



## 3.3.2. Utvalgsstruktur

### Utvalgsstruktur i Politiets Fellesforbund

Mandatet til arbeidsgruppen innebar også at den skulle evaluere og endre dagens utvalgsstruktur. I dette saksunderlag behandles derfor kun mandatets siste del.

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

Årsaken til at forbundsstyret ønsket en vurdering av utvalgene er hentet fra vedtak gjort på landsmøtet i 2018, under OU-gruppas anbefalinger og konklusjoner.

Landsmøtet 2018, utdrag fra OU-rapportens konklusjon:

*«Gjennom hele prosjektperioden har OU-gruppen vært opptatt av om utvalgsstrukturen i vår organisasjon er optimal og hvordan vi best kan ivareta våre medlemmer. Samspillet mellom forbundskontoret, forbundsstyret, lokallagene og medlemmene er avgjørende for at vi skal lykkes. Vi er avhengig av at vi evner å optimalisere dette samarbeidet. Da kreves det at vi til enhver tid tar tak i forhold som vi ikke er fornøyd med. **OU-gruppen anbefaler at landsmøteperioden 2018 til 2020 er den siste for nåværende utvalgsstruktur.** Formålet med denne må være at det utarbeides forslag til endringer for best mulig ivaretagelse av medlemmene.»*

Rapporten til OU-gruppa ble vedtatt på landsmøtet, og er derfor ikke gjenstand for diskusjon. I det følgende vil underlaget ta for seg en generell del for alle utvalgene, og en mer spesiell for det enkelte utvalg, Politiets Fellesforbund Politilederne (PFPL), sivilutvalget, og likestilling- og mangfoldsutvalget.

### Generelt om utvalgene

Utvalgene ble opprettet i 1997 da vi hadde 54 politidistrikt + særorgan. Det vil si at det i Politiets Fellesforbund var opp imot 60 lokallag. Da var det både naturlig og riktig å ha sentrale utvalg som kunne jobbe mellom sentralt og lokalt Politiets Fellesforbund. Nå er vi 12 lokallag + særorgan. Samtidig er det viktigere enn noensinne å ha et godt samarbeid mellom sentralt og lokalt Politiets Fellesforbund.

OU-gruppa vurderer også dette som et sentralt element i fremtidens Politiets Fellesforbund: Anbefalingen var tydelig: **Tettere samarbeid mellom forbundskontoret/forbundsstyret og lokallagene.**

Det er ingen tvil om at lokallagene er den aller viktigste delen av Politiets Fellesforbund. Dette er i stor grad den utøvende delen av forbundet. Samtidig settes mange rammer i sentrale drøftinger/forhandlinger som lokallagene må forholde seg til. Derfor blir samarbeidet

mellom lokallagene og forbundskontoret/forbundsstyret utrolig viktig. Arbeidsgruppen mener at det nå er viktig at dette samarbeidet foregår mye mer direkte, og uten mellomledd. Det er fullt ut mulig, også for utvalgene i Politiets Fellesforbund.

Alle tre utvalgene har lokale kontakter i hvert distrikt, og arbeidsgruppas hovedtanke er at de som har ansvar sentralt samarbeider direkte med de som har det samme ansvaret lokalt.

**Som en rød tråd foreslår arbeidsgruppa derfor at utvalgsdelen (medlemmene i utvalget) bør fjernes som organisatorisk ledd, og at de lokale kontaktene benyttes i stedet.**

Dette vil være en større gruppe med de fordeler og ulemper det medfører. Det viktigste er at kommunikasjonen/informasjonen/samhandlingen mellom sentral kontaktperson og lokale kontakter blir mer direkte, og uten mellomledd. Utvalgene har i dag ett til to møter i året med lokale kontakter. Det vil være nødvendig å øke antallet slik at samarbeidet mellom sentralt og lokalt nivå forbedres. Dette er i samsvar med OU-gruppas anbefalinger om tettere samarbeid mellom sentralt og lokalt nivå, som landsmøtet vedtok i 2018.

