



Arbeidsgruppe «utvalg og ivaretagelse av medlemmer i Politiets Fellesforbund»

Arbeidsgruppen har bestått av:

Vegar Monsvoll, leder Sivilutvalg (leder av arbeidsgruppen)

Lars Reiersen, leder PFPL

Nina Aleksandersen Farag, leder likestilling og mangfold

Oppdraget og mandat ble gitt av Prosess-støttegruppen i PF.

Mandat til arbeidsgruppe:

Med bakgrunn i dagens utvalgsstruktur og fremtidens utviklingstrekk i politiet hvordan skal Politiets Fellesforbund ivareta alle medlemmer i politiet på en best mulig måte i fremtiden?

- Hvordan ivareta alle medlemmer på forskjellige nivå
- Hvordan ivareta kobling mellom faginteresser og tillitsvalgtarbeid
- Gi en beskrivelse av hva som menes med ivaretagelse

Arbeidsgruppen har først sett litt på hvordan andre, sammenlignbare organisasjoner strukturerer sine utvalg. Kort oppsummert:

Norsk sykepleierforbund:

Forbundsstyre – fylkeskontor – lokale tillitsvalgte.

36 faggrupper organisert sentralt, herunder en faggruppe som heter Sykepleieledere. I sum en struktur som legger større vekt på sykepleierfagets variasjon og kompleksitet. NSF fremstår som den mest ensartede fagforeningen hvor medlemmene i stor grad har samme bakgrunn.

Utdanningsforbundet:

Sentralt: Sentralstyre – representantskap, + diverse utvalg for: lønn, utdanningspolitikk, utvalg for organisasjonsutvikling, lederråd, likestilling/mangfold, mm.

Fylkeskontor: Fylkestyre – Lederråd + de råd styret ønsker.

Sentral og lokal organisering fremstår som relativt lik, men lokalt har de selv ansvar for å opprette de råd/utvalg de mener er nødvendig. Utdanningsforbundet er i større grad mer rettet mot nivå for utdanning, enn ulike medlemsgrupper.

Forskerforbundet:

Forbundsstyret + 280(!)lokallag. Lokallag der hvor det er tre medlemmer eller fler.

Ulike fagpolitiske foreninger, som f.eks arkivarforeningen, forskerforbundets forening for lærere, mm. En helt ulik organisering, spesielt lokallagene, som igjen viser til at forskerforbundet ikke har en genuin medlemsgruppe, men svært mange ulike profesjoner.

Oppsummeringsmessig kan dette fungere som et bakteppe, men samtidig viktig å se på PF`s behov ut fra vår organisering og samhandling.

Arbeidsgruppen valgte først å beskrive hva vi legger i begrepet «ivaretagelse» før vi gikk videre til de to første spørsmålene i mandatet. Gruppen beskriver det slik:

Medlemmene opplever at de tillitsvalgte både lokalt og sentralt er profesjonelle og tilgjengelige. Medlemmene får rask og god bistand når det gjelder spørsmål om lønn, arbeidsvilkår, omstilling, personalsaker og juridisk bistand.

Informasjonsflyten til medlemmene er korrekt, og kommer som «ferskvare» gjennom flere parallelle kommunikasjonskanaler (sosiale medier etc).

Det er viktig å understreke at dette er tanker sett fra innsiden av organisasjonen. Det vil være svært viktig å få tilbakemeldinger fra medlemmene hva de legger i ivaretagelse gjennom en medlemsundersøkelse. Det er først og fremst medlemmene som må definere i hvilken grad de føler seg ivaretatt, og på hvilken måte PF kan imøtekomme dette på en best mulig måte. Dette vil danne grunnlag for en mer balansert definisjon, og et grunnlag for PF å jobbe videre med. I lys av denne medlemsundersøkelsen vil PF få et bedre grunnlag for å vurdere struktur og organisering, herunder utvalgsstruktur. Denne rapporten vil på bakgrunn av dette kun ta utgangspunkt i en intern vurdering.

