeker at Politiets Fellesforbund trenger en sentral tillitsvalgt med kompetanse til å drifte faget, og som kan drive arbeidet fremover også lokalt.

5. Utvalgene i dag

Med unntak av PFPL har utvalgene stått relativt stille utviklingsmessig i mange år, strukturelt sett. Det vil si at utvalgene består av en leder, samt to til fire utvalgsmedlemmer. De har også stått ubehandlet gjennom reformen og den påfølgende store endringen som også har vært i Politiets Fellesforbund. Den største endringen i forbundet har åpenbart vært i lokallagene, som nå er 12 + særorgan, mot 27 + særorgan før reformen. Denne endringen har gjort lokallagene mer profesjonelle, med flere heltidstillitsvalgte som jobber daglig for Politiets Fellesforbund. Endringen på utvalgene har ikke vært strukturelle. Men fra å være utvalg representert av medlemmer uten frikjøp er det nå to utvalg, PFPL og sivilutvalget, hvor ledervervet er 100 % frikjøpt, hhv fra 2016 og 2018, og er en del av forbundskontoret. Frikjøp av PFPL-leder er behandlet av landsmøtet, mens frikjøp av leder av sivilutvalget er behandlet av forbundsstyret. Utvalgene blir fortsatt valgt av landsmøtet.

5.1. Trenger Politiets Fellesforbund utvalg som skal ivareta spesielle medlemsgrupper?

En evaluering av en bestående ordning må alltid ta utgangspunkt i om ordningen i seg selv er nødvendig.

I utgangspunktet var Politiets Fellesforbund en grasrotorganisasjon for politiutdannede, men har over tid utviklet seg til å bli en organisasjon for alle ansatte i politietaten. Politiets Fellesforbund er derfor en sammensatt organisasjon med et stort mangfold. Medlemsmassen spenner seg fra politihøyskolestudenter til visepolitimestere, konsulenter, administrasjonssjefer, jurister, ingeniører, arrestforvarere, m.m.

Ideelt sett burde alle medlemmene i Politiets Fellesforbund vært likestilte, og alle skulle følt seg like ivaretatt. Men med opprettelsen av leder- og sivilutvalget, så tyder dette på at dette ikke har vært tilfelle historisk sett. Trenger Politiets Fellesforbund utvalg som skal ivareta spesielle medlemsgrupper i fremtiden?

Det er flere hensyn som må vurderes:

5.1.2. Konkurransehensynet

Politiets Fellesforbund har en visjon om å være den beste organisasjonen for alle ansatte i politiet. Når ikke alle er organisert i Politiets Fellesforbund handler det om at ansatte finner andre organisasjoner som et bedre alternativ.. Både PFPL og sivilutvalget er i en konkurransesituasjon, i hovedsak fra hhv Norsk Politilederlag, Parat, NTL og Akademikerne (bl.a. Politijuristene).

Disse organisasjonene har ikke den samme intensjonen om å være en organisasjon for alle ansatte, men spisser seg i stor grad inn på spesifikke medlemsgrupper. Det gir Politiets Fellesforbund en utfordring. Medlemsundersøkelsen viser at hvert enkelt medlem har et behov for å føle seg ivaretatt av sin organisasjon, både personlig og faglig. Dersom Politiets Fellesforbund ønsker å organisere alle, må man sørge for å ha systemer som kan håndtere nettopp dette. Den kvalitative medlemsundersøkelsen gir oss et tydelig innblikk på hva som er den viktigste årsaken til at de er medlem; de regner med å få hjelp og støtte dersom de trenger det. Medlemmene mener også at den viktigste personlige ivaretagelsen dreier seg om det samme; å få hjelp når de trenger det. I tillegg ønsker de å bli sett og hørt i egen organisasjon. Undersøkelsen gir en variert tilbakemelding på om medlemmene føler at Politiets Fellesforbund ivaretar deres profesjon/fag, men i sum er ikke medlemmene godt nok fornøyd.

