



**POLITIETS  
FELLESFORBUND**

# **IVARETAKELSE AV MEDLEMMER I POLITIETS FELLESFORBUND**

RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE, JUNI 2020

# Innhold

1. Innledning.....	4
2. Mandat .....	5
3. Arbeidsgruppen og arbeidsform .....	6
4. Metode og utvalg .....	7
4.1. Valg av metode.....	7
4.2. Utvalg av respondenter .....	7
4.3. Representativitet i utvalget.....	8
4.4. Intervjuguide .....	10
4.5. Gjennomføring av intervjuer .....	11
4.6. Bearbeiding av intervjuene .....	12
4.7. Intervju .....	13
5. Resultater fra intervjuene .....	14
5.1. Årsak til medlemskap.....	14
5.2. Personlig ivaretagelse .....	15
5.3. Ivaretagelse og forbedringer .....	15
5.4. Ivaretagelse av profesjon .....	16
5.5. Fremtidig ivaretagelse av profesjon.....	17
5.6. Fremtidsfokus.....	18
5.7. Medlemsfordeler .....	18
6. Drøftingsdel.....	19
6.1. Trygghet og sikkerhet i arbeidslivet .....	19
6.2. Ivaretagelse skjer gjennom nærmeste tillitsvalgte .....	20
6.3. Lønns- og arbeidsvilkår.....	21
6.4. Ivaretagelse av profesjon .....	22
7. Arbeidsgruppens konklusjoner .....	25
8. Arbeidsgruppens anbefalinger .....	28
8.1. Sikre trygghet og ivaretagelse av det enkelte medlem .....	28
8.2. Ivaretagelse av faggrupper .....	29
8.2.1. Forbundskontorets ansvar for oppfølging av faggrupper .....	30
8.3. Utvalgsstrukturen i Politiets Fellesforbund .....	31
8.4. Informasjon til medlemmene.....	32
9. Avslutning .....	33

Vedlegg 1: Intervjuguide for medlemmer.....	34
Vedlegg 2: Forslag til faggrupper.....	36
Politioperativt.....	36
Etterforskning.....	36
Ledelse.....	36
Forebygging og etterretning/analyse.....	37
<i>Støttefunksjoner (ønsker et bedre navn)</i> .....	37
Utlendingsforvaltning.....	37
Namsfunksjonen.....	37
Stabsfunksjoner.....	37
Uniformert sivile.....	37
Opplæring.....	37

# 1. Innledning

Arbeidsgruppens etablering og tilhørende mandat er en oppfølging av anbefalinger i rapporten fra Organisasjonsutviklingen (OU) som ble vedtatt på landsmøtet i 2018 og medlemsundersøkelsen utsendt til alle medlemmer høsten samme år.

I denne undersøkelsen graver vi enda dypere ved å ha samtaler med et stort utvalg medlemmer. På denne måten har vi fått informasjon fra medlemmene som ikke kom tydelig frem i den kvantitative undersøkelsen i 2018.

Rapporten består derfor i stor grad av **medlemmenes meninger**.

Arbeidsgruppens oppgave har vært å organisere og samordne disse meningene slik at vi kan gi gode råd/anbefalinger til Politiets Fellesforbund om hvordan medlemmene best mulig kan ivaretas i dag, og i tiden fremover.

## 2. Mandat

I forbundsstyrets møte 1.4.2019 ble følgende mandat vedtatt for arbeidet i 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.*

Mandatet arbeidsgruppen skulle besvare omhandler hvordan Politiets Fellesforbund best mulig skal ivareta alle medlemsgrupper nå og i fremtiden.

Arbeidsgruppen benyttet i oppstarten mye tid på å avklare hvordan vi skulle jobbe for å svare opp mandatet gitt fra forbundsstyret. Vi måtte finne ut av, oppklare og dokumentere – altså ikke synse om både nåtid og fremtid. Det var viktig at arbeidsgruppen hadde et åpent blikk på hva som gjøres i dag og finne frem til hva som kan gjøres bedre i fremtiden.

Ivaretakelse er et vidt og omfattende begrep med utallige synonymmer. I mandatet benyttes begrepet medlemsgrupper. Arbeidsgruppen mente at et fokus på kun medlemsgrupper ville bli for overordnet og ikke gi oss god nok informasjon. Vi ville fokusere på enkeltmedlemmet og finne ut av deres subjektive opplevelse av ivaretakelse. For å undersøke dette på en grundig og god måte valgte vi å benytte intervjuer. Se kap.4.

Gjennom mandatet ble arbeidsgruppen også gitt i oppdrag å evaluere og se på endringer i utvalgsstrukturen slik den fungerer i dag. Det omfattende arbeidet OU-gruppen allerede hadde gjort, samt den kvantitative medlemsundersøkelsen som ble gjennomført i 2018 la et svært godt fundament for vårt arbeid. Evalueringen av utvalgsstrukturen redegjøres for i egen rapport.

### 3. Arbeidsgruppen og arbeidsform

1. april 2019 utpekte forbundsstyret Lars Reiersen som leder av gruppen og Paal Christian Balchen som sekretær.

Lokallagene fikk deretter mulighet til å spille inn forslag på deltakere til arbeidsgruppen. Deltakerne skulle ikke være heltidsstillitsvalgte.

Etter innspill valgte leder ut deltakere på bakgrunn av erfaring og kompetanse. I tillegg var det viktig å sikre representativitet og mangfold innad i arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen har i tillegg til leder og sekretær bestått av: Guro Volden (PF Nordland), Heidi Gjelten (PFPST), Pål Klethagen (Oslo politiforening), Stein Rune Halleraker (PF Vest) og Stine Mæland Bergan (PF Sør-Øst).

Arbeidsformen i gruppen har vært at alle problemstillinger løftes og drøftes i plenum. Drøftingene har vært retningsgivende for den videre fremdrift og progresjon i arbeidet.

Forbundsstyret har kun vært orientert om progresjon underveis i prosjektet.

## 4. Metode og utvalg

### 4.1. Valg av metode

Basert på funnene fra medlemsundersøkelsen og rapporten til OU-gruppen, ble det bestemt at arbeidsgruppens utredning krevde en kvalitativ tilnærming i form av intervjuer. En kvalitativ tilnærming gir tilgang på mer detaljert kunnskap og dypere innsikt i medlemmenes erfaring med Politiets Fellesforbund.

### 4.2. Utvalg av respondenter

Utgangspunktet i en kvalitativ metode er respondenter som besitter informasjon som er relevant for rapportens problemstilling. Når temaet er ivaretagelse av Politiets Fellesforbunds medlemmer, betyr det at vi har et relevant utvalg i hele medlemsmassen.

Det var viktig for arbeidsgruppen at det ble laget et utvalg av respondenter som representerte medlemsmassen i Politiets Fellesforbund, som har mer enn 17 000 medlemmer. Videre var det ikke ønskelig at respondentene hadde verv inn i Politiets Fellesforbund, som tillitsvalgt, styremedlem eller medlem i et utvalg. Årsaken til dette var et ønske om å møte det enkelte medlem i funksjon som "bare" medlem. Det endelige antallet respondenter ble satt til 200 og vi forholdt oss til den inndelingen av ansatte som arbeidsgiver benytter, politi, sivil og jurist. I tillegg skulle det gjennomføres intervjuer av studenter, lokallagsledere og ledermedlemmer.

Totalt ble 130 medlemmer intervjuet Det gir en svarprosent på ca. 65 prosent.

Svarprosenten kunne vært noe høyere, men innspurten i intervjuene sammenfalt med koronautbruddet, og antallet ble derfor noe lavere enn målet. Svarprosenten og antallet intervjuede er likevel godt over det som anses for tilfredsstillende, spesielt med tanke på det arbeidet som er gjort når det gjelder representativitet, jfr. pkt. 4.3. Antallet er ikke egnet til å bryte ned på mindre grupper da utvalget blir for lite. Intensjonen med undersøkelsen var uansett å finne svar på hva medlemmene i Politiets Fellesforbund

samlet tenker om ivaretagelse. En videre undersøkelse kan ta for seg et større antall innenfor en gruppe av medlemsmassen for å se om det er forskjeller.