Samtlige utvalg har vært i kontakt med sine respektive utvalg og kontaktpersoner for å vurdere dagens utvalgsstruktur. Det vil være ulike vurderingspunkter ut fra hvilket utvalg det gjelder. Det er også noen fellespunkter som f.eks. konkurransehensyn, faggrupper vs tillitsvalgtutvalg, informasjonskanaler og møtearenaer hvor tillitsvalgte treffer medlemmene fysisk.

Rapporten er derfor lagt opp til en individuell vurdering fra hvert utvalg, og til slutt en anbefaling fra arbeidsgruppen til organisasjonsutvalget.

Likestilling og Mangfolds utvalget

Dagens ordning med et sentralt Likestilling og Mangfolds utvalg (L&M) har vært en ordning med første landsmøtevalgte utvalg i 2000, som den gang het Likestillingsutvalget. Gjennom siste medlemsundersøkelse i PF, fra 2004 viste resultatet at halvparten av medlemmene hadde tro på denne formen ved å sette fokus på spesielle tema. Hele 82 % kvinner mente det var nødvendig og meget nødvendig med et slikt utvalg. Og over halvparten (begge kjønn) mente den gang at det var viktig å jobbe for likestilling. En ny medlemsundersøkelse er viktig i denne sammenhengen for å vite om medlemmene er fornøyde med dagens ordning og har nytte av et slikt utvalg.

L&M mener de har en viktig rolle i PF, særs opp mot å hindre forskjellsbehandling og diskriminering etter loven. Vårt arbeid er en viktig støtte for alle tillitsvalgte i PF i spørsmål som går på personalledelse og behandling av medlemmene som mennesker og den de er uansett bakgrunn, samt å være en pådriver og følge opp tiltak som iverksettes i et likestillingsperspektiv. Selv om Norge er kommet langt i dette temaet, er det fortsatt en kontinuerlig jobb som må gjøres. #Metoo må nevnes, som man kan si har vært vår tids likestillingskamp. Mangfold og mangfolds ledelse handler

om kultur. Politireformen etterlyser kulturendring og effektivisering i de fleste ledd og nivåer, for å endre kultur må en øke spennvidden og blant annet bruke mangfolds ledelse. For å få best mulig produksjon i arbeidet sier forskning at kjønnsbalanse og utnyttelse av mangfold (annen kulturell bakgrunn) er en suksess faktor. PF har vært en foregangs forening i flere sammenhenger på dette. Vi tror det gjør PF til en attraktiv fagforening for alle, uansett nivå.

Utvalgsordningen:

En endring ved å ta bort dagens utvalgsstruktur vil svekke potensialet til hva en kan få til for medlemmene og de tillitsvalgte. Ingen på forbundskontoret har dette ansvarsområdet per dags dato (i utlysningsteksten). Ved å beholde et godt sammensatt utvalg og styrke arbeidsvilkårene vil vi kunne vedlikeholde arbeidet som gjøres men også styrke dette. Dette arbeidet omfavner alle grupper og nivåer og vil trolig være et evigvarende arbeid i vår generasjon

Sentralt mener vi at et utvalg med mer gunstige betingelser i form av helt eller delvis frikjøp av leder vil være en fordel. Dette vil øke kapasiteten og gi utslag i større påvirkning for en åpen og inkluderende arbeidsplass for medlemmene. Et utvalg har mulighet til å jobbe mer og samarbeide med rett fokus i saker og spørsmål som kommer til utvalget. Det er en forventning fra ledelsen i PF i dag at utvalget setter retning, er oppdaterte, engasjerte og ansvarligjør forbundsstyret og lokallagsledere i saker sett i et likestilling og mangfolds perspektiv. Denne jobben er vanskeligere lokalt. Årsakene kan være flere men det er ikke usannsynlig at geografi, permisjonsutfordringer og kanskje lavere prioritert med for svar forankring kan være årsaken. Derfor er det flere lokallag som kun har en kontakt og ikke et utvalg, ca 50/50 har en slik ordning lokalt. Det er også ulikt om kontaktene har stemmerett eller ikke i styret. Når de har en kontakt opplever disse kontaktene at de kommer tettere på styret. Utvalgene lokalt fungerer ikke alltid optimalt og det er en del "sovende" verv. For å styrke deres posisjon er det viktig at deres jobb er godt forankret sentralt i PF med egne folk i sentrale verv som ivaretar sammen med forbundssekretærene jfr.slik vi har definert ivaretagelse lenger opp i rapporten.