Dette gir Politiets Fellesforbund en stor utfordring for fremtiden. Med et så stort antall medlemmer og et bredt mangfold i medlemsmassen, vil det være vanskelig å ivareta det enkelte medlemmet og deres profesjon/fag fullt ut. Det krever at man klarer å se de utfordringene medlemsgruppene står i til enhver tid, og at utfordringene blir håndtert.

Det vil uansett være viktig at Politiets Fellesforbund fortsatt viser at man har systemer/struktur/kompetanse som ivaretar medlemsgrupper som er konkurranseutsatt, både personlig og faglig. Det skal heller ikke undervurderes at strukturen gir en signaleffekt ut til medlemmene, og til andre organisasjoner.

5.1.3. Kompetanse/ivaretagelse

Dette synes å være det viktigste perspektivet for medlemmene i undersøkelsen. De ønsker å bli ivaretatt når de trenger støtte/bistand. I et slikt perspektiv er det vesentlig

at Politiets Fellesforbund har kompetanse på det området de trenger bistand på. Eksempelvis har mange ledere et annet behov for bistand enn den tradisjonelle tillitsmannslinjen. Det vil ikke være naturlig å henvende seg til tillitsvalgt på enheten i saker hvor det er uenighet mellom partene, eller hvor det er snakk om varsling, e.l.

På samme måte er det viktig at et medlem med sivil/lederbakgrunn vet at Politiets Fellesforbund har tillitsvalgte som kjenner medlemmets arbeidssituasjon, og som jobber sentralt med disse gruppens perspektiver både i konkrete saker og politisk.

Likestilling- og mangfoldsutvalget skal ikke på samme måte representere spesifikke medlemsgruppers perspektiv, men være en kompetanse i og for Politiets Fellesforbund i spørsmål som ligger under fagperspektivet. Utvalget skal således representere kompetansen for alle medlemmene i Politiets Fellesforbund. Det synes klart at denne kompetansen må ivaretas og utvikles i Politiets Fellesforbund. Det er ikke like klart om et utvalg organisert som i dag klarer å ivareta dette perspektivet.

Den viktigste nye utfordringen blir allikevel ivaretagelse av det faglige perspektivet. Dette fremstår som mer viktig nå enn tidligere, og medlemmene har en forventning om at Politiets Fellesforbund også ivaretar dette perspektivet.

5.1.4. Oppsummering

Det som synes viktig er at Politiets Fellesforbund har kompetanse på både lederfaget og mer komplekse områder for ikke politiutdannede. I det siste perspektivet er det et langt større mangfold enn for ledere. Selv om ledelse utføres på ulike nivåer, er spennet blant ikke politiutdannede medlemmer langt større. Det går fra kjente områder som forvaltning, sivil rettspleie og straffesakskoordinering, til revisor, datateknikere, ingeniører, mm. Dette tilsier at en inndeling i et utvalg som samler alle med sivil bakgrunn blir for lite nyansert. Ivaretakelsen vil eksempelvis være forskjellig fra en som jobber med sivil rettspleie til en som jobber som dataingeniør på en IT-avdeling.

Politiets Fellesforbund vil fortsatt ha behov for kompetanse på de ulike medlems- og faggruppene, men det er usikkert om dagens utvalgsstruktur er rett måte å organisere

kompetansen. Politiets Fellesforbund må se på hvordan de kan ivareta både det personlige, men også det faglige perspektivet. Overgangen fra lederutvalget til PFPL i 2016 var en omorganisering av lederutvalget, og fagperspektivet og ivaretagelse av ledermedlemmer var et viktig moment for opprettelsen av PFPL. Når det gjelder ikke politiutdannede vil det være en stor utfordring for Politiets Fellesforbund å ha kompetanse på hele feltet, og på den måten kunne ivareta profesjonene blant sivilt ansatte.

Avslutningsvis er det ikke tilfeldig at Politiets Fellesforbund har valgt å ha spesiell oppmerksomhet mot disse to gruppene all den tid konkurranseperspektivet i stor grad gjelder akkurat disse gruppene.

