

**Ad dagsordenens pkt. 6 - Beretning om virksomheden**

**Indholdsfortegnelse**

Forord.....	4
Terroranslaget ved Krudttønden og Synagogen.....	5
Skudsagen på Christiania.....	6
Drabet på Jesper Jul.....	6
Bekymrende udvikling.....	6
Mindesmærke over dræbte ansatte ved politiet.....	7
Ny mødeform.....	7
Midtvejskonference.....	7
Formandskabets rundrejse.....	7
Flerårsaftalen.....	8
Ny struktur for efterforskningsenhederne i øst og vest.....	8
Aftale- og overenskomstfornyelsen 2015.....	9
Ny arbejdstidsaftale den 1. april 2013.....	10
Projektoplæg til aftale om honorering og arbejdstid ved uvarslede hændelser 2014.....	10
EU's arbejdstidsdirektiv 2014-2015.....	10
Projektrapport om arbejdstidsspørgsmål ved overenskomstindgåelsen 2015.....	11
Projekt og analyse af fordele og ulemper ved politiets arbejdstidsaftale og statens arbejdstidsaftale 2016.....	11
Ny aftale om fridøgnbank i 2016.....	11
Præcisering af arbejdstidsspørgsmål 2013-2017.....	11
Migration.....	12
Allokering af personale.....	12
Opgaveglidning.....	13
Differenceløn.....	13
Grænsebevogtning.....	13

Politikadetter.....	14
Ny opgave - ansættelsessamtaler med politikadetter .....	15
Lederreform 2.0 .....	15
Tålegrænsesag .....	16
Politiledersituationen.....	16
Leadership Pipeline .....	16
Udvikling af politifaglige ledere.....	16
Ny aftale om rådighedstillæg for ledere på ukontrollabel tjeneste.....	17
Politilederforeningen .....	17
Basis- og videreuddannelse .....	17
Grundkompetencer og karriereveje.....	18
Økonomi.....	19
Pressestrategi og kommunikation .....	19
Fagbladet DANSK POLITI.....	19
Brug af sociale medier.....	19
Web-tv og eget studie.....	20
FTF/LO - drøftelser om fusion/ny hovedorganisation .....	20
God arbejdsgiveradfærd i staten .....	20
Kredsråd.....	21
Brobygningssamarbejdet.....	21
Fokus på kerneopgaven - Tillidsreformen .....	21
CO10-pensionsaftalen i PFA.....	21
Senkarrierekurser. ....	22
Sag om efterbetaling af feriepenge.....	23
Kontortjenestemænd .....	23
Nye kompetencegivende uddannelser .....	23
Projekt om sygefravær i den administrative sektor.....	23
Revision af løn og pension .....	24
Nordisk samarbejde.....	24
Domstolsstyrelsens Tjenestemandforening.....	24
Drabet i fogedretten i København. ....	24
Digitalisering.....	24
Studiekreds - i gennemsnit 1.200 deltagere pr. år .....	25
TR-uddannelse .....	25
Revision af grunduddannelsen .....	25
Revision af videregående uddannelse .....	25
Tjenestefrihed til uddannelse .....	26
Den Uafhængige Politiklagemyndighed.....	26

<b>Vejledning om juridisk bistand fra Politiforbundet</b> .....	<b>26</b>
<b>Sygefravær</b> .....	<b>27</b>
<b>Skånetjeneste</b> .....	<b>27</b>
<b>Handlingsplan for Koncern HR</b> .....	<b>27</b>
<b>Politik for bekæmpelse af chikane, trusler og vold mod medarbejdere i politi og anklagemyndighed</b> .....	<b>28</b>
<b>Dopingrapporten</b> .....	<b>28</b>
<b>Arbejdsskader</b> .....	<b>29</b>
<b>Forsikring</b> .....	<b>29</b>
<b>Arbejds miljø</b> .....	<b>29</b>
<b>Udstyr, herunder køretøjer</b> .....	<b>30</b>
<b>Ny skydeuddannelse</b> .....	<b>31</b>
<b>Uniformer</b> .....	<b>31</b>
<b>IT</b> .....	<b>31</b>
<b>Grønland og Færøerne</b> .....	<b>31</b>
<b>Grønland</b> .....	<b>32</b>
OK-15 ej færdigforhandlet .....	32
Udfordringer med radiosystem.....	32
Udfordringer med bygningsmassen .....	32
<b>Færøerne</b> .....	<b>32</b>
Ny bygning til politiet i Thorshavn.....	32
POLSAS ibrugtages 2017.....	32
Udfordringer med radiosystem.....	33
<b>Landpolitiet</b> .....	<b>33</b>
<b>Nedlæggelse af landpolitistillinger - tabt sag i landsretten</b> .....	<b>33</b>
<b>Reetablering af landpolitiets politikontorer</b> .....	<b>33</b>
<b>Nedlæggelse af Dansk Landpolitiforening af 1935</b> .....	<b>33</b>
<b>Modtagelse af politielever</b> .....	<b>33</b>
<b>Politiforbundets internationale arbejde</b> .....	<b>34</b>
<b>Nordisk Politiforbund (NPF)</b> .....	<b>34</b>
<b>The European Confederation of Police (EuroCOP)</b> .....	<b>34</b>
<b>International Council of Police Representative Associations (ICPRA)</b> .....	<b>35</b>
<b>Europäische Union der Rechtspfleger (EUR)</b> .....	<b>35</b>
<b>Politiets støttetiltag i forbindelse med internationale udsendelser</b> .....	<b>35</b>
<b>Udetillæg for udsendte</b> .....	<b>36</b>
<b>Internationale missioner i øvrigt</b> .....	<b>36</b>
<b>Ferieboligerne</b> .....	<b>37</b>
<b>IT-udfordringer i Politiforbundet</b> .....	<b>37</b>
<b>Forbundshuset</b> .....	<b>38</b>

## Forord

Velkommen til Politiforbundets skriftlige beretning for beretningsperioden 2013 til 2017.

Politiforbundet noterer sig, at politiet er i 10-året for gennemførelsen af politireformen og vi kan konstatere, at man med den stort anlagte reform i 2007 aldrig er nået i mål med hensyn til at styrke og udvikle politiets evne til at løse opgaverne i overensstemmelse med fremtidens krav - snarere tværtimod. Politiets medarbejdere har i kølvandet af reformen lagt ryg til en stadig stigende strøm af nye tiltag og ændrede arbejdsforhold. Det meste er rodfæstet i tidens trend og forskellige konsulenthuses stigende indflydelse på arbejdsforhold overalt i det offentlige med konstant fokus på hele tiden at skulle levere bud på besparelser, effektiviseringer, procesforandringer samt organisatoriske løsninger i et forsøg på at regulere og måle den offentlige sektor med afsæt i *New Public Management*. Det vil vi utvivlsomt vende tilbage til på kongressen i de kommende dage.

En anden faktor, der har sat sit meget væsentlige aftryk på de seneste fire år, er det eskalerede terrorbillede, som har påvirket den generelle sikkerhedssituation i Danmark, Europa og resten af verdenen.

Den globale udvikling har i perioden taget en drejning, som vi måske nok frygtede, men som man ikke kunne forudse omfanget af ved afslutningen af Politiforbundets kongres i 2013.

Sikkerheds- og trusselsbilledet og de hermed forbundne krav til bevo gningsniveauet i Danmark har i meget høj grad sat dagsordenen for den udvikling, som politiet har gennemlevet de seneste fire år.

Den meget alvorlige situation har således haft stor indflydelse for alle i politiet ikke bare i forhold til, hvordan arbejdsopgaven skal løses men også i forhold arbejdsmiljøet samt kravene til politiets udstyr og uddannelse. De kontinuerlige udsendelser til grænserne og til bevo gningsobjekterne i København har - sammen med inddragede fridage og weekender - belastet familielivet i uhørt og uacceptabelt omfang.

Udviklingen har i den grad bekræftet rigtigheden af Politiforbundets advarsler om, at Rigspolitiet, med ophævelsen af det faste normativ var slået ind på en ansættelsespolitik, som ville vise sig at være helt forkert i lyset af den globale udvikling, hvor også stigende kriminalitet med internationale operationsmønstre, og ikke mindst kriminalitet på IT-området, udfordrer os.

Imidlertid kan vi i Politiforbundet konstatere, at man med indgåelsen af den seneste flerårsaftale, fik vendt kurven for ansættelse af polititjenestemænd, så vi nu forhåbentlig ser frem mod en nettotilgang til styrken. Der er med andre ord nu politisk accept af den bekymring, som Politiforbundet gennem en årrække offentligt har udtrykt over det faldende politinormativ.

Politiet er imidlertid endt i en så alvorlig situation, at antallet af politifolk er blevet reduceret så meget, at der ikke alene med ansættelser kan rettes tilstrækkeligt op politistyrkens størrelse inden for en overskuelig fremtid. Som en direkte konsekvens har Politiforbundet måtte konstatere, at der fra såvel politisk hold som fra Rigspolitiet side

er lavet en række ærgerlige tiltag. Her må særligt nævnes ændringen af politiuddannelsen samt etableringen af politikadetordningen - tiltag, som har til formål hurtigt at skaffe flere politifolk, men som vi bestemt gerne havde været foruden.

Forholdene i politiet ændrer sig stort set fra dag til dag, og "der asfalteres nærmest, mens man kører". Det har i den grad været med til at forværre samarbejdet mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, hvor der ikke har været den fornødne og forventede involvering af Politiforbundet fra Rigspolitiets side. Det er der forsøgt rettet op på, således at formandskabet nu afholder månedlige møder med Rigspolitichefen og HR-direktøren. Også lokalt er der set et til tider anstrengt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Dette har blandt andet resulteret i, at Fyns Politiforening på et tidspunkt trak sig fra politikredsens samarbejdsudvalg. Politiforeningen har dog af hensyn til medlemmerne nu atter genoptaget samarbejdet med ledelsen.

Politiforbundet har, på trods af reformer og meget store udfordringer, formået at indgå vigtige aftaler og sikre medlemmerne de bedst mulige arbejdsvilkår i en svær tid.

Det er stadig sådan, at politiet passer på befolkningen, og Politiforbundet passer på politiet.

Med ønsket om en god og konstruktiv Kongres 2017.

### **Terroranslaget ved Krudttønden og Synagogen**

Nationen var i chok, da begivenhederne omkring et arrangement i Krudttønden i København den 14. februar 2015, endte i blodig alvor, da en gerningsmand gik amok og skød mod de personer, som opholdt sig uden for og inde i Krudttønden. En borger blev dræbt, og fire politifolk blev såret, inden gerningsmanden undløb fra stedet med en skarpladt militærriffel.

Kort tid efter angrebet ved Krudttønden indfandt gerningsmanden sig ved Synagogen i Krystalgade, hvor han koldblodigt likviderede en civil vagt og skød og sårede de to tilstedeværende politifolk, hvorefter han atter undløb fra stedet.

Københavns Politi handlede med stor professionalisme og iværksatte med det samme en eftersøgning af gerningsmanden. Store efterforskningsstyrker arbejdede på højtryk for at fastlægge gerningsmandens identitet, færden og opholdssted – til stadighed uden at vide, om han ville slå til igen et sted i København.

Om morgenen den 15. februar 2015 blev gerningsmanden opsporet, og da en gruppe politifolk fra Aktionsstyrken forsøgte at anholde pågældende, åbnede han ild mod politifolkene, der besvarede skuddene. Gerningsmanden blev ramt og døde af sine kvæstelser.

I Politiforbundet blev der nedsat en enhed, som mødte ind få timer efter begivenhederne ved Krudttønden, og under forløbet og efterfølgende har Politiforbundet i samarbejde med Københavns Politiforening støttet kollegerne med de afledte følger af den alvorlige hændelse, de var udsat for - ikke mindst i relation til de efterfølgende forsikrings- og arbejdsskademæssige problemstillinger, hvor Politiforbundets advokater har ydet bistand.

### **Skudsagen på Christiania**

Den 31. august 2016 udviklede en rutinemæssig politiforretning på Fristaden Christiania sig dramatisk, idet en person, som to politifolk havde anholdt, og som var ved at blive eskorteret væk fra området, havde revet sig fri af kollegernes holdegreb. I umiddelbar forlængelse heraf havde gerningsmanden fremtaget en skjult pistol og afgivet skud mod de to kolleger. Gerningsmanden skød den ene kollega på klos hold i hovedet, og den anden kollega blev ramt i det ene ben, hvorefter gerningsmanden undløb fra stedet.

Kollegerne fik førstehjælp og blev kørt på hospitalet, hvor det desværre hurtigt stod klart, at de begge var hårdt såret, og at kollegaen, som var ramt i hovedet, var i livsfare.

Det skulle lykkeligvis vise sig, at han overlevede sine kvæstelser, men han kæmper stadig med genoptræning.

Kollegaen, der blev ramt i låret, har også kæmpet med mén, da skuddet beskadigede en del bindevæv, sener og nerver i benet.

Gerningsmanden blev efter dygtigt og professionelt politiarbejde opsporet efter timers eftersøgning. I forbindelse med forsøget på at anholde ham åbnede han ild mod Aktionsstyrken, som også afgav skud mod gerningsmanden, der blev ramt og afgik ved døden.