Samhandling med arbeidsgiver:

Mangfolds kontaktene i politidistriktene (hos arbeidsgiver) er i dag en sovende stilling i flere distrikt. Utvalget har etterspurt retningslinjer rundt dette og venter på svar. Sett i lys av dette er våre utvalg eller kontakter svært viktig å opprettholde i lokallagene, da de kan være den som ledelsen kan sparre seg med i mangel på egne kontakter. Dette vil kunne gi innflytelse, samhandling og en god mulighet for PF til å påvirke prosesser. Det vil også gjøre dette vervet mer attraktivt og øke konkurransedyktigheten til PF.

Lønnsomhet er sentralt for oss. Vi har ikke råd å ikke benytte oss av mangfoldet, det er vårt verktøy som gjør oss gode i etaten og innad i PF. Ved å ha fokus på og handle i et likestilling og mangfolds perspektiv vil vi kunne oppnå positive rekrutteringsprosesser og på å beholde god arbeidskraft i alle ledd. Dette gjelder også innad i PF

Oppsummering L&M:

Det anbefales ikke endringer i utvalgsstrukturen sentralt. Det anbefales å gjøre en vurdering på helt eller delvis frikjøp av leder for å øke kapasiteten til dagens ordning. Det anbefales å få spørsmålet om

lokale utvalg eller kun en kontakt/koordinator tatt opp i PF internt eller som en følge av momenter fra en framtidig medlemsundersøkelse.

Sivilutvalget.

Sentralt sivilutvalg er klare på at ivaretagelse av alle medlemmer, uavhengig av kompetansebakgrunn, i Politiets Fellesforbund først og fremst skjer ute i lokallagene. PF har siden 20xx valgt å ha sivilutvalg for å ivareta denne medlemsgruppen spesielt.

Organisering av sentralt og lokale sivilutvalg.

Organiseringen av sentralt sivilutvalg er kjent for organisasjonen og OU-gruppen i PF, så rapporten går ikke nærmere inn på den. Lokallagene er autonome og organiserer seg slik de finner det formålstjenlig ut i fra lokale forhold, men lokallagene ser ofte til den sentrale organiseringen når de strukturer lokallagene. De fleste lokallag i dag velger en utvalgsstruktur som sentralt. De fleste lokale utvalgslederne sitter i styret med tale, forslag og stemmerett og utvalgene velges på årsmøtet.

I henhold til Lystadrapporten er det behov for at etaten øker og utvider sin kompetanse gjennom bredere rekruttering av kompetanse fra sivile utdanninger. Dette gir mer variert kompetansebakgrunn i medlemsmassen, og dette kan være medlemmer som stiller større krav til PF som fagforening. Dette vil stille nye krav og mulig endring i strategi for ivaretagelse og verving av denne mangfoldige gruppen potensielle medlemmer.

