



Kartlegging i lokallag – Samlerapport 2016 og 2017

I mandatet for OU-gruppen kommer det tydelig frem at utviklingen i Politiets Fellesforbund – skal skje i nært samarbeid med alle deler av organisasjonen. Dette innebærer stor grad av involvering, medbestemmelse og informasjon i alle faser av arbeidet.

Videreutvikling av PF skal bygge på et best mulig kunnskapsgrunnlag om organisasjonen. OU-gruppen mente at intervju med alle lokallag/styrer ville kunne gi et godt kunnskapsgrunnlag for videre arbeid. Det ble utarbeidet en intervjuguide med forankring i følgende «overbyggende kjernepunkter»:

1. Lokale utfordringer nå eller i fremtiden og behov for hjelp og støtte til å løse disse
2. Samspill med arbeidsgiver
3. Ivareta mekanismer for demokratiske prosesser i PF
4. Samspill og rolleavklaring mellom forbundsstyret, forbundskontoret, lokallag og medlemmer
5. Kompetanseutvikling
6. Utvikling av forbundskontoret

Etter første runde med intervjuer i 2016 ble det iverksatt flere tiltak. Det ble derfor gjennomført intervjuer også i 2017 for å se om tiltakene hadde gitt resultater.

Denne rapporten er en kort sammenstilling av de felles funn som kom frem i 2016 og 2017.

Oppsummering kartlegging 2016

Lokale utfordringer nå eller i fremtiden og behov for hjelp og støtte til å løse disse

- Hvilke konkrete utfordringer har du og ditt lokallag nå?
- Hvilke områder/temaer kan bli en utfordring de neste fire årene?
- Hvilke behov har du/dere for hjelp og støtte fremover?
- Fra hvem og hvilken kompetanse skal de ha?

Funn

- Frikjøpsordningen oppleves som en utfordring. Utvides/styrkes slik at de har ressurser til å følge opp lokalt.
- Vanskelig å etablere et godt samarbeid med ledelse og PM. Viktig å styrke lederes kompetanse om regelverk og gjøre de gode.
- Kultur og samhandling kan bli et utfordrende område når flere lokallag slås sammen og skal begynne å finne sin form.
- Sammenslåing av lokallag har medført at det er store avstander og betydelig økning i medlemmer. Utfordringer i forhold til å involvere og engasjere tillitsvalgte og medlemmer.
- De neste fire årene kan/vil lokalt forhandlingsrom endres – mye besluttet på POD-nivå. Hovedavtalen er «under press». De opplever ikke reell medbestemmelse.
- Endre fordeling av kontigent mellom lokallag og forbundskontoret. Begrenset økonomi til å arrangere samlinger og møter lokalt.
- Behov for juridisk bistand i forbindelse med omorganiseringen. Rett og plikt mm.
- Større lokallag har mindre behov for sentral «ekspertise» enn hva små lokallag har.
- Bistand til regnskap ville vært effektiviserende for lokallag.
- Nasjonal koordinering av lønnsarbeidet.

Samspill med arbeidsgiver

- Hvilke saker/temaer/ utfordringen mener du et fremtidig samspill med arbeidsgiver kommer til å handle om?
- Hvordan vil dere beskrive et godt samspill med arbeidsgiver? (verdskapende samarbeid)?
- Hvilke faktorer mener du hemmer et godt samspill? Evt. konkret eksempel og hva gjorde at dette ikke gikk bra?
- Hvilke faktorer mener du fremmer et godt samspill? Evt. konkret eksempel og hva gjorde at dette fungerte?
- Hva tenker dere at dere må bli bedre på for å få til dette?
- Hvilke behov har dere for kompetansutvikling for å kunne håndtere samsillet best mulig?

Funn

- Vil handle om omstilling og endring i forhold til reform, konflikthåndtering, lønnsarbeid – utvikling og utjevning
- Fokus på ledelse og ikke styring – POD må la PM få lov til å slippe til.
- Være tilgjengelige for hverandre og spille hverandre gode – ville hverandre vel. Respekt for hverandres roller og lytte til hverandre.
- Et godt samarbeid forutsetter involvering.
- Hva som hemmer godt samspill er mangel på tid, ulik praktisering av avtaleverket, for sen involvere av foreningene og manglende lokalt handlingsrom.
- Hva som fremmer et godt samspill er tillit, likeverdighet, lik tilgang til informasjon.
- For å bli bedre på samspill er det behov for trening i kommunikasjon, dialog, endringsledelse, forandringsledelse og personlig utvikling.
- Viktig med kunnskapsrike tillitsvalgte på alle nivå. Stor forskjell på lokale tillitsvalgte, og hva som blir konsekvensen av lavt/høyt kunnskapsnivå.
- Utarbeide velkomstpakke/tiltakskort/veileder for nye tillitsvalgte.