Arbeidsgruppen hadde laget en liste med reserver, i tilfellet vi opplevde frafall underveis blant respondentene.

### 4.3. Representativitet i utvalget

Hvordan de 200 respondentene skulle velges ut ble diskutert i flere møter. Det var et viktig grunnprinsipp at vi hadde representativitet fra alle deler av etaten, fra alle distrikt, så vel som kjønn og alder. Det var og et viktig moment at intervjuene og den endelige rapporten speilet hele medlemsmassen til Politiets Fellesforbund.

Ved hjelp fra forbundskontoret ble utvalget hentet ut fra Politiets Fellesforbund sitt medlemsregister. Opprinnelig bestemte arbeidsgruppen at vi skulle hente ut et gitt antall medlemmer innenfor konkrete kategorier, som for eksempel etterforsker, i ulike aldersgrupper, fra forskjellige distrikt og av ulike kjønn. På denne måten ville vi få et totalt anonymisert utvalg med respondenter fra nord til sør. Dette viste seg å være umulig å gjennomføre grunnet innrapportering som danner grunnlaget for medlemsregisteret til Politiets Fellesforbund.

Medlemsregisteret til Politiets Fellesforbund er basert på informasjon hentet fra SAP (etatens lønssystem). Da politietaten ikke har laget en gjennomgående ordlyd for å navngi seksjoner, avdelinger og stillinger, kan vi ikke hente ut grupper av medlemmer basert på konkrete søkeord. For eksempel er etterforsker oppført på flere måter; etterforskning, etterforskn., etterf., og etterforsk. Følgelig kan vi ikke velge utvalget ved å søke opp et gitt antall innenfor en gruppe. Risikoen blir da at utvalget ikke blir representativt da vi ikke sitter med hele gruppen som utgangspunkt. Ord som «Stab» og «HR» foreligger heller ikke i systemet, de dukker opp noen steder, men det er ingen enhetlig føring.

Medlemsregisteret til Politiets Fellesforbund er prisgitt en likhet i føring fra arbeidsgiver, som per nå ikke eksisterer. I SAP og da Politiets Fellesforbunds sitt medlemsregister foreligger opplysninger om stillingskode, kategori, alder, kjønn,



distrikt, tjenestested og avdeling/seksjon. Det står også oppført informasjon om "funksjon i bedrift", men gitt at det ikke er utfyllt gjennomgående, er det umulig å si hvorvidt informasjon som foreligger er reell og korrekt. Følgelig konkluderte arbeidsgruppen at den eneste måten å sikre at utvalget ble så representativt som mulig var å motta medlemsregisteret i sin helhet fra forbundskontoret og velge 200 respondenter ut fra dette, linje og linje, distrikt for distrikt.

Utvalget arbeidsgruppen har forhold seg til er basert på Excelskjemaet som er laget og oversendt fra forbundskontoret november 2019. Skjemaet inkluderte alle medlemmer fra både distrikt og særorgan, med kolonner på alder, kjønn og tjenestested. Den inneholdt ansattnummer, men utover dette var det ingen personopplysninger. Styrken i å utarbeide det endelige utvalget ved gjennomgang av det totale medlemsregisteret er tydelig. Ved å kunne sortere medlemmene på det enkelte distrikt gav oss oversikt over særegenheter som igjen styrker utvalget. Reinpoliti, sivile på operasjonssentralen, medlemmer i UP, ansatte ved Staten barnehus og analytikere og alle andre, blir alle synlige når utvalget velges ut linje for linje, som igjen skaper en bredere representasjon. Slik kan man også si at det endelige utvalget i seg selv fokuserer på ivaretagelse.

Respondentene til utvalget ble plukket ut distrikt for distrikt, særorgan for særorgan. Medlemsregisteret som arbeidsgruppen jobbet ut ifra ble alfabetisert på distrikt og gjennomlest før selektering. På denne måten sikret vi at alle distriktene hadde et jevnt antall representanter i det endelige utvalget, selv om ikke alle faggrupper er valgt ut fra alle distrikt. Vi var påpasselig med å velge ut respondenter som ville kunne peke på utfordringer tilliggende deres geografiske plassering. Om vi bruker etterforskere som eksempel vil man kunne ha svært ulik opplevelse som etterforsker i Oslo kontra Finnmark. Da er det viktig å plukke ut etterforskere fra flere geografiske områder, slik at ulike utfordringer belyses. Det samme gjelder alle grupper av etatens ansatte. Arbeidshverdagen preges av eksterne påvirkningsfaktorer og vil kunne påvirke hva vi legger i ivaretagelse fra Politiets Fellesforbund. Om vi benytter geografiske avstander som eksempel vil dette unektelig kunne påvirke et medlems opplevelse av ivaretagelse fra Politiets Fellesforbund.

Kjønnskategoriene i skjemaet var fordelt på mann og kvinne, samt alder. Det er viktig å anerkjenne variasjonene i medlemsmassen til Politiets Fellesforbund og også se til at medlemmer vil kunne ha ulike opplevelser basert på alder og kjønn når det kommer til ivaretagelse. Har man vært ansatt i etaten lenge kan behovet for Politiets Fellesforbund være annerledes enn om vedkommende er ny i jobben. Arbeidsgruppen valgte konsekvent å velge ut annenhver mann og kvinne, i samme aldersgruppe. Valgte vi ut mann i 50-årene, var den neste som ble plukket ut en kvinne i samme alder. Dette ble gjort gjennomgående, samtidig som vi var påpasselig med at alle tre kategoriene av ansatte; politi, sivil og jurist var inkludert.

Politifaglige medlemmer, som samlet sett er den største medlemsgruppen, har også flere representanter i det endelige utvalget. Det ble også valgt ut ni studenter ved Politihøgskolen for å ivareta også denne medlemsgruppen og få innblikk i deres opplevelse av ivaretagelse. Arbeidsgruppen intervjuet også de som hadde vervet som lokallagsledere per mars 2020, dog med andre spørsmål. Da disse er intervjuet i lys av sitt verv, har vi ikke forholdt oss til samme kravet om representativitet. De ble dessuten stilt andre spørsmål enn resten av respondentene. Se intervjuguide i vedlegg 1.

#### 4.4. Intervjuguide

Intervjuguiden ble utarbeidet av arbeidsgruppen i plenum. Arbeidsgruppens mål var å gå i dybden bak tallene fra medlemsundersøkelsen og undersøke om det forelå fellesnevner blant svarene vi fikk her. Skulle det foreligge fellesnevner vil disse så benyttes til å optimalisere ivaretagelsen av Politiets Fellesforbund sine medlemmer. Med dette som målsetning utviklet arbeidsgruppen en intervjuguide som hadde åpne, nøytrale spørsmål for å hindre av respondentene skulle ledes i en gitt retning. Da Politiets Fellesforbund jobber på både lokalt og sentralt nivå, ble det bestemt at spørsmålene skulle stilles om begge deler. Dette fordi arbeidsgruppen hadde en hypotese om at den opplevde ivaretagelsen kunne være opplevd som ulik lokal og sentralt og det var viktig at respondenten ikke ble misforstått. Det er for eksempel mulig å oppleve eget lokallag som svært dyktig på ivaretagelse, samtidig som medlemmet opplever seg glemt som faggruppe av Politiets Fellesforbund sentralt.

Distinksjonen mellom det sentrale og det lokale ble lagt inn under spørsmålene, for å sikre avklaring med den enkelte respondent.

Den endelige intervjuguiden hadde hovedspørsmål, med oppfølgingsspørsmål under hvert punkt. Dette skapte en semistrukturert intervjuopprosess, der respondenten avgjør retningen på intervjuet. Målet med intervjuguidens utforming var at den skulle fange det enkelte medlems tanker og refleksjoner. Det ble også laget et sett med oppfølgingsspørsmål under det enkelte hovedspørsmål, slik at alle i arbeidsgruppen ville kunne benytte disse om respondentene ble stående fast.