Fordelene med å være landsmøte- og årsmøtevalgt og med fast plass i styret kan være:

- Sikre fokus og fordypning på emner utenfor operative tjenester, da disse har en tendens til å ta mye fokus internt og eksternt i media
- Sikre bredde på fagkompetanse i styret
- Sikre innflytelse og medbestemmelse lokalt og sentralt
- Sørge for gode og relevante innspill til ledelse og fora som IDF og PF sine forhandlingsutvalg
- Sikre representasjon av alle medlemmer i besluttede fora
- Fører til bedre forståelse og respekt for ulike arbeidsoppgaver i politiet
- Sikre at styret og medlemmene får mer bredde i informasjonen ut til medlemmene.
- Vise andre fagforeninger at PF tar denne medlemsgruppen på alvor

Mulige ulemper:

- Forsterker skille mellom PHS-utdannede personell og andre yrkesgrupper i politiet
- Et sentralt og lokalt utvalg kan føre til at styrene ikke tar helhetsansvar og har helhetsblikk, da dette lett kan skyves til de sivile kontaktpersoner og utvalg
- Med det mangfold, kompleksitet, bredde og variert kompetanse denne gruppen har i dag (og mulig i større grad i framtiden) vil det kreve mye for å holde oversikten og oppfølgingen av så varierte oppgaver denne gruppen representerer.

Ideelt sett burde det ikke være et behov for eget sivilutvalg sentralt eller lokalt. MEN, tilbakemeldingene fra medlemmene, og de som melder seg ut, gir ofte uttrykk for en følelse av at PF er for blåskjorter. Det er vanskelig å argumentere mot følelser. Andre organisasjoner er aggressive i sin verving av nye medlemmer, derfor er organisering av utvalgene viktig for å vise interne og eksterne at PF er for samtlige ansatte i etaten. Tilbakemeldingene av frikjøp på utvalgsleder har vært udelt positive og savnet. Noe som i seg selv viser et behov.

Ved en opprettholdelse av dagens utvalgsstruktur så mener arbeidsgruppen det er viktig at utvalgene har et klart mandat i forhold til arbeidsoppgaver og ansvar. En av grunnene til dette er at det vil bidra til å få opp kunnskapen og engasjementet hos tillitsvalgte. For utvalg som ikke har reell

påvirkning/innflytelse vil det være en fare for arbeidet som tillitsvalgt vil være mindre motiverende. Enkelte lokale utvalg har i dag ansvar for oppfølging og oversikt over lønn blant sine grupper, lager prioriteringer til lokale lønnsforhandlinger, informasjon og fordypning i de fagområdene som ikke er rent polisiære. Uavhengig av hvilket nivå man er tillitsvalgt eller hvem man representerer, så vil det være lite motiverende og engasjerende hvis de ikke føler man har en reel påvirkningskraft.

Ved en eventuell bortfall av dagens utvalgsstruktur vil følgende være viktig:

- Brede og tydeligere kommunikasjon sentralt og lokalt ved tema som ikke er rent polisiære. I dag tar ofte tema som bevæpning, jobb til PHS-studenter etc stor plass. Det er viktige saker, men mange tilbakemeldinger fra medlemmer uten politihøgskoleutdanning «føler» de ikke blir sett. Det er krevende å endre en følelse, men god kommunikasjon/informasjon vil være avgjørende for dette.
- Sikre mangfold i de lokale styrene

I et framtidig PF er det optimale at det ikke er behov for særutvalg. Når det er sagt, så er det viktig å påpeke at sivilutvalget tror at medlemmene ikke er klare for å avvikle denne ordningen nå. På sivilsamlingen mai 2018 kom det klare tilbakemeldinger om at de lokale utvalgene ønsket å beholde dagens struktur. Bekymringen for å miste medlemmer, følelsen av å ikke bli sett og tatt på alvor var noen av tilbakemeldingene. Mangel eller mindre kompetansemessig bredde av tillitsvalgte var også en bekymring. Etaten har vært gjennom en krevende politireform og effektene av reformen starter nå. I denne fasen vil det være viktig med et tilstedeværende PF. Mange av lokallagene har blitt store i antall og eller geografisk. Internett, mobiltelefoner og mail alene klarer ikke å erstatte behovet for nærhet til medlemmene. Særutvalg i tillegg til et godt plasstillitsvalgtapparat og styre vil utfylle og hjelpe hverandre til en bedre ivaretagelse av nåværende og nye medlemmer.