Ivareta mekanismer for demokratiske prosesser i PF

- Hvilke arenaer mener du PF har for å ivareta demokratiet, lokalt og sentralt?
- I hvilken grad får dere til å involvere og engasjere tillitsvalgte og medlemmer på alle nivå?
- Hva hemmer demokratiske prosesser (lokalt og sentralt)? Evt. konkret eksempel og hva gjorde at dette ikke fungerte?
- Hva fremmer gode prosesser (lokalt og sentralt)? Evt. konkret eksempel og hva gjorde at dette fungerte?
- Dersom behov – hvordan mener dere at demokratiet kan styrkes?

Funn

- Årsmøte, styremøter, tillitsvalgsamling, medlemsmøter, nærhet til medlemmene, samlinger, landsmøte, forbundsstyret, lokallagsledersamlinger, lokale og sentrale kurs, facebook og fredagsmøtet (kunne vært greit med et kort referat/temaliste som ble sendt ut i ettertid)
- Største utfordringen er avstander i kombinasjon med økonomi. Færre samlinger og møter. Kan gi redusert involvering og lavere engasjement fra tillitsvalgte og medlemmer.
- Opplevelse av hemmeligholdelse fra kontoret/styret og ut til lokallagene i forhold til beslutninger.
- Medlemmer er spredd over store avstander, små enheter, turnus – samle alle er veldig vanskelig – kompetanse – manglende kjennskap til TV rollen.
- Distriktpolitikk i utnevning av sentrale verv kan være en hemmer, delegater på landsmøtet stiller med bundet mandat – bevæpningsdebatten. Dette kan også påvirke hvem som blir delegater?
- Det er en opplevelse av at særorganene blir stemoderlig behandlet internt i PF.
- Det som fremmer gode prosesser er medvirkning. Tid og muligheter til komme med innspill i saker f.eks til sentralt IDF.
- Landsmøte må være åpent for ulike meninger.
- Viktig å skape arenaer hvor tillitsvalgte og medlemmer møtes fysisk.
- Demokratiet kan styrkes gjennom åpenhet om prosesser i PF.
- Det må gis mer informasjon omkring sentrale verv.
- Styrke demokratiet lokalt - alle geografiske enheter er representert. Ta hensyn til geografi og kjønn. Frikjøp til å kunne delta på viktige arenaer.
- Må jobbes langsiktig for å få kunnskapsrike og motiverte tillitsvalgte.

- Hvem skal delta på sentrale samlinger nå når det blir færre lokallag? Være på arenaer er viktig for å skape engasjement og involvering.
- Utvikle en PF-app, slik at veien til informasjon er kort og enkel. Oppdatere PF hjemmesiden.
- Temaliste for fredagsmøtet bør sendes ut på forhånd, så det er mulig å forberede spørsmål.
- Utvikle sentrale arenaer for flere tillitsvalgte enn leder og nestledere. Typisk lokallagssekretærer og andre frikjøpte.
- Sonesamlinger var en god arena som kompletterte lokallagsleder-samlingene godt. Det var en svært nyttig arena for erfaringsdeling.

Samspill og rolleavklaring mellom forbundsstyret, forbundskontoret, lokallag og medlemmer

- Hvordan opplever dere samhandlingen mellom lokallag og forbundsstyret?
- Hvordan mener dere et fremtidig samspill skal være/handle om?
- Hva hemmer samhandlingen?
- Hva fremmer samhandlingen?
- Hvilken kompetanse/egenskaper mener dere medlemmer i styret bør ha?
- Hvilke kriterier mener dere skal gjelde for valg av styremedlemmer? (geografi, størrelse mm)
- Hvordan opplever dere samhandlingen mellom forbundskontoret og lokallag?
- Hva hemmer samhandlingen?
- Hva fremmer samhandlingen?
- Hvordan opplever dere samhandlingen mellom lokallaget og medlemmene?
- Hva fremmer samhandlingen?
- Hva hemmer samhandlingen?