### **Drabet på Jesper Jul**

En tragedie ramte en familie og politiet den 7. december 2016. Politiforbundet modtog budskabet om, at Jesper Jul var afdød ved døden på grund af de kvæstelser, som han dagen før havde pådraget sig, da en gerningsmand skød Jesper i hovedet på tæt hold med en pistol.

Det, som ikke må ske, var sket, og alle stod vi tilbage med følelsen af afmagt og stor sorg.

Politiforbundet var i tæt kontakt med Vestegnens Politiforening, som leverede en forbillig indsats i en meget svær tid, og i fællesskab blev det sikret, at en række opgaver og forhold blev varetaget på bedste vis. Politiforbundet indgik endvidere i Rigspolitiets koordinationsgruppe i forbindelse med officiel bisættelse den 16. december 2016 fra Roskilde Domkirke.

### **Bekymrende udvikling**

Ud over de nævnte meget alvorlige og dybt tragiske hændelser, oplevede politiet i kongresperioden en række andre voldsomme overgreb mod politifolk. Dette understreger i bekymrende grad, at samfundsudviklingen og den almindelige hverdag for politifolkene har forandret sig i en meget alvorlig retning. Det er ganske enkelt blevet farligere at være den, som befolkningen forventer reagerer, når andre vender ryggen til. Det er med andre ord blevet farligere at være polititjenestemand i Danmark.

### **Mindesmærke over dræbte ansatte ved politiet**

I 2015 tog Politiforbundet og Politihistorisk Forening initiativ til at foreslå Rigspolitiet, at der blev opført en form for mindesmærke over de ansatte, som efter 2. Verdenskrig ulykkeligvis, men heldigvis meget sjældent, har mistet livet i forbindelse med udførelsen af deres arbejde.

Rigspolitiet var velvilligt indstillet, og der blev i fællesskab iværksat et arbejde for at få afdækket mulighederne.

En lang møderække har nu medført, at der forhåbentligt i løbet af efteråret 2017 kan præsenteres et mindesmærke over ansatte, som har mistet livet i forbindelse med deres arbejde i politiet.

Mindesmærket, som kunstneren Christian Lemmertz skal udvikle, skal formentlig placeres i indgangspartiet ved Rigspolitiets hovedsæde på Polititorvet 14.

### **Ny mødeform**

I forlængelse af kongressen i 2013 har mødeformen i Politiforbundet ændret sig til en lidt mere effektiv form, idet cirka hvert andet hovedbestyrelsesmøde nu bliver afviklet som et videomøde, hvilket også giver mulighed for deltagelse af Færøernes og Grønlands politiforeninger. Ved passende lejligheder, eller når noget nyt og interessant opstår, bliver der desuden holdt korte videobriefinger fra formandskabet til hovedbestyrelsen.

Konsekvensen af den ændrede mødeform betyder, at der kan træffes hurtigere beslutninger, og at der kan indkaldes til møder med kort varsel.

### **Midtvejskonference**

Ved midtvejskonferencen, som blev afviklet i Middelfart den 22. april 2015, var det overordnede emne dannelsen af en ny hovedorganisation, som er et varmt emne for såvel FTF som LO. Blandt foredragsholderne var både tilhængere og modstandere af én ny hovedorganisation. Der var gode indlæg ved blandt andet formand for FTF, Bente Sorgenfrey, formand for CO10, Jesper Korsgaard Hansen og formand for 3F, Per Christensen.

### **Formandskabets rundrejse**

Formandskabet besøgte i efteråret 2014 en lang række tjenestesteder i hele landet. De lokale foreningsformænd var forinden blevet kontaktet og orienteret om, at formandskabet på en given dato ville ankomme til kredsen. Det var så op til den lokale forening at afgøre, hvorledes dagens program skulle tilrettelægges, og hvem formandskabet skulle mødes med.

Der var anerkendelse af initiativet, og ud fra tilbagemeldingerne kan det endnu engang konstateres, at direkte tilstedeværelse og direkte kommunikation er den bedste kommunikationsform.

Formandskabet havde til hensigt at gentage en lignende rundrejse i foråret 2016, men blev forhindret af udefrakommende omstændigheder, som for en tid gav formandskabet begrænsninger i deres aktivitetsniveau.

### **Flerårsaftalen**

Den politiske flerårsaftale for 2016-2019 faldt på plads, og den blev selvfølgelig også vurderet af kollegerne, hvor der var delte meninger om indholdet.

Politiforbundet noterede sig flere problemer i aftalen. Blandt andet blev der i aftalen igen peget på muligheder for effektiviseringer i politiet. Dette har efterfølgende fået stor indflydelse på organiseringen i politikredsene - specielt på beredskabs- og efterforskningsområderne.

Det politiske forlig indeholdt dog også en større merbevilling til politiet, ligesom der blev aftalt en nettotilgang af nye politifolk.

Endelig betød flerårsaftalen, at der skal iværksættes etablering af en ny politiskole i Vestdanmark. Denne beslutning skulle dog vise sig at være starten på en urimelig lang politisk diskussion - med indlagte politiske drillerier.

Det forhold, at politiet skal have en nettotilgang af politifolk, betragtede Politiforbundet som en selvstændig sejr. Det er nu efter flere års kamp lykkedes forbundet at få vendt udviklingen, hvor politistyrken gradvist siden 2011 er blevet udhulet med cirka 600 færre kolleger.

At politistyrken så desværre er reduceret så meget, at det i en ny verden med øgede krav til sikkerhed og til grænsekontrol har vist sig umuligt, inden for en overskuelig tidshorisont at få bragt politistyrken tilbage til et ansvarligt niveau, er desværre en helt anden sag, som har fået konsekvenser for politiet eksempelvis i forhold til vores uddannelse, rekrutteringsgrundlaget og politiets opgavevaretagelse.

### **Ny struktur for efterforskningsenhederne i øst og vest**

Østjyllands Politi blev ved årsskiftet 2016/2017 hjemsted for den ny politienhed *Særlig Efterforskning Vest*. Den nye enhed afløste *Task Force Vest*, der blev etableret i 2012 med base hos Sydøstjyllands Politi i Horsens.

*Særlig Efterforskning Vest* skal løse de samme opgaver som *Task Force Vest* inden for organiseret kriminalitet på tværs af politikredsene i Jylland og på Fyn. Strukturen blev imidlertid lavet om, så medarbejderne nu sidder samlet på politigården i Aarhus og ikke decentralt i politikredsene som *Task Force Vest*.

Den sjællandske pendant, *Task Force Øst*, blev også erstattet af en ny enhed, *Særlig Efterforskning Øst*, som har hovedsæde i Københavns Politi, hvor den tidligere enhed *Task Force Indbrud* var placeret hos Nordsjællands Politi.

Det er resultaterne fra de "gamle" Task Forces der gør, at konceptet revitaliseres med etablering af de nye enheder i Øst- og Vestdanmark.



## Aftale- og overenskomstfornyelsen 2015

Hele optakten til og processen vedrørende OK15 bar i høj grad præg af, at den økonomiske krise endnu ikke havde sluppet sit tag i verdensøkonomien, herunder også den danske økonomi. Herudover var der på det private arbejdsmarked indgået aftaler inden for en meget smal ramme, da fokus i disse aftaler alene havde været på øget beskæftigelse. Det afspejlede sig således også i de generelle krav, der fra Centralorganisationernes Fælles Udvalg (CFU) blev fremsat til en aftale på statens område:

- Generelle procentuelle lønstigninger.
- Videreførelse af reguleringsordningen.
- 3-årig aftaleperiode.
- Forbedring af SU-aftalen.
- Forbedring af TR-aftalen.
- Forhøjelse af lokallønspuljen.

De generelle krav blev i nogen grad imødekommet - primært med en smal økonomisk ramme, men også med opstramninger i forhold til den hidtidige reguleringsordning. Udgangspunktet for forhandlingerne var en påstand fra Finansministeriet om, at lønudviklingen i den statslige sektor i perioden fra 2008 og frem til 3. kvartal 2014 havde været 3,24 procent højere end lønudviklingen i den private sektor i samme periode. Uanset der ikke var enighed om beregningsgrundlaget, blev der dog formuleret en hensigtserklæring om, at det er en fælles målsætning, at det statslige og private lønindeks med basisår 2008 senest i den næstkommende overenskomstperiode skal være sammenfaldende.

Det indebar således også, at den hidtidige reguleringsordning blev suppleret af et såkaldt *privatlønsværn*, der træder i kraft, såfremt lønudviklingen i staten i perioden overstiger lønudviklingen i det private.

### Den økonomiske ramme og udmøntningsprofilen:

Udmøntning	1/4-2015	1/4-2016	1/4-2017	1/12-2017	OK15 i alt
Generelle lønstigninger	0,22 %	0,80 %	1,00 %	1,50 %	3,52 %
Reguleringsordning (skøn)	0,23 %	0,00 %	0,70 %		0,93 %
Øvrige resultater	0,05 %				0,05 %
Privatlønsværn					
Resultat i alt	0,50 %	0,80 %	1,70 %	1,50 %	<b>4,50 %</b>
Lokalløn		9 mio. kr.	9 mio. kr.		0,45 %
Reststigning (skøn)	0,70 %	0,70 %	0,70 %		2,10 %

Politiforbundet havde i tilknytning til aftaleforhandlingerne rejst en række organisationskrav, herunder afsættelse af midler til gennemførelse af lønprojekt for ledere, forbedring af *Ny Løn* aftaler under Politiforbundets forhandlingsområde, afsættelse af

midler til lønprojekt målrettet polititjenestemænd med høj anciennitet, afsættelse af midler til indgåelse af aftale om *Ny Løn* for tjenestemandsansatte kontorfunktionærer ved Justitsministeriets Departement, samt afsættelse af midler til indgåelse af aftale om *Ny Løn* for tjenestemandsansatte administrationschefer ved domstolene.

Da der ikke ved aftaleforhandlingerne inden for den aftalte økonomiske ramme var afsat midler til særlige projekter, bortfaldt kravene. Dog lykkedes det at indgå en aftale i forhold til de tjenestemandsansatte administrationschefer ved domstolene.

Inden for den samlede ramme (øvrigt resultater) blev indgået aftale om nogle partsprojekter i forhold til centralt og lokalt samarbejde samt psykisk arbejdsmiljø. Parterne var enige om at videreføre parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten. Der blev aftalt en udvidelse af faderens/medmoderens ret til løn under forældreorlov således, at retten nu er udvidet til syv uger. Endelig blev der aftalt en generel forhøjelse af ATP-satserne således, at de grupper, som har højeste ATP-indbetaling, opnår en årlig ATP-opsparring på 3.408 kroner.

### **Ny arbejdstidsaftale den 1. april 2013**

Politiforbundet og Rigspolitiet indgik kort før kongressen i 2013 en ny arbejdstidsaftale, der ikke er ændret i de forløbne fire år. De væsentligste ændringer i 2013 handlede om mulighederne for at bytte vagter og fastholde den fleksible tjenesteplanlægning, der gør det muligt at få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen. Politiforbundet har i de forløbne 4 år konstateret, at de lokale ledelser gentagne gange har udfordret aftalens udstrækning. Disse sager har Politiforbundet forfulgt og i samarbejde med Rigspolitiet fået præciseret, hvad aftalen kan bruges til og især ikke bruges til.

### **Projekt oplæg til aftale om honorering og arbejdstid ved uvarslede hændelser 2014**

Politiforbundet udarbejdede inden terrorangrebet i København et oplæg til honorering i forbindelse med store uvarslede hændelser. Oplægget indeholdt en række konkrete bud på ændringer af arbejdstidsaftalen i det øjeblik, hvor politiet stod over for en større uvarslet hændelse. Erfaringer viste på daværende tidspunkt, at arbejdstidsaftalen med stor sandsynlighed ville blive tilsidesat ved et terrorangreb eller anden stor hændelse. Rigspolitiet ønskede ikke at indgå en sådan aftale, og da terrorangrebet kom i februar 2015, skete der netop en massiv tilsidesættelse af arbejdstidsaftalen og arbejdsmiljøloven, hvilket Politiforbundet efterfølgende har måttet samle op på i forhold til honorering med videre.

### **EU's arbejdstidsdirektiv 2014-2015**

Politiforbundet har i regi af FTF ved flere lejligheder deltaget i møder og afgivet høringssvar i forhold til de initiativer, der sker på europæisk plan. De fælles europæiske regler for planlægning og honorering af arbejdstid, samt overholdelse af den europæiske og nationale arbejdsmiljølovgivning, har flere gange været til debat i EU-Kommissionen. Indtil videre er det lykkedes at afværge ændringsforslag til den europæiske lovgivning, der potentielt ville betyde forringelser, også af den danske lovgivning.