Sivilutvalget synes det er svært positivt og avgjørende for om PF skal lykkes med sin satsning på verving av nye medlemmer og ivaretagelse av nåværende at det gjennomføres en medlemsundersøkelse. Med en slik undersøkelse ville det gitt arbeidsgruppen et sikrere ståsted å jobbe ut i fra.

Faggruppe/råd

En mulig forbedret ivaretagelse av medlemmer og kompetanseområdene de representerer, kan være å opprette «faggrupper», slik som Norsk sykepleierforbund har. I PF har vi ved behov opprettet referansegrupper, som kan sammenliknes med faggrupper. Eksempel på det er referansegruppe ATB, hundeavtalen etc. I politireformen er PF flere ganger blitt utfordret på faget. Sett i lys av Lystadrapporten, så er det grunn til å tro at disse utfordringene vil bli større. Grensegangene mellom hva de forskjellige kompetansene/rollene skal utføre av oppgaver i politiet vil bli endret og da må organisasjonen sikre at vi er best på fag. Det vil gi medlemmene i PF en trygghet om at vi er den beste fagforeningen i etaten. PF organiserer flest ansatte i etaten og med mest variert kompetanse. Dette er en styrke PF bør videreutvikle.

Sivilutvalget ser flere fagområder under «sivil kompetanse» hvor dette kunne styrket PF som organisasjon. Deriblant saker som lønn og regnskap, fullservice regnskap overføring DFØ, politiets fellestjenester, transportprosjektet etc. Dette som et tilskudd til utvalg. På denne måten får organisasjonen engasjert enda flere medlemmer og skape større engasjement. Utvalget anbefaler at det opprettes slike grupper etter behov. Opprettelse av faggrupper/referansegrupper på samtlige områder vil kunne føre til unødvendig bruk av ressurser.

Lederutvalget:

Dagens organisering av PFPL er relativt ny. Prøveordningen med PFPL ble vedtatt som en prøveordning på Landsmøtet i 2014, og endelig vedtatt som en permanent ordning i 2016. Selv om det tidligere også har vært lederutvalg i PF, innebar vedtaket en markant endring av organiseringen av ledere i PF. Vedtaket om opprettelsen av PFPL innebar en anerkjennelse av, og en intensjon om, en satsing på ledere og ledelse i PF.

Lederkontaktene og sentralt lederutvalg har vært svært tydelige på at det vil være uklokt å endre organiseringen av PFPL allerede nå i 2018, kun to år etter vedtaket på Landsmøtet.

For det første vil dette skape usikkerhet blant ledermedlemmene om intensjonene i vedtaket i 2016. Denne usikkerheten vil også kunne benyttes av konkurrerende organisasjoner. Det er utvilsomt at PF står i en konkurransesituasjon når det gjelder organisering av ledere, og en usikkerhet rundt ledersatsingen i PF vil kunne innebære et konkurransefortrinn for andre organisasjoner. Et lederutvalg som fortsatt velges på Landsmøtet vil i tillegg synliggjøre ledersatsingen i PF.

Derfor er det et selvstendig argument at endringen av PFPL lederutvalg på nåværende tidspunkt vil være uheldig.

Samtidig er det viktig å understreke at dersom en medlemsundersøkelse viser at ledermedlemmene ikke er fornøyd med PF/PFPL, vil dette være et klart signal om å iverksette forbedringer, herunder vurdere organisering.

Dagens struktur:

PFPL har også hatt endring på lik linje med lokallagsstrukturen (halvert antall lokallag), og de lokale lederkontaktene rolle er i ferd med å sette seg. De lokale lederkontaktene ivaretar først og fremst lokale utfordringer i sitt distrikt, og har i tillegg en ny rolle som medlem av lokallagsstyret. I tillegg vil de lokale lederkontaktene i stor grad være treffpunktet for ledermedlemmene, men også en arena hvor PFPL-leder enklere kan treffe større medlemsgrupper.