Det ble laget en egen intervjuguide til lokallagslederne. Arbeidsgruppen ønsket å inkludere lokallagslederne for å kunne danne et helhetlig bilde og få innblikk i deres inntrykk av Politiets Fellesforbund sitt arbeid overfor medlemmene. Utover dette fikk alle respondentene, inkludert studenter, de samme spørsmålene.

For å kvalitetssikre intervjuguiden ble det gjennomført 12 prøveintervjuer. Disse ble evaluert av arbeidsgruppen og endret i tråd med våre erfaringer av gjennomføringen. Se intervjuguide i vedlegg 1.

#### 4.5. Gjennomføring av intervjuer

Intervjuene som skulle gjennomføres ble fordelt mellom arbeidsgruppens medlemmer, slik at alle fikk respondenter som tilhørte et annet distrikt eller særorgan enn der de selv arbeidet. Slik unngikk vi at respondentene opplevde et ubehag ved å skulle være kritiske til Politiets Fellesforbunds sitt arbeid overfor noen de kanskje kjenner i tillitsvalgtsrollen.

Første kontakt med respondentene ble gjort via e-post. Intervjuene er anonymisert i denne rapporten. Dette ble respondentene informert om på forhånd av intervjuet. Det ble gjennomført intervjuer i tidsrommet januar – mars 2020 og arbeidsgruppen delte av erfaringer som ble gjort underveis.

I forkant av intervjuene ble det sendt ut en forespørsel til den enkelte respondent med informasjon om hvorfor vi ønsket å gjennomføre intervjuet med vedkommende og hva

som var grunnlaget. I informasjonen ble respondenten også bedt om å reflektere rundt hva de legger i ivaretagelse fra Politiets Fellesforbund og hvordan de opplever at Politiets Fellesforbund ivaretar dem som faggruppe. Det var også ønskelig at respondenten hadde noen tanker rundt hvordan Politiets Fellesforbund kan videreutvikles for å bli bedre.

Intervjuene ble gjennomført enten ansikt til ansikt eller per telefon avhengig av hvorvidt det var fysisk mulig for arbeidsgruppens deltager å komme seg til respondenten. Gjennomføringen tok mellom 25 og 40 minutter og svarene ble notert ned skriftlig underveis i samtalen. Ingen intervjuer ble tatt opp på lyd og transkribert i etterkant. Det var svært få som takket nei til å delta, men arbeidsgruppen erfarte at der de fleste sa ja, var det flere som var vanskelig å få tak i når intervjuet skulle gjennomføres.

Siste del av intervjuene skulle avholdes i mars. Utbruddet av korona gjorde det vanskelig å gjennomføre alle intervjuene, spesielt gjaldt dette lokallagslederne.

Alle som lot seg intervjuet mottok i etterkant en termos fra Politiets Fellesforbund som takk for deltagelse. Det ble også trukket ut tre vinnere av Iphone 11 pro.

#### 4.6. Bearbeiding av intervjuene

Det ble bestemt av arbeidsgruppen at en i gruppen holdt i den praktiske bearbeidingen av intervjuene i form av innsamling og sortering. Gjennomførte intervjuer ble oversendt en i arbeidsgruppen som sorterte intervjuene i bolker; politifaglig bakgrunn, annen faglig bakgrunn, lokallagsledere, studenter og ledere. Sorteringen var primært en måte å få splittet opp materialet i håndterbare dokumenter. Ved å sortere på denne måten kunne man også enklere identifisere mønster både innad i «gruppen» man tilhører og på tvers når det gjaldt opplevelser av ivaretagelse, meninger relatert til Politiets Fellesforbund lokalt kontra sentralt og refleksjoner rundt medlemskapet i sin helhet.

Totalt sett gir dette trygghet i at utvalget og resultatene er representativt for medlemsmassen i Politiets Fellesforbund.

## 4.7. Intervju

Det var viktig for arbeidsgruppen at alle som ble intervjuet skulle få like spørsmål og at spørsmålene skulle ivareta mandatet best mulig. Arbeidsgruppen var opptatt av å unngå og «legge ordene i munnen» på den enkelte respondent, men at spørsmålene var åpne, og at intervjuet ikke skulle være for omfattende og ta for lang tid.

Intervjuene skulle hovedsakelig gjennomføres ved et fysisk møte mellom intervjuer og respondent. I tillegg skulle vi benytte telefonintervju når dette var mest hensiktsmessig.

Det ble svært godt mottatt fra respondentene at en representant reiste til arbeidsstedet og gjennomførte intervjuet der. En kommentar var at dette viser at Politiets Fellesforbund ønsker å være nær medlemmene og tar de på alvor.

## 5. Resultater fra intervjuene

I metodekapittelet er det redegjort for utvalget og inndelingen som er foretatt. Analysen av svarene fra intervjuene viser at det ikke er åpenbare forskjeller i hva medlemmene i de enkelte kategorier mener om årsak til medlemskap, ivaretagelse eller hva som er viktig for Politiets Fellesforbund i fremtiden. Dette har gjort det relativt enkelt å identifisere hovedinntrykket i de enkelte spørsmålene. Til tross for at det er noen enkeltstående svar som avviker fra hovedinntrykket, er vi trygge på at nedenstående oppsummering er gjeldende for hva medlemmene mener om Politiets Fellesforbund.

I nedenstående redegjørelse vil vi i hovedsak ikke benytte prosentvis beregning av hvor mange i de enkelte kategorier respondenter som mener det ene eller det andre. Arbeidsgruppen mener dette ikke er hensiktsmessig da det er relativt omforent hva medlemmene mener om de enkelte spørsmålene. Vi har valgt å benytte begreper som «flertallet» og «de fleste mener at». For å understreke viktige funn, har vi noen steder likevel oppgitt antall medlemmer som mente dette eksakte poenget.

### 5.1. Årsak til medlemskap

Et stort flertall av respondentene mener at trygghet er den viktigste faktoren for medlemskap i Politiets Fellesforbund. Tryggheten handler for det meste om at de vil ha en fagforening som gir hjelp og støtte når de har behov for dette. Eksempelvis råd og veiledning i konflikt på arbeidsplassen, eller behov for juridisk bistand. Det oppleves for mange at det er utrygt å stå alene og ikke ha en fagforening i ryggen.

Andre viktige årsaker til medlemskap er behovet for å tilhøre et større og sterkt fellesskap som kan sette makt bak kravene, enten dette gjelder forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår, påvirkning mot arbeidsgiver lokalt og sentralt, eller politisk påvirkning for ressurser og bemanning. At Politiets Fellesforbund er den største og mest relevante fagforeningen i politiet – trekkes frem av flere.

De fleste medlemmene har ikke hatt behov for hjelp og støtte. Det viktigste er at de får hjelp når de trenger det. Som en sier: *«Det er når jeg virkelig trenger bistand at PF trengs. Kall det gjerne en forsikring.»*

For studentene er billig forsikring og at det er noen som arbeider for dem i fremtidig jobb en viktig årsak for innmelding.

## 5.2. Personlig ivaretagelse

Svarene respondentene gir på dette spørsmålet samsvarer i stor grad med svarene på årsaken til medlemskap. Hovedinntrykket er at de viktigste elementene i personlig ivaretagelse handler om å få hjelp og støtte når noe går galt. Det handler også om å få råd og veiledning i konkrete saker medlemmene står i. Som en sier: *«Det er ikke sånn at man alltid har rett, men at man trenger noen som kan gi deg ærlige tilbakemeldinger på hva man bør gjøre.»*

Politiets Fellesforbunds arbeid med lønns- og arbeidsvilkår, herunder lønnsutvikling, rettigheter, arbeidsplaner og karrieremuligheter anses også som viktig for personlig ivaretagelse.

Ivaretagelse handler videre om best mulig informasjon om hva Politiets Fellesforbund gjør og hvilke resultater som skapes gjennom arbeidet.

