



Hovedarbeidsmiljøutvalget i politi- og lensmannsetaten

Deres ref.

Vår ref.

Dato: 23.1.19

Årsrapport 2018 - Hovedverneombudet for politi- og lensmannsetaten

Innledning

Politidirektoratet har avsatt 1,5 årsverk til Hovedverneombud for politi- og lensmannsetaten (HVO-pl) i 2018. I perioden har Bjørn Druglimo vært vara, og Audun Buseth HVO-pl.

Vara jobbet i hovedsak fra Tønsberg som er hans faste tjenestested. Han har kombinert det sentrale vervet med å være vara-HVO for Sørøst politidistrikt. På slutten av 2018 ble han utpekt til nytt HVO i Sørøst med virkning fra 1.1.19. Han har derfor bedt seg fritatt fra varavervet for å være lokalt HVO på heltid. Politiets Fellesforbund(PF) er i prosess med utpekning av nytt vara-HVO-pl med tiltredelse så raskt som mulig.

HVO-pl har arbeidsplass både i Politidirektoratet(POD) og PF-kontoret i Møllergata, Oslo. Administrativt er vervene tillagt HMS-seksjonen i POD, ved seksjonsleder Egil Svartbekk. Vervene har en fri og uavhengig rolle. Samarbeid mellom HVO-pl og HMS-seksjonen fungerer godt i hverdagen.

2018 var et nytt år med høyt aktivitetsnivå. Oversikten til slutt i rapporten viser det meste av møteaktivitet og prosesser HVO-pl og vara har vært involvert i.

Hovedverneombudets oppgaver

Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser, og se til at arbeidsgiver tar nødvendig hensyn til de ansattes sikkerhet, helse og velferd. HVO-pl skal koordinere og samordne den valgte vernetjenesten i etaten. I praksis betyr det at HVO-pl deltar i møter og prosesser som har betydning for flere enn et distrikt/særorgan. I noen tilfeller utpekes et lokalt HVO eller annen representant fra vernetjeneste.

Verneombudene skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet. Det betyr at det må være gode rutiner for samhandling mellom arbeidsgiver og vernetjeneste på alle nivå i etaten. I POD blir dette hovedsakelig ivaretatt med involvering i IDF, styringsgrupper, arbeidsgrupper og uformelle møter med de forskjellige avdelinger og seksjoner.

Arbeidet i Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU)

Arbeidsmiljøutvalg skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. HAMU skal behandle saker av prinsipiell art, samt være en arena for det systematiske og forebyggende HMS-arbeidet i etaten. I de senere år har HAMU gjort tydeligere prioriteringer i sin handlingsplan som følges opp gjennom året. Disse prioriteringene påvirker også HVO-pl sitt arbeid. HAMU er en viktig arena som alltid prioriteres av HVO-pl. Ved å legge HAMU-møtene ute i distrikt og særorgan er det en fin anledning til å bli kjent med utfordringene i etaten og synliggjøre etatens prioritering av vernetjeneste og HMS-arbeidet. Det er inspirerende å se hvordan det jobbes lokalt, og det gjør inntrykk å høre om utfordringene mange står i. Vi må fortsette arbeidet med å legge forholdene til rette for å utføre alle de varierte oppgavene i etaten i et helsefremmende arbeidsmiljø. Personalomsorg og oppfølging etter spesielle hendelser og belastning over tid må forbedres ytterligere.

Samarbeid med lokale HVO i politidistrikt og særorgan

Politidistriktene og særorgan har egen vernetjeneste med AMU, HVO og verneombud. Det er politimester/ særorgansjef som har arbeidsgiveransvaret i sin virksomhet. Lokale HVO utfører sine verv på selvstendig grunnlag. HVO-pl blander seg ikke inn i lokale forhold, men skal sørge for koordinering og samarbeid i vernearbeidet på tvers av distrikt og særorgan. En viktig del av dette er arbeidet er veiledning og støtte i lokal håndtering av vernespørsmål. Gjennomgående er lokale HVO godt involvert i lokale prosesser. Samtidig ser vi at det er store forskjeller fra de forskjellige virksomhetene. HVO-kollegiet har utviklet seg positivt, og er viktige bidragsyttere i utvikling av politiet og utøvelse av ledelse i hverdagen. I løpet av året er det gjennomført to nasjonale samlinger. I tillegg brukes mail og telefon hyppig – til generell info og erfaringsutveksling, og vurderinger av spesielle forhold. Jeg vil rette en stor takk til alle som har gjort en innsats som verneombud og HVO i 2018. Det er viktige bidrag til bedre arbeidsmiljø for alle.