Funn

- Varierende grad av samhandlingene mellom lokallag og styret. Positivt at styret nå sitter sammen med lokallagslederne på møter. Blitt mer inkluderende.
- Lite info og at styret holder mye på for seg selv. De som har lokallagsleder i styret er mer i «varmen».
- Protokoller fra styret tilgjengelig for alle.
- Styremedlemmer er ofte usynlig på lokallagsledersamlinger. De må åpne seg mer på lokallagsledersamlingene og flagge hva de mener.
- Vanskelig å forstå hvilke debatter som har foregått i styret. Kan være en opplevelse av at lokallagene ikke vet så mye om hva som gjøres og ivaretas av styret og forbundskontoret. Lokallagslederne må være tettere på styret.
- Få saker sendes fra lokallag til forbundsstyret og det er liten grad av tilbakemelding fra forbundsstyret til lokallaget.
- Styrket samspill på lokallagsledersamlingene er viktig – stake ut retning, etablere felles virkelighetsbilde, bestemme fokusområde og strategier.
- Økt fokus på strategier, retning, hvordan spille inn saker til styret, bli tatt med på råd og oppleve at lokale styrer er involvert, skape engasjement og få til et eierforhold.
- Alle samlinger må rundes av med – HVA HAR VI BLITT ENIGE OM? Forbundsstyret kan oppsummere dette.
- Forbundsstyret skal ha et strategisk nivå, og skal ikke være noe saksbehandlingsorgan.
- Det som kan fremme et samspill kan være åpen dialog med lokallagslederne, forutsigbarhet, informasjon og medvirkning. Viktig med god kontakt mellom lokallagslederne og medlemmer i styret.
- Representanter i styret bør ha kompetanse og ferdigheter i forhold til Lovverk, politisk teft, forstå kompleks problemstillinger i politikken, brobyggere, detaljer, lagspiller, bredt sammensatt og ikke være involvert i for mye.
- Medlemmer i styret må kunne foreta gode strategiske langsiktige valg, ha sterk motivasjon og engasjement og styret må være bredt sammensatt – god realkompetanse og ha erfaring fra høyt nivå lokalt.
- Representanter i styret må være kloke og kunne tenke helhetlig og på medlemmenes ve og vel. Ikke kun tenke på seg selv og sitt lokallag. Kunne tenke ut av boksen og kunne se ting i perspektiv. Bred kompetanse og har tillit hos medlemmene.
- Forbundsstyret må ha kompetanse på økonomistyring og arbeidsgiverrolle, strategi og må være representert fra geografisk ulike steder i Norge og ulike steder i organisasjonen. God kunnskap til avtaleverket er viktig.

- Viktig at medlemmene i styret tør å ha egne meninger, vil noe, ha et klokt hode for å kunne fatte riktige beslutninger som er førende for PF sin drift. Videre er det betydningsfullt med god forankring i medlemsmassen.
- Bør begynne med å definere hvilken kompetanse vi trenger i forbundsstyret. Kriterier for valg til styret kan være en grov geografisk fordeling – nord sør øst vest, by og land, markert seg som en kompetent person med gode resultater fra arbeidet i PF mm. Videre er kjønnsfordeling viktig.
- Kontinuitet er også viktig – velges for to år av gangen med skifte av halvparten i styret hvert år.
- Når det gjelder samhandling med forbundskontoret er det flere ulike oppfatninger, selv om de fleste for det meste er fornøyd. Noen opplever litt for ofte at de ikke får et konkret svar på konkrete saker – kan bli noe synsing.
- Bedre oversikt over kompetanseprofilen til den enkelte medarbeider på forbundskontoret.
- Det er god serviceinnstilling på kontoret og den enkelte føler seg godt mottatt.
- Forbundsstyret må bli bedre til aktivt å ta kontakt med lokallagene. Lokallagskontaktet må være mer fremme i skoa i forhold til å fange opp behov i lokallagene de har ansvaret for, og forsøke å tilby bistand og hjelp.
- Forbundssekretær bør ha god kunnskap, men også være en god veileder. Forbundssekretærer reiste mer ut til lokallagene tidligere. De var ofte til stede på styremøter. Viktig å få til mer av dette slik at man får en sterkere knytning lokalt/sentralt i PF.
- Det som kan fremme samhandling er hyppigere møter mellom forbundssekretær/forbunds kontor og lokallagene. Lokale styrer kan også ha møter i Møllergata, viktig å møte også leder/nestleder i PF.