De fleste har en opplevelse av at Politiets Fellesforbund leverer godt i forhold til ovennevnte punkter. Noen respondenter mener at det kunne vært gitt bedre informasjon, både fra lokallag og fra Politiets Fellesforbund sentralt, eksempelvis om hvilke saker det arbeides med og eventuelle resultater.

## 5.3. Ivaretagelse og forbedringer

De fleste mener Politiets Fellesforbund ivaretar dem godt i dag og dette er en årsak til at de fortsatt er medlemmer. En klar forutsetning for dette er at tillitsvalgte fremstår som kompetente. Om de ikke kan løse problemet selv, må de sørge for at medlemmet får bistand i organisasjonen.

Flertallet av medlemmer opplever at det er nærmeste tillitsvalgte, og/eller lokallagsleder som ivaretar dem. Dette er den personen de henvender seg til, som de har en relasjon til, og som kjenner deres situasjon.

Når det gjelder utvalgene i Politiets Fellesforbund er det relativt entydig fra respondentene uansett stilling og funksjon, at de kjenner lite til hvilke utvalg som finnes og hva de gjør. Det er noen som kjenner litt til sivilutvalget og lederutvalget.

Medlemmene vil bli sett, hørt og tatt på alvor i deres situasjon og ønsker økt synlighet, tilstedeværelse og tilgjengelighet til tillitsvalgte på deres arbeidssted.

#### 5.4. Ivaretagelse av profesjon

Medlemmene gir varierende tilbakemeldinger på ivaretagelsen av deres faggruppe/profesjon. De fleste er likevel opptatt av det samme her som når det gjelder personlig ivaretagelse. De vil bli sett og hørt, og at tillitsvalgte er opptatt av og kjenner til utfordringene som gjelder deres arbeidsplass og faggruppe. Et medlem sier at:

*«Jurister arbeider mange timer gratis for å forberede seg til rettsmøter. Det er ingen jurister som ønsker å gå i retten uforberedt. PF bør arbeide for bedre ivaretagelse – lønn og fri – ved uforutsigbare hendelser, som innebærer at jurister må arbeide mye gratis for å hente seg inn igjen».*

Et annet medlem sier at: *«PF må rett og slett skaffe seg bedre kompetanse om ansvaret og bredden innen etterforskning».*

Et tredje medlem sier: *Har tillit til at PF ivaretar meg som medlem. Men kjenner ikke til hvordan det er».*

Flere respondenter uttrykker et ønske om at Politiets Fellesforbund også ivaretar den faglige siden. De opplever at det er en kunnskapsglipp hos Politiets Fellesforbund både sentralt og lokalt når det gjelder faglig tyngde på de enkelte fagfeltene i politiet.

Respondentene har en klar oppfordring om at kompetansen i etaten må benyttes bedre.



## 5.5. Fremtidig ivaretagelse av profesjon

Mange er stort sett fornøyde med hvordan Politiets Fellesforbund arbeider. Likevel har de noen innspill til hva som kan gjøres bedre. Politiets Fellesforbund oppleves som en åpen organisasjon hvor det er gode muligheter til å komme med kritiske innspill. De mener det er viktig at det fortsetter slik.

Medlemmene ønsker en mer tilstedeværende fagforening som både tar tak i og gir bedre informasjon om pågående saker. Videre mener flere medlemmer at de ønsker informasjon som er best mulig tilpasset målgrupper og som handler om blant annet overordnede fokusområder og strategier. Like viktig er informasjon om hva som til enhver tid skjer, samt opplysninger om hva det enkelte medlem selv kan gjøre for å påvirke sin egen lønn for eksempel. Andre vil vite mer om hvordan Politiets Fellesforbund arbeider og hva de får igjen for medlemskontingenten generelt.

Mange mener at Politiets Fellesforbund må rette mer oppmerksomhet mot fag og ferdigheter (profesjonsstyring), samt mot generalister så vel som spesialister. Dette handler ikke alltid om lønn, men også arbeid for fagets status, muligheter for videreutdanning og karriereveier.

Uavhengig av fagtilhørighet mener medlemmene at Politiets Fellesforbund må se hele medlemsmassen og være tilstede i de ulike faggrupper – både små og store – for å gi informasjon og lytte til utfordringer. Videre må Politiets Fellesforbund jobbe for lik lønn for likt arbeid og påse at små grupper ikke blir glemt i denne sammenheng.

Medlemmene ønsker å bli mer involvert i dette arbeidet.

Et medlem sier at: *«Alle som er medlemmer i samme fagforening skulle hatt like mye betydning og oppmerksomhet. Alle må bli hørt og det må være rom for å si meningen uansett gruppe og utdanning»*. Politiforum trekkes frem som viktig for å synliggjøre alle grupper ansatte i politiet.

Videre ønsker de å ha en bedre og lettlest hjemmeside hvor det er enkelt å finne frem til det de har behov for av informasjon.

## 5.6. Fremtidsfokus

Respondentene ble spurt om hva de mener Politiets Fellesforbund må fokusere på i fremtiden for å bli det beste alternativet for alle ansatte i politiet. Dette kommer i tillegg til de punktene som er beskrevet ovenfor når det gjelder ivaretagelse.

Det viktigste budskapet fra medlemmene når det gjelder fremtiden er at Politiets Fellesforbund må evne å fokusere på og vise at de er til for hele medlemsmassen. Som en sa: *«Dersom PF ønsker å organisere alle grupper i politiet – må PF se alle grupper og mene noe med dette».*

Videre trekkes det frem at Politiets Fellesforbund må evne å se alle kompetanseområdene i politiet. Dette innebærer å ta vare på både faget, samt lønn- og arbeidsvilkår. Politiets Fellesforbund sentralt har et viktig ansvar her.

Ved rekruttering av medlemmer må Politiets Fellesforbund være tilstede på aktuelle arenaer, ikke kun Politihøgskolen, men også universitetet og ved ansettelser. Medlemmene mener det ikke medlemsfordeler som er viktigst i denne sammenheng. De mener at det viktigste ved rekruttering er å være tydelig på hva Politiets Fellesforbund står for og hva det innebærer å være medlem.

## 5.7. Medlemsfordeler

Et stort antall respondenter mener at medlemsfordeler ikke er viktig eller avgjørende for medlemskapet, de oppfattes mer som en bonus. Av medlemsfordeler oppfattes forsikringer og treningsavtaler som viktigst.

Når det gjelder andre medlemsfordeler oppleves ikke disse som spesielt gode. Mange klarer å få til det samme eller større rabatt.

Studentene ved Politihøgskolen mener at forsikringene og treningsavtaler er viktige for dem i perioden som studenter.

Medlemmene mener det må være få, men gode fremtidige avtaler. Viktigst er forsikringer, treningsavtaler og bankavtale for huslån.

## 6. Drøftingsdel

Intervjuundersøkelsen som er gjennomført av arbeidsgruppen, er den første som er foretatt blant medlemmene i Politiets Fellesforbund. Svarene er i samsvar med de vi fikk gjennom den kvantitative spørreundersøkelsen høsten 2018, men en del av svarene blir mye tydeligere gjennom intervjuer. Dette gir arbeidsgruppen en ekstra trygghet om at denne rapportens funn er hva medlemmene egentlig mener om virksomheten til Politiets Fellesforbund, både lokalt og sentralt.

Resultatene viser at medlemmene stort sett er fornøyde med mye av det som utføres av tillitsvalgte i Politiets Fellesforbund. Dette tyder på at vi gjør mye riktig for medlemmene våre. Som et resultat av spørreundersøkelsen høsten 2018, ble det gjort enkelte endringer i forhold til informasjon fra forbundskontoret og tilstedeværelse i lokallag fra forbundsleder. I tillegg er Politiets Fellesforbunds kurs- og opplæringsvirksomhet utviklet videre.