Det er tre ulike utvalg. Sivilutvalget og PFPL er relativt like, og har ansvaret for spesifikke, konkurranseutsatte medlemsgrupper. Likestilling- og mangfoldsutvalget har i større grad ansvaret for et fag og en kompetanse, som gjelder ALLE medlemmer. Vi har derfor foreslått litt ulike løsninger for hvordan utvalgene bør endres.

## **PF Politilederne (PFPL)**

«Lederutvalget» ble opprettet i 1997, og var da sammensatt av utvalgsleder, og tre utvalgsmedlemmer. Rundt 2010 var det mange ledermedlemmer som var misfornøyd med ivaretagelsen i Politiets Fellesforbund, og mange av disse meldte seg ut. Politiets Fellesforbund jobbet i tiden etter dette med flere prosjekter for å gjenopprette en god ivaretagelse for ledermedlemmer.

Politiets Fellesforbund Politilederne (PFPL) ble til etter en større prosess i Politiets Fellesforbund mellom 2014 og 2016. Prosessen, som også innebar at ledermedlemmer selv var med, ble vedtatt som modell på landsmøtet i 2016. Det har vært en modell som har fungert bra, og andelen ledere i Politiets Fellesforbund har økt fra 890 til 1400 slik at vi nå har 90 % av lederne. Arbeidsgruppen har ikke sett det formålstjenlig å endre hovedprinsippene i denne modellen slik den ble vedtatt, samtidig som det gjøres endringer etter erfaringer med modellen fra 2016, og de anbefalinger arbeidsgruppen legger til grunn.

Arbeidsgruppen anbefaler at utvalgsdelen bortfaller som organisatorisk ledd, og erstattes av de lokale lederkontaktene. Kommunikasjon/informasjon/samhandling foregår derfor i stor grad mellom sentral kontaktperson og lokale lederkontakter.

Vedtaket fra 2016 sa også at i tillegg til leder av PFPL skulle det være en forbundssekretær som hadde ledelse og ledere som sin hovedoppgave. Erfaringen tilsier at denne ressursen i stor grad kan overføres til andre oppgaver, og at leder PFPL håndterer de oppgavene som tilligger utvalget. Dette har for øvrig skjedd over tid, slik at endringen har gått smertefritt.

## **Sivilutvalget**

Sivilutvalget har fungert på samme måte som PFPL siden 2018, med en frikjøpt utvalgsleder på forbundskontoret. Selv om utvalgene på samme måte har ansvaret for medlemsspesifikke grupper, vil ivaretagelsen av politiansatte med sivil bakgrunn bli noe helt annet i årene fremover enn da sivilutvalget ble opprettet på 90-tallet. Det er allerede et stort mangfold når

vi ser på bakgrunn/utdannelse til ansatte uten politihøyskole i etaten, og det vil bare bli enda større fremover.

Derfor ønsker arbeidsgruppen at det kjøres en skikkelig prosess de to neste årene for å finne en mer optimal måte å ivareta ALLE politiansatte med sivil bakgrunn i årene fremover. Det er allerede nå et langt større mangfold blant denne medlemsgruppen enn det var i 1997, og det kommer til å bli enda større mangfold i årene som kommer. Dette er en endring som vil foregå over tid, og derfor foreslår vi at sivilutvalget fortsetter som nå frem til landsmøtet 2024 fordi utvalget naturlig blir en sentral del av prosessen. Leder av sivilutvalget fortsetter også i samme funksjon som fra 2018, og også denne funksjonen vil bli svært sentral i det som skal foregå de neste to årene. Prosessen bør ha som mål at sivilutvalget følger den samme intensjon som endringene i de andre utvalgene, nemlig at samhandlingen mellom sentralt og lokalt nivå skal være direkte og uten mellomledd.

