



POLITIETS  
FELLESFORBUND

MEDLEMSUNDERSØKELSEN

2019





# INNHOOLD

<b>FORORD</b>	<b>5</b>
<b>1. OM UNDERSØKELSEN</b>	<b>6</b>
1.1. MEDLEMMER OG REPRESENTATIVITET	6
1.2. INNHOLDET I RAPPORTEN	6
<b>2. LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR</b>	<b>8</b>
2.1. INNSATS FOR Å SIKRE GODE LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR	8
2.2. FAGLIG FELLESKAP OG IVARETAGELSE AV PROFESJON	8
<b>3. TRYGGHET OG SIKKERHET I ARBEIDSLIVET</b>	<b>11</b>
3.1. TILLITSVALGTE OG RÅDGIVNING	11
3.2. PÅ DIN ARBEIDSPASS	12
3.3. MULIGHET FOR PÅVIRKNING	13
3.4. LYKKES VI VÅRT ARBEID?	13
3.5. OPPSUMMERING OG TILTAK	13
<b>4. POLITISK PÅVIRKNING OG SYNLIGHET I MEDIA</b>	<b>15</b>
4.1. INNFLYTELSE OG PÅVIRKNING AV DAGSORDEN	15
4.2. SYNLIGHET I MEDIA	15
4.3. TYDELIGHET OG TILSTEDEVÆRELSE	16
<b>5. INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON TIL VÅRE MEDLEMMER</b>	<b>18</b>
5.1. VÅRE EGNE NETTSIDER OG SOSIALE MEDIER	18
5.2. AKTUALITET OG TROVERDIGHET	19
5.3. PÅ RIKTIG SPOR	19
<b>6. VEIEN VIDERE</b>	<b>20</b>
6.1. IVARETAGELSE AV MEDLEMMER	20
6.2. KURS- OG OPPLÆRINGSVIRKSOMHET	20
6.3. LOKAL TILSTEDEVÆRELSE	20
6.4. DIALOG OG KOMMUNIKASJON	21
6.5. FREMTIDIGE MEDLEMSUNDERSØKELSER	21
6.6. LOKALE UTFORDRINGER HAR LOKALE LØSNINGER	21



**Sigve Bolstad**

# FORORD

---

## TAKK FOR AT DERE ER MED PÅ Å GJØRE OSS BEDRE!

Politiets Fellesforbund ønsker å være den foretrukne fagforeningen for alle ansatte i politiet. En viktig faktor i denne sammenheng er i hvilken grad våre medlemmer opplever å bli sett og ivaretatt av Politiets Fellesforbund, samt hvor tilfreds du er med vårt arbeid.

For oss er det viktig å gå i takt med våre medlemmers ønsker og behov, og derfor gjennomførte vi denne undersøkelsen som mer enn 4500 av våre medlemmer har svart på. Dette utgjør omtrent 36 prosent av vår medlemsmasse og jeg er utrolig glad for at så mange har benyttet anledningen til å svare på spørsmålene. Dette gir oss et godt bilde på hva dere er fornøyd med og hva vi må fokusere mer på i fremtiden. Ekstra gledelig er det at så mange benyttet anledningen til å gi skriftlig tilbakemelding i fritekst på hva vi må endre - for at vi skal bli en enda bedre fagforening for dere.

Vi er opptatt av å styrke fagforeningenes rolle i samfunnet. Politiets Fellesforbund er en viktig aktør for å opprettholde et demokratisk arbeidsliv. Graden av medbestemmelse og involvering av ansatte er avgjørende for gode lønns- og arbeidsvilkår. Den viktigste ressursen i dette arbeidet er våre medlemmer. Det er viktig at flest mulig ansatte ser viktigheten av å være fagorganisert. Jeg er opptatt av at vi klarer å skape en mer robust organisasjon som arbeider mer målrettet og effektivt for å oppnå bedre resultater for dere!

Mvh.  
Sigve Bolstad, Forbundsleder

# 1. OM UNDERSØKELSEN

---

Best mulig ivaretagelse av medlemmene er et overordnet formål for organisasjonsutvikling i Politiets Fellesforbund. Det handler om hvordan vi skal være det beste fagforeningsalternativet for ansatte i politiet.

Både i 1999 og i 2004 ble det gjennomført medlemsundersøkelse i organisasjonen. Hensikten med 2004-undersøkelsen var å sjekke holdninger og synspunkter blant medlemsmassen for å utvikle organisasjonen, mens det for undersøkelsen i 1990 ikke finnes noe data.

Formålet med undersøkelsen var å avdekke medlemmenes tilfredshet med medlemskapet. Tilbakemelding fra våre medlemmer er et viktig kunnskapsgrunnlag og rettesnor for kontinuerlig utvikling av vår organisasjon.

Denne typen undersøkelse må gjennomføres oftere enn det har blitt gjort så langt dersom vi skal være en lærende organisasjon som er «tett på» våre medlemmer.

## 1.1 MEDLEMMER OG REPRESENTATIVITET

Da undersøkelsen ble avsluttet hadde 5466 av våre medlemmer åpnet og besvart hele eller deler av undersøkelsen, noe som gir oss en svarprosent på 34,4. Mer enn én tredjedel av våre medlemmer har bidratt til at Politiets Fellesforbund kan bli en enda bedre fagforening for ansatte i politi- og lensmannsetaten. Det er vi veldig takknemlige for.

I tillegg har 1463 medlemmer gitt en åpen besvarelse med innspill til «hva PF kan gjøre for å bli en enda bedre fagforening». Tallgrunnlaget og

fritekstbetsvarelsene er veldig bra, og det har vært mye god informasjon å hente ut av undersøkelsen.

For å være sikker på at vi var tallmessig godt nok innenfor til å gjøre antagelser basert på de besvarelsene vi fikk inn har vi vært i tett dialog med Politihøgskolen sin forskningsavdeling.

Det vi presenterer i denne rapporten er ikke en fasit på hva alle våre medlemmer tenker og mener, men heller tendenser og meninger innen utvalgte temaer.

## 1.2 INNHOLDET I RAPPORTEN

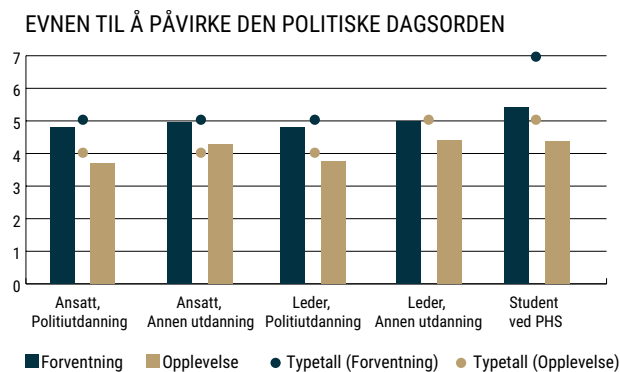
Vi benytter oss av tre tabeller gjennom hele rapporten, i tillegg til én tabell som dukker opp i kapittelet som omhandler kommunikasjon og informasjon.

Den første tabellen vi bruker (1a) tar for seg hvilke forventninger våre medlemmer har og hvilken opplevelse de har av jobben Politiets Fellesforbund gjør innenfor et område. I spørresettet kunne våre medlemmer gi en score fra 1 (svært lav forventning/svært lite fornøyd) og opp til 7 (svært høy forventning/svært fornøyd).