I denne delen av rapporten vil vi trekke frem det vi mener er hovedpunktene fra intervjuene som er redegjort for i kapittel 5. Arbeidsgruppene mener at disse punktene gir oss kunnskap og et godt grunnlag til å forsterke det vi allerede gjør bra og til å foreta endringer som virkelig betyr noe for medlemmene.

### 6.1. Trygghet og sikkerhet i arbeidslivet

Den aller viktigste årsaken til medlemskap i Politiets Fellesforbund er at det gir en følelse av trygghet i arbeidslivet. Dette er selve kjernen i medlemskapet og skal sikre at medlemmene får hjelp når de trenger det. Hjelpen medlemmene har behov for er i situasjoner i arbeidslivet hvor de kan komme i konflikt med arbeidsgiver hvor de trenger råd, veiledning og bistand. Medlemskapet fremstår som en slags forsikring.

Det er ikke så mange medlemmer som har hatt behov for denne type hjelp, men de har en opplevelse av at Politiets Fellesforbund leverer på dette. Denne opplevelsen er skapt av omdømmet til Politiets Fellesforbund og at de har hørt om eller kjenner til kollegaer som har fått god hjelp i vanskelige situasjoner.

Til tross for at de fleste har en god opplevelse av hjelp og støtte ved behov, er det også noen få medlemmer som opplever det motsatte. Selv om fagforeningen ikke kan få til en positiv løsning i alle konflikter, er det viktig at medlemmene blir tatt på alvor og behandlet på en god måte, og får en åpen og ærlig tilbakemelding. Det er viktig at alle tillitsvalgte fokuserer ekstra godt på denne dialogen, slik at alle medlemmer får en best mulig opplevelse med representanter fra Politiets Fellesforbund uavhengig av sak og resultat.

Vi oppfatter at det er store forventninger fra medlemmene om at Politiets Fellesforbund skal stille opp ved behov og sikre den tryggheten de er ute etter. Spesielt fordi vi er den største fagforeningen i politiet, som er «mektig» og har stor gjennomslagskraft.

Arbeidsgruppen mener at Politiets Fellesforbund i fremtiden må styrke oppmerksomheten mot det å sikre medlemmenes trygghet og sikkerhet i arbeidslivet. Dette handler mye om tillitsvalgtes kompetanse, tilstedeværelse og tilgjengelighet der hvor medlemmene har sitt arbeidssted. Videre handler dette om hvordan Politiets Fellesforbund arbeider for å forebygge, fanger opp og tar tak i saker som omhandler tryggheten eller manglende trygghet hos det enkelte medlem. Som beskrevet tidligere handler dette mest om i hvilken grad lokallagene evner å ivareta medlemmene i det daglige. Videre er det viktig at forbundskontoret understøtter lokallagene i deres arbeid og gir nødvendig hjelp og støtte ved behov. Ved alvorlige- og mer overordnede forhold, forventes det at forbundskontoret har kompetanse og nok ressurser til å håndtere saken.

## 6.2. Ivaretagelse skjer gjennom nærmeste tillitsvalgte

Gjennom intervjuene har vi fått klare tilbakemeldinger fra medlemmene om at det er den nærmeste tillitsvalgte og/eller lokallaget som er de viktigste for ivaretagelse av dem som enkeltmedlemmer og i faggruppen.

Dette er en sentral forutsetning for tilfredshet med sitt medlemskap. Medlemmene vil ha en nærmere relasjon til en tillitsvalgte som har god kompetanse både om det å være tillitsvalgt, men også kunnskap om utfordringene som er på den enkeltes arbeidsplass.

Dersom tillitsvalgte ikke klarer å løse utfordringene selv, må de sørge for at medlemmet får bistand i organisasjonen.

Medlemmene vi har intervjuet er tydelige på at de tillitsvalgte også må ha god kompetanse om faget og faggruppen medlemmene representerer. De ønsker at Politiets Fellesforbund ivaretar faget og fronter dette i de tilfeller det er behov for dette. Medlemmene ønsker at deres fag skal synliggjøres i større grad enn nå og at Politiets Fellesforbund har bedre oversikt over faggruppen de tilhører. Dette gjelder alle nivå i vår organisasjon – fra tillitsvalgte i ytterste ledd til styret i lokallaget og videre til forbundskontoret.

Medlemmene er opptatt av tillitsvalgte er synlige, tilstedeværende og tilgjengelige på deres arbeidssted. Dette betyr at det ideelt sett må finnes tillitsvalgte der hvor medlemmene har sitt arbeidssted. Nærmeste tillitsvalgte fremstår for arbeidsgruppen som en veldig viktig ressurs for Politiets Fellesforbund. Vi å sørge for at disse tillitsvalgte har best mulig kompetanse om både rollen som tillitsvalgt og det faget de representerer.

Vi ser at det kan være utfordrende for enkelte lokallag å ha en tillitsvalgtstruktur som dekker hele politidistriktet. I mange distrikt er det store avstander og i noen tilfeller kan det være vanskelig å rekruttere tilstrekkelig antall tillitsvalgte. Uansett er det viktig at medlemmene har god kjennskap til sine tillitsvalgte og vet hvem de skal kontakte ved behov. Politiets Fellesforbund må finne frem til motivasjonsfaktorer som gjør det mer attraktivt å være tillitsvalgt.

### 6.3. Lønns- og arbeidsvilkår

Politiets Fellesforbunds arbeid med lønns- og arbeidsvilkår er av landsmøtet vedtatt som fagforeningens viktigste sak. Mye av virksomheten til Politiets Fellesforbund er naturlig nok konsentrert om dette temaet. Under intervjuene trekker imidlertid ikke medlemmene frem at lønnsarbeidet er den viktigste årsaken til medlemskapet. Lønnsarbeidet blir nevnt i sammenheng med ivaretagelse og arbeidsgruppens oppfatning er at dette arbeidet oppleves som en viktig underliggende årsak til medlemskapet. Medlemsundersøkelsen fra 2018 underbygger dette.

I spørsmålene som omhandler ivaretagelse av person og faggrupper kommer det med arbeidsvilkår sterkere frem. Eksempelvis er respondentene opptatt av at Politiets Fellesforbund arbeider for best mulig arbeidstid og turnus, flere ansatte og faglig utvikling.

Selv om lønn ikke fremstår som den viktigste årsaken til medlemskap, vil et fravær av arbeid med lønn åpenbart skape misnøye blant medlemmene. Det er mye følelser forbundet med lønn og lønnsutvikling. Mange av respondentene trakk frem at de vil ha lik lønn for likt arbeid og at det er forskjeller mellom distriktene. Videre ble det trukket frem at etterforskere tjener dårligere enn de på operativt, samt at det er for liten forskjell mellom spesialister og generalister. Summen av dette er at alle ønsker å ha en rettferdig lønn og at de ikke skal bli hengende etter andre sammenlignbare grupper.

Mange av medlemmene etterlyser mer informasjon om lønnsarbeidet og det å bli mer inkludert i dette arbeidet, for eksempel gjennom møter på arbeidsplassen. Utvikling og styrking av disse elementene kan bidra til mer forutsigbarhet og redusert usikkerhet for medlemmene.

Hvordan Politiets Fellesforbund arbeider i forhold til trygghet og lønn vurderes av arbeidsgruppen som avgjørende for medlemskapet. I dette ligger det at flere medlemmer ville vurdert utmelding dersom Politiets Fellesforbund hadde levert dårlig når det gjelder trygghet i arbeidslivet og i arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår. Som en sier: *«Det er avgjørende å ha en profesjonell fagforening som ser de ansatte og ivaretar deres perspektiv».*

#### 6.4. Ivaretagelse av profesjon

Justis- og beredskapsdepartementet og Politidirektoratet praktiserer en overordnet kategorisering av ansatte i politiet. De er inndelt i «politisivile», ansatte med politiutdanning og ledere på forskjellig nivå. Politiets Fellesforbund har benyttet samme inndeling av medlemmene. For å ivareta sivilt ansatte på en bedre måte, ble sivilutvalget etablert i 1997. I tillegg ble Politiets Fellesforbund politilederne (PFPL) etablert i 2014 for å ivareta lederne best mulig.