Arbeidsgruppen har også vurdert om lederrollen i både sivilutvalg og PFPL skal velges på landsmøtet, eller ansettes som forbundssekretær. Det er fordeler og ulemper ved begge måter. Arbeidsgruppen har valgt å foreslå at disse to rollene velges av landsmøtet inntil videre. Mye av årsaken til dette er at disse utvalgene skal ivareta spesifikke medlemsgrupper som er konkurranseutsatt. En for brå overgang som ikke er godt implementert blant medlemmer som naturlig ligger innunder dagens ordning, vil kunne skape usikkerhet. Da må det brukes litt tid hvis det skal endres slik at medlemmene er trygge på at ivaretagelsen blir bedre ved en evt. annen organisering enn i dag. Arbeidsgruppen er trygg på at endringen med at lokale kontakter i større grad involveres i samarbeidet med sentral kontaktperson, vil sannsynligvis styrke den lokale forankringen blant medlemmene.

## Likestilling- og mangfoldsutvalget

Likestilling- og mangfoldsutvalget ble opprettet i 1997, på lik linje som sivilutvalg og lederutvalg. Det er et politisk valgt utvalg, dvs. det velges på landsmøtet. Opprettelsen av utvalget var grunnlagt med at utvalget skulle være rådgivere til Politiets Fellesforbund innen fagområdet. Forbundsleder vil fortsatt ha behov for rådgiverrollen da likestilling og mangfold er et komplekst felt.

Grunnen til at det ble et politisk valgt utvalg var at strukturen med utvalg skulle være likt. Det synes åpenbart at dette ikke bør være et moment i 2022.

På samme måte som PFPL og sivilutvalget foreslås utvalgsdelen av likestilling- og mangfoldsutvalget erstattet av lokale likestilling- og mangfoldskontakter. Arbeidsgruppen mener også her at det er viktig å ha en sentral tillitsvalgt som får ansvaret. Men her har arbeidsgruppen valgt en annen løsning enn for de medlemsspesifikke utvalgene. Det er flere grunner til det.

Arbeidsgruppen er av den oppfatning at vi må profesjonalisere dette viktige feltet for Politiets Fellesforbund, for politietaten, OG for våre medlemmer. Vi mener faget/kompetansen i større grad blir ivaretatt gjennom personer som **daglig** jobber med fagfeltet, og som derved opparbeider seg kunnskap, og deler informasjonen med lokale kontaktpersoner. Dette samarbeidet er viktig. Når vi velger å foreslå at denne rollen ivaretas best gjennom en forbundssekretær og ikke en politisk valgt utvalgsleder, handler det om flere forhold:

Likestilling og mangfold skal etter arbeidsgruppens mening ikke ledes av en politisk valgt utvalgsleder. Dette er et fag/kompetanse på lik linje med lønn/tariff som ikke skal velges av landsmøtet, men som på lik linje med øvrige forbundssekretærer ansettes av forbundsstyret på bakgrunn av kvalifikasjoner.

Med en ansettelsesprosess, med utlysning, intervjuer og fokus på kvalifikasjoner, tror vi at Politiets Fellesforbund i større grad kan finne rett person til å videreutvikle likestilling- og mangfoldsarbeidet i Politiets Fellesforbund, i samarbeid med forbundskontor, forbundsstyret og lokallag. Det vil være unaturlig at et fagfelt skal ledes av en politisk valgt leder. Det er forbundsleder, forbundsstyret og lokallagslederne som skal være ledere for dette arbeidet.

Ved at denne kompetansen underlegges ledelse, og derigjennom sikres oppfølging og kontinuitet over tid, sikrer vi også at vi til enhver tid har god kontroll på at kompetansen ikke blir utsatt for politiske vurderinger ved valgt av sentral kontaktperson.

Forbundssekretæren får ansvar for samarbeid og kontakt med lokale kontaktpersoner, og vi foreslår at vedkommende møter fast i forbundsstyret på lik linje med faglederne.