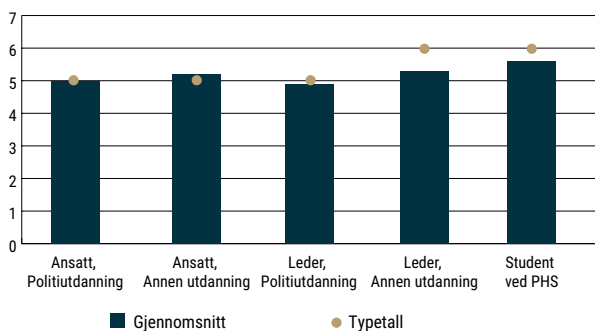
I tillegg har vi med typetall som er den mest «typiske» observasjonen i en datasamling. Det er tallet som forekommer flest ganger. I eksempelet ser vi at flest respondenter (143) har valgt tallet fem på skalaen. Fem er altså typetallet.

Vi har vært ute etter hvilke forventninger våre medlemmer har til oss som fagforening, og i hvilken grad vi leverer på de forventningene. Vi har også regnet med at vurderingene av opplevd situasjon er noe lavere enn forventning (som kan tolkes som ønsket situasjon).

**Figur 1a**



**Figur 1c**



**Typetall**

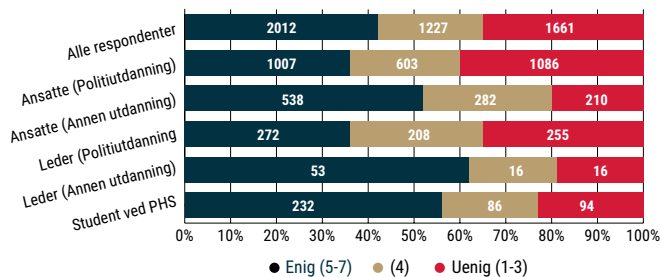
Svar	1	2	3	4	5	6	7
Totalt	8	15	37	81	<b>143</b>	140	82

1=svært uenig 7=svært enig

I forventninger ligger det tillit og at det finnes noe å strekke seg etter. Vurderinger av opplevelse som er lavere enn hva som er forventet innenfor et område kan sees på som ubenyttet potensiale.

Neste tabell (1b) handler om hvordan våre medlemmer opplever vårt omdømme innenfor forskjellige områder. I spørresettet kunne våre medlemmer gi en score fra 1 (svært uenig) og opp til 7 (svært enig). Her presenterer vi både prosentmessig fordeling i tillegg til hvor mange som har svart hva.

**Figur 1b**



Siste tabell finner vi kun i kapittelet om kommunikasjon og informasjon og tar for seg i hvilken grad våre medlemmer er enig i en påstand. Her kun de gi en score fra 1 (svært uenig) til 7 (svært enig). Vi benytter oss også her av typetall.

## 2. LØNN- OG ARBEIDSVILKÅR

Lønn er Politiets Fellesforbund sin viktigste sak, og motiverte og dedikerte medlemmere som opplever at lønnsnivået stemmer med det ansvaret og den kompleksiteten politijobben har, er avgjørende for at politiet skal kunne nå de målene samfunnet har satt. For oss er det grunnleggende at lønnsforskjeller som oppstår som følge av fusjon må utjevnes, og lik lønn for arbeid av lik verdi er et grunnleggende prinsipp innenfor et politidistrikt.

### 2.1 INNSATS FOR Å SIKRE GODE LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

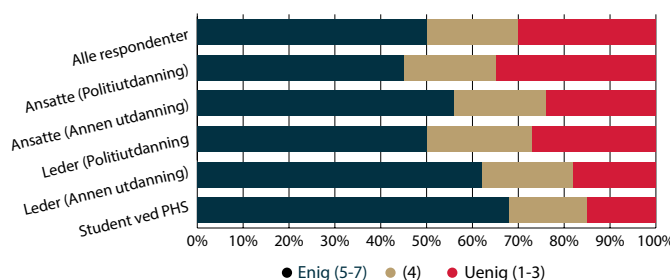
Gjennom dette spørsmålet er vi opptatt av å finne ut av i hvilken grad Politiets Fellesforbund fremstår som en fagforening som har gode resultater i arbeidet med å øke lønnen til medlemmene. Eksempel på dette er ordinær lønn, tillegg og ulike særavtaler.

Utfordringen ved denne spørsmålsstillingen er at vi ikke har delt opp lønns- og arbeidsvilkår hver for seg. Vi har bedt om en samlet vurdering av disse områdene og kan derfor ikke bruke svarene til å skille mellom vårt lønnsarbeid og forbedring av arbeidsvilkår. Tilbakemeldingene som vises i figur 2a sier noe om hvordan medlemmene tror kollegaene vurderer vårt arbeid for å forbedre lønns- og arbeidsvilkår samlet.

Prosentverdiene i figur 2a viser at det er et noe ulike meninger om hvordan de ulike kategoriene respondenter tror kollegaene vurderer Politiets Fellesforbunds omdømme på påstanden om lønns- og arbeidsvilkår. Det laveste antallet respondenter som svarer fra enig til svært enig, er ansatte og ledere med politiutdanning. Det er noe høyere svarprosent på samme spørsmål blant ansatte med annen

Figur 2a

FREMSTÅR SOM EN FAGFORENING SOM FORBEDRER MEDLEMMENES LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR?



utdanning. Høyest andel respondenter som gir svar fra enig til svært enig er ledere med annen utdanning og studenter ved Politihøgskolen.

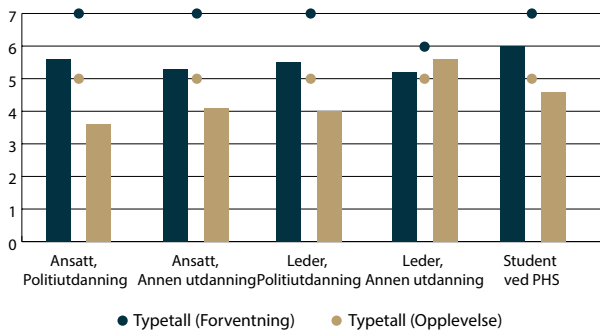
Videre ønsket vi å se på hva respondentene mener om Politiets Fellesforbunds innsats for å sikre gode lønns- og arbeidsvilkår. Politiets Fellesforbunds innsats på dette området kan eksempelvis gjelde for økning av ordinær lønn, best mulige særavtaler og en ATB som gir best mulige vilkår.

Søylene i figur 2b viser at respondentene i samtlige kategorier har høye forventninger til Politiets Fellesforbunds innsats for å sikre medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår. Opplevelsen med denne innsatsen er noe lavere.