Politiets Fellesforbund har over 17 000 medlemmer. Dette innebærer at det er et stort mangfold av kompetanse- og ansattgrupper i medlemsmassen. Medlemmene har variert utdannelse, erfaring og funksjon. De arbeider på mange ulike nivåer og tilhører ulike fagområder. Noen arbeider i operativpatrulje, mens andre tilhører mer spissede beredskapsfunksjoner. Andre arbeider med generell etterforskning, eller som spesialetterforsker. Vi har medlemmer som arbeider med sivil rettspleie, jobber ved Statens Barnehus, sitter i grensekontrollen eller behandler søknader om pass. Videre har vi også jurister og økonomer som våre medlemmer. Flertallet av politistudentene, samt mange ansatte ved Politihøgskolen, er medlemmer.

Gjennom intervjuene gir medlemmene varierende tilbakemeldinger på hvordan Politiets Fellesforbund ivaretar deres faggruppe eller profesjon. Oppfatningen er at det er politifolk som får mest oppmerksomhet og «politisivile» som får minst. Våre funn peker imidlertid mot at det er ulike oppfatninger også blant politiutdannede i hvilken grad de opplever seg sett eller ivaretatt fagmessig.

Medlemmenes ønsker om ivaretagelse i sammenheng med deres fagtilhørighet er de samme som for personlig ivaretagelse. I tillegg trekker de frem fagstatus, kompetanseutvikling og karriereveier. Dette innebærer at medlemmene ønsker at Politiets Fellesforbund også skal ivareta deler av deres faglige behov. Noe av begrunnelsen for dette handler om at arbeidsgiver ikke ivaretar dette godt nok.

Arbeidsgruppen mener at ivaretagelse av medlemmer i ulike faggrupper er den vanskeligste utfordringen med dagens organisering av Politiets Fellesforbund. Våre funn peker mot at eksisterende utvalgsstruktur ikke løser disse utfordringene. Denne inndelingen er etter arbeidsgruppens mening altfor generell. Den er ikke egnet til å ivareta de ulike faggruppene i medlemsmassen godt nok. Både politiutdannede og de med annen utdanning tilhører et mangfold av faggrupper og det er ulike oppfatninger blant dem om hvordan deres gruppe blir ivaretatt av Politiets Fellesforbund.

Fellesnevneren er at alle ønsker at deres faggruppe blir sett og hørt, at alle er like viktige medlemmer uavhengig av fag og har krav på samme behandling fra Politiets Fellesforbund.

For bedre å kunne ivareta medlemmenes ønsker i sammenheng med deres fagtilhørighet, mener arbeidsgruppen at det kan etableres ulike faggrupper i Politiets Fellesforbund. Disse faggruppene kan ha som formål å identifisere konkrete utfordringer eller fungere som støtte i høringer, eller utredning av ulike saker om omhandler faggruppen. Faggruppene etableres som overordnet for de store gruppene, men kan variere ut fra behov i konkrete saker innenfor feltet. Se nærmere beskrivelse av faggrupper i pkt. 8.2.

Som beskrevet tidligere har medlemmene et sterkt ønske om at alle er like viktige som medlemmer. De ønsker at Politiets Fellesforbund fremhever dette sterkere uavhengig av faggruppe, utdanning eller funksjon. Hvordan Politiets Fellesforbund benevner, eller omtaler medlemsmassen er sentralt her. Som nevnt ovenfor er benevnelsen «politisivile», «blåskjorter» eller politiutdannede og ledere. I seg selv er disse begrepene med på å opprettholde et skille i medlemsmassen og vil kunne forsterke forskjeller i opplevd verdi- eller fokus fra Politiets Fellesforbund.

Arbeidsgruppen er opptatt av at Politiets Fellesforbund tar til etterretning medlemmenes ønske om at alle opplever å være like mye verdt. Arbeidsgruppen er opptatt av at Politiets Fellesforbund tar til etterretning medlemmene sitt ønske om at alle oppleves som like viktige og like mye verdt. Vi mener alle våre medlemmer i politiet bør omtales som «politiansatte» uavhengig av funksjon og at begrepet «politisivile» avskaffes.



## 7. Arbeidsgruppens konklusjoner

Med bakgrunn i resultatene fra intervjuene og drøftingen av disse, mener arbeidsgruppen at følgende elementer må tas til etterretning og videreutvikles.

- a) Den aller viktigste årsaken til medlemskap i Politiets Fellesforbund er at det gir en **følelse av trygghet i arbeidslivet**.

Tryggheten medlemskapet innebærer at de får hjelp når de trenger det. Hjelpen de **forventer** er i situasjoner i arbeidslivet hvor de er i konflikt med arbeidsgiver, og trenger råd, veiledning og bistand.

Svært få har hatt behov for denne typen hjelp, men de har en opplevelse at Politiets Fellesforbund leverer på dette.

Dersom opplevelsen av medlemskapet som en trygghet i arbeidslivet blir svekket, vil dette være en avgjørende faktor for om de fortsatt vil være medlemmer. Personlig erfaring vil være utslagsgivende, mens et synkende omdømme kan påvirke forventningene, og derigjennom troen på at «forsikringen» virker.

- b) Selv om trygghet fremstår som den aller viktigste årsaken, er Politiets Fellesforbund sitt arbeid med lønn en viktig underliggende årsak til medlemskap. Til tross for at dette ikke fremstår som den viktigste årsaken til medlemskap, vil et fravær av arbeid med lønn åpenbart skape misnøye.

Politiets Fellesforbund sitt arbeid med lønn fremstår derfor som en forutsetning for medlemskapet, og et brudd på forutsetningen vil kunne være en utløsende årsak til utmelding.

- c) Svarene på hva som er den viktigste personlige ivaretagelsen samsvarer i stor grad med det som er den viktigste årsaken til medlemskapet. I sum gir disse to faktorene en beskrivelse av den viktigste personlige ivaretagelsen av dem som medlem. De fleste mener Politiets Fellesforbund ivaretar dette godt i dag, og dette er den viktigste årsaken til at de fortsatt er medlemmer.
  
- d) De fleste medlemmer opplever at det er nærmeste tillitsvalgte, og/eller lokallagsleder som ivaretar dem som medlem. Dette er den personen de henvender seg til, som de har en relasjon til, og som kjenner deres situasjon. En klar forutsetning for dette er at tillitsvalgte fremstår som kompetente. Om de ikke kan løse problemet selv, må de sørge for at medlemmet får bistand i organisasjonen.
  
- e) Medlemmene har en forventning om å bli sett og hørt/tatt på alvor i deres situasjon, og mener at en økt synlighet, tilstedeværelse og tilgjengelighet fra tillitsvalgte på deres arbeidssted vil øke tilfredsheten med Politiets Fellesforbund.
  
- f) Medlemmene gir varierende tilbakemeldinger på ivaretagelsen av deres faggruppe/profesjon. I sum er ikke medlemmene fornøyd med den faglige ivaretagelsen i dag. Det ligger en klar forventning om at Politiets Fellesforbund også ivaretar den faglige siden i fremtiden.

Nåværende utvalgsstruktur i Politiets Fellesforbund ser ikke ut til å løse disse utfordringene. Det er for stort mangfold.

- g) Politiets Fellesforbund må utvikle virksomheten til bedre å kunne se alle medlemmene, etablere tilstrekkelig kunnskap om deres arbeidssituasjon og faggruppe/profesjon. Alle medlemmer vil bli sett og oppleves som like viktige uavhengig av utdanning og hva deres funksjon i politiet er.

- h)** Konkret og målrettet informasjon fra både forbundskontoret og lokallag til medlemmene er viktig for å skape forutsigbarhet, redusere usikkerhet og gi kunnskap til medlemmene om virksomheten til Politiets Fellesforbund. For at informasjonen skal være interessant må den inneholde informasjon tilpasset den enkelte enhet – «hva betyr dette for meg?»
  