6. Vurderinger

6.1. Profesjonalisering av utvalgsleder sivilutvalget og PFPL

Endringen med frikjøp av utvalgsleder gir som regel endring også i arbeidsmetodikk. Det å sitte sentralt på forbundskontoret med tett kontakt med organisasjonen gir store fordeler. Man har nærhet til forbundssekretærene, hyppig dialog med lokallagslederne, og ikke minst ledelsen i Politiets Fellesforbund.

Den nærheten gir også en unik mulighet til å fremme innspill på saker i et leder- eller sivilt tilsatt perspektiv. Disse perspektivene kan integreres i Politiets Fellesforbunds daglige drift.

Den sentrale posisjonen gir også langt større mulighet til samhandling med lokallagsledere. Dette er et særdeles viktig samarbeid hvor perspektivene også kan deles til lokale forhold. Gjennom lokallagene får man også i langt større grad muligheter til å samarbeide med lokale utvalg for målgruppene.

Den største gevinsten er uansett at utvalgsleder får tid til å jobbe med medlemmene og de faglige utfordringer de til enhver tid står i. Det gir større muligheter til å være oppdatert på utfordringer, større mulighet til å drive effektiv informasjonsvirksomhet når det trengs, større mulighet til å påvirke det faglige, og sist men ikke minst, større mulighet til å ivareta medlemmene når de trenger det.

6.2. Samarbeid mellom sentralt og lokalt nivå

Dynamikken mellom sentralt og lokalt nivå blir bedre med tettere kontakt mellom sentral utvalgsleder og lokale kontaktpersoner/utvalg. Det er avgjørende at Politiets Fellesforbund i ny form minsker avstanden mellom sentralt og lokalt nivå. Samspillet mellom forbundskontoret og lokallagene er kanskje den viktigste delen av det OU-gruppen fremla for landsmøtet. I det perspektivet er det langt viktigere at utvalgsledere/kontaktpersoner har direkte kontakt og samarbeid med lokallagsledere og lokale kontaktpersoner, fremfor å bruke utvalget slik det historisk og strukturelt er ment å brukes.

Tilbakemeldingen fra medlemmene i undersøkelsen er at den viktigste årsaken til at de er medlem i Politiets Fellesforbund er at de får støtte/hjelp når de trenger det. For at Politiets Fellesforbund skal kunne ivareta et slikt perspektiv er det vesentlig at det er god samhandling mellom lokalt og sentralt nivå. For å kunne oppdage medlemmer som har behov for bistand fra Politiets Fellesforbund er det viktig at vi har god dynamikk fra forbundsleder til plasstillitsvalgt. Dersom denne samhandlingen ikke fungerer, kan vi bomme på den aller viktigste ivaretakelsen av medlemmene i Politiets Fellesforbund. Problemløsning for et medlem kan best løses ved å kombinere lokal og sentral kompetanse.

En frikjøpt kompetanse på forbundskontoret er avhengig av tilbakemeldinger og sparring med lokale kontakter som daglig sitter i «faget» og oppgavene. Selv om utvalgsmedlemmene kan sies å ha hatt samme rolle vil man i større grad ta hensyn til hele etaten/organisasjonen, enn to-tre utvalgte distrikter. Ved å bruke kontaktpersonene som «utvalg» vil man i større grad få et mer helhetlig bilde av hvordan situasjonen er ute i distrikt/særorgan, og ikke minst en større flate for å detektere medlemmer som trenger bistand fra Politiets Fellesforbund.

Dagens organisering tilsier at de lokale kontaktene sitter i lokalt styre, og vil i langt større grad være involvert i lokale forhold, både faglig og fagforeningsmessig. Dette er et viktig moment at kontaktene i større grad enn utvalgsmedlemmer er engasjert i lokale forhold.