### 2.2 FAGLIG FELLESKAP OG IVARETAGELSE AV PROFESJON

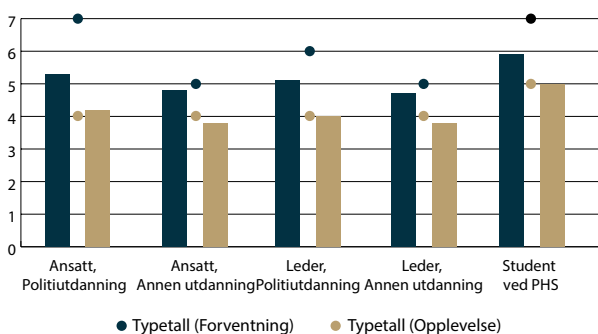
Her ønsket vi å finne ut av i hvilken grad Politiet Fellesforbund oppleves å utgjøre et faglig fellesskap for våre medlemmer og hvordan



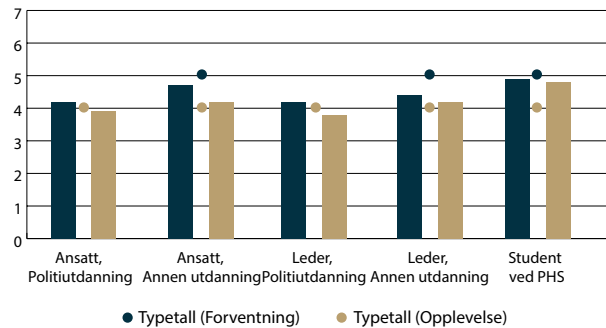
**Figur 2b****INNSATS FOR Å SIKRE MEDLEMMENE GODE LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR**

respondentene vurderte vårt arbeid for å ivareta de enkelte profesjonene i vår medlemsmasse. Hvordan vi ivaretar de ulike ansattegrupper og kompetanseområder i politiet.

Eksempler på dette kan være at ledermedlemmene har et faglig fellesskap gjennom lokale lederutvalg og at de kan delta på den årlige lederkongressen. Det kan også være at tillitsvalgte opplever å ha et faglig fellesskap gjennom eget lokallag, eller deltakelse på ulike kurs, samlinger og fagdager i regi av Politiets Fellesforbund. Medlemsmøter og samlinger med bestemte tema, for eksempel pensjon, kan også utgjøre deler av et faglig fellesskap.

**Figur 2c****IVARETAKELSE AV DIN PROFESJON**

Søylene i figur 2c viser at ansatte- og ledere uten politiutdanning har en noe høyere forventning og en noe bedre opplevelse med fagforeningen som faglig fellesskap. For ansatte uten politiutdanning er gapet mellom forventning og opplevelse noe større enn det er for ledere uten politiutdanning.

**Figur 2d****FAGFORENINGEN SOM FAGLIG FELLESSKAP**

Når det gjelder ivaretagelse av våre medlemmers profesjon viser søylene i figur 2d at det er relativt lik forventning til Politiets Fellesforbunds innsats for å ivareta den enkelte profesjon mellom de fem forskjellige gruppene. Opplevelsen er også her noe lavere, noe som vi vil se at går igjen på flere spørsmål.



# 3. TRYGGHET OG SIKKERHET I ARBEIDSLIVET

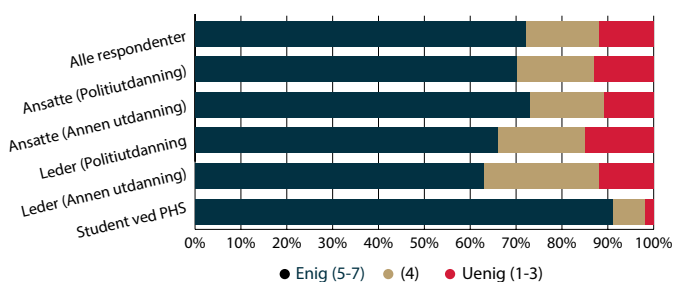
## 3.1 TILLITSVALGTE OG RÅDGIVNING

Politiets Fellesforbund legger ned mye innsats og ressurser på opplæring av våre tillitsvalgte for at de skal ha god kunnskap og ferdigheter i sin rolle, og fremstå som trygge og tillitsvekkende.

En stor andel av våre medlemmer opplever at våre tillitsvalgte fremstår som profesjonelle (Figur 3a) respondenter er enige i denne påstanden, og størst enighet finner vi blant studentene ved Politihøgskolen. Prosentandelen er noe lavere for ansatte med politiutdanning og de med annen utdanning. Det er blant ledere med politiutdanning og ledere med annen utdanning det er færrest respondenter som er enige i påstanden om profesjonelle tillitsvalgte.

Figur 3a

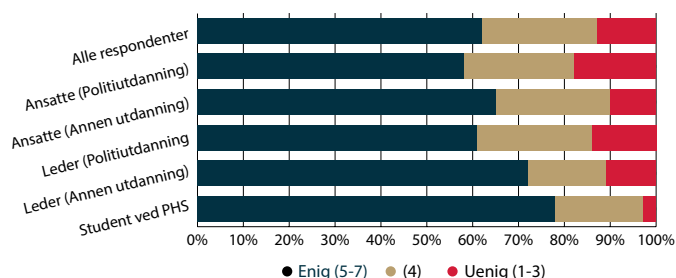
FREMSTÅR SOM EN FAGFORENING MED PROFESJONELLE TILLITSVALGTE?



Tallene synker litt når vi stiller spørsmål om hvorvidt vi fremstår som en fagforening som gir profesjonell rådgivning (Figur 3b). For eksempel i forbindelse med konflikter på arbeidsplassen, omstillingsprosesser som i politireformen og ansettelsesprosesser.

Figur 3b

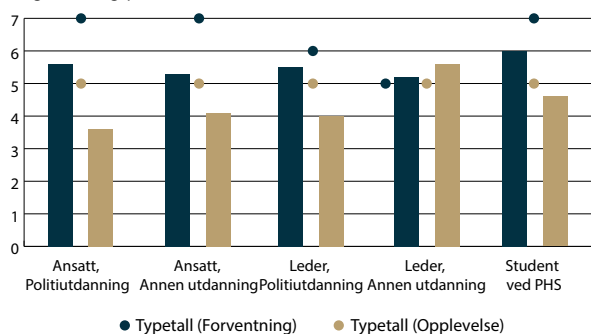
FREMSTÅR SOM EN FAGFORENING SOM GIR PROFESJONELL RÅDGIVNING?



Figur 3c

PROFESJONELL RÅDGIVNING I SAKER

(For eksempel juridisk bistand, konflikter, ansettelsesprosesser og omstillingsprosesser)



Fortsatt er det studenter ved PHS som i størst grad er enige i påstanden, mens enigheten er lavest blant ansatte med politiutdanning.

Når samme spørsmål stilles med utgangspunkt i våre medlemmers forventning og opplevelse ser vi at det er relativt likt gjennomsnittsnivå blant respondentene i alle kategorier (Figur 3c). Fortsatt er det studentene

som skiller seg ut med en noe høyere forventning og en noe bedre opplevelse.

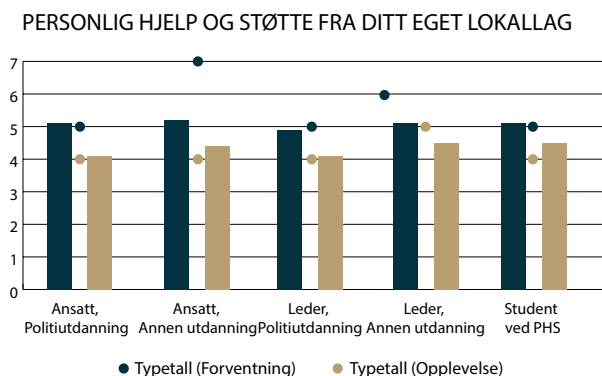
### 3.2 PÅ DIN ARBEIDSPASS

At våre tillitsvalgte er synlige, tilstede og tilgjengelige på arbeidsplassen er en sentral forutsetning for å kunne ivareta våre medlemmer på en god måte. Det er gledelig å se at så mange har en høy forventning og en relativt god opplevelse av dette, og vi skal fortsette å jobbe for å bli enda bedre på dette området.