### **Projektrapport om arbejdstidsspørgsmål ved overenskomstindgåelsen 2015**

Politiforbundet udarbejdede i 2014, som forberedelse til overenskomsten 2015, en rapport med fokus på muligheder og trusler på arbejdstidsområdet ved en ny overenskomstindgåelse. Rapporten anviste modkrav til de eventuelle krav, som Moderniseringsstyrelsen kunne tænkes at fremsætte, ligesom rapporten anbefalede at finde en løsning på den problemstilling, der helt sikkert vil opstå ved et terrorangreb. Overenskomsten 2015 blev indgået uden angreb på politiets arbejdstid, og Rigspolitiet afviste senere at indgå aftale om at udvide arbejdstidsaftalen til også at kunne håndtere uvarslede hændelser (terrorangreb). Rapporten vil kunne genanvendes ved kommende overenskomstindgåelser.

### **Projekt og analyse af fordele og ulemper ved politiets arbejdstidsaftale og statens arbejdstidsaftale 2016**

Politiforbundet foretog i forlængelse af overenskomstindgåelsen 2015, og med afsæt i Rigspolitiets stigende brug af normtimer (arbejdstid ud over 37 timer pr. uge), en analyse af fordele og ulemper ved de to aftaler. Analysearbejdet, der koncentrerede sig om tildelte kompensationer, påviste ikke entydigt, at den ene aftale burde foretrækkes frem for den anden. Sammenholdes dette med de særlige elementer, der består i politiets arbejdstidsaftale, eksempelvis fire ugers tjenesteplaner og overarbejde på dagen, vurderede Politiforbundets hovedbestyrelse, at der ikke fandtes tilstrækkeligt grundlag for at opsiges arbejdstidsaftalen.

### **Ny aftale om fridøgnbank i 2016**

Efter initiativ fra Rigspolitiet indgik Politiforbundet i drøftelser om en ny aftale om fridøgnbank. Baggrunden var, at visse bestemmelser i den gamle aftale om udbetaling fra fridøgnbanken ved sygdom eller pensionering ikke levede op til lovgivningen på området. Samtidig havde Rigspolitiet et ønske om at begrænse opsparingen ganske væsentligt. Der blev indgået en ny aftale om fridøgnbank, der dels lever op til de lovgivningsmæssige krav, og dels fastsætter nyt loft for opsparing i fridøgnbanken. Aftalen er et kompromis mellem Rigspolitiets ønske om begrænsning og Politiforbundets ønske om en fortsættelse af fridøgnbanken.

### **Præcisering af arbejdstidsspørgsmål 2013-2017**

Politiforbundet har gennem en løbende dialog med Rigspolitiet opnået en række præciseringer af arbejdstidsspørgsmål - desværre ofte foranlediget af kreative fortolkninger af politiets arbejdstidsaftale hos de lokale ledelser. Blandt de vigtigste præciseringer har været:

- Opgørelse og anvendelse af rejsetid.
- Vurdering af ukontrollabel tjeneste for polititjenestemænd under lønramme 34.
- Vejledning om anvendelse af ordinære fridage.
- Begrænsning i brugen af normtid (spærring -16/+40 timer).

- EU-lovgivning om højeste arbejdstid skal overholdes.
- POLVAGT-regler om planlægning af vagter 4 uger før skal overholdes.

### **Migration**

I forlængelse af flygtningeudviklingen besluttede Folketinget, at der skulle indføres grænsekontrol. Grænserne blev bemandede med politifolk, og Politiforbundet rettede sit fokus på især på tjenestetilrettelæggelsen af indsatsen.

Forud for denne ekstra politimæssige arbejdsopgave havde politiet gennem flere år oplevet et presset arbejdsmiljø, ikke mindst efter det forhøjede beredskab i Danmark som følge af terroranslaget ved Krudttønden.

Politipersonale skulle forrette tjeneste en uge ad gangen, og Politiforbundet krævede maksimalt 8-timers vagter for at sikre kollegerne acceptable arbejdsvilkår, som indebar vagter "på stregen" i det skiftende danske vejrlig - ikke mindst i vintermånederne.

Politiforbundet ønskede at sikre, at opsparet frihed ved grænsen skulle afvikles i forlængelse af hjemkomsten til egen politikreds, for på den måde at sikre to vigtige arbejdsmiljømæssige goder - øjeblikkelig restitution og mest muligt samvær med familien.

Det gav en del uro i opstarten, men efter få uger tydede tilbagemeldingerne på generel tilfredshed med den aftale, der var indgået med Rigspolitiet.

### **Allokering af personale**

Som en følge af de særlige udfordringer i kølvandet på blandt andet det forhøjede beredskab, viste det sig nødvendigt, at alle politikredse i Danmark bidrog med politiresourcer til grænsebevogtningen og til bevogtningsopgaverne ved en række institutioner i København.

Da opgaven blev vurderet til at være af permanent karakter, og da analyser i kriminalitetsudviklingen godtgjorde, at der i Københavns Politi, Syd- og Sønderjyllands Politi samt Sydsjællands og Lolland-Falsters Politi var et større eller mindre behov for at styrke kredsenes ressourcer, blev Rigspolitiet tvunget til at handle – der skulle flyttes personaleressourcer fra en række andre politikredse til de nævnte politikredse.

Det er uomtvisteligt, at ledelsen i kraft af reglerne for tjenestemandsansættelse kan forflytte det ønskede antal politifolk fra ét sted i landet til et andet.

Politiforbundet meddelte straks, at forbundet ikke fandt tvangsflytninger anvendelige, uanset at de var lovmedholdelige. Dette medførte en invitation til en møderække, hvor forbundet og Rigspolitiet skulle forsøge at finde alternative løsninger for at undgå tvangsforflyttelse af kolleger.

Politiforbundet indgik kort efter en aftale med Rigspolitiet om en frivillig ordning med et løntillæg, som skulle animere kolleger rundt om i landet til at tage en frivillig tørn i en af de aktuelle kredse i en kortere eller længere periode.

Der blev tilkendegivet en del utilfredshed med den indgåede aftale - ikke mindst over finansieringen af tillæggene. Ordningen viste sig imidlertid relativ effektiv, og sammenholdt med et mindre behov end først antaget, blev tvangsflytningerne undgået, hvilket

alt i alt var en meget tilfredsstillende udgang på en svær sag, som bekymrede mange kolleger rundt om i landet.

### **Opgaveglidning**

I forbindelse med flerårsaftalen blev det besluttet, at der inden udgangen af 2016 skulle frigøres 150 polititjenestemænd til politioperativt arbejde. Til denne øvelse blev et for politiet nyt begreb taget i brug. *Opgaveglidning* handler om at bringe de vigtige politifaglige kompetencer i spil bedst muligt ved at ændre medarbejdersammensætningen på visse opgaveområder, så opgaverne bliver varetaget af andre faggrupper end polititjenestemænd. Derved kan polititjenestemændene have fuld fokus på de politifaglige kerneopgaver. Det blev besluttet, at automatisk trafikkontrol (ATK), køreprøver og politianklagere skulle *opgiveglides*. Også funktionen som 112-operatør er som forsøgsordning delvist blevet besat med medarbejdere med anden baggrund end politifaglig uddannelse, og endelig er visse specialistfunktioner i Rigspolitiet overgået til andre medarbejdergrupper. Politiforbundet anerkender på den ene side behovet for tilvejebringelse af politimæssige ressourcer til løsningen af politiets kerneopgaver, men savner i relation til den foretagne *opgiveglidning*, at der tages individuelle hensyn til de medarbejdere, som har løst opgaverne gennem mange år, og at der i beslutningerne i højere grad inddrages overvejelser af, i hvilket omfang den fortsatte løsning af disse opgaver reelt vil kunne kvalificeres ved at der også fortsat, i større eller mindre omfang, inddrages politifaglige kompetencer.

### **Differenceløn**

I forbindelse med blandt andet *opgiveglidning* var der en del polititjenestemænd, som ønskede at fortsætte deres hidtidige arbejde. Det krævede imidlertid, at de lod sig pensionere og ansætte uden for overenskomst på en individuel kontrakt.

Rigspolitiet indførte nye retningslinjer for ansættelse af pensionerede tjenestemænd på individuel kontrakt. Disse retningslinjer betød, at værdien af tjenestemandspensionen skulle fradrages i lønnen som civil ansat.

Politiforbundet fandt, at denne *differenceløn* var i konflikt med en række grundlæggende forvaltningsretlige regler, blandt andet forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, hvilket Politiforbundet skriftligt meddelte Rigspolitiet.

Rigspolitiet forelagde Politiforbundets "bekymringsbrev" for Kammeradvokaten, der gav Politiforbundet medhold i, at Rigspolitiets retningslinjer næppe var forenelige med reglerne om ulovlig forskelsbehandling.

Rigspolitiet trak derfor sine nye retningslinjer om differenceløn tilbage og tilbød derfor nye stillinger til kolleger, der havde fået tilbudt civile stillinger som henholdsvis ATK-måleoperatører og køreprøvesagkyndige - men som på grund af reglerne om differenceløn ikke havde accepteret stillingerne.

### **Grænsebevogtning**

Den midlertidige bevogtning af de danske grænser blev iværksat den 4. januar 2016. Politikerne besluttede undervejs, at der skulle ydes støtte til politienhederne ved

grænsen i form af assistance fra Hjemmeværnet ved kontrolstederne. Beslutningen blev ført ud i livet, og ordningen er løbende blevet evalueret. Det har vist sig, at ordningen har en række udfordringer, og at den ikke i tilstrækkelig grad løser udfordringerne på den lange bane, samtidigt med, at der i stigende grad er et politisk ønske om at frigive yderligere politifolk fra grænsebevogtning til egentlige politiopgaver hjemme i kredsene, som er nødlidende.

### **Politikadetter**

Sikkerhedsniveauet i Danmark, grænsebevogtning og sikkerhedsbevogtning af visse udsatte institutioner og virksomheder gav i 2015 og 2016 politiet ganske alvorlige udfordringer på såvel sagsbehandlingsområderne, som for mulighederne for at servicere befolkningens forventninger til deres politi på en lang række mere generelle områder og ikke mindst i forhold til de ansattes arbejdsmiljø, som i den grad led under det store og ekstraordinære arbejdspress.

Politiet gispede efter vejret. Det noterede politikerne sig i efteråret 2016, og som tidligere nævnt, var der et stigende politisk pres for at frigøre politifolk fra grænsebevogtning til egentligt politiarbejde i deres hjemkredse.

Det vedholdende pres på politikerne fra Politiforbundet og befolkningen resulterede i, at politikerne blev tvunget til at forholde sig til at de forudsætninger, som lå bag styrkelsen af politiets ressourcer i Flerårsaftalen, ikke holdt stik. Nettotilvæksten var fortsat ikke stor nok, og dermed var udsigterne til en opnormering af politistyrken ikke til at få øje på i en overskuelig fremtid.

Politikerne besluttede derfor, at der skulle ansættes en hel ny personalegruppe under politiet - *politikadetter* med nogle få begrænsede arbejdsopgaver relateret til bevogtning ved grænsen, bevogtning af særlige institutioner, ledsagede udsendelser af afviste personer samt transportopgaver.

Det er vigtigt at slå fast, at først på dette tidspunkt får Politiforbundet en rolle i sagen om politikadetter. Politiforbundet kunne have sagt: "Fint, det gør I så bare", med den konsekvens, at Rigspolitiet blot kunne gå med ensidigt at fastsætte regler for denne nye medarbejdergruppe. Rigspolitiet således alene forvalte det mandat, regeringen havde givet dem, og herunder selvstændigt beslutte alt kadetterne og deres arbejde med risiko for, at man gradvist kunne inkludere flere og flere af politiets nuværende opgaver. Rigspolitiet kunne også bestemme alt omkring løn, arbejdstid, uniformering, uddannelse med mere.

Politiforbundet har altid været tilhænger af en arbejdspladsrettet organisation, men det har ikke haft den fornødne opbakning fra andre. Derimod har vi kunne konstatere, at andre organisationer - særligt HK - har været særdeles aktive for at få flere og flere medarbejdergrupper over til dem.

Politiforbundet finder, at det vil stærkt udfordrende med en ny personalegruppe, der skal have så tætte relationer til egentligt politiarbejde, hvis ikke forbundet gennem organisering af de pågældende kan varetage og føre kontrol med disse nye medarbejderes ansættelsesvilkår og arbejdsforhold. Derfor har Politiforbundet rejst en række krav

for *politikadetterne* af forholdsvist definitiv og ultimativ karakter. Blandt disse krav kan nævnes:

- Politiforbundet kræver overenskomsten for medarbejdergruppen.
- Politiforbundet kræver en model, hvor indgangen til disse stillinger er, at politikadetterne undervejs kvalificerer sig til optagelse på den egentlige politiuddannelse.
- Politiforbundet kræver en fuldstændig opgaveafgrænsning for denne gruppe af medarbejdere.
- Politiforbundet kræver indflydelse på uddannelsen, så et forsvarligt niveau til de opgaver, som skal varetages, sikres.

Politiforbundet kunne have valgt at stikke hovedet i busken og håbe på, at alt var ved det gamle, når vi igen trak hovedet op, men sådan er verdenen nu engang ikke. Politiforbundet er i skrivende stund fortsat af den opfattelse, at en politikadetordning er en bedre løsning end en løsnings, hvor det risikeres, at *politikadetterne* organiseres under en anden faglig organisation eller, hvor de ansættes under en privat sikkerhedsvirksomhed - ikke mindst henset til, at der er tale om en medarbejdergruppe, der forudsættes at være bevæbnet og som selvstændigt skal løse en række retshåndhævelsesopgaver.