- i)** Merkantile avtaler anses ikke som viktig for medlemskapet. Allikevel ser mange medlemmer på tilbudene som en bonus i medlemskapet. Forsikringer er det de fleste kjenner til, og er opptatt av. Politiets Fellesforbund bør tilby færre og mer substansielle avtaler, som for eksempel bankavtale.

## 8. Arbeidsgruppens anbefalinger

Arbeidsgruppen mener, med bakgrunn i resultatene fra intervjuene og som drøftes i denne rapporten, at det kan gjøres endringer som vil kunne utgjøre en forskjell og styrke medlemmenes tilfredshet med Politiets Fellesforbund. Nedenfor vil vi beskrive noen tiltak som kan bidra til videreutvikling av forbundet i tråd med det medlemmene ønsker.

### 8.1. Sikre trygghet og ivaretagelse av det enkelte medlem

Politiets Fellesforbund må ha fokus på å identifisere og tilby bistand til de medlemmene som trenger det. Dette fokuset må være tilstede i hele organisasjonen, fra forbundsleder til nærmeste tillitsvalgte i lokallagene.

I mange tilfeller vil den nærmeste tillitsvalgte, og/eller lokallagsleder (i mindre lokallag), være den som har størst forutsetning for å oppdage medlemmer som trenger Politiets Fellesforbunds bistand. Dette må det fokuseres på, og befestes strukturelt gjennom for eksempel instruks og oppslagsverk for tillitsvalgte. I tillegg må det være klart hvordan slike saker skal håndteres, jamfør kompetanse og eventuelt videre oppfølging i organisasjonen. Medlemmer som opplever uheldige situasjoner i arbeidslivet, skal vite hvem de skal kontakte og være trygge på at de tas på alvor av kompetente tillitsvalgte. Det må være tydelig hvilke saker som hører hjemme hos vernetjenesten og hvilke som skal håndteres av Politiets Fellesforbund.

Medlemmene ønsker tilstedeværende og tilgjengelige tillitsvalgte der hvor de arbeider. Det skal være lett å komme i kontakt med tillitsvalgte med god kompetanse og kunnskap om det enkeltes medlems arbeidssituasjon og fag. Som beskrevet tidligere er nærmeste tillitsvalgte en veldig sentral og viktig ressurs i denne sammenheng. Politiets Fellesforbund må sørge for at tillitsvalgte til enhver tid har god og nødvendig kompetanse til å ivareta oppgavene til det beste for medlemmene. Lokallagene må vurdere om deres tillitsvalgtstruktur og kompetansen til egne tillitsvalgte er nok til å ivareta disse behovene.

Videre må lokallagene sørge for å utarbeide og formidle relevant informasjon til medlemmene om hva som skjer i Politiets Fellesforbund til enhver tid av både sentrale og lokale saker.

## 8.2. Ivaretagelse av faggrupper

Som beskrevet ovenfor viser resultatene fra intervjuene at medlemmene mener at Politiets Fellesforbund ikke har tilstrekkelig oversikt eller kunnskap om de ulike utfordringene i de ulike faggruppene. Dette gjelder både lokallagene og forbundskontoret. Arbeidsgruppen mener at dagens utvalgsstruktur ikke er egnet for å håndtere disse utfordringene. Se for øvrig rapport om utvalgene.

Politiets Fellesforbund har som mål å vokse og organisere flest mulig ansatte i politiet, samt være en attraktiv organisasjon for nyansatte. Dette betyr at vår fagforening må være like relevant for spesialletterforskeren, operatøren i beredskapstroppen og ansatte på stevnekontoret. Alle skal oppleve at Politiets Fellesforbund ser på dem som like viktige og innretter organisasjonen etter dette.

Arbeidsgruppen mener at et forslag til faglig ivaretagelse av medlemmer, kan være som nevnt i pkt. 6.4 å etablere faggrupper. Arbeidsgruppen foreslår at det i første omgang etableres faggrupper på sentralt nivå som ledes av en forbundssekretær (se pkt. 8.2.1). Formålet med faggruppene er i første omgang å ha best mulig oversikt over fagene som hører inn under de ulike gruppene. Videre skal gruppene sørge for å identifisere ulike faglige utfordringer som må løftes frem og belyses. Et annet viktig formål med gruppene vil være utredning av konkrete saker. For eksempel gjennom høringer eller i form av rådgiving til forbundsstyret og i forbindelse med utarbeiding av strategier og tiltak for styrking av faget.

Som nevnt i pkt. 6.4 kan faggruppene etableres som overordnet for de store gruppene. Dette betyr at gruppene representerer flere ulike kompetanseområder, men som vil kunne kjenne seg igjen i faggruppens fokusområde. De enkelte gruppene kan bestå av tre til seks personer og kan eksempelvis deles inn i følgende kategorier:

- Etterforskning
- Operativt
- Ledelse
- Administrative funksjoner
- Opplæring og instruksjon
- Uniformerte med sivil utdanning

Listen er kun et forslag og ikke uttømmende. Det beste vil være om det er mulig å definere grupper som er felles uavhengig av distrikt eller særorgan. Se for øvrig vedlegg 2.

Faggruppene kan settes sammen med tillitsvalgte som kjenner fagområdet godt og som helst jobber i miljøet de representerer. Det kan være en fordel med jevnlig kontakt mellom ansvarlig forbundssekretær og gruppen, for eksempel en gang per måned. Eventuelt hyppigere kontakt ved oppdukkende saker og høringer.

Rekruttering til gruppen foretas ved at lokallagene spiller inn kandidater til forbundssekretæren som har oppfølgingsansvaret og som vil foreta en utvelgelse. Se punkt 8.2.1.

Arbeidsgruppen anbefaler at lokallagene har et styremedlem som har ansvar for fagfokus i lokallaget og har et godt samspill med nærmeste tillitsvalgte. Det er viktig at alle faggruppene opplever å bli sett av lokale styrer og at eventuelle utfordringer blir tatt tak i. På denne måten vil også utfordringer som må løftes videre til de sentrale faggrupper bli identifisert lettere.

#### 8.2.1. Forbundskontorets ansvar for oppfølging av faggrupper

Utgangspunktet er at lokallagene er de som har best forutsetninger til å håndtere utfordringer som blir løftet fra nærmeste tillitsvalgte til eget styre for vurdering og eventuell saksbehandling. Dette er i tråd med medlemmenes ønske om lokal nærhet og tilgjengelighet fra tillitsvalgte.

Det kan likevel oppstå utfordringer som lokallaget har behov for å drøfte med ansatte på forbundskontoret, eller at saken skal løftes inn til sentral arbeidsgiver. I dag har forbundskontoret en ordning med lokallagskontakter som har ansvaret for jevnlig oppfølging av lokallagene. Det er delte erfaringer med denne ordningen og i praksis vil lokallagslederne ofte ta kontakt med den personen de vet har kompetanse på de områdene de trenger bistand til, for eksempel politisk påvirkning, ATB, og juridisk bistand. Slik må det fortsatt være.

I tillegg foreslår arbeidsgruppen at den enkelte forbundssekretær har ansvar for oppfølging av én eller flere sentrale faggrupper. Dette ansvaret må konkretiseres etter at faggruppene er etablert.

Som nevnt har de sentrale faggruppene et særskilt ansvar for å løfte nasjonale utfordringer til sentralt nivå i Politiets Fellesforbund, samt å understøtte konkrete problemstillinger som det jobbes med på forbundskontoret, for eksempel etterforskningsløftet. Omhandler problemstillingen spesielle grupper innenfor, eksempelvis etterforskning, kan faggruppen hjelpe til med å finne aktuelle medlemmer som kan bistå i konkrete saker.

Etablering og kontakthypighet vurderes av generalsekretær.