Erfaringer viser at det er mange saker eller hendelser hvor medlemmer har behov for hjelp og støtte fra lokallaget. Dette kan eksempelvis handle om mobbing og trakassering, varsling og personalsaker, spørsmål om lønn, ansettelsesforhold og arbeidsavtaler.

På spørsmål om hvilke forventninger og opplevelser våre medlemmer har når det kommer til personlig hjelp og støtte fra sitt lokallag ser vi at gjennomsnittet er på omtrent samme nivå i alle kategorier respondenter (Figur 3d). Videre viser søylene at opplevelsen er relativt nært det de har av forventninger om personlig hjelp og støtte.

Figur 3d



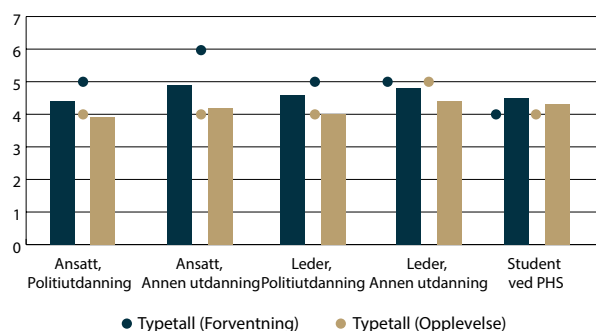
Et annet aspekt av tilstedeværelse er i hvilken grad våre tillitsvalgte er synlige og tilstede på medlemmenes arbeidsplass. Eksempler på dette er kan være om det er en plasstillitsvalgt på arbeidsplassen, eller om representanter fra lokalt styre ofte reiser rundt og besøker de ulike tjenestestedene i distriktet.

Tilbakemeldingene her viser at gjennomsnittsverdien for respondentenes forventninger til

synlighet og tilstedeværelse ligger på omtrent samme i samtlige kategorier (Figur 3e), der ansatte og ledere med annen utdanning har en noe høyere forventning. Gjennomsnittsverdien for opplevelse av tilstedeværelse og synlighet er noe lavere og omtrent lik for alle kategorier

Figur 3e

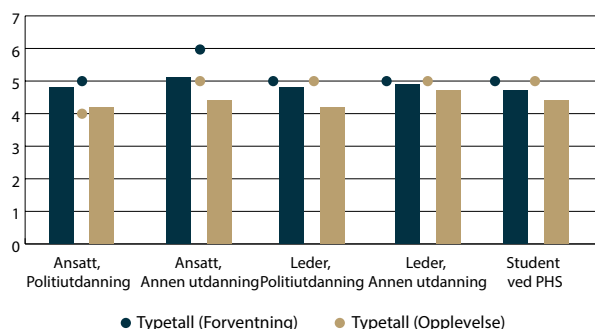
### SYNLIGHET OG TILSTEDEVÆRELSE PÅ EGEN ARBEIDSPASS



Det siste spørsmålet vi innenfor denne tematikken var opptatt av å finne ut av var i hvilken grad medlemmene mener at tillitsvalgte fra Politiets Fellesforbund er tilgjengelige på medlemmenes arbeidsplass. Med tilgjengelighet mener vi at det skal være enkelt å få kontakt med tillitsvalgte, enten i lokallaget eller på forbundskontoret. Kontakten kan skje via telefon, epost eller personlig møte.

Figur 3f

### TILGJENGELIGHET PÅ EGEN ARBEIDSPASS



Gjennomsnittet for forventninger i alle kategorier ligger tett opp mot 5, samt at gjennomsnittet for opplevelsen ligger mellom 4 og 5 (Figur 3f). Det er et relativt lite gap mellom forventning og opplevelse. De skriftlige tilbakemeldingene i fritekstfeltet i undersøkelsen viser at dette er noe medlemmene

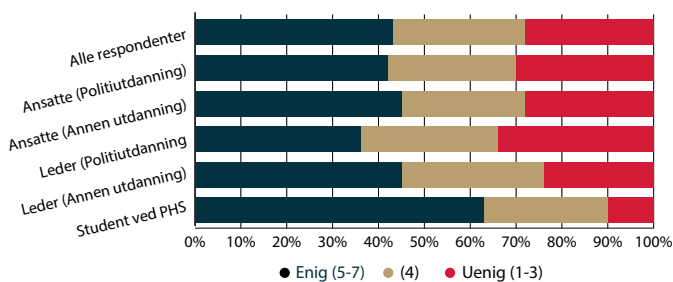
er opptatt av. Dette tar vi på alvor og arbeider med planer for hvordan våre tillitsvalgte kan bli mer synlige og tilgjengelige på din arbeidsplass. Som et første tiltak har forbundsleder startet med å reise rundt for å besøke medlemmene i de ulike lokallag.

### 3.3 MULIGHET FOR PÅVIRKNING

Vi skulle ønske at våre medlemmer var mer fornøyd med muligheten til å få innflytelse på virksomheten til Politiets Fellesforbund (Figur 3g). Når det er sagt – så er det bra at medlemmene nå har gitt beskjed om at de ønsker bedre muligheter til involvering og innflytelse.

Figur 3g

FREMSTÅR SOM EN FAGFORENING HVOR MEDLEM-  
MENE HAR GOD MULIGHET TIL Å FÅ INNFLYTELSE?



Gode muligheter for involvering og innflytelse er viktige elementer i vårt demokrati. Dette er noe vi ønsker å bli bedre på og vi vil ha et større fokus mot å utvikle våre mekanismer og arenaer som styrker medlemmenes muligheter til involvering og innflytelse både lokalt og sentralt.

Tilbakemeldingen viser at det er et relativt lavt antall respondenter i nær sagt alle kategorier som tror at kollegaene er enige eller svært enige i påstanden om god mulighet til innflytelse.

### 3.4 LYKKES VI I VÅRT ARBEID

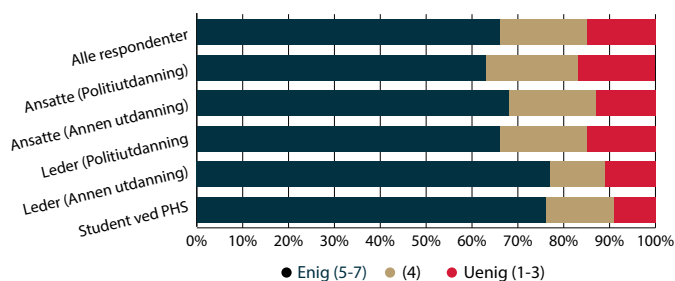
Trygghet og sikkerhet i arbeidslivet er et tema noe som inneholder mange dimensjoner og fasetter. Noe av det er knyttet til de spørsmålene vi stiller i dette kapittelet, men på ingen måte begrenset til dem. Akkurat i denne sammenhengen handler det for oss om forhandling om arbeidstidsbestemmelser, vårt arbeid med arbeidsavtaler, omstillingsprosesser og juridisk bistand på den ene siden, og personlig tilstedeværelse, mulighet for lavterskelsamtale

med en tillitsvalgt og synligheten til Politiets Fellesforbund ute i politidistrikter og særorganer på den andre.

Vi ser ut fra tilbakemeldingene at vi er på vei i riktig retning (Figur 3h), men all den tid trygghet og sikkerhet i arbeidslivet er så viktig for våre medlemmer er dette et område der vi fortsatt skal jobbe knallhardt.

Figur 3h

FREMSTÅR SOM EN FAGFORENING SOM GIR MEDLEMMENE  
TRYGGHET OG SIKKERHET I ARBEIDSLIVET?