### **Ny opgave - ansættelsessamtaler med politikadetter**

I slutningen af 2016 blev der som konsekvens af den politiske beslutning om ansættelse af politikadetter sat ekstra pres på planlægningen af rekrutteringen af såvel nye politibetjente som politikadetter. Dette betød også gennemførelse af langt større antal afsluttende samtaler end normalt her i 2017, hvor Politiforbundet også deltager. Politiforbundet har de senere år fået autoriseret et større antal tillidsrepræsentanter til deltagelse i de afsluttende samtaler.

### **Lederreform 2.0**

Rigspolitiet agtede i forbindelse med *Lederreform 2.0* at gøre op med samtlige lederstillinger (på nær de allerøverste) i Politiet ved at slå nye - og betydeligt færre – lederstillinger op på landsopslag. Rigspolitiet garanterede i den forbindelse, at der ville være stillinger til alle, men ikke nødvendigvis "passende" stillinger til alle.

Det viste sig imidlertid hurtigt, at det juridiske grundlag for en sådan fremgangsmåde ikke var på plads. Lederreformen kom derfor reelt kun til at dreje sig om vicepolitikommissærerne, da dette ledelseslag skulle nedlægges, og alle vicepolitikommissærerne skulle derfor vurderes i forhold til eventuelt i fremtiden at skulle bestride en stilling som politikommissær, da dette antallet af politikommissærer som følge af reformen skulle udvides. Netto skulle der dog skæres i alt 300 lederstillinger væk.

Politiforbundet indledte forhandlinger med Rigspolitiet om en lønmæssig overgangsordning til de ledere, som valgte at acceptere en "ikke passende" stilling. Ved aftalen fik disse ledere sikret uændret løn frem til den 31. marts 2019. Uden en sådan aftale

ville de pågældende være tvunget til enten at gå ned i løn eller at lade sig afskedige med rådighedsløn og pension.

Desværre betød den af Rigspolitiet tilrettelagte proces med afklarende samtaler, at mange vicepolitikommissærer inden for 48 timer skulle tage stilling til en ikke nærmere defineret stilling i fremtiden eller beslutte sig for at forlade politiet på rådighedsløn. I alt valgte 72 vicepolitikommissærer helt at forlade politiet med rådighedsløn. Dette tal kunne have været lavere, hvis de havde haft en reel mulighed for at forholde sig til et konkret alternativ.

### **Tålegrænsesag**

Som udløber af lederreformen har Politiforbundet set sig nødsaget til at stævne politidirektøren i en politikreds. Sagen drejer sig om tre vicepolitikommissærer, som arbejdede i samme afdeling (OPS'en). I forbindelse med lederreformen blev deres stillinger nedlagt, men politidirektøren og Rigspolitiet fastholdt, at de stillinger, som vicepolitikommissæerne blev anvist, var passende, og at vicepolitikommissæerne derfor ikke havde krav på at blive afskediget med rådighedsløn. Politiforbundet er modsat af den opfattelse, at de anviste stillinger er helt uden ledelsesbeføjelser. Da der ikke har kunnet opnås et forlig i sagen, har Politiforbundet valgt at få sagen afgjort i retten. Sagen startede i februar 2014, og den hovedforhandles i retten i Horsens den 14. og 15. juni 2017.

### **Politiledersituationen**

Implementeringen af lederreformen har ikke alle steder været en dans på roser, hvorfor Politiforbundet i 2016 tog initiativ til afdækning af uhensigtsmæssigheder og genopretning af en tålelig tilværelse for både ledere og medarbejdere. Koncern HR har i den forbindelse iværksat en grundlæggende analyse af de lokale forhold med henblik på lokal genopretning, og Politiforbundet følger denne proces tæt.

### **Leadership Pipeline**

I forbindelse med arbejdet med lederreformen blev Leadership Pipeline præsenteret som et nyt begreb. I praksis drejer det sig om, at nå frem til en klar definition af ledernes roller og opgaver og hvilke krav og forventninger, der skal stilles til dem på forskellige niveauer. Det skulle samtidigt gøre det mere tydeligt, hvilke kompetencer fremtidens ledere skal besidde, så rekruttering og uddannelse af nye ledere fremadrettet gøres mere strategisk og målrettet. Implementeringen af dette koncept har været udfordrende, og resultatet har været meget differentieret.

### **Udvikling af politifaglige ledere**

Efter en periode hvor politifaglighed nærmest har været et skældsord i relation til ledelse, eftersom lederne alene skulle forestå personaleledelse og overlade fagligheden til medarbejderne, er der nu en erkendelse af, at ledelse også er indeholdt i de faglige



hovedområder, og der er derfor sat fokus på den faglige side af lederskabet, præciseret i balancen mellem virksomhedsledelse og føringsledelse.

### **Ny aftale om rådighedstillæg for ledere på ukontrollabel tjeneste**

I forbindelse med formuleringen af politiets eksekutive strategi blev Politiforbundet opmærksom på det forhold, at der i strategien forudsættes at være ledere på rådighedsvagt efter kl. 16.00 og i weekender. Da lederne chargemæssigt forventes at befinde sig på vicepolitiinspektørniveauet eller højere, betød det samtidig, at hele målgruppen var på ukontrollabel tjeneste. Politiforbundet optog forhandlinger med Rigspolitiet, hvilket udmøntede sig i en aftale om rådighedsvagt for ledere på ukontrollabel tjeneste. Aftalen blev indgået i november 2015 og indeholder et ikke-pensionsgivende vagttillæg pr. time på 25 procent af den pågældendes timeløn (skalatrinsløn inklusive faste tillæg).

### **Politilederforeningen**

Politiforbundet har etableret en ny politilederforening, som omfatter alle udnævnte ledere. Initiativet skal ses i lyset af, at der dels har været et ønske blandt lederne om en samlet forening for lederne, og at den gennemførte lederreform i øvrigt i sig selv gav anledning til overvejelser om organiseringen af politiets ledere.

Der er i Politiforbundet enighed om, at vi er stærkest, hvis alle politiuddannede er samlet i det samme forbund, og med den grundlæggende tese indledtes tilbage i 2012 de første indledende forhandlinger og afklarende møder mellem repræsentanter fra Politiforbundet og repræsentanter for lederne.

Hovedbestyrelsen godkendte i 2015 de egentlige rammer for arbejdet i og omkring den ny politilederforening, samt den endelige organisering af netværket omkring foreningen, som i princippet skulle være identisk med og have de samme privilegier, som de øvrige foreninger under Politiforbundet.

På en stiftende generalforsamling i maj 2016 blev den nye forening skabt - dog med en tilpasningsperiode omkring foreningens økonomi frem til kongressen i 2017.

Som formand valgtes Michael Agerbæk.

Politiforbundet ønsker Politilederforeningen velkommen under fanen og held og lykke med fremtiden.

### **Basis- og videreuddannelse**

I forbindelse med vedtagelsen af finansloven for 2016, blev der indgået en aftale om politiets og anklagemyndighedens økonomi for 2016-2019. Under overskriften *Fremtidssikring af politiuddannelsen* blev politiets uddannelsesforløb ændret med henblik på at løfte det samlede kompetenceniveau og ruste politiet bedre til at håndtere et ændret kriminalitetsbillede.

Politiuddannelsen vil fremover bestå af følgende hovedelementer:

**2-årig grunduddannelse** bestående af tre moduler á otte måneder, heraf to skolemoduler og et modul med praktik.

**Obligatorisk efter- og vedligeholdelsesuddannelse** som sikrer, at alle politiuddannede løbende fastholder det nødvendige kompetenceniveau i forhold til operativ tjeneste.

**Politifaglige specialuddannelser** for blandt andet livvagter, hundeførere, færdselsbetjente, reaktionspatruljer mv.

**Specialiserede diplomuddannelser** på komplekse sagsområder som for eksempel specialiseret efterforskning, cyberkriminalitet og forebyggelse.

**Lederuddannelser** på diplom- og masterniveau.

Det nye uddannelsesforløb bygger på et skift fra primært at fokusere på grunduddannelsen som udgangspunkt for det generelle kompetenceløft i politiet til i højere grad at sætte fokus på efter- og videreuddannelse, herunder især specialiserede uddannelser på diplomniveau. Dette skifte skulle give grundlag for et mere målrettet afsæt i politiets forskellige opgaver og giver bedre mulighed for den nødvendige specialisering på baggrund af de ændrede opgaver og forventninger til politiet.

Politiforbundet havde en række drøftelser i hovedbestyrelsen, som fik fremlagt indholdet i den nye uddannelse og ikke mindst de uddannelsesforløb, der skal iværksættes i forlængelse af basisuddannelsen for at sikre den højest mulige kompetence på alle niveauer på politiområderne.

Der er ingen tvivl om, at det ændrede uddannelsesforløb har været en af de vanskeligste sager i denne kongresperiode, og Politiforbundet vil fremadrettet holde skarpt øje med, at Rigspolitiet lever op til deres løfter om en styrket og forbedret efter- og videreuddannelse. Politiforbundet vil ligeledes have fokus på fastholdelse af lærernes høje kompetenceniveau på basisuddannelsen.

### **Grundkompetencer og karriereveje**

Ændringen af uddannelsen skabte meget stor debat, og fokus er derfor nu på styrkelse af efter- og videreuddannelsen, og i den forbindelse er der iværksat et projekt - *Grundkompetencer og karriereveje* - som efter en grundig analyse af det nuværende kompetenceudviklingsprogram skal implementeres i løbet af 2017. Politiforbundet er

løbende involveret i dette arbejde, både gennem deltagelse i følgegruppen og ved bilaterale møder.

### **Økonomi**

På kongressen i 2013 var økonomi et stort og tungt emne, og der er udført et stort og godt stykke arbejde i økonomiafdelingen for at sikre at økonomiforvaltningen er gennemsigtig ved øget fokus på processer og rapportering.

Dette arbejde er meget tæt på sin afslutning, og det har skabt et overblik over alle Politiforbundets økonomiske forhold langt hurtigere og langt mere præcist og professionelt, end tilfældet var tidligere.

Dette fokus på økonomistyring har også haft som konsekvens, at der har været behov for en afdækning af de juridiske bindinger, som gælder for og i en organisation som Politiforbundet.

Politiforbundet har fået en række forhold bragt op til et mere nutidigt niveau, og der er sat rammer for økonomiforvaltningen, som også rækker ud i de lokale politiforeninger under Politiforbundet. Herved er skabt et overblik samt mulighed for præcist at kunne forklare og forudse den økonomiske udvikling på en forsvarlig og overskuelig måde.

### **Pressestrategi og kommunikation**

Politiforbundet har løbende opdateret og udbygget en strategisk tilgang til brugen af medier og kommunikation. Tilgængelighed og fleksibilitet spiller en væsentlig rolle, da vi er et mindre forbund. Indsatsen fokuseres på at tage ansvar for, og stille op, i alle relevante politifaglige spørgsmål, og dermed også sikre indflydelse. Særligt personificeret ved forbundsformanden, som har skabt sit eget mediebrand og har været særdeles synlig omkring politiforlig, terroranslag og PET-sag. Mediestrategien giver samtidig adgang til tættere dialog med politikere og meningsdannere. Kommunikativt har Politiforbundet udbygget kommunikationen med medlemmerne i et forsøg på at komme tættere på og opnå større synlighed - blandt andet ved brug af sociale medier, oprettelse af elektronisk nyhedsbrev samt *Orientering fra Hovedbestyrelsen*. Dertil kommer brug af egen hjemmeside, web-tv samt kronikker og debatartikler.

### **Fagbladet DANSK POLITI**

DANSK POLITI har ændret form og udvidet med større inddragelse af digitale platforme og brug af sociale medier. For tiden følger mere end 10.500 fagbladet på Twitter og godt 2.000 på Facebook. Bladet er tillige i stigende grad blevet et medieunivers med inddragelse af web-tv indslag. Antallet af trykte udgivelser er i perioden skåret ned til seks blade årligt - for at flugte med udviklingen, som bliver mere digital. Bladet er blevet opgraderet og har fået nyt udtryk.

### **Brug af sociale medier**

I foråret 2015 åbnede Politiforbundet sin egen side på Facebook. Åbningen skete op til Folkemødet på Bornholm, og Facebook-siden blev hurtigt vel modtaget. Halvandet år

senere har Politiforbundet 3.600 faste følgere og har ved flere lejligheder oplevet, at nyheder er delt og læst op til 200.000 gange i det sociale netværk.

Det har kun i ét tilfælde været aktuelt at blokere en bruger, og generelt er debatten sober. Brugen af sociale medier har betydet en ny arbejdsform og en hurtigere adgang til medlemmerne. Den del ventes styrket og udbygget.