Tettere samhandling mellom sentral og lokal kontakt vil føre til at kontaktene i større grad vil bruke sentral kontakt og omvendt, og man vil få en mer direkte informasjonskanal ut og inn

Utvalgsledere sitter med dagens organisering også i forbundsstyret, og har i denne rollen større mulighet til å se helhetsperspektivet, men også å bringe perspektiver fra de ulike medlemsgruppene med seg inn i forbundsstyrets drøftinger.

Tilbakemeldingene fra evalueringen av ledersatsingen i 2016 er positive. Det handler mye om frikjøp, fokus på ledelse som fag og ivaretakelse av ledere som medlemmer i Politiets Fellesforbund.

For sivilutvalget har dette vært gjeldende siden 2018/2019, og utviklingen synes å være den samme.

6.3. Oppsummering, PFPL og sivilutvalg

Politiets Fellesforbund bør reorganisere deler av dagens utvalgsstruktur. Den har vært uendret til tross for større, strukturelle endringer i Politiets Fellesforbund.

Medlemmene gir også tilbakemelding på at de ønsker faglig ivaretagelse. Dette vil kreve at Politiets Fellesforbund har kompetanse sentralt som har ansvaret for det faglige, i tillegg til det fagforeningsmessige. Den historiske utvalgsstrukturen ivaretar ikke dette godt nok, og bør endres. Endringen som foreslås vil gjøre det nødvendig å vurdere om sentrale kontaktpersoner for ledere og sivilt ansatte skal bestå i den form det foreslås her.

Politiets Fellesforbund må sørge for at vi til enhver tid har kompetanse til å ivareta begge gruppene, både sentralt og lokalt. Det er en balansegang mellom personlig, fagforeningsmessig og faglig ivaretagelse av medlemmene, men det er utvilsomt at en person med god faglig bakgrunn fra fagfeltet langt lettere ser de ulike behov.

PFPL ble opprettet som en fast ordning 2016, og selv om det foreslås endringer i strukturen, vil PFPL fortsatt kunne bestå som organisatorisk del av Politiets Fellesforbund i tråd med landsmøtets vedtak i 2016.

Det er også viktig å ta med seg at gjennomgangen som lå til grunn for endringen av det tidligere lederutvalget til dagens PFPL, ikke er mer enn fire år gammel. Vurderingen må derfor være om evalueringen fra 2016 står seg i 2020. Og om Politiets Fellesforbund fortsatt ønsker å videreutvikle denne ordningen, eller starte en ny runde med reorganisering av ivaretagelsen av ledermedlemmer, både sentralt og lokalt. PFPL er allerede en godt innarbeidet ordning som ledermedlemmer er fornøyd med, og en endring av denne ordningen må evt. kommuniseres godt ut til medlemmene.

Selv om ledelse foregår på ulike nivåer fremstår ledelse og ledere fortsatt som ett fagfelt som fortsatt krever både faglig og fagforeningsmessig oppfølging og ivaretagelse.

Signaleffekten og konkurransehensynet tilsier uansett at vi foreslår at leder av PFPL velges av Landsmøtet 2020, og at vedtaket fra 2016 endres i tråd med evalueringen. Det må nødvendigvis ikke være slik fremover. Leder av PFPL kan i fremtiden også ansettes på forbundskontoret på lik linje med forbundssekretærene. Innretningen av den faglige ivaretagelsen i Politiets Fellesforbund vil avgjøre hva som synes best, og bør vurderes i landsmøteperioden.

I vedtaket fra 2016 er et av punktene: «En forbundssekretær skal ha hovedfokus på PFPL.» I løpet av de fire årene har dette behovet endret seg, og forbundssekretæren tilknyttet PFPL har i langt større grad fokus på andre oppgaver på forbundskontoret. Dette fungerer godt, og derfor foreslås dette punktet i vedtaket endret til at en forbundssekretær skal ha dette som kompetansefelt for å evt. å kunne tre inn ved langvarig fravær.