### 3.5 OPPSUMMERING OG TILTAK

Politiets Fellesforbund er som nevnt opptatt av at våre tillitsvalgte opptrer på en tillitsvekkende og profesjonell måte, og at de er godt skolerte for å best mulig kunne ivareta tillitsvalgtrollen. Tilbakemeldingene fra dere viser at vi er på god vei med dette arbeidet, men vi ønsker fortsatt å jobbe for å strekke oss enda lenger.

I undersøkelsen spurte vi om hva som er de tre viktigste årsakene til at ansatte i politiet er medlem av Politiets Fellesforbund. Trygghet og sikkerhet i arbeidslivet var kryssset av som en av de tre viktigste årsakene til medlemskap. Vi er fornøyd med at medlemmene mener Politiets Fellesforbund har et godt omdømme på dette viktige området.

«Sterkt fellesskap og trygghet for alle» er vår visjon og som skal være retningsgivende for vår virksomhet. Vi har et kontinuerlig fokus mot hvordan vi skal bli bedre til å ivareta medlemmenes trygghet og sikkerhet i arbeidslivet.

Nylig har vi satt i gang et arbeid med å undersøke hva våre medlemmer er opptatt av når det gjelder ivaretagelse. Gjennom dette arbeidet skal vi videre



finne ut av hvordan Politiets Fellesforbund kan videreutvikles for å bli en enda bedre fagforening for våre medlemmer.

Et av kjennetegnene for Politiets Fellesforbund i fremtiden er at «vi har til enhver tid tillitsvalgte og ansatte med rett kompetanse som ivaretar oppgavene til medlemmenes beste», og med bakgrunn i dette er det utarbeidet et nytt program

for vår kurs- og opplæringsvirksomhet som starter i januar 2020.

Å kunne gi profesjonell rådgiving i konkrete saker handler ikke kun om vår kurs- og opplæringsvirksomhet. Det handler også om tilstedeværelse, tilgjengelighet og kontakt med medlemmer. Dette vil være sentrale fokusområder fremover.

# 4. POLITISK PÅVIRKNING OG SYNLIGHET I MEDIA

Som den største fagforeningen innenfor politi- og lensmannsetaten er Politiets Fellesforbund også en politisk organisasjon som må jobbe hardt for de sakene som er viktigst for våre medlemmer. Dette inkluderer å jobbe tett opp mot de politiske partiene, Stortinget, departementsnivå, og andre beslutningstakere.

Det kreves kontinuerlig og systematisk oversikt om det politiske landskapet for å bli hørt og kunne påvirke i det som er våre viktigste saker.

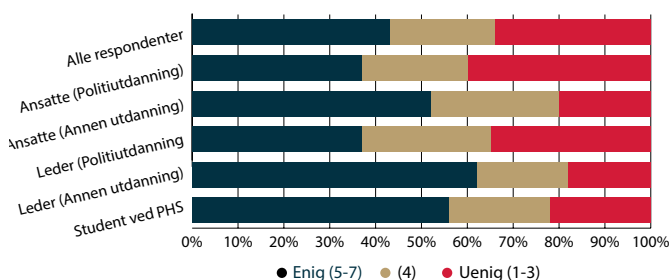
Derfor har vi spurt våre medlemmer om vårt politiske arbeid ender i konkrete resultater for våre medlemmer, og om de opplever at vi klarer å påvirke i saker som er viktige for Politiets Fellesforbund.

## 4.1 INNFLYTELSE OG PÅVIRKNING AV DAGSORDEN

Mange av våre viktigste politiske saker krever både politisk oppmerksomhet for å få enighet om problemstillingene våre, og noen krever også faktiske lovendringer. Dette fordrer at Politiets Fellesforbund må ha en presis og flersporet innsats rettet mot andre politiske aktører.

Figur 4a

FREMSTÅR SOM EN ORGANISASJON SOM HAR POLITISK INNFLYTELSE?



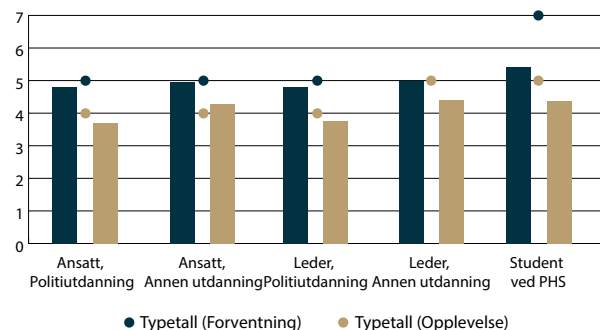
Et relativt lavt antall av våre medlemmer med politifaglig bakgrunn mener vi oppleves som en organisasjon med politisk innflytelse (Figur 4a). Tallet er merkbart høyere blant ansatte med annen faglig bakgrunn og blant studenter, men fortsatt lavere enn vi skulle ønske.

I fritestkbesvarelsene kommer det frem at noen av våre medlemmer opplever vi har et for stort fokus på saker som er utenfor våre kjernesaker, mens andre peker på at vi er for lite til stedet på arenaer der beslutninger tas.

Dette ser vi går igjen på spørsmålet om våre medlemmers forventning og opplevelse av vår evne til å påvirke den politiske dagsordenen (Figur 4b). Forventningene om påvirkning er høyere enn det de opplever at vi faktisk klarer å oppnå.

Figur 4b

EVNE TIL Å PÅVIRKE DEN POLITISKE DAGSORDEN



## 4.2 SYNLIGHET I MEDIA

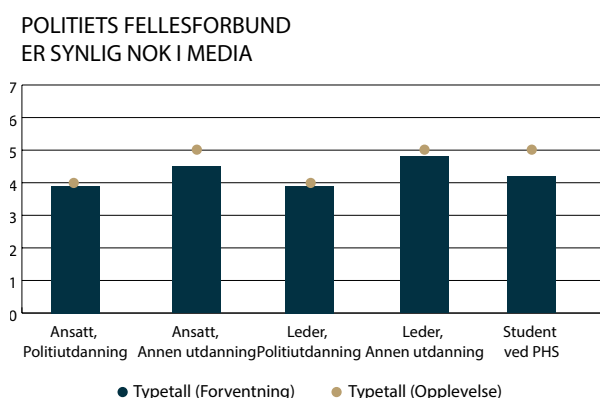
Media er en viktig kanal for å nå Politiets Fellesforbunds målgrupper, og vi etterstreber å være målbevisst i valg av hvilke medier vi bruker, i

hvilke saker og når. Når vi uttaler oss er det med det faglige i bunn, og om temaer som er relevant for våre kjernesaker.

Politiets Fellesforbund jobber for å være en ansvarlig, engasjert og tydelig pådriver for både fagforeningen og politi- og lensmannsetaten.

Vi ser ut fra tallene (Figur 4c) at våre medlemmer har en nokså delt opplevelse når det kommer til hvor synlig Politiets Fellesforbund er i mediebildet i Norge. I fremkommer det i fritekstbesvarelsene at noen mener vi uttaler oss for mye mens andre for lite. For oss er det viktig å være den foretrukne leverandør i media på saker som angår Politiets Fellesforbunds virke direkte. Vi skal være en pålitelig ekspert når det gjelder våre kjernesaker, og vi skal være tydelige på meninger og i uttalelser.

**Figur 4c**



Som den største fagforeningen for ansatte i politi- og lensmannsetaten får vi ofte henvendelser om saker som ikke angår det vi jobber med og for, og da skal vi velge å ikke kommentere.