Der er tilknyttet en Twitter-konto til Facebook-delen. Da Twitter fungerer bedst i forhold til personlige udmeldinger og netværk, og i øvrigt er det eneste sociale medie i Danmark, som oplever tilbagegang, er fokus lagt på Facebook. Dog er forbundsformanden meget aktiv på Twitter, hvor han pt. har over 3.500 følgere, såvel kolleger, politikere som privatpersoner.

### **Web-tv og eget studie**

Ved nytår 2015 startede Politiforbundet med at eksperimentere med brugen af eget web-tv-studie. Efter en række udfordringer i forhold til placering og tekniske muligheder, har Politiforbundet i dag et fuldt funktionelt tv-studie, som bruges til at supplere kommunikationen og gøre den mere direkte - blandt andet ved jævnligt at interviewe forbundsformanden omkring status og verserende sager. Det giver en mere nærværende og direkte adgang til det politiske arbejde i Politiforbundet. Indslagene lægges ud på forbundets YouTube-kanal, på hjemmesiden og de sociale medier.

### **FTF/LO - drøftelser om fusion/ny hovedorganisation**

Processen og arbejdet hen imod en mulig ny hovedorganisation har efterhånden stået på i et par år. På henholdsvis FTF's og LO's kongresser i efteråret 2015, blev det besluttet, at der indtil ultimo 2017 - udover det allerede eksisterende samarbejde mellem FTF og LO - skal etableres et udvidet, strategisk samarbejde, hvorefter dette strategiske samarbejde vil blive evalueret. Hvis evalueringen er positiv, vil der blive fremlagt forslag til beslutning om fusion/etablering af ny hovedorganisation med virkning fra 2018.

### **God arbejdsgiveradfærd i staten**

Et projekt, der har givet visse udfordringer for arbejdstagere i staten. Januar 2015 blev en hektisk måned, idet Moderniseringsstyrelsen meldte ud, at de ved hjælp af konsulentfirmaet McKinsey havde fået udarbejdet et udkast til målbillede og anvendelse af præstationsledelse og særlige præstationsmål for medarbejderne uden at inddrage de statslige virksomheder. I oktober 2016 gav Moderniseringsstyrelsen igen anledning til frustrationer, da de iværksatte et projekt om *low performance*, som blandt andet blev illustreret med fotos af sovende medarbejdere henover et skrivebord. Det betød, sammen med andre tiltag, at CO10 på det ordinære repræsentantskabsmøde den 15. november 2016 besluttede, at der skulle fremsendes et brev om den "manglende" gode arbejdsgiveradfærd til daværende finansminister Claus Hjort Frederiksen og Moderniseringsstyrelsen.

## **Kredsråd**

For snart flere år siden sad en repræsentant fra politiforeningen med i lokalrådene, hvilket gav god mening. Den oprindelige lokalrådsstanke er nu erstattet af kredsråd, hvor Politiforbundet ikke er repræsenteret. Forbundets tilstedeværelse i lokalrådene gennem politiforeningerne gav rigtig god mening og mulighed for dialog med det lokale politiske niveau. Derfor har hovedbestyrelsen nu besluttet at forsøge at genetablere denne dialog.

## **Brobygningssamarbejdet**

Efter initiativ fra DJØF blev der i løbet af 2016 afholdt en række bilaterale møder med formændene for FOA, Politiforbundet, Dansk Sygeplejeråd, Kommunaldirektørforeningen i Danmark og DJØF med henblik på afdækning af muligheden for at indgå i et længerevarende samarbejde i forhold til at skabe opmærksomhed om ledelse og styring i offentlige virksomheder.

Brobygningssamarbejdet er et samarbejde på tværs af de fem organisationer. Formålet er i fællesskab at iværksætte aktiviteter, kommunikere og præge holdninger til, hvordan den offentlige sektor bliver endnu bedre til at give borgere og virksomheder en god service inden for de politisk fastsatte rammer.

Fælles politiske udmeldinger og aktiviteter skal for det første være med til at påvirke dagsordenen om udviklingen af den offentlige sektor og tilliden til de offentligt ansatte, og for det andet bidrage til at skabe bedre arbejdsmiljø for medarbejdere, fastholde arbejdsglæde, ressourceeffektivitet og resultater for borgere og virksomheder.

Hidtil har brobygningssamarbejdet i fællesskab udarbejdet en kronik op til Folketingets åbning i oktober 2016. Kronikken blev bragt i en række både landsdækkende og lokale medier og gav efterfølgende god omtale. Herudover afholdtes den 31. marts 2017 en høring på Christiansborg om styring, ledelse og tillid. Endelig tænkes afholdt et fælles arrangement i tilknytning til Folkemødet 2017.

## **Fokus på kerneopgaven - Tillidsreformen**

Den daværende regering præsenterede i 2013 en tillidsreform, som skulle understøtte mindre kontrol og mere tillid til de offentlige ansatte. Med udgangspunkt i denne reform, skete der i 2015 både i hovedbestyrelsen og i Rigspolitiets Centrale Samarbejdsudvalg en drøftelse under overskriften *Fokus på kerneopgaven*, hvor der var særlig fokus på, hvordan medarbejdernes faglighed anerkendes gennem styrkelse af den faglige ledelse og dialog om opgaveløsningen.

Der var enighed om, at interaktionen mellem ledere og medarbejdere kan styrkes i det daglige arbejde, herunder at meninger og idéer til forbedringer kan sættes bedre i spil. På dette område er der fortsat udviklingspotentiale.

## **CO10-pensionsaftalen i PFA**

Politiforbundet har haft en del udfordringer med CO10-pensionsaftalen med PFA Pension. En stor del af Politiforbundets medlemmer har fripolicer i depot, idet de indmel-

lem skifter jobfunktioner og derved mister et pensionsgivende tillæg. Politiforbundet har derfor lagt pres på PFA for at få sænket omkostningerne på fripolicerne. Aftalerne, der beroede på en gennemsnitsrente, havde omkostninger på 56,00 kr. pr. måned, hvilket betød, at der var stor risiko for, at konti med små depoter gradvist blev "spist op" af gebyret.

PFA imødekom delvist forbundets krav om lavere omkostninger på fripolicerne ved at tilbyde forbundets medlemmer at flytte depotet med gennemsnitsrente over i PFA Plus, som er baseret på markedsrente. Denne mulighed ville halvere administrationsomkostningerne. Det var et skridt i den rigtige retning, men Politiforbundet var fortsat ikke tilfreds. Derfor blev der lagt yderligere pres på PFA for en bedre aftale. PFA kom med et nyt udspil, hvor administrationsomkostningerne blev sat til 1,1 procent af den sidst indbetalte pension, som er omkostningen på aktive policer. En aftale, der er gældende for fripolicer i fem år, hvorefter policen ændres til en fripolice med gebyr som i PFA Plus.

Oplægget blev behandlet og accepteret på CO10's bestyrelsesmøde den 9. september 2014. Da PFA endnu ikke havde effektueret aftalen ved årsskiftet 2014-2015, tog forbundet kontakt til PFA for at få en forklaring på, hvorfor der ikke var meldt noget ud til medlemmerne. PFA fremlagde udkast til et nyt forslag, som Politiforbundet ikke kunne acceptere, da det ville stille forbundets medlemmer dårligere end det, som CO10's bestyrelse havde accepteret.

PFA havde ageret meget uskønt i sagen, og Politiforbundet fandt det problematisk for samarbejdet. Hovedbestyrelsen gav forbundsformanden mandat til i regi af CO10 at indlede sonderinger i forhold til et samarbejde med et andet pensionsselskab.

PFA besluttede herefter at holde fast i det oprindelig oplæg. PFA beklagede meget processen og undskyldte det med et skifte på posten som administrerende direktør. Politiforbundet accepterede aftalen, men da tidsplanen nu var skredet med næsten et år, fra den oprindelige aftale var vedtaget, krævede Politiforbundet, at PFA ydede kompensation til forbundets medlemmer, der tidligere havde en forventning om at få en lav administrationsomkostning. Dette imødekom PFA, der besluttede at kompensere administrationsomkostningerne for de ni måneder, som de forhalede implementeringen.

### **Senkarrierekurser**

Politiforbundet og Rigspolitiet udbyder fortsat senkarrierekurser. Der afholdes fem kurser om året med ca. 100 deltagere pr. kursus. Kurserne henvender sig til Politiforbundets medlemmer over 60 år og deres ægtefæller. Efter et langt arbejdsliv kan en beslutning om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet opleves som en meget brat afslutning. På kurset gennemgås de seneste ændringer i lovgivningen, samt hvilke muligheder der er for en glidende overgang til pensionstilværelsen.

### **Sag om efterbetaling af feriepenge**

I medfør af den tidligere § 17 i statens ferieaftale bortfaldt tjenestemændenes ret til feriepenge, hvis de var optjent under længerevarende sygefraværsperiode, og tjenestemanden blev opsagt med ret til pension. En dom af den 20. januar 2009 fra EF-Domstolen (nu EU-Domstolen) fastslog imidlertid, at det var i strid med arbejdstidsdirektivet at lade retten til en årlig betalt ferie bortfalde, selvom sygdom forhindrede arbejdstageren i at afholde den.

Personalestyrelsen (nu Moderniseringsstyrelsen) kontaktede derfor Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) i marts 2010 med henblik på at indgå aftale om ophævelse af § 17 i ferieaftalen. En ophævelse af bestemmelsen betød, at en række tjenestemænd og andre ansatte på tjenestemandsvilkår, som havde mistet deres optjente feriegodtgørelse, ville have ret til et efterbetalingskrav.

Der var uenighed mellem Personalestyrelsen og CFU om dette spørgsmål, hvorfor aftalen i marts 2010 blev opsagt. Sagen blev efterfølgende indbragt som gruppesøgsmål for domstolene den 17. august 2012.

Efter sagsanlægget anerkendte de statslige arbejdsgivere, at der gjaldt en 5-årig forældelsesfrist, og anerkendte dermed, at der skulle ske efterbetaling til alle tjenestemænd, der var fratruddet i perioden 5 år forud for sagsanlægget (perioden fra den 17. august 2007 til den 17. august 2012).

Som følge af sagens afgørelse er der foretaget efterbetaling til medlemmerne på cirka 4,5 mio. kr.

### **Kontortjenestemænd**

#### **Nye kompetencegivende uddannelser**

Efter et grundigt forarbejde med inddragelse af de faglige organisationer blev der udbudt nye kompetencegivende uddannelser, specifikt målrettet til de administrative medarbejdere i politiet. *Styrk dit fag - i forvaltning og administration* og *Den analytiske medarbejder - i forvaltning og administration* er de to foreløbige nye uddannelser. Målgruppen er administrative medarbejdere, som er indstillet på at indgå i en læreproces med fokus på faglig og personlig udvikling.

#### **Projekt om sygefravær i den administrative sektor**

Der er fra Rigspolitiet udsendt et oplæg til, hvilke initiativer, der kan tages lokalt i forhold til at påvirke sygefraværet i den administrative sektor. Med vægt på de seks guld-korn fra Danmarks Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø er det opfordringen, at der tages initiativer på lokalt plan til imødegåelse af sygefravær. De seks guld-korn er udtryk for seks faktorer, der tilsammen definerer et godt job: Indflydelse, mening, forudsigelighed, social støtte, belønning og krav.

## **Revision af løn og pension**

Rigspolitiet har ikke haft en heldig hånd med at få indplaceret politiets kontortjenestemænd korrekt i forbindelse med overgangen til *Ny Løn* i 2008. Der har siden 2008 uafbrudt været problemer med korrekt indplacering, korrekt pensionsindbetaling af tillæg og senest også korrekt pensionsindplacering. Politiforbundet følger nøje med i de rettelser, der foretages, og vil vurdere, hvorvidt især pensionsindplaceringen kan give anledning til at rejse en sag via vores forhandlingsberettigede organisation CO10.

## **Nordisk samarbejde**

Politiforbundet har også i de forløbne fire år deltaget i det nordiske samarbejde for administrative ansatte ved politiet og domstolene. Inspiration, netværk og samarbejde har således bidraget til en forståelse for de fælles udfordringer, som de nordiske politiorganisationer står over for.

## **Domstolsstyrelsens Tjenestemandforening**

### **Drabet i fogedretten i København**

Den 16. september 2014 var Københavns Byrets fogedafdeling rammen om en tragedie, der for altid ændrede de åbne døre ved Danmarks Domstole.

En morfar, der mødte for sin datter i en familieretssag, havde medbragt et gevær og skød og dræbte en advokat og sårede advokatens klient.

Der havde tidligere været drøftelser om sikkerheden for de ansatte ved domstolene, men denne episode satte sikkerheden på dagsordenen, hvor den nu er et fast punkt på dagsorden i hovedsamarbejdsudvalget.

Fem byretter fik som prøveordning den 1. juni 2015 fast adgangskontrol. Perioden blev forlænget i 2016, og i løbet af 2017 skal samtlige retter sikkerhedsvurderes i forhold til behov for adgangskontrol.

Der er i prøveperioden konfiskeret adskillige våben, hvilket viser, at adgangskontrollen er kommet for at blive - i hvert fald ved de fem byretter, der startede med det.