Leder av Sivilutvalget ble frikjøpt midlertidig etter vedtak i forbundsstyret 12.09.17, og forlenget 05.09.18 frem til Landsmøtet 2020. I lys av de endringer som foreslås ift faglig ivaretagelse er medlemsgruppen langt mer mangfoldig, og som nevnt i pkt. 4.2, er spennet stort. Det tilsier at det må vurderes om det er hensiktsmessig med en mer nyansert inndeling av sivile medlemmer, både lokalt og sentralt.

Dersom landsmøtet vedtar forslaget, vil sivilutvalget endres fra slik det fremstår i dag, som en hovedgruppe for alle som ikke har politiutdanning, til en mer fagfokusert inndeling i flere faggrupper, både for de med og uten politifaglig bakgrunn. En slik endring vil etter vår mening tilsi at medlemmene i målgruppen på sikt vil bli bedre faglig ivaretatt. Det vil også tilsi at dagens sivilutvalg ikke bør bestå i samme organisatoriske form. Det betyr at sivilutvalget, på samme måte som for PFPL i 2014-2016, må gjennomgå en reorganisering i landsmøteperioden, og legge frem forslag til ny organisering på landsmøtet 2022 i tråd med denne rapporten. En ny organisatorisk form bør uansett ta hensyn til at samarbeidet mellom sentralt og lokalt nivå ivaretas like godt som i dag.

Som nevnt i pkt. 4.1.2 er hensynet til signaleffekten og konkurransehensynet viktig for en evt. endring av sivilutvalget. Det vil ta noe tid både for organisasjonen og

medlemmene å tilpasse seg endringen av dagens struktur. Informasjon og kommunikasjon om eventuelle endringer må være tydelig slik at våre sivile medlemmer føler seg både personlig og faglig ivaretatt i Politiets Fellesforbund.

Derfor foreslår vi at leder for sivilutvalget velges av landsmøtet 2020 og at en eventuell endring foretas innenfor landsmøteperioden.

7. Likestilling- og mangfoldsutvalget (LOM)

7.1. Vurdering

LOM er bygd opp på samme måte som PFPL og sivilutvalget, med en utvalgsleder og tre til fire utvalgsmedlemmer. Utvalgsleder er ikke frikjøpt.

De har en annen rolle enn PFPL og sivilutvalget. LOM skal på Politiets Fellesforbunds vegne ivareta perspektivet om likestilling og mangfold både i etaten, men også innad i forbundet. Det er ikke et utvalg som spisser seg direkte mot en medlemsgruppe, men som skal gjennomsyre alt vi driver med i politietaten, herunder også Politiets Fellesforbund. LOM skal i større grad ivareta et «fag» som gjelder alle medlemmer enn spesifikke medlemsgrupper.

Likestilling- og mangfoldfaget/kompetansen i Politiets Fellesforbund har de siste årene vært ivaretatt av en forbundssekretær i samarbeid med leder for LOM. Forbundssekretæren har i stor grad ivaretatt kompetansen, opplæring av tillitsvalgte, og oppdatering/utvikling av faget internt. Leder av LOM har ivaretatt det politiske. Denne sammensetningen er heller ikke uproblematisk. Det politiske ansvaret tilsier at leder av LOM har ansvar for samarbeidet med Politidirektorat og andre eksterne samarbeidspartnere, mens forbundssekretæren som innehar den største kompetansen jobber saksbehandlerorientert. Det synes viktig at det er en person som har hovedansvaret for oppfølging av likestilling og mangfold i Politiets Fellesforbund, og samarbeidet med eksterne partnere.

De siste årene har det vært relativt stor utskiftning av leder av LOM. Felles for utskiftningene er at leder av LOM ikke klarer å følge opp alt som tilligger utvalget. Dette handler i stor grad om at forbundssekretæren som hadde ansvaret for faget i Politiets Fellesforbund gikk inn i ny stilling, og at leder av LOM ikke er frikjøpt og har sin 100 % stilling i politietaten.