### 4.3 TYDELIGHET OG TILSTEDEVÆRELSE

Politiets Fellesforbund utfører vårt politiske arbeid på flere måter: Opplæring- og kursvirksomhet for forbundets medlemmer innenfor politisk påvirkning, høringsuttalelser til Stortinget, arbeid og påvirkning av nasjonalbudsjettet, innspill og bidrag inn mot de forskjellige partienes programpakker, Arendalsuka, og generell møteaktivitet med politikere er noen av måtene forbundet påvirker på.

Det kan dog tenkes at vi er både for dårlig på å kommunisere ut til våre medlemmer hva vi gjør og når vi gjør det, og så må vi også tørre å evaluere om vi legger inn riktig innsats på riktig arena.

Når det gjelder synlighet i media så vil det fortsatt være slik at vi skal tørre å begrense i hvilke saker vi velger å uttale oss, og heller jobbe for å være tydeligere og mer fremoverlent når det gjelder de sakene som står høyest på vår prioriteringsliste.





# 5. INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON TIL VÅRE MEDLEMMER

Politiets Fellesforbund jobber for å være raskt ute med informasjon som er relevant for våre medlemmer, og sørge for at den informasjonen våre medlemmer har behov for er lett tilgjengelig på egnet plattform, er korrekt og når raskt ut.

Derfor er det har det vært veldig nyttig med tilbakemelding om hvordan våre medlemmer opplever flyten av ny og aktuell informasjon, samt den informasjonen som i større grad er statisk.

## 5.1 VÅRE EGNE NETTSIDER OG SOSIALE MEDIER

I 2016 ble det bestemt at Politiets Fellesforbund skulle ha både enklere og mer funksjonelle nettsider for medlemmene og andre besøkende.

Som første ledd i utviklingen av de nye sidene ble det gjennomført en brukerundersøkelse og to brukertester, for å avdekke hvilke behov som de nye sidene skulle fylle. Svarene fra disse førte til at eget nettsted ble mindre nyhetsfokusert og mer medlemsfokusert, samtidig som det i stor grad ble et digitalt oppslagsverk.

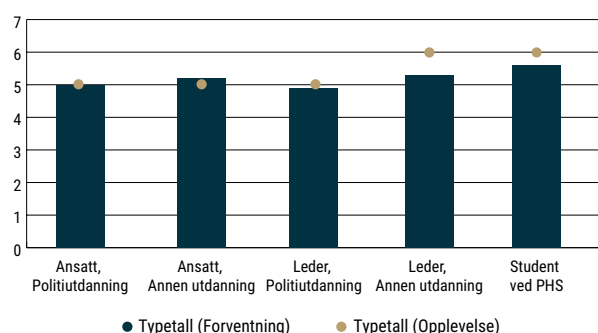
Det ble også lagt inn en meldingsfunksjon på egne nettside slik at medlemmer og andre besøkende kan henvende seg til Politiets Fellesforbund via den. Denne muligheten anvendes relativt hyppig, og det i gjennomsnitt 12 timer å få besvart en henvendelse. Som en konsekvens av endret funksjon for de nye nettsidene ble det besluttet at Facebook skulle være den mer nyhetsdrevne kommunikasjonskanalen, og at innholdet der skulle sidestilles med våre nettsider og utfylle disse.

Våre medlemmer oppgir at de i stor grad opplever informasjonen fra Politiets Fellesforbund er lett

tilgjengelig (Figur 5a). Det er et tegn på at vi har gjort noe riktig med tanke på hvilket innhold som havner hvor.

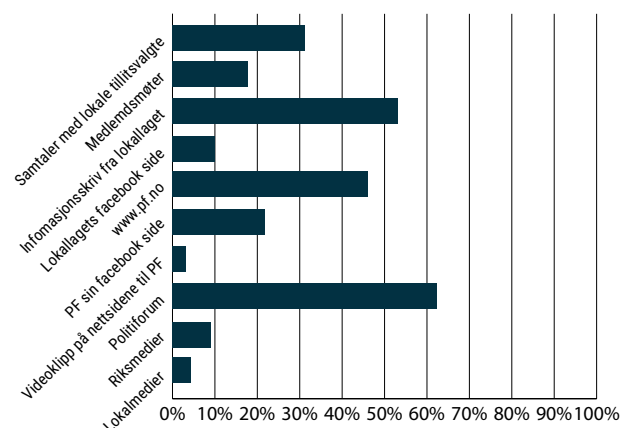
Figur 5a

INFORMASJONEN FRA POLITIETS FELLESEFORBUND ER LETT TILGJENGELIG FOR MEG SOM MEDLEM



Figur 5b

HVORDAN FORETREKKER DU Å MOTTA INFORMASJON OG NYHETER OM POLITIETS FELLESEFORBUND SITT ARBEID?



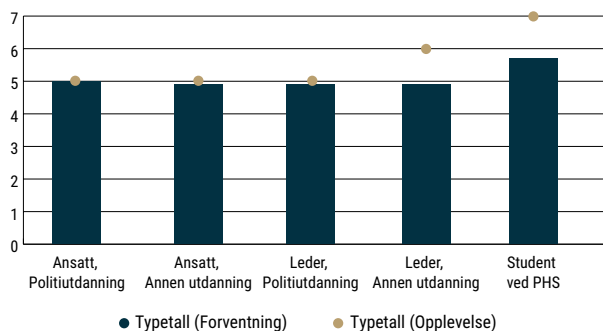
Når det er sagt ser vi at vi ikke er helt i mål, og tar man med i betraktningen hvor våre medlemmer foretrekker å motta informasjonen sin (Figur 5b) er det åpenbart at vi har et stort potensiale i plattformer og kanaler som per i dag ikke brukes i noe særlig grad.

## 5.2 AKTUALITET OG TROVERDIGHET

Politiets Fellesforbund befinner seg ofte i skjæringspunktet mellom å få ut informasjon så hurtig som overhodet mulig og at innholdet er kvalitetssikret. For oss er det uhyre viktig at vårt innhold er etterrettelig og korrekt, samtidig som vi ivaretar våre medlemmers behov for å bli raskt informert.

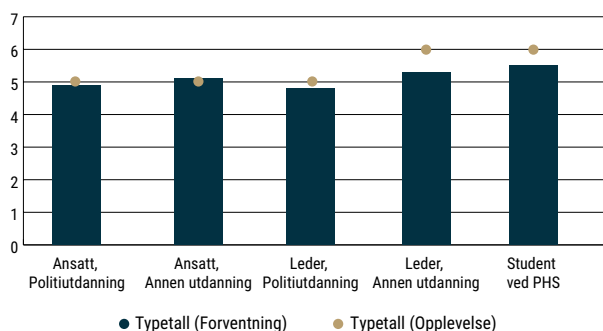
Figur 5c

INFORMASJONEN FRA POLITIETS FELLESEFORBUND ER AKTUELL FOR MEG SOM MEDLEM



Figur 5d

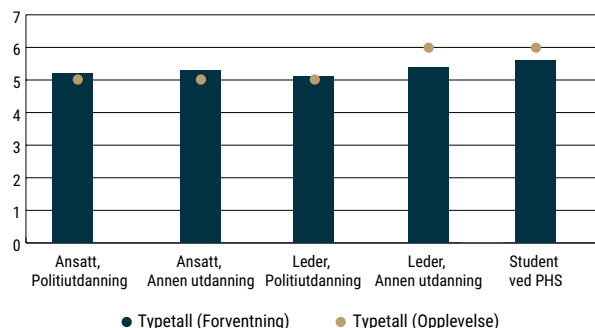
INFORMASJONEN FRA POLITIETS FELLESEFORBUND GIS RASKT UT TIL MEDLEMMENE



At våre medlemmer opplever at vi i stor grad leverer på både aktualitet (Figur 5c) og at vi er tidlig ute med å informere våre medlemmer om saker som angår dem (Figur 5d) er veldig gledelig.