## **Digitalisering**

Et andet stort emne var digitalisering af Danmarks Domstole. Digitaliseringen startede inden for den civile retspleje med digitalisering af civile sager. Den ydre del - *minretsag.dk* - er en ny selvbetjeningsportal til professionelle og øvrige brugere af domstolene, hvor oplysninger og dokumenter i civile sager udveksles. Via *minretsag.dk* kan også retsafgifterne betales. *Minretsag.dk* har siden efteråret været et pilotprojekt ved retten i Horsens og Vestre Landsret således, at de værste "børnesygdomme" kan fjernes, inden det udrulles til hele landet i efteråret 2017.

*Minretsag.dk* er kun det første skridt mod en hverdag, hvor alle retssager behandles digitalt. Det stiller allerede nu store krav til IT-kompetencer, omstillingsparathed og fleksibilitet til DTF's medlemmer, som allerede nu kan mærke presset.



## **Studiekreds - i gennemsnit 1.200 deltagere pr. år**

### **2013/2014 - Tid til faglighed**

Hovedemnet på kongressen i 2013 var samtidig dette års studiekredsemne, og besvarelserne pegede tydeligt i retning af, at politiets ledelse i større omfang burde lytte til borgerne og de menige politifolks oplevelse af politiets virkelighed. Drop måltalstyreriet og konsulentrapporterne og sæt fagligheden i højsædet.

### **2014/2015 - Samarbejde**

Studiekredsarbejdet gik sådan set fint, men afslutningerne blev flere steder udsat på grund af terrorangrebet i februar 2015. Besvarelserne pegede i retning af, at der i de nære forhold på arbejdspladsen er gode muligheder for samarbejde, og at de bruges. Vanskeligere er det, når der skal samarbejdes på tværs i organisationen – for meget går tabt, og kendskab til personer og opgaver har betydning for samarbejdet.

### **2015/2016 - Trivsel på arbejdspladsen**

Studiekredsarbejdet var under pres på grund af bevogtninger og grænsekontrol. Besvarelserne pegede i retning af, at uoverensstemmelse mellem personaletal og opgaver er hovedskurk nummer et i relation til at presse trivslen på arbejdspladsen. Til gengæld virker små afdelinger med kolleger, der kender hinanden, og en god lokal tjenesteplanlægning positivt på udviklingen af trivslen.

### **2016/2017 - Kommunikation**

Besvarelserne af dette emne har vi til gode. Oplægget trækker på forventninger om, at deltagerne drøfter, hvordan ledelsens sprog og de øvrige ansattes sprog kan nærme sig hinanden.

## **TR-uddannelse**

### **Revision af grunduddannelsen**

Politiforbundet har foretaget en revision af grunduddannelsen, der blev ændret fra fire til tre grundkurser, og ændret fra 6 til 5 dage, ligesom erfaringsudveksling og netværksdannelse prioriteres. Der blev indført et nyt 3-dages TR-G4 kursus for erfarne tillidsrepræsentanter, TRX-Leder/TR videreføres som et 2-dages kursus, TRX-kurser blev oprettet som hidtil efter behov, og TR-udvalget udarbejdede en pjece om at være tillidsrepræsentant.

### **Revision af videregående uddannelse**

Politiforbundet har foretaget en revision af videregående uddannelse, og anbefalingen blev, at der bør iværksættes en struktureret videreuddannelsesplan for de "øverste" tillidsrepræsentanter i Politiforbundet (politiforeningsformænd og næstformænd). De yngste tillidsrepræsentanter fra målgruppen bør i første omgang overveje FTF's talentuddannelse og senere i forløbet FTF's diplomuddannelse. Den ældste del af

målgruppen bør overveje kompetencesekretariatets nye videreuddannelse for SKAT-POLITI-FORSVAR.

Såfremt kompetencesekretariatets videreuddannelse ikke bliver til noget, bør Politiforbundet overveje at udpege relevante akademi-/diplommoduler, der ikke udgør en fuld akademi-/diplomuddannelse, men målrettet videreuddanner den ældste del af målgruppen.

### **Tjenestefrihed til uddannelse**

Rigspolitiet har desværre strammet op på reglerne for tjenestefrihed til organisationsarbejde, herunder kursusvirksomhed. Det betyder, at det tillidshverv, man varetager, skal være anerkendt af den lokale ledelse for at give tjenestefrihed. Organiseringen i politikredsene med færre tillidsrepræsentanter og større krav til tjenestefrihed har medført en tilpasning i kursusudbud fra Politiforbundet og dermed afvikling af et færre antal kurser.

### **Den Uafhængige Politiklagemyndighed**

Politiforbundets retspolitiske udvalg har arbejdet med at afdække kvalitetsniveauet af sagsbehandlingen i Den Uafhængige Politiklagemyndighed (DUP) ved at analysere indsendte sager fra politiforeningerne, hvor man fandt anledning til kritik af sagsbehandlingen. Formålet med evalueringen var at kontrollere om, og sikre, at politifolk havde samme retssikkerhed i forbindelse med behandlingen af klager mod dem, som øvrige borgere har i relation til behandlingen af sager ved politi, anklagemyndighed og domstole.

Generelt blev der konstateret tilfredshed med DUP's sagsbehandling, men på en række områder var der forslag til forbedringer, ligesom det forekommer uhensigtsmæssigt, at DUP ikke har et kontor i hovedstadsområdet analogt Forsvarets auditørkorps. Der anvendes unødigt meget tjenestetid på rejser i forbindelse med afhøring, og videoafhøring kan betyde en dårligere oplevelse for indklagede.

I den forbindelse blev dog også nævnt en række positive tilkendegivelser i relation til afhøring på videolink.

Der bør under alle omstændigheder altid stå et lokale til rådighed for indklagede, såfremt han/hun forudgående skal afholde møde med en advokat, så eventuel leje af lokale eller yderligere rejseomkostninger ikke fordyrer sagen for indklagede eller Politiforbundet.

Evalueringen indgår i den overordnede evaluering af DUP, som blev iværksat af Folketinget i 2015, og som forventes afsluttet i 2017, ligesom Politiforbundet på en række punkter har formået at få DUP til at optimere deres sagsbehandling.

### **Vejledning om juridisk bistand fra Politiforbundet**

Den gamle "blå betænkning" om juridisk bistand blev evalueret i 2014, og dannede fundament for en ny vejledning til tillidsrepræsentanterne om sagshåndtering og even-

tuel juridisk bistand fra Politiforbundet, når der klages over medlemmernes myndighedsudøvelse eller rejses sigtelser i relation til tjenesten.

Politiforbundet håber med vejledningen at optimere sagsbehandlingen og skabe tryghed og gennemsigtighed med hensyn til den bistand Politiforbundet yder til medlemmerne.

### **Sygefravær**

Sygefraværet har svinget op og ned i de enkelte politikredse og områder, uden at det har været muligt at få en forklaring på udsvingene fra år til år og fra politikreds til politikreds. Samlet set er der sket et mindre fald i korttidssygefraværet og en næsten tilsvarende stigning i langtidssygefraværet.

Der er over perioden iværksat forskellige tiltag for at sænke sygefraværet, og inden for det sidste år er Rigspolitiet begyndt at italesætte begrebet *operativ parathed*, som fortolkes vidt forskelligt, og i et vidst omfang medfører anvendelse af *mulighedserklæringer* og aftaler om skånetjeneste.

### **Skånetjeneste**

Koncern HR har gennemført en besøgsrunde i alle politikredse som led i implementeringen og understøttelsen af ensartet håndtering af skånetjeneste.

Flere politikredse har angiveligt efterlyst en fælles social profil i forhold til vurderingen af skånetjeneste, herunder i forhold til antallet af polititjenestemænd med skånetjeneste i den enkelte kreds, men Koncern HR har i den forbindelse tilkendegivet, at der ikke som sådan kan opstilles en standard, eftersom der er tale om konkrete vurderinger i hver enkelt sag, men at der via de konkrete sager hen ad vejen vil tegne sig et billede af den sociale profil.

Politiforbundet mener, at politikredsene har en forpligtigelse til at tage et socialt ansvar, og det betyder, at politikredsene skal medvirke til, at flere får mulighed for at bidrage aktivt med den arbejdsevne, de har, og gerne også udvikler. Indtrykket er dog, at de konkrete vurderinger har taget et meget forskelligt udgangspunkt, og det er svært for Politiforbundet som høringspart at gennemskue, hvilke muligheder for fastholdelse, der er forsøgt.

Politiforbundet arbejder for en mere gennemsigtig proces, og muligheden for at flest muligt kan fortsætte deres ansættelse i politiet.

### **Handlingsplan for Koncern HR**

Politiet er gået fra en central handlingsplan for HR-området til en decideret strategi, og udkastet til denne har givet flere panderynker, eftersom en række områder kan fortolkes forskelligt. De forskellige muligheder for fortolkning har vist sig at give anledning til, at HR-strategien fortolkes mere nidkært end oprindeligt tiltænkt.

Performancekultur og personlige performancesamtaler er i spil, og hvad betyder det konkret? Et pilotprojekt er gennemført i Østjylland, og der arbejdes videre med samme forhold i Rigspolitiet, Politiområdet - i første omgang uden det giver anledning til problemer, men hvor havner vi på sigt? Det vil være et særligt fokusområde.

På stressområdet er der kommet en ny vejledning *I form til forandringer - Forebyggelse af stress*, og der er udbudt en række stress-workshops til lederne. Vejledningen er fin, men tilsyneladende er der ledelsesmæssigt mest fokus på håndteringen af stress, og i mindre omfang fokus på forebyggelse.

For at understøtte samarbejdet mellem de forskellige medarbejdergrupper (politiansatte, AC-ansatte, administrative medarbejdere og jurister) er der gennemført en analyse af de forskellige gruppers særlige kulturer. Resultatet af analysen skulle danne grundlag for lokale drøftelser, men i første omgang vakte resultaterne i højere grad kritik, idet de fandtes stigmatiserende og ikke nødvendigvis genkendelige. Omvendt må vi erkende, at vi er forskellige, og hvis vi anerkender det, så kan det være en vej til at mødes.

MUS og LUS havde udviklet sig til et mastodontprojekt, som de fleste hellere ser sig foruden, da det skønnes, at samtalerne ikke har et kvalitativt resultat. I samarbejde med organisationerne lægges der nu op til en forenkling af konceptet, og samtidigt en sammenkædning med opfølgningen af trivselsundersøgelsen og ledelsesevalueringen. I Politiforbundet håber vi, at dette kan give værdi.

Trivselsundersøgelsen er også i et godt samarbejde blevet forenklet, idet ledelsesevaluering, trivselsundersøgelse og psykisk APV nu er smeltet sammen i én undersøgelse, hvor fokus ikke er benchmarking, men lokal fokus med gruppedialoger. Vi håber, at dette koncept vil danne grundlag for en positiv udvikling af arbejdspladsen.

### **Politik for bekæmpelse af chikane, trusler og vold mod medarbejdere i politi og anklagemyndighed**

Der har været fokus på den stigende chikane af medarbejderne i politiet, og det udmøntede sig dels i 2014 i en rapport, og i starten af 2016 med en politik med anbefalinger til håndtering af denne chikane, og senere med lovgivning med skærpet straf for denne chikane.

### **Dopingrapporten**

På baggrund af enkelte tilfælde, hvor politiansatte havde været involveret i misbrug af og handel med dopingstoffer, fik pressen fokus på manglende dopingkontrol af brugerne af politiets trænings- og motionscentre. Det fik Rigspolitiet til at iværksætte et dopingprojekt for at sikre en kontrolindsats på de mange forskellige lokaliteter i politiet, hvor medarbejderne udøver fysisk træning.

Projektgruppen afleverede den 31. oktober 2013 en rapport med en række anbefalinger. Rapporten blev fremlagt på Rigspolitiets Centrale Samarbejdsudvalg den 29. november 2013, hvor der var bred opbakning til projektgruppens anbefalinger.

Rapporten blev sendt til Justitsministeriet, der på Rigspolitiets Centrale Samarbejdsudvalgs møde den 23. september 2016 beklagede sagsbehandlingstiden og oplyste, at sagsbehandlingen nu var afsluttet, og at Justitsministeriet var parate til at gå i dialog med Rigspolitiet og få afsluttet sagen.

En udmelding fra Justitsministeriet og/eller Rigspolitiet afventes dog stadig.

## **Arbejdsskader**

I forlængelse af domme i Højesteret er anerkendelsen af arbejdsskader blevet udfordret. Det betyder, at forbigående smerter, der ikke kræver behandling, og som går over af sig selv, normalt ikke er en personskade. Højesteret har dermed defineret lovens personskadebegreb og dermed fastlagt en nedre grænse for, hvilke skader der omfattes af loven. Personskadebegrebet er et juridisk og ikke et lægeligt begreb, uanset der indgår lægelige elementer i vurderingen. Det har betydet ændring af praksis hos såvel Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES - tidligere Arbejdsskadestyrelsen) og hos Ankestyrelsen.

Politiforbundet yder fortsat bistand i en række arbejdsskadesager af såvel fysisk som psykisk karakter.