Nåværende leder av LOM har i forbundsstyret gitt uttrykk for at denne situasjonen er krevende, og at hun selv må balansere mellom egen stilling og vervet i Politiets Fellesforbund.

Denne situasjonen er ikke tilfredsstillende, verken for faget eller for forbundet.

For å opparbeide og utvikle kompetanse innenfor feltet er Politiets Fellesforbund i en lite tilfredsstillende situasjon. Leder av LOM kan ikke gjøre dette i nåværende arbeidssituasjon og forbundssekretæren med kompetanse i faget slutter før sommeren 2020.

7.2. Oppsummering, LOM

Som for PFPL og sivilutvalget ser vi at profesjonalisering er avgjørende for å kunne gjøre en god nok jobb opp mot medlemmer/fag. På samme måte ser vi at utvalgsordningen er utdatert. Politiets Fellesforbund trenger en kompetanseperson på forbundskontoret som kan jobbe tett opp mot likestilling- og mangfoldskontaktene i lokallagene, og som kan utvikle og oppdatere faget internt i Politiets Fellesforbund og eksternt i etaten.

Vår anbefaling er at utvalgsordningen legges ned og at en forbundssekretær i Politiets Fellesforbund får ansvaret for både utvikling og samarbeid.

Likestilling og mangfold er mer et fag og ikke rettet mot spesifikke medlemsgrupper. Vi mener derfor at denne stillingen bør ansettes av Politiets Fellesforbund, ikke velges på landsmøtet. På denne måten sikrer vi en kvalitetsmessig bedre ansettelsesprosess, og vi åpner for at vi kan ta inn kompetanse utenfor Politiets Fellesforbund/politietaten, noe et landsmøte ikke kan gjøre.

Når vi lander på et annet standpunkt enn for PFPL og sivilutvalget er det nettopp at dette mer er et fag som skal gjelde alle medlemmer, enn spesifikk oppfølging av medlemsgrupper. Derfor mener vi at kompetansen bør ansettes gjennom en tradisjonell ansettelsesprosess på forbundskontoret med intervjuer, referansesjekk, m.m.

Selv om forslaget innebærer at likestilling- og mangfoldsleder faller ut av forbundsstyret, jfr. vedtektenes § 6-1, nr. 3, kan tilstedeværelsen sikres på andre måter, f.eks. på samme måte som faglederne på forbundskontoret.

8. Merkantilutvalget

8.1. Vurdering

Merkantilutvalget er et helt annet utvalg enn de øvrige. Utvalget er knyttet opp til medlemstilbudene, og skal ha en strategisk overordnet rolle for å ivareta medlemmenes ønsker og behov når det gjelder medlemstilbud.

Utvalget er oppnevnt av forbundsstyret og består av fem personer. Disse møtes tre til fem ganger i året.

Den praktiske jobben med medlemstilbud blir i stor grad ivaretatt av forbundskontoret, gjennom generalsekretær, økonomiteam og markedskonsulent.

Medlemsundersøkelsen viser at medlemmene i mindre grad er opptatt av medlemstilbudene, og kjenner svært lite til hvilke tilbud Politiets Fellesforbund har. På den annen side er en del av medlemmene klar på at medlemstilbud er en «bonus». Forsikringstilbudet er det de fleste kjenner til og bruker. Hvis medlemmene fikk velge er det tilbud som daglig bidrar positivt til den private økonomien som er prioritert. Politiets Fellesforbund bør nok derfor konsentrere seg om to-tre hovedtilbud som bidrar i den retningen.

I likhet med de øvrige utvalgene ble merkantilutvalget oppnevnt under andre omstendigheter enn dagens. Politiets Fellesforbund som organisasjon har blitt mer profesjonalisert med sterkere innflytelse av kompetanse på tillitsvalgte og fast ansatte. Ut fra et forhandlingsperspektiv virker det mer effektivt og profesjonelt at det er de samme personene som til daglig jobber med medlemstilbud, som også har ansvaret for forhandlinger og godkjenning av tilbud.