Figur 5e

POLITIETS FELLESEFORBUND GIR KORREKT INFORMASJON TIL MEDLEMMENE



Når tilbakemeldingen i tillegg er at informasjonen er korrekt (Figur 5e) opplever vi en medlemsmasse som mener Politiets Fellesforbund har troverdighet rundt vår formidling.

## 5.3 PÅ RIKTIG SPOR

Medlemsundersøkelsen viser at vi både evner å være raskt ute med å informere våre medlemmer og oppleves som en informasjonskilde man kan stole på. Det er en tilbakemelding vi setter pris på og som maner til å fortsette å gjøre en minst like god jobb fremover.

Vi ser også at det finnes mye potensiale innen informasjonsarenaer der vi i mindre grad enn vi kanskje burde er tilstede i dag. Vi ser også på hvilke justeringer og tillegg vi har behov for på våre egne nettsider for at man enklere skal kunne få oversikt over Politiets Fellesforbunds prioriterte saker og på hvilken måte vi jobber for å nå målsettingen innenfor disse.

# 6. VEIEN VIDERE

---

For Politiets Fellesforbund har det vært viktig å se etter mulighet for å justere seg i riktig retning der det er mulig og endre seg der det er nødvendig. Det er hele bakgrunnen for medlemsundersøkelsen – å finne de områder der våre medlemmer mener det er mulighetsrom for å gjøre jobben vår enda bedre. Det har også vært viktig å raskt implementere endringer eller justeringer raskt dersom vi ser at behovet er tilstede.

På bakgrunn av dette har vi allerede satt inn noen tiltak raskt der denne undersøkelsen tidlig avdekte behov, og så har vi noen planlagte tiltak som vil komme i løpet av 2020.

## 6.1 IVARETAGELSE AV MEDLEMMER

Et viktig spørsmål vi ønsket å få besvart var hvordan våre medlemmer opplever at de blir ivaretatt av våre tillitsvalgte, og i svarene vi har fått inn ligger det mange gode innspill og tanker.

Vi ønsker å undersøke dette nærmere og har etablert en arbeidsgruppe som skal intervjuer omtrent 250 medlemmer fra forskjellige steder og med forskjellige jobber i etaten. Hovedfokus i intervjuet vil være hvordan den enkelte opplever å bli ivaretatt og hva Politiets Fellesforbund må gjøre for å bli en enda bedre fagforening i fremtiden.

Den samme arbeidsgruppen skal også evaluere utvalgsstrukturen som består av Lederutvalget, Sivilutvalget, Merkantilutvalget og Likestillings- og mangfoldsutvalget.

## 6.2 KURS- OG OPPLÆRINGSVIRKSOMHET

Når vi sier at vi er opptatt av at våre tillitsvalgte opptrer på en tillitsvekkende og profesjonell måte

stiller det store krav til de som har tillitsverv. Derfor er det viktig at vår kurs- og opplæringsvirksomhet holder et høyt faglig nivå slik at våre tillitsvalgte er godt nok skolert for å kunne ivareta sin rolle på en best mulig måte.

Et av kjennetegnene for Politiets Fellesforbund i fremtiden er at *«vi har til enhver tid tillitsvalgte og ansatte med rett kompetanse som ivaretar oppgavene til medlemmenes beste»*, og med bakgrunn i dette er det utarbeidet et nytt program for vår kurs- og opplæringsvirksomhet som starter i januar 2020.

## 6.3 LOKAL TILSTEDEVÆRELSE

Tilbakemeldingene fra våre medlemmer når det gjaldt tilstedeværelse viste at de hadde høye forventninger, og at vi i nokså høy grad møtte de forventningene. Særlig når det gjaldt plasstillitsvalgte.

De skriftlige tilbakemeldingen i fritekstfeltet i undersøkelsen påpekte også viktigheten av at den sentrale ledelsen i Politiets Fellesforbund kan bli bedre på å reise ut til særorgan og politidistrikter. Dette er en tilbakemelding vi tar på alvor og der vi allerede har iverksatt tiltak.

For oss som organisasjon er det viktig å ikke miste av synet den hverdagen våre medlemmer står i og hele tiden holde oss oppdatert gjennom lokale tillitsvalgt. Det er også viktig at ledelsen i fagforeningen er ute og selv opplever den virkelighetsbeskrivelsen våre medlemmer har.

## 6.4 DIALOG OG KOMMUNIKASJON

Tilstedeværelse på alle plattformer våre medlemmer benytter seg av vil være en vanskelig oppgave å

skulle løse, men å henvende oss direkte til våre medlemmer er noe vi absolutt skal bli bedre på. Mer enn halvparten av våre respondenter sier at nyhetsbrev fra sitt lokallag er en ønsket informasjonskanal. Med det som utgangspunkt jobber vi blant annet med en nyhetsbrevløsning sammen med lokallagene, der man i større grad får frem hva man jobber med og hva som står på både lokal og sentralt.

Det vil også komme endringer på våre nettsider for at viktig informasjon skal være lettere tilgjengelig og for å bedre kommunikasjons ut til våre medlemmer. «Min side» har også gjennomgått en del endringer denne høsten, og vi vil fortsette å justere disse sidene for at de skal være til best mulig hjelp for våre medlemmer.

### **6.5 FREMTIDIGE MEDLEMSUNDERSØKELSER**

Det er aldri feil å sette en fot i bakken, sjekke terrenget og ved det være sikker på at kursen man har pekt ut står seg.

Medlemsundersøkelsen har vært en viktig og riktig øvelse, og vi har fått mange gode svar på spørsmål vi stilte og noen svar på spørsmål vi i mindre grad trodde medlemsmassen vår var opptatt av.

Politiets Fellesforbund skal også i tiden fremover henvende oss til våre medlemmer for å kursjustere oss som organisasjon. Både i form av en undersøkelse som denne, men da med noen års mellomrom, men også gjennom mindre undersøkelser og fokusgruppeintervjuer.