Politiforbundet skal her ikke undlade at gøre opmærksom på muligheden for at søge erstatning for svie/smerter og eksempelvis tabt arbejdsfortjeneste, såfremt der er tale om overtrædelse af erstatningsansvarslovens regler, eksempelvis færdselsuheld og § 119-sager. Alt for ofte ser vi sager, hvor tilskadekomne har undladt at bruge denne mulighed, og sagen derfor er blevet forældet. Der gælder en 3-årig frist for anmeldelse.

## **Forsikring**

I den forgangne kongresperiode har der desværre været en række alvorlige tilskadekomster - endog med døden til følge, ligesom terrortruslen mod Danmark har gjort, at vi er nødt til at gennemtænke vores forsikringsbetingelser. Det kan ikke pointeres nok, hvor vigtigt det er at forsikre sig selv og sin familie. Dette uanset om der er tale om en fuldtids- eller fritidsdækkende forsikring.

Medlemmerne skylder sig selv og deres familier at give forsikringerne et årligt servicecheck. Medlemmerne opfordres derfor til at undersøge, om de er forsikret, som de tror, og ikke mindst hvor godt de er forsikret. I Politiforbundet har vi set eksempler på forsikringstagere, der har "glemt", at de har fået børn og dermed ikke fået dem forsikret.

Når det årlige check fortages, bør medlemmerne samtidigt undersøge, om de tidligere har begunstiget andre, end nuværende ægtefælle/samlever, eller den som det enkelte medlem i øvrigt ønsker at begunstige. Når først en begunstigelseserklæring er lavet, så gælder den indtil en ændring indrapporteres.

## **Arbejds miljø**

Arbejds miljøet har været under pres som følge af alt for mange arbejdsopgaver/sager i forhold til antallet af medarbejdere. Det er endvidere blevet påvirket af den politiske beslutning om at fravige det faste normativ af polititjenestemænd på grund af et ønske om at bruge lønmidlerne til ansættelse af med andre kompetencer end politifaglige kompetencer. I løbet af årene har diverse konsulentundersøgelser, med en meget teoretisk tilgang til politiets arbejde, medført en lang række effektiviseringer, besparelser i den daglige drift og ændringer af arbejdsgange, hvilket på nogen områder har været

fornuftige, men på andre områder har været nærmest demotiverende for medarbejderne.

Terroranslaget i København medio februar 2015 har efterfølgende øget presset på et i forvejen trængt personale med store bevogtnings- og tilsynsopgaver. Der har efterfølgende været store personaleafgivelser for at hjælpe politiet i København.

Flygtninge-/migrantsituationen udviklede sig i løbet af september måned 2015 til nærmest kaotiske tilstande ved både den blå og den grønne grænse og krævede en massiv indsats ved grænserne. Det blev politisk besluttet at indføre midlertidig grænsekontrol fra den 4. januar 2016. Der har siden været store afgivelser til grænserne med 7-dages tjeneste på udkommando efterfulgt af 7-dages "tvungen" frihed.

Diverse afgivelser til bevogtningsopgaverne og den midlertidige grænsekontrol har afstedkommet en række aftaler mellem Politiforbundet og Rigspolitiet samt nødvendiggjort en løbende dialog om diverse problemstillinger i forbindelse med indsatserne. Den konstante terrortrussel fra verden omkring os har presset organisationen i hele landet og har afstedkommet en nødvendig eksekutiv strategi og andre politifaglige tiltag, hvilket har krævet, at alle skal være våbenføre og klar til alle beredskabsopgaver. Det har lagt et yderligere pres på mange medarbejdere, som har passet deres arbejde gennem årene uden anmærkninger.

Samlet set er det et belastende arbejdsmiljø. Ikke bare i forhold til den enkeltes arbejdsliv og arbejdssituation, men også i udpræget grad i forhold til familie- og fritidsliv med mange ændrede vagter, slettede fridage og tjeneste på udkommando.

### **Udstyr, herunder køretøjer**

På grund af den generelle terrortrussel imod Danmark og i forlængelse af terrorangreb, Christianiasagen og drabet på Jesper Jul, har Politiforbundet medvirket til, at uddannelse, sikkerhedsprocedurer med mere er blevet gennemgået. Der har været et helt særligt fokus på det udstyr, som anvendes af kollegerne generelt og af de operative specielt. Det har blandt andet betydet et stort indkøb af nye veste, hjelme med mere. Der er i dag sikkerhedsveste til de kolleger, som dagligt udfører operativt arbejdet og puljeveste til de kolleger, som lejlighedsvis udfører operativ tjeneste.

Med baggrund i ovenstående er pistol og MP5 blevet opgraderet med blandt andet lygte og ændret bæremiddel til MP5. Der forestår indkøb/projekt vedrørende ballistiske køretøjer. Disse køretøjer indtænkes i konceptet for bevogtning. Konceptet er under implementering og vil uddannelsesmæssigt indeholde en objektlederuddannelse. Der er ligeledes fokus på en kommende uddannelse af gruppefører/teamleder.

Der er i samarbejde med brugerne udviklet et nyt KST-køretøj, ligesom et projekt med våbenskab i uniformerede patruljevogne er under implementering.

Politiforbundet er i løbende dialog med Rigspolitiet om udviklingen på områderne uniformer, udstyr, udrustning og køretøjer, og der er aftalt principper for godkendelse ved implementering i politiet.

Senest har Politiforbundets hovedbestyrelse besluttet at nedsætte et arbejdsudvalg, der sideløbende vurderer behovet for nye initiativer og udstyr.

### **Ny skydeuddannelse**

Som et led i evalueringen efter terroranslaget ved Krudttønden blev der iværksat en udredning af politiets skydeuddannelse og hvilke tiltag, der kunne iværksættes for at optimere denne.

Som en konsekvens af anbefalingerne er samtlige politifaglige medarbejdere anført med en skydekompetence alt efter deres funktion og/eller specialenhed. Kollegerne er som konsekvens heraf anført som bærende våben og dermed et uddannelsesbehov, og hvorvidt der er tale om pistol og- eller MP. Der er et meget lille antal kolleger, som ikke er angivet med våben og dermed ikke indgår i skydeuddannelsen.

Den vedligeholdende skydeuddannelse er indtil videre planlagt til to gange årligt, og hertil lægges specialenheders yderligere behov. Der foretages en løbende evaluering af uddannelsen, og de behov som måtte opstå heraf. Politiforbundet deltager i et forum for praktikere.

### **Uniformer**

Der vil til stadighed være en drøftelse af nye og ændrede uniformeringsbehov. Der er ikke længere nogen, der er i tvivl om, hvad effektiviseringsprocessen har betydet for implementering og indkøb af uniformer. En del har haft en oplevelse af, at kvaliteten af det leverede ikke levede op til forventningerne.

Der var fra Rigspolitiets side større fokus på kvantitet end på kvalitet. Dette er der nu søgt rettet op på, blandt andet ved nyt udbud på skjorter, uniformsbukser og poloshirt. I lighed med den undersøgelse Rigspolitiet har iværksat om sikkerhedsvestene, har Politiforbundet et ønske om, at der mere generelt vil blive foretaget undersøgelse af, hvorledes den udrustning, som politiet samlet anvender, løser de formål, som de er tiltænkt.

### **IT**

Der har været foretaget en meget grundig analyse af politiets behov for en afløser til det sagsbehandlingssystem (POLSAS), som i dag anvendes. Polaris-projektet ser dog ud til at have trange kår. Den IT-mæssige udvikling i samfundet har vist, at det vil være vanskeligt, måske endda umuligt at få et nyt POLSAS, men at udviklingen går i retning af et system, hvori der er integration med app's samt opgradering af eksisterende systemer.

### **Grønland og Færøerne**

Politiforbundet har fået henvendelser fra politiforeningerne på Færøerne og i Grønland om ønsker for fremtiden, herunder ønsker om en mere direkte og tættere tilknytning til Politiforbundet og ikke mindst til hovedbestyrelsen.

Drøftelser med både Færøerne og Grønland har resulteret i, at politiforeningen på Færøerne ønsker en egentlig tilknytning til hovedbestyrelsen på lige fod med de øvrige foreninger på grund af de sammenfaldende interesser på en lang række områder; ikke mindst på arbejdstids- og overenskomstområdet.

Der skal på kongressen tages stilling til, hvorvidt politiforeningen på Færøernes skal tildeles en plads i hovedbestyrelsen.

Politiforeningen i Grønland har ikke på samme måde udtrykt ønske om et egentligt medlemskab af hovedbestyrelsen, da der på en række afgørende områder ikke er sammenfald med de problemer, som udfordrer dagligdagen politiet i Danmark. Grundlæggende fordi at der i Grønland gælder en anden lov for tjenestemænd end tjenestemandsløven i Danmark og fordi at aftaleforhandlingerne for statens tjenestemænd i Grønland føres selvstændigt.

Formanden for politiforeningen i Grønland vil blive tilbudt at deltage som observatør i et større antal hovedbestyrelsesmøder.

## **Grønland**

### **OK-15 ej færdigforhandlet**

I forhold til CO10 og Finansministeriets uafsluttede OK15-forhandlinger for statens tjenestemænd i Grønland, opfattes det som et udtryk for manglende vilje til at få forhandlingerne afsluttet. Politiforbundet har på det årlige Grønlandsmøde med Justitsministeriet endnu engang beklaget denne manglende vilje. Der er efterfølgende taget kontakt til CO10 i et forsøg på at få gang i processen igen, og forhandlingerne er nu genoptaget.

### **Udfordringer med radiosystem**

Det eksisterende radiosystem er fortsat ikke hverken funktionsmæssigt eller sikkerhedsmæssigt opdateret til det nødvendige niveau.

### **Udfordringer med bygningsmassen**

Der er - trods kommende tiltag - fortsat store udfordringer i forhold til arbejdsmiljøet omkring den utilstrækkelige fokus på bygningsmassen. Der er sat tiltag i gang, men det går for langsomt.

## **Færøerne**

### **Ny bygning til politiet i Thorshavn**

Den tidligere politistation i Thorshavn var angrebet af skimmelsvamp, hvilket var årsagen til, at en ny lejet bygning blev taget i brug. Også i denne bygning blev der konstateret dårligt indeklima, og det lykkedes endelig i løbet af efteråret 2016 at opnå aftale om overtagelse af en egnet bygning. Der skal foretages en del ombygning, hvorfor ibrugtagningen først forventes i løbet af et par år.

### **POLSAS ibrugtages 2017**

Koncern-IT har i løbet af efteråret 2016 anerkendt behovet for et nyt IT-system til politiet på Færøerne. I løbet af 2017 vil politiet på Færøerne således kunne bruge POLSAS, hvilket er et stort fremskridt for medlemmerne og politiet som helhed.



## **Udfordringer med radiosystem**

Til gengæld er der fortsat ikke sket imødekommelse med hensyn til det utilstrækkelige radiosystem. Det skyldes flere faktorer, men måske først og fremmest fordi, der på Færøerne søges indarbejdet et fælles beredskabsradiosystem. Det er dog en stor brist i sikkerheden, eftersom en stor del af kollegerne på Færøerne slet ikke medbringer bærbar radio, når patruljevognen efterlades, da den jo alligevel ikke altid fungerer, og som sådan vurderes som værende en falsk tryghed.

## **Landpolitiet**

### **Nedlæggelse af landpolitistillinger - tabt sag i landsretten**

I tilknytning til opstarten i 2012 i Midt- og Vestsjælland Politi af en sag om nedlæggelse af landpolitiet som funktion, hvor et antal landpolitidistrikter blev nedlagt, traf Østre Landsret den 11. marts 2016 afgørelse i sagen.

Afgørelsen faldt desværre ikke ud til Politiforbundets fordel, og efter samråd med advokaten blev det besluttet, at afgørelsen ikke skulle ankes til Højesteret. Det er advokatens samlede vurdering, at den af Østre Landsret afsagte dom fremstår velskrevet og juridisk velfunderet, hvilket betyder, at det ikke vil være muligt under en anke for Højesteret at gøre gældende, at Østre Landsret har misforstået enten regelgrundlaget, de afgivne forklaringer, grundlæggende juridiske principper eller tjenestemandssrettens formelle rammer. Det samlede indtryk er derfor, at landsretten har været hele vejen rundt i sagen og har forholdt sig til alle relevante spørgsmål rejst af Politiforbundet, men beklageligvis med anden vægtning, end den Politiforbundet havde forventet. Efterfølgende har Nordjyllands, Fyns, Sydsjælland og Lolland-Falsters politikredse fulgt Midt- og Vestsjællands Politis eksempel og nedlagt deres landpolitifunktioner.

### **Reetablering af landpolitiets politikontorer**

Som følge af Østre Landsrets afgørelse har de involverede landpolitiassistenter fået reetableret de respektive politikontorer med videre, og denne proces er som udgangspunkt foregået på fornuftige vilkår.

### **Nedlæggelse af Dansk Landpolitiforening af 1935**

Landpolitiforeningen har endvidere orienteret Politiforbundet om, at bestyrelsen som følge af situationen og den gradvise nedlæggelse af landpolitifunktionerne nedlægger foreningen som faglig forening, og fremover fungerer den alene som en social forening.