Selv om det økonomiske ikke er det viktigste, vil det være en besparelse for Politiets Fellesforbund å avvikle dagens ordning. Hvorvidt denne besparelsen skal «investeres» til å forsterke kompetansen/driften av medlemstilbudene på forbundskontoret er en vurdering forbundsstyret må gjøre i samråd med generalsekretær. Uansett viser undersøkelsen at medlemsfordeler ikke er en fremtredende del i medlemskapet til de

fleste, og dersom en ny ordning skal vurderes, bør det legges vekt på dette i vurderingen av ressursbruken.

8.2. Oppsummering

Slik arbeidsgruppa ser det kan forbundskontoret med sin kompetanse overta driften av medlemstilbudene, også behovsprøving av tilbudene ut mot medlemmene.

Generalsekretær vil ha totalansvaret for medlemstilbudene, herunder også relevans og kvalitet på tilbudene fra et medlemsperspektiv.

9. Forslag til vedtak

9.1. PFPL

Vedtak fra landsmøtet i 2016 erstattes av nytt vedtak:

1. Politiets Fellesforbund Politilederne, PFPL, videreføres som fast ordning.
2. Leder av PFPL gis 100 % frikjøp. Hun/han/hen har fast plass i forbundsstyret som i dag. Ved forfall møter en av delegatene fra PFPL.
3. Ved lengre fravær vil en forbundssekretær med ledelse som kompetansefelt fungere for leder av PFPL.
4. Målgruppen er ledere, fra avsnittsledere og oppover, med personalansvar. Lokallaget avgjør hvilke lederfunksjoner som inngår i PFPL ut fra stilling og omfang av ledelse.
5. Mål, rolle og oppgaver følger av Politiets Fellesforbunds sitt handlings- og strategiske program med spesielt fokus på ledelse og ledermedlemmer.
6. PFPL sin representasjon på landsmøtet videreføres med tre delegater (leder, samt to delegater) med tale-, stemme- og forslagsrett, som velges av landsmøtet.
7. Lokalt medlemskap opprettholdes. Lokallagene skal i størst mulig utstrekning legge til rette for at lokal kontaktperson kan være representert i lokalt styre og forhandlingsutvalg.

Utvalgsdelen foreslås fjernet i tråd med intensjonen fra rapport.

Vedtektene endres i tråd med vedtaket.

Eventuelle endringer implementeres i løpet av landsmøteperioden 2020–2022.

9.2. Sivilutvalget

I tråd med rapportene starter Sivilutvalget en prosess hvor målet er å bedre ivaretagelsen av medlemmer med sivil bakgrunn.

Nåværende utvalgsmedlemmer overføres til en prosjektgruppe som sammen med utvalgsleder og i samarbeid med lokale kontakter skal legge frem nytt forslag til organisering av medlemmer med sivil bakgrunn for landsmøtet 2022.

Leder av sivilutvalget beholdes i samme ordning som fra 2018, frikjøpt og med arbeidssted forbundskontoret frem til landsmøtet 2022.

Kun leder av sivilutvalget velges på landsmøtet.

Vedtektene endres i tråd med vedtaket.

9.3. Likestilling- og mangfoldsutvalget

Likestilling- og mangfoldsutvalget erstattes av:

En forbundssekretær får dette som hovedoppgave, og får ansvaret for oppfølging og utvikling av likestilling- og mangfoldsarbeidet i PF.

Forbundssekretæren får ansvaret for både oppfølging av lokale likestillings- og mangfoldskontakter, og samarbeid med andre viktige samarbeidspartnere.

Forbundssekretæren møter i forbundsstyret på lik linje med fagledere på forbundskontoret.

Vedtektene endres i tråd med forslaget.

9.4 Merkantilutvalget

Dagens merkantilutvalg erstattes med følgende:

Forbundskontoret får ansvaret for oppfølging og utvikling av medlemstilbud i Politiets Fellesforbund.

Forbundsstyret opphever sitt vedtak i tråd med dette vedtaket.