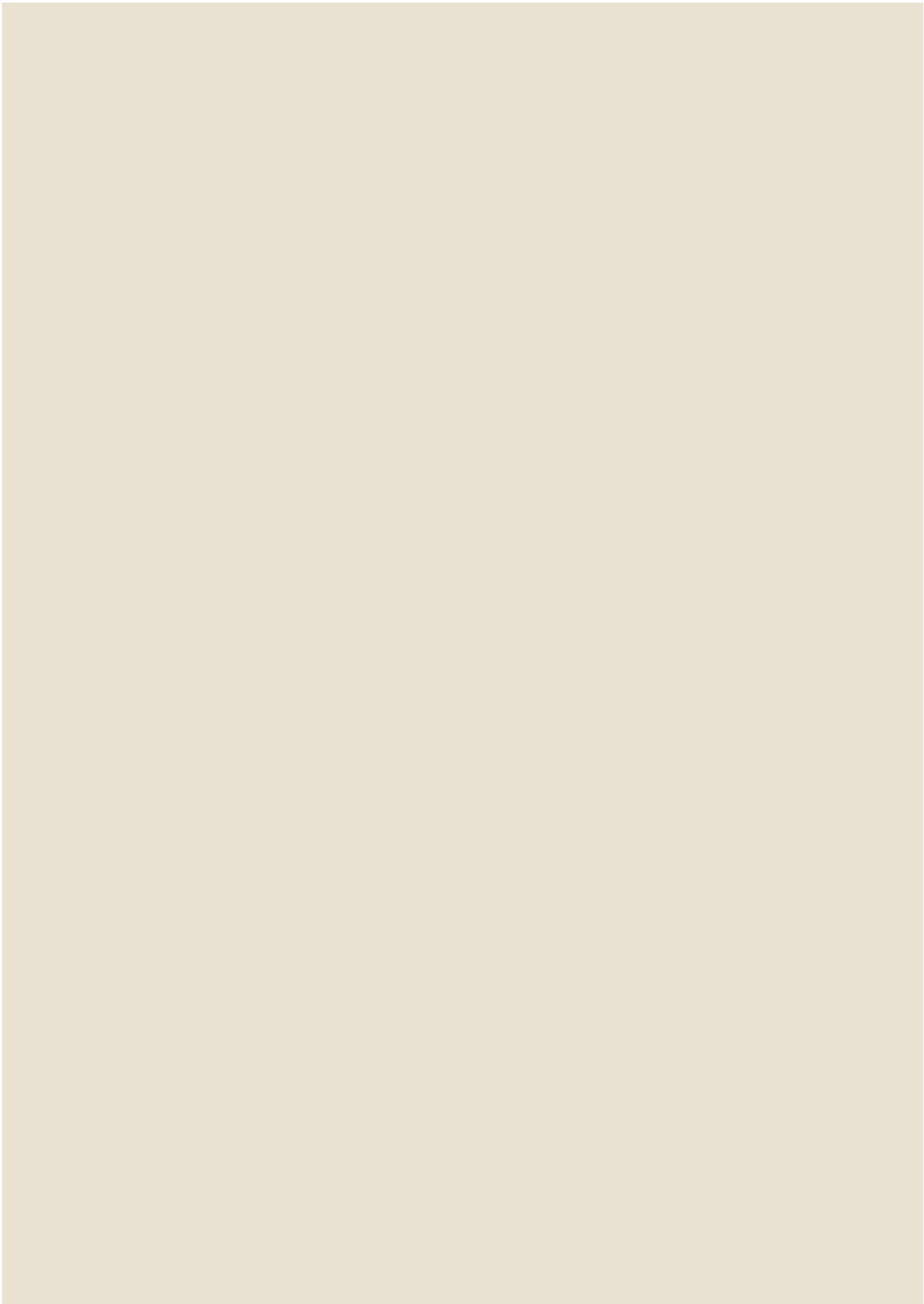
### **6.6 LOKALE UTFORDRINGER HAR LOKALE LØSNINGER**

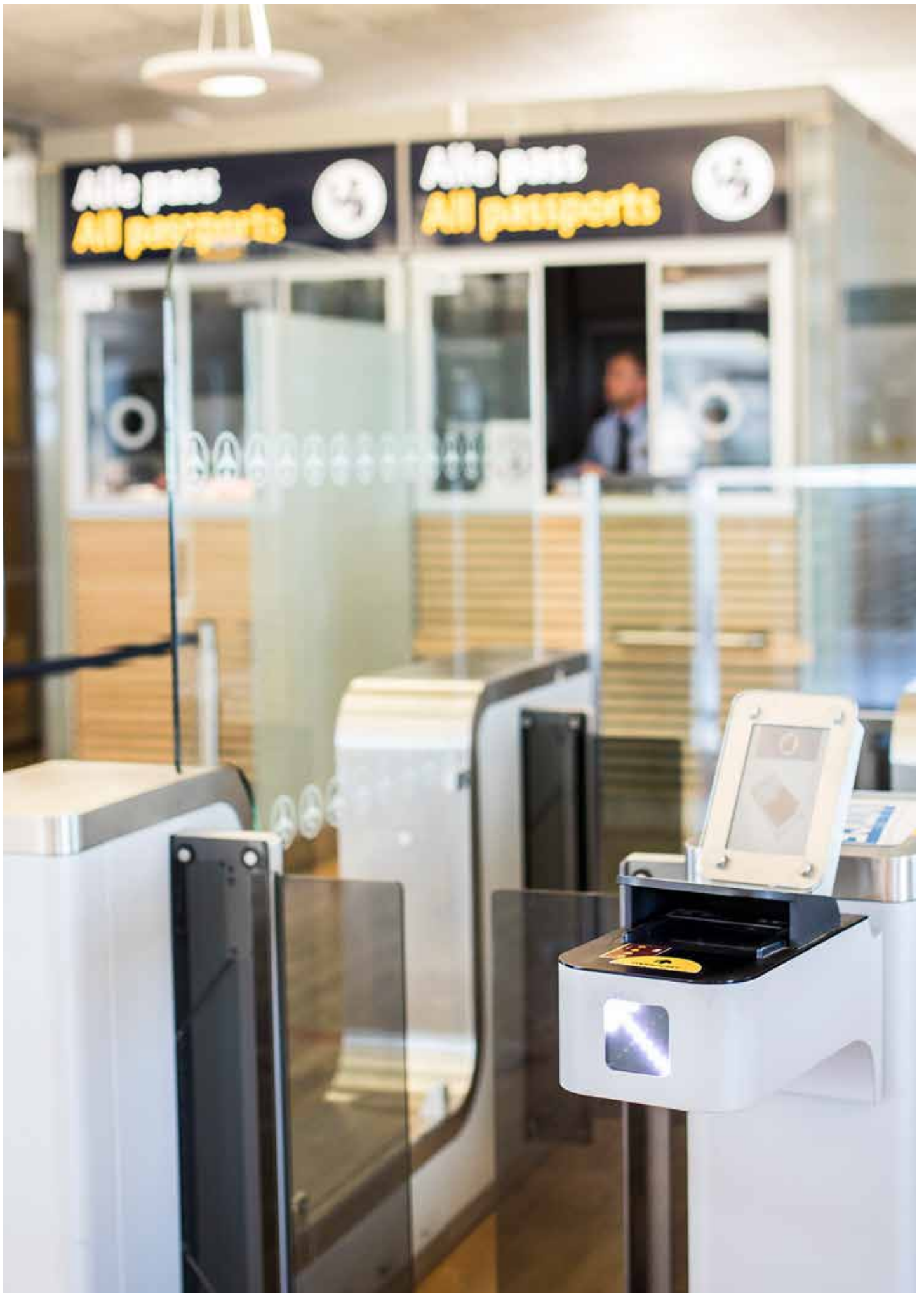
Alle lokallag i Politiets Fellesforbund har fått sine egne tall basert på tilbakemeldingen på kun deres egne medlemmer.

Selv om mye av tilbakemeldingene har vært likeså er det noen utfordringer som er ulike avhengig av hvor i landet man jobber eller hvilket særorgan man tilhører. Og de lokale utfordringene vil i noen sammenhenger ha lokale løsninger. For Politiets Fellesforbund sentralt er det viktig å best mulig bistå våre lokallag og sørge for at de har verktøyene de trenger for å løse sine oppgaver.

Der skal vi være gode og der skal vi gjøre en så stor innsats som lokallaget ønsker og dets medlemmer krever.







pf.no