### **Modtagelse af politielever**

Politiforbundet har opprioriteret mødet med de nye elever på Politiskolen. Det vil sige, at så vidt muligt er Politiforbundet til stede på Politiskolen allerede i elevernes første uge med en introduktion til det forbund, som "passer på politiet".

Introduktionen varer typisk et par timer og er dels fagpolitisk, dels vægtnet på kommunikation, forsikringer og arbejdsskader. Næstformanden, informationsafdelingen og to

forbundssekretærer er typisk til stede. Erfaringerne og modtagelserne har været positive og betydet, at en meget stor procentdel af de nye elever melder sig ind i Politiforbundet allerede i forbindelse med introduktionen.

### **Politiforbundets internationale arbejde.**

I forlængelse af kongressen i 2013 blev følgende nye strategi for Politiforbundets internationale arbejde vedtaget:

- Politiforbundet finder, at det internationale arbejde skal prioriteres i forhold til "nærområder", således at vi fuldt ud deltager i det faglige arbejde relateret til Nordisk Politiforbund og til EuroCOP. I forhold til ICPRA deltager forbundet som udgangspunkt alene i 1 møde hvert andet år - i det såkaldte *biannual council* - men kan i ganske særlige tilfælde deltage i øvrige møder/konferencer relateret til ICPRA.
- DTF har været medlem af EUR i over 35 år, og har deltaget i møder og kongresser, hvor vi har drøftet udviklingen inden for retsvæsenet, fremtidigt samarbejde og udvekslet erfaringer af hensyn til at skabe bedre forhold for medarbejderne inden for Domstolsstyrelsen.

### **Nordisk Politiforbund (NPF)**

Arbejdet i NPF er forløbet tilfredsstillende, og der har været igangsat mange initiativer med udgangspunkt i de fælles, nordiske udfordringer. Det nordiske samarbejde, som i 2021 har 100 års jubilæum, er unikt, og betragtes som sådan i et globalt perspektiv. Det forhold, at over 50.000 nordiske politifolk, hvis kultur og sprog på trods af landegrænser er så sammenfaldende, og at de faglige organisationer til stadighed kan tale med én stemme i blandt andet Europa er noget, der bemærkes og giver indflydelse langt ud over, hvad Norge, Sverige, Finland, Island og Danmark som enkelt land eller organisation kan forvente. Alle landene i NPF har været "ramt" af politireformer i større eller mindre omfang med de udfordringer, som det har givet. Det har således været særdeles værdifuldt, at der løbende har været mulighed for drøftelser og erfaringsudveksling herom i NPF-Styret. Øvrige prioriteter i perioden har været årlige og tilbagevendende "fællesmøder" mellem Rigspoliteferne-/Politidirektøren og NPF-landenes forbundsformænd/-ordførere, projekter vedrørende *politirollen på nordisk plan, TETRA, fælles medlemstilbud, medlemsrekruttering* og ikke mindst koordinering af NPF's synspunkter forud for EuroCOP's møder, har været prioriteret. I forbindelse med kongressen i EuroCOP i november 2015 besluttede NPF at søge at opprioritere sit arbejde, idet NPF efterfølgende ikke er repræsenteret i EuroCOP's ledelse.

### **The European Confederation of Police (EuroCOP)**

Organisationen, der oprindeligt i 2002 blev etableret i Danmark, består i dag af 35 forskellige politiforbund fra 27 forskellige lande. Desværre oplevede EuroCOP, at såvel *Gewerkschaft der Polizei* (GdP), Tyskland, og *Nederlandse Politie Bond* (NPB), Hol-

land, med baggrund i forskellige forhold meldte sig ud af organisationen i forbindelse med kongressen i november 2015. Politiforbundet havde inden da søgt at afdække mulighederne for, at udmeldelserne ikke blev effektueret, hvilket desværre ikke lykkedes. Samtidig valgte præsidenten for EuroCOP, Anna Nellberg Dennis, Polisförbundet i Sverige, at stoppe, hvorefter der blev foretaget nyvalg af Angels Bosch Camprecios, Sindicat de Polícies de Catalunya, Spanien, som præsident. Efter kongressen har EuroCOP's nyvalgte Executive Committee igangsat flere nye initiativer, blandt andet efter forslag fra Danmark, og udvidet lobbyvirksomheden over for EU for at løfte EuroCOP's synspunkter yderligere, og herunder etableret et nyt kontor i Bruxelles, hvorfor der nu er håb om, at såvel GdP som NPB inden for kort tid atter melder sig ind i organisationen. EuroCOP er fortsat tilsluttet det internationale ICPRA-netværk – International Council of Police Representative Associations - og var værter for ICPRA's *biannual meeting* i 2016.

### **International Council of Police Representative Associations (ICPRA)**

Organisationen, der globalt repræsenterer over 1,5 mio. politifolk, blev oprindeligt grundlagt i 1996 på initiativ fra Canada, som et forum for erfaringsudveksling mellem de engelsktalende landes politiorganisationer. Hensigten var, at deltagerne skulle mødes én gang hvert andet år for at drøfte internationale, politifaglige spørgsmål. Med baggrund i Politiforbundets gode, internationale relationer og høje standard, blev repræsentanter fra Danmark inviteret med første gang til mødet i 1998 og har deltaget siden. I 2014 blev *biannual meeting* afholdt i Cape Town, Sydafrika, med South African Police Union (SAPU) som værter. Herunder blev det blandt andet understreget, at der fortsat var behov for at samles og udveksle informationer, så medlemmerne kan matche arbejdsgiverne i forhold til den reform-dagsorden, der efterhånden var gældende i alle lande, ligesom der var store forhåbninger til et fremtidigt samarbejde med FN's ILO-organisation (International Labour Organization). I 2016 var EuroCOP værter for ICPRA's *biannual meeting* i Malaga, Spanien, hvor blandt andet terrorismens og flygtningesituationens indflydelse på landenes politi, blev drøftet. Yderligere blev der udvekslet erfaringer med blandt andet privatisering af politiopgaver og forbundenes holdning til frigivelse af hash i de enkelte lande.

### **Europäische Union der Rechtspfleger (EUR)**

Domstolenes Tjenestemandeforenings (DTF) globale samarbejde foregår i regi af *Europäische Union der Rechtspfleger* og de dertil tilsluttede lande på en årlig generalforsamling.

DTF var værter for den årlige generalforsamling i 2014 i Odense.

### **Politiets støttetiltag i forbindelse med internationale udsendelser**

Politiets *støttetiltag i forbindelse med internationale udsendelser* (analog Forsvarets Veteranpolitik), kom i stand i 2016, hvor Folketinget besluttede, "at politiveteraner får

ret til at benytte Forsvarets Veterancenter i relevant omfang".

Rigspolitiet, Koncern HR, indgik ultimo 2016 en aftale med Forsvaret, hvor tidligere udsendte politifolk, som har fået PTSD eller lignende skader efter international tjeneste, fik mulighed for at benytte støttetilbud i Forsvarets veterancentre. Politiforbundet har været involveret i projektet, og er meget tilfredse med, at tidligere udsendte politifolk fik samme muligheder for hjælp som Forsvarets ansatte.

### **Udetillæg for udsendte**

Rigspolitiet og Politiforbundet indgik den 15. januar 2016 en ny aftale om vilkår for polititjenestemænd, der er udsendt af Rigspolitiet med henblik på deltagelse i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og lignende opgaver.

De væsentligste ændringer er, at det hidtil skattepligtige udetillæg blev erstattet af et udetillægslignende skattefrit tillæg. Det aktuelle udetillægs størrelse afgøres af den udsendes aktuelle lønindplacering. En anden ændring i aftalen indebærer, at der nu delvist optjenes og afvikles ferie efter gældende danske ferieregler.

I forbindelse med den administrative forvaltning af de nye ferieregler, opstod der uoverensstemmelse mellem Rigspolitiet og Politiforbundet. Politiforbundet var ikke enige i den juridiske vurdering, som lå til grund for Rigspolitiets forvaltning på området. Det afstedkom en del mødeaktivitet, men der var hurtigt enighed om, at der forelå en forvaltningsmæssig fejl, og der er efterfølgende iværksat en udredning over for hver enkelt berørt kollega. Problemet anses nu som løst, og forvaltningen er ajourført.

### **Internationale missioner i øvrigt**

I forlængelse af dels Politiforbundets projektrapport om *Internationale missioner*, som blev fremlagt på kongressen i 2013, og indgåelse af ny honoreringsaftale for udsendte i de *internationale missioner*, er yderligere en del af de anbefalinger, som fremgik af rapporten, blevet implementeret. Eksempelvis er der nu større fokus på udvælgelsen af kollegerne *før* udsendelsen, idet der er udarbejdet en "psykisk test" med en psykolog, der er indarbejdet en obligatorisk, individuel samtale med en psykolog *efter* missionen, der er udarbejdet et koncept for gennemførelse af psykolog-samtaler med kontingentleder og udsendte kolleger *under* kontingentmøderne, og der er etableret et *Akut-beredskab* bestående af en repræsentant fra Rigspolitiet, en repræsentant fra Politiforbundet samt en psykolog.

Politiforbundet har således bestræbt sig på at deltage i de kontingentbesøg, som Rigspolitiet har inviteret til for at orientere kollegerne om de forskellige aspekter relateret til udsendelser og for at få tilbagemelding om, hvorledes de befinder sig i missionerne. Politiforbundet har deltaget i kontingentbesøg i blandt andet Afghanistan, Kosovo, Georgien, Sydsudan, Djibouti, Israel, Libanon, Kenya og Mali.

Herudover har *Akut-beredskabet* været aktiveret i forbindelse med voldsomme hændelser/selvmondsangreb i ikke mindst Afghanistan.

## **Ferieboligerne**

I 2012 blev der påbegyndt en afklaring af den samlede portefølje af ferieboliger omkring kvalitet og belægningsprocenter, idet der på daværende tidspunkt var faldende udlejning og flere klager over kvaliteten. Som følge heraf blev der vedtaget en strategi, hvor der skulle ske afhændelse af et antal ferieboliger, og der skulle ske en opgradering af de resterende ferieboliger. I løbet af 2012-2014 blev der afhændet 8 ferieboliger, og i forlængelse heraf blev der indkøbt en ferielejlighed i Wagrain i Østrig, og der blev indgået lejeaftale om feriebolig i Lalandia i Rødbyhavn. I løbet af 2015 blev ferieboligerne i Frankrig afhændet, så Politiforbundet nu råder over ni ferieboliger i Danmark og en lejlighed i henholdsvis Berlin og Wagrain.

De tilbageværende ferieboliger har gennem de seneste 3 år gennemgået en omfattende renovering - for Skagens vedkommende et helt nyt sommerhus.

Det har medført en væsentlig stigning i udlejningsprocenten, som i de 30 sommeruger i 2016 var oppe på 80 pct. Seneste renovering er foretaget i november og december måned 2016, idet Vejers Strand nu er opgraderet til fem dobbeltværelser. Dermed er alle Politiforbundets ferieboliger opgraderet til moderne standarder, og der modtages gode tilbagemeldinger fra medlemmerne.

Der er endvidere skiftet bookingsystem til Bookhus, som er et langt mere overskueligt og brugervenligt system.

Fastholdelsen af ferieboligen i Berlin er fortsat uafklaret, idet delstaten Berlin fortsat arbejder på at få lovgivet således, at ferieboliger i Berlin ikke vil være lovligt. Politiforbundet kører pt. en fælles retssag i Forvaltningsretten i Berlin med flere andre organisationer. Sagen forventes afklaret medio 2018.

## **IT-udfordringer i Politiforbundet**

Politiforbundet er som næsten alle andre virksomheder stærkt udfordret på IT-området. Politiforbundets IT-niveau er ganske enkelt ikke tidssvarende, og den store kompleksitet, som udfordrer et moderne forbund, kan ikke længere opnås med det eksisterende IT-materiel. Medarbejderne i forbundshuset lider i dag under en forældet IT-løsning.

Imidlertid er indførelsen af et nyt og tidssvarende IT-system, som skal kunne facilitere alle husets behov, en meget kompleks opgave, som tager tid. Et nyt IT-system ventes udviklet i løbet af 2017, hvor implementeringen også forventes påbegyndt.

Hertil skal lægges et ønske om at skabe en mere tilgængelig elektronisk tilgang for vores medlemmer og brugere af vores udbud af information, tilbud og andre medlemsrelevante oplysninger.

Politiforbundet vil i løbet af den kommende kongresperiode etablere en række nye initiativer under fællesbetegnelsen *Mit Politiforbund*, som forhåbentlig vil være til glæde og gavn for Politiforbundets medlemmer.

**Forbundshuset**

Forbundshuset på H. C. Andersens Boulevard 38 blev overtaget i 1999, og bygningen blev dengang renoveret. I løbet af de seneste tre til fire år er der foretaget både større og mindre vedligeholdelse af bygningen, herunder er alle de lokaler, som forbundet anvender, nymalede. Yderligere er både HB-lokalet og receptionen blevet istandsat, ligesom der er etableret en bedre sikkerhedsprocedure med øget overvågning. Tre af lejemålene i bygningen er blevet fuldstændig istandsat, og udlejningen har været stabil.