Samarbeid med fagforeningene

Verneombud og fagforeningenes tillitsvalgte er arbeidstakernes representanter som ofte er opptatt av de samme sakene. Det er viktig å være seg bevisst forskjellen i rollene. Både arbeidsgiver og fagforeningene må anerkjenne verneombudets integritet og frie rolle i slike spørsmål. HVO-pl deltar i de aller fleste aktiviteter og saker som behandles etter hovedavtalens bestemmelser mellom partene. Verneombudene har behov for støtte og samarbeid med alle fagforeningene. I arbeidsmiljø saker skiller det ikke på eventuelle medlemskap, men fokus på de arbeidstakerne det gjelder slik at de sikres et forsvarlig arbeidsmiljø. HVO-pl takker for godt samarbeid fagforeningene i 2018, og håper det kan videreutvikles ytterligere i 2019.

HMS-styring og medvirkning

Politiet har et krevende samfunnsoppdrag. Det setter spesielt store krav til det systematiske HMS-arbeidet i etaten. Dette må fungere i hverdagens normalt drift, og når dramatiske hendelser og vanskelige oppdrag setter etaten på prøve. HVO-pl mener det er behov for bedre HMS-styring og medvirkning ved spesielle

hendelser, store oppdrag og øvelser. Likhetsprinsippet er et av de fire hovedprinsippene for beredskapsarbeid. Det gjelder også for HMS-funksjonene våre. For å løse oppdrag effektivt er det avgjørende at arbeidet kan gjennomføres på en forsvarlig måte. Da må HMS-vurderinger og metodikk fungere godt under alle forhold. Dette er synliggjort i innspill til revisjon av HMS-håndbok, PBS 1, utkast til nye Sikkerhetsbestemmelser for opplæring, trening og øvelser, og veileder for Nordlys-øvelsene. Disse beskrivelsene må omsettes til praksis og gode rutiner i tiden fremover.

Etatens kapasitet og arbeidsmiljø påvirkes av prioriteringer og strategiske valg om hvordan ressursene skal brukes. Det er ikke alltid like lett å se hvilke faglige råd som legges til grunn, og hvordan hensynet til sikkerhet, helse og velferd er vurdert når beslutninger fattes. Gjennom de siste år har HVO-pl ønsket mer formalisert kontakt med politidirektør, nasjonal ledergruppe og ledergruppen i POD i saker som har spesiell betydning for arbeidsmiljøet. Videre må det foreligge gode risikovurdering og handlingsplaner når det er nødvendig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Dette gjelder også for styringsdialogen og andre overordnede rammer for politiets oppgaver. Hvordan føringer i tildelingsbrev, disponeringsskriv og budsjettfordelingene påvirker arbeidsmiljø og hensyn til sikkerhet og helse skal vurderes og dokumenteres. Her er det rom for forbedringer. HVO-pl har gitt innspill om dette til disponeringsskrivet for 2019.

Reform og omstilling

Etaten preges fortsatt av reform og omstilling. Styringsgruppen for prosjekt nye politidistrikt (PnP) ble avsluttet på tampen og 2017. Styringsgruppen for Nærpolitireformen ble opprettholdt frem til siste møte 13.12.18. Videre omstillingsarbeid håndteres nå i ordinære medbestemmelse- og medvirkningsfora.

Ambisjonene og forventningene til omstillingsarbeidet er svært store. De fleste håper at "sitt" fagfelt skal prioriteres og løftes frem. Resultatene skal opprettholdes samtidig med utvikling og kvalitetsforbedringer på mange