Vi har også vurdert om lederrollen i både sivilutvalg og PFPL skal velges på landsmøtet, eller ansettes som forbundssekretær. Det er fordeler og ulemper ved begge måter. Vi har valgt å foreslå at disse to rollene velges av landsmøtet nå. Mye av årsaken til dette ikke gjøres nå er at disse utvalgene skal ivareta spesifikke medlemsgrupper som er konkurranseutsatt. Vi må ikke gi andre organisasjoner fortrinn ved en for brå overgang som ikke er godt implementert blant medlemmer som naturlig ligger innunder dagens ordning. Da må det brukes litt tid hvis det skal endres slik at medlemmene er trygge på at ivaretagelsen blir bedre ved en evt. annen organisering enn i dag.

### **Forbundsstyret innstiller til landsmøte å gjøre følgende vedtak:**

#### **PFPL**

1. Politiets Fellesforbund Politilederne (PFPL) videreføres som fast ordning.
2. Leder av PFPL gis 100 % frikjøp. Hen har fast plass i forbundsstyret som i dag. Ved forfall møter personlig valgt vara som velges av landsmøtet, med tale-, stemme og forslagsrett.
3. Ved lengre fravær vil en forbundssekretær med ledelse som kompetansefelt overta de daglige oppgaver til leder av PFPL, mens personlig valgt vara av landsmøtet trer inn i forbundsstyret.
4. Målgruppen er ledere, fra avsnittsledere og oppover, med personalansvar. Lokallaget avgjør hvilke lederfunksjoner som inngår i PFPL ut fra stiling og omfang av ledelse. Lokalt medlemskap opprettholdes.
5. Mål, rolle og oppgaver følger av Politiets Fellesforbund sitt handlings- og strategiske program med spesielt fokus på ledelse og ledermedlemmer.
6. PFPL sin representasjon på landsmøtet videreføres med tre delegater.
7. Lokallagene skal i størst mulig utstrekning legge til rette for at lokal lederkontakt kan være representant i lokalt styre og forhandlingsutvalg.
8. Utvalgsdelen erstattes av lokale lederkontakter i distriktene, i tråd med intensjonen fra rapport «Evaluering av utvalgene i Politiets Fellesforbund.»

Vedtektene endres i tråd med vedtaket, og erstatter vedtak fra 2016.

## **Forbundsstyret innstiller til landsmøte å gjøre følgende vedtak:**

### **Sivilutvalget**

I tråd med intensjonen fra rapporten «Evaluering av utvalgene i Politiets Fellesforbund» starter Politiets Fellesforbund en prosess hvor målet er å utarbeide et forslag til landsmøtet i 2024 for hvordan Politiets Fellesforbund best mulig skal ivareta de ulike medlemsgruppene under dagens sivilutvalg i fremtiden.

Sivilutvalget vil få en sentral rolle i denne prosessen, med lokallagene som viktige bidragsytere. Forbundsstyret skal sikre at organisasjonen gjør grep i henhold til anbefalinger i rapport om utvalgsstruktur og ivaretagelse av medlemmene. Forbundsstyret nedsetter en arbeids/prosjektgruppe som fremlegger rapport før landsmøtet 2024.

Sivilutvalget beholdes i samme form frem til landsmøtet 2024.

## **Forbundsstyret innstiller til landsmøte å gjøre følgende vedtak:**

### **Likestillings- og mangfoldsutvalget**

I tråd med intensjonen i rapporten ønsker forbundsstyret å styrke arbeidet innen likestilling- og mangfold ved å ansette/velge en forbundssekretær i 100 % stilling med dette som hovedoppgave. Forbundssekretæren får ansvaret for faglig oppfølging og utvikling av likestilling- og mangfoldsarbeidet i Politiets Fellesforbund. Forbundssekretæren blir rådgiver for forbundsleder/forbundsstyret i saker innenfor fagfeltet.

Utvalgsdelen erstattes av lokale likestillings- og mangfoldskontakter, og forbundssekretæren får ansvaret for oppfølging av disse. Sammen med forbundsleder får forbundssekretæren også ansvar for samarbeid med andre viktige samarbeidspartnere innen fagfeltet.

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

Vedtektene endres i tråd med forslaget.