Må landsmøtet være hvert år? Hvert annet år kan kanskje være tilstrekkelig. Dette begrenser arbeidsbelastningen på forbundskontoret. Skal lokallagssamlingen ha en formell rolle – et råds møte sammen med forbundsstyret, noe organ som kan representere i mellomåret og sjekke et forbundsstyre er på rett kurs. Dette vil gi mer tid til å gjøre det som er besluttet.

Kompetanseutvikling

- I hvilken grad opplever dere samsvar mellom kurstilbudene til PF og tillitsvalgtes behov på alle nivå?
- Hva kunne dere tenkt dere mindre av?
- Hva kunne dere tenke dere mer av?
- Hva tenker dere kan gjennomføres av eget lokallag?
- Hvordan mener dere PF kan utvikle verktøyene for opplæring?

Funn

- Stort sett gode tilbakemeldinger på kurstilbudet til PF – spesielt basis og lønn/tariff.
- PF kan bli bedre til å «se inn i fremtiden» og planlegge kurstilbud i forhold til hva som forventes komme av utfordringer og behov.
- Det mangler et nivå mellom basiskurs og lønn/tariff. Lønn/tariff-kurset treffer ikke målgruppen.
- Lønn/tariff-kurset handler om lokalt lønnsoppgjør. Det er ganske liten opplæring om lønnsdannelse generelt. Det savnes et opplæringstilbud som retter seg direkte mot måloppnåelsen.
- Ønskes mer opplæring om forhandlingsledelse og ansettelsesråd, kommunikasjon, medietrening, arbeidsrett og arbeidsgivers styringsrett.
- Ledertrening/lederkurs for lokallagsledere er viktig å utvikle/videreføre.
- Opplæring/kompetanseheving for styre. Særlig nå som det er mange nye styrer.
- Behov for mer opplæring i politisk påvirkning/nettverksbygging/uformell påvirkning generelt.
- Det må arrangeres to ansettelsesråds kurs i året. Det ene må komme etter at årsmøter er avholdt siden det da ofte velges inn nye representanter til A-råd.
- Økt fokus på erfaringsdeling – det er flere som har erfaringer/kunnskap som bør deles.
- Kursing kan skje lokalt med og med bistand fra rep. fra forbundskontoret – eks. lønn og tariff.
- PF kan med fordel utvikle nettbaserte læring/kurs, for eksempel som oppfølging av lønn og tariff og basiskurs.

- PF bør utarbeide et digitalt oppslagsverk – lovstoff og andre bestemmelser/retningslinjer – det som er viktig for tillitsvalgte.

Utvikling av forbundskontoret

- Utvikling og organisering av forbundskontoret skal foretas til slutt. Hvilke momenter mener dere bør tas med i dette arbeidet?

Funn

- Ordningen med nestleder i 100% stilling på FK bør formaliseres på landsmøte.
- Må være god(spesialist) kompetanse på forbundskontoret innen arbeidsrett, data og analyse. Videre må det være høy kompetanse innen forhandlinger, opplæring/kurs og juridisk bistand.
- Forbundskontoret må besitte høy politisk kompetanse, må ha «tallknusere» og medarbeiderne må være sosialt kompetente.
- Forbundskontoret må ha et kollegium for å kunne utvikle seg og derfor bør de være av en viss størrelse. Viktig å ivareta systemet vi har med at alle i hele landet kan søke seg inn til roller ved forbundskontoret med vilkår som gjør dette mulig.
- Skal regnskap legges sentralt?
- Forbundskontoret er til for forbundsstyret og lokallaget. Forbundsstyret må styre hva forbundskontoret skal gjøre.
- Fordeling av kontingenten må balanseres. Dersom for mye gis ut til lokallagene vil dette kunne medføre at de store enhetene får stor kompetanse og klare seg selv, mens de små lokale ikke klarer seg like godt og får helle ikke nødvendig hjelp fra forbundskontoret.
- Forbundskontoret må være tilgjengelige på flere plattformer – eksempelvis kunne gjennomføre videomøter og hjelpe nye styreverv til å komme raskt i gang. Mer av det administrative arbeidet må inn sentralt og det bør være sentrale arkiv-løsninger.
- Lyd/kamera/opptaksrom for å produsere små snutter som kan brukes i opplærings- og kommunikasjonsøyemed.