Situasjonen for det sentrale lederutvalget er annerledes, og brukes i stor grad som sparringspartnere på sentrale lederspørsmål. Slik sett er organiseringen mellom lokale lederkontakter og sentralt lederutvalg foreløpig det mest optimale. Dette kan endre seg fremover ved at de lokale lederkontaktene blir mer integrert i fagforeningsspørsmål gjennom sin lokallagsstyredeltakelse, og på den måten bli en bedre sparringspartner i sentrale lederspørsmål.

Faggrupper/råd:

Spennet i medlemsgruppen i PFPL begynner å bli stor, både når det gjelder oppgaver og nivå. Det vil være stor forskjell mellom behovene for ivaretagelse av en nivå 2-leder og en nivå 5-leder. Samtidig vil det også være store forskjeller mellom behovene til en leder på forvaltning og en operasjonsleder/avsnittsleder. Ledere på nivå 2 er en ny gruppe som det også vil være viktig å innlemme i PFPL, samtidig som det vil være like viktig at ledere med sivil bakgrunn også foretrekker PF/PFPL. Det er med andre ord stor grad av variasjon i nivå og innhold i medlemsmassens lederoppgaver.

I sum så vil en ivaretagelse gjennom faggrupper i PFPL innebære et nesten like stort antall som i NSF. Det vil innebære en rekke «sovende» grupper som sjeldent vil bli brukt. Et alternativ vil være at PFPL-leder/utvalget i større grad inviterer grupper inn til diskusjon i forkant av dagsaktuelle problemstillinger, eller med bakgrunn i at gruppene uttrykker lav tilfredsstillelse med sitt medlemskap i PF/PFPL.

Pr dags dato vil det siste alternativet være mest aktuelt da man på denne måten får prøvd ut måten å utnytte kompetansen i medlemsgruppen på, uten at det på forhånd er utpekt faste faggrupper som ikke vil bli brukt.

Oppsummering, lederutvalg:

På nåværende tidspunkt anbefales ikke endringer i utvalgsstrukturen i PFPL. Det viktigste momentet vil være en tilbakemelding fra medlemsundersøkelsen. Men diskusjonen innad i PFPL har også dannet grunnlag for en kontinuerlig tanke om videreutvikling av konseptet med ledersatsingen. Det er ikke slik at dagens organisering vil forbli uendret i uoverskuelig fremtid, men stadig være et tilbakevendende diskusjonspunkt i tiden fremover. Det vil i denne diskusjonen være viktig å ta utgangspunkt i at ledermedlemmenes ivaretagelse først og fremst skjer i lokallagene.

Konklusjon/råd fra arbeidsgruppen:

Arbeidsgruppen mener medlemsundersøkelsen er en veldig viktig indikator for behovet for endring av utvalgsstruktur. Det synes ikke riktig å konkludere endelig på bakgrunn av dagens situasjon. Uansett har utvalgene tatt dette utgangspunktet i denne rapporten, på bakgrunn av oppdraget fra organisasjonsutviklingsgruppa.

Når utvalgene oppsummerer med at det synes mest riktig å beholde dagens struktur inntil videre, er det av ulike årsaker. Likestilling- og mangfoldsutvalget er i en litt annen situasjon enn de to andre, da utvalgsleder ikke er frikjøpt. Det synes uansett ikke som et klokt trekk å forandre strukturen nevneverdig, men gi nyvalgt utvalgsleder en mulighet til å jobbe med å optimalisere dagens struktur.

Sivilutvalget er svært sårbar for konkurranse fra øvrige organisasjoner, og et bortfall av sivilutvalget vil gjøre PF`s satsing på sivile sårbart i konkurranse med Parat og NTL.

For PFPL`s del ble ny struktur endelig vedtatt så sent som 2016, og en endring av dette nå vil skape usikkerhet rundt satsingen på ledere og ledelse i PF.

Utvalgene ser imidlertid at en medlemsundersøkelse kan endre dette standpunktet, og ser frem til resultatene av denne.

Vegar Monsvoll,

Leder, arbeidsgruppen

Mvh

Vegar Mo