### 8.3. Utvalgsstrukturen i Politiets Fellesforbund

Forbundsstyret har gitt arbeidsgruppen mandat til å evaluere utvalgsstrukturen. Utvalgene ble etablert for å kunne ivareta grupper av medlemmene på en bedre måte. I OU-rapporten, som ble lagt frem for landsmøtet i 2018, ble det trukket frem at utvalgsstrukturen i Politiets Fellesforbund må endres. Arbeidsgruppen har foretatt en grundig gjennomgang av utvalgsstrukturen og redegjort for dette i egen rapport.

Arbeidsgruppen mener at etablering av faggrupper vil være en erstatning, eller endring av dagens utvalgsstruktur. Blant annet har det skjedd en stor utvikling i politiet etter at «sivilutvalget» ble etablert i 1997. Mangfoldet og kompetansen i gruppen «ansatte uten politiutdanning» er helt annerledes nå enn da og krever en mer spesifikk oppfølging enn tidligere. Arbeidsgruppen mener at forslaget om faggrupper vil ivareta disse

medlemmene på en mer hensiktsmessig måte enn dagens «sivilutvalg». Se egen rapport om utvalg for nærmere redegjørelse.

#### 8.4. Informasjon til medlemmene

I intervjuene gir medlemmene uttrykk for at de har behov for mer konkret og målrettet informasjon. I tillegg ønsker de at webløsninger for informasjonen er lett tilgjengelig. «Politiforum» blir av mange trukket frem som en aktør hvor det kan visualiseres at Politiets Fellesforbund er opptatt av alle grupper medlemmer. For eksempel gjennom artikler som omhandler utfordringer i ulike faggrupper eller rent fagstoff. Arbeidsgruppen anbefaler at «Politiforum» etablerer en artikkelserie hvor de ulike faggruppene blir løftet frem. Dette fagbladet leses av veldig mange og vil gi et tydelig signal om at Politiets Fellesforbund er opptatt av alle sine medlemmer.

Som et resultat fra spørreundersøkelsen i 2018, ble det igangsatt et arbeid for å styrke informasjonen til medlemmene fra både forbundskontor og lokallagene. Dette arbeidet må videreutvikles og evalueres slik at vi er sikre på at informasjonen når ut til medlemmene på en hensiktsmessig og god måte.

Flere av medlemmene savner informasjon om hva Politiets Fellesforbund står for og hva de kan få hjelp til av fagforeningen. Denne informasjonen må være lett tilgjengelig og komme tydelig frem når det gjelder rekruttering av nye medlemmer.

Arbeidsgruppen anbefaler at det utarbeides en «Pamflett» eller lignende med oversikt over hva Politiets Fellesforbund vil og kan gjøre for ivaretagelse av medlemmer – både når det gjelder trygghet og sikkerhet i arbeidslivet, lønns- og arbeidsvilkår, samt faggruppekompetanse og hva som er aktuelle fokusområder. I tillegg hvilken kompetanse som finnes både lokalt og sentralt for å understøtte dette arbeidet.



## 9. Avslutning

Det er viktig å lytte til de organisasjonen er til for; medlemmene. I denne undersøkelsen har medlemmene gitt oss veldig nyttig informasjon om hva de mener er viktig, og hvordan de ønsker å bli ivaretatt.

Anbefalingene medlemmene har gitt oss må vi ta på alvor. Det er nødvendig å gjøre noen grep i Politiets Fellesforbund for å møte medlemmenes behov og ønsker.

Det er verdt å merke seg at medlemmene i sum er fornøyde med Politiets Fellesforbund. Dette er en organisasjon som fungerer bra og gjør det enklere å foreta noen endringer for å gjøre forbundet enda bedre for medlemmene.

Vår anbefaling er at Politiets Fellesforbund gjør disse justeringene over tid. Det er viktigere at det gjøres grundig og godt enn at det gjøres fort.

# Vedlegg 1: Intervjuguide for medlemmer

Medlemsnummer:

Hva er din høyeste fullførte utdanning? Grunnskole, videregående, høyskole/fagskole  
ett til tre år, bachelor, master eller høyere

Har du eller har du hatt verv i Politiets Fellesforbund?

- 1. Hva er den viktigste årsaken til at du er medlem i PF? (Her er vi ute etter ett svar).**
  - Hva er det som gjør at du mener dette er viktigst?
  - Avklaring: Er dette lokalt eller sentralt?
  - Er dette avgjørende for ditt medlemskap?
  - Hvordan synes du PF jobber med dette i dag?
  
- 2. Hva er/ innebærer ivaretagelse for deg som medlem i Politiets Fellesforbund?**
  - Hvordan ivaretar PF dette i dag?
  - Hvem i PF ivaretar deg i dag? Nærmeste tillitsvalgt? Lokallagsleder? Utvalgsleder?
  - Hva slags erfaring har du med utvalgene i PF i dag?
  - Hva kan PF gjøre i fremtiden for å ivareta deg bedre?
  
  - Avklaring: Er den viktigste ivaretagelsen lokal eller sentral?
  
- 3. Du arbeider med ... Hvordan opplever du at PF ivaretar din faggruppe/profesjon i dag?**
  - Hvordan mener du det bør være i fremtiden?
  
- 4. Hva er du ikke fornøyd med i dag i PF?**
  - Avklaring: Er årsaken sentral eller lokal?
  - Konkret årsak – hva handler det egentlig om
  - Finne ut av styrken i hva de ikke er fornøyd med
  - Har du tatt dette opp med tillitsvalgte?
  
  - Mener du det er rom og muligheter for kritiske innspill i PF i dag?

**5. Hva synes du PF bør fokusere på i fremtiden for å bli det beste alternativet for alle ansatte i politiet?**

- Overordnet nivå
- Er endringen på lokalt eller sentralt nivå?

**6. Er medlemsfordeler viktig for deg og ditt medlemskap i PF?**

- Hvilke av eksisterende avtaler er viktigst?
- Hva slags avtaler/tilbud mener du PF bør tilby våre medlemmer i fremtiden?
- Lokale eller sentrale avtaler?

# Vedlegg 2: Forslag til faggrupper

Etablering, oppfølging og kontakt administreres av forbundskontoret i samarbeid med lokallagslederne.

Faggruppene etableres som overordnet for de store gruppene, men kan være dynamiske og variere ut fra behov. De skal understøtte Politiets Fellesforbunds arbeid med konkrete saker, høringer, prosjekter, m.m., innenfor fagfeltet. Faggruppene kan også løfte utfordringer innenfor fagfeltet til sentralt nivå.

Gruppene skal representere ulike fagfelt, ikke enkeltmedlemmer. Den faglige ivaretagelsen av medlemmer kan skje i flere ulike faggrupper.

Faggruppene kan settes sammen med tillitsvalgte/fagpersoner, men personene må jobbe i miljøet de representerer.

Størrelse ut fra behov, anslagvis 4-6 personer.

Faggruppenes arbeid og funksjon innarbeides i landsmøteperioden 2020–2022.

## Politioperativt

Fagområder som f.eks.: Patruljetjeneste, hundetjeneste, UEH, innsatsledelse, operasjonssentral, beredskapstropp, nasjonale bistandsressurser, m.m. Opplistingen er ikke uttømmende.

## Etterforskning

Alle enheter som driver med etterforskning med/uten PHS, f.eks.: Etterforskere ved både GDE og FDE, nasjonale etterforskningsorgan, mm.

## Ledelse

- Alle ledere ihht. målgruppe for PFPL
- Påtalejurister

Forebygging og etterretning/analyse

Ansatte som har forebygging og/eller etterretning/analyse som hovedoppgave.

*Støttefunksjoner (ønsker et bedre navn)*

Forvaltning, straffesakskoordinering

Utlendingsforvaltning

Utlendingsforvaltning i politidistriktene og i Politiets Utlendingsenhet

Namsfunksjonen

Sivil rettspleie, gjeldsordninger

Stabsfunksjoner

HR, virksomhetsstyring, kommunikasjon

Uniformert sivile

Arrestforvarere, grensekontrollører, transportledsagere, m.m.

Opplæring

PHS, praksisveiledere, utdanning, m.m.

*Hva med PFT, PIFT, SVS?*