Spørsmål om andre utfordringer

- Hvilke andre hovedutfordringer ser dere i tillegg til det vi nå har snakket om?

Funn

- Det er en opplevelse at de sivile ikke involveres tilstrekkelig i organisasjonsarbeidet
- Ha måloppnåelse som gjennomgående tema. Måloppnåelsen bør være et tydelig bakteppe i alt PF gjør.
- PF har ikke ubegrensede ressurser. Det må komme en avklaring/debatt om hva vi ikke skal prioritere.

Oppsummering kartlegging 2017

Lokale utfordringer og behov for hjelp og støtte til å løse disse.

- Hvilke konkrete utfordringer har du og ditt lokallag nå?
- Hvilke erfaringer har dere gjort dere etter at ulike lokallag har blitt slått sammen til ett? Eks ulik kultur, samspill mm.
- Hvilke områder/temaer kan bli en utfordring de neste fire årene?
- Hvilke behov har du/dere for hjelp og støtte fremover?
- Fra hvem og hvilken kompetanse skal de ha?

Funn

- Største utfordringer er medbestemmelse og styringsrett.
- Viktig med kunnskap om de ulike lover, regler og virkemidler – strategi.
- Trenger økonomi til å kunne gjennomføre lokal opplæring.
- Skjev maktbalanse mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

- Medlemspleie utfordrende med avstander, skape interesse for tillitsvalgts arbeid og initiativ.
- Trenger bistand til å rigge organisasjonen for å kunne dekke alle områdene – erfarings- og kompetansedeling på tvers av lokallag.
- Særorgan trenger nok mer støtte – spesielt i forbindelse med særorgansutredningen.
- Noen lokallag nevner mer frikjøp og mer OU midler.
- Lønnsarbeid, utfordrende med to hovedtariffavtaler – stillinger utlyses i kronespenn.

Samspill med arbeidsgiver

- Hvilke spesifikke erfaringer har dere gjort dere siden sist vi snakket sammen?
- Hvordan er samspillet nå?
- I lys av de erfaringer dere har gjort dere - hva tenker dere er viktig i sammenheng med fremtidig strategi for samspill med arbeidsgiver?
- Hva trenger dere av hjelp og støtte, kompetanse til å utvikle og håndtere samspillet best mulig?

Funn

- God tone, men fortsatt utfordringer på medbestemmelse, hovedavtalen mm.
- Nye ledergrupper å måtte forholde seg til.
- Ting går fort og det kan være noen arbeidsgivere tar lettvinne løsninger.
- PF bør presse på at ledere i politiet får opplæring i hovedavtalen mm – avtaleverket generelt.
- Viktig for lokallagene at forbundskontoret er klare ved behov for hjelp – for eksempel ved brudd – det behøver ikke være lokallagskontakten som kommer.
- Opplevelse av at drøfting er erstattet med informasjon.

Styrke mekanismer/arenaer for demokratiske prosesser i PF

- Hva tenker dere om gjennomføring av lokallagsledersamlingene når det gjelder form og innhold?
- Hvordan kan PF utvikle strategisamlingen i januar, slik at vi får bedre prosesser for utvikling av felles strategi?
- Hvordan kan PF arbeide for at strategien følges opp i den daglige virksomheten?
- Hvor ofte mener dere landsmøtet bør gjennomføres i fremtiden? Hvert år, annen hvert år, hvert tredje eller hvert fjerde år?
- Hva er grunnen til at dere mener at landsmøtet må gjennomføres hvert
- Hvordan kan landsmøtet erstattes i en eventuell mellomperiode?
- Basert på erfaringer det siste året – har dere andre innspill til hvordan demokratiske prosesser kan utvikles og styrkes?

Funn

- Opplevelse av at det er for mange deltakere på lokallagsledersamlingene.
- Strategisamlingene bedre nå enn tidligere.
- Fint med saksunderlag i forkant av lokallagsledersamlingene og bedre tid.
- Det er ulike meninger om hva lokallagsledersamlingene skal være og hvem som skal delta – vi må bli flinkere til å kommunisere ut hva formålet er.
- For uklart hva som skal følges opp og hvem som skal gjøre dette.
- Strategidebatter blir alt for uklare – hva ble strategien etter samlingen på Holmen?
- Etter hver samling må det foretas en oppsummering og det må synliggjøres en rød tråd i det vi gjør for å nå målene. Tydeliggjøre hva som skal skje fremover og hva det er ønskelig at skal debatteres om på samlingene. Dette for å gi forbundsstyret et bedre beslutningsgrunnlag. Må tydeliggjøre formålet med samtlige deler av samlingen.
- Landsmøtet: Et stort antall lokallag ønsker annet hvert år – men ønsker en erstatning i mellomåret – kongress, fagsamling, styresamling mm.

Samspill og rolleavklaring mellom forbundsstyret, forbundskontoret, lokallag og medlemmer

- Basert på erfaringer dere har gjort det siste året – er det noe dere ønsker å trekke frem når det gjelder samspillet mellom lokallag og forbundsstyret, forbundskontoret.
- Basert på de erfaringene dere har gjort med samspillet mellom lokallag og medlemmene, hva fungerer og hva ønsker dere eventuelt å endre?

- Hvordan mener dere medlemmer, hvor plassering og ansettelsesforhold/organisering, er forskjellig blir ivaretatt? Eks UP, PST, PIT og PFT.
- Hvordan kan dette eventuelt videreutvikles?

Funn

- Det er ulik forståelse av hvordan et samspill mellom FS og lokallagene skal være.
- Noen mener at det er en fordel for eget lokallag at egen leder er i FS.
- Det synes å være noe uklart hvordan og hvilke saker som kan spilles inn til FS.
- Opplevelse av et godt samspill med forbundskontoret.
- Noen mener det er utfordrende å etablere et godt samspill med medlemmer i eget lokallag – avstander, interesse.
- Noen fra særorgan har en opplevelse av at de ikke blir sett og hørt i tilstrekkelig grad.

Kompetanseutvikling

I perioden etter første runde med kartlegging i lokallag, har vi gjort en del endringer med hensyn til lokallagledersamlingene og opplæring.

- Basert på siste års erfaringer. Hva mener dere om endringene og hvordan vi kan utvikle kompetanseutviklingen i PF?

Funn

- Fagdage får veldig god omtale.
- Erfaringsdeling mellom lokallagene er ønskelig.
- HIOA lederutdanning er bra.
- Flere ønsker AFF tilbake - evt noe annet som erstatning.
- Ønske E-læring/ Webinar.

Se for øvrig tiltak i spørsmål 1.

Prosess-støtte

- Basert på siste års erfaringer. Hvilke konkrete behov har dere for prosess-støtte?
- I hvilken grad har dere(lokallagsledere) behov for lederstøtte? For eksempel coaching?

Funn

- Synes ikke å være behov for prosess-støtte.
- Har behov for nær kontakt med lokallagskontakt – eller en som overtar.
- Coaching er det mer behov for - kan være AFF (el lignende) for nye lokallagsledere.
- Noen kan tenke seg at det arrangeres samlinger mellom flere lokallag for erfaringsdeling.
- Mentorordning med erfarne lokallagsledere.

Rekruttering til forbundskontoret:

- Hvordan gjøre det attraktivt å søke verv som forbundssekretær?
- Hva slags ansettelsesforhold mener dere funksjonen som forbundssekretær skal ha - åremål, verv eller fast stilling?
- Gi en begrunnelse for valget

Funn

- Det er attraktivt å ha verv på forbundskontoret – fortsette med leilighet, pendlerbetingelser, lønn mm
- Må være verv og makstid? (verv gir permisjon automatisk) – rotasjon og tilpasses organisasjonens behov.

Organisasjonen PF

- Landsmøtet fattet vedtak om at vi skal vurdere utvidelse av PF med andre medlemsgrupper. Hvilke andre grupper / sektorer mener dere kan inkluderes i PF?
- Hva tenker dere om at PFPL utvides til også å inkludere avsnittsledere - førstebetjenter med reelt personalansvar?
- Hva skal til for at PF fortsatt er en attraktiv medlemsorganisasjon i fremtiden?
- Hva bør være den viktigste endringen i PF innen fem år?

Funn

- Blandede tilbakemeldinger om PF skal utvides med andre grupper – alt fra at det er utelukket til at det er mulig med andre etater som ligner politiet.
- Utvidelse av PFPL – kan utvides, men handler om personalansvar og er i tråd med vedtekter.
- At PF skal være en attraktiv medlemsorganisasjon handler om merkantile avtaler, gode verdier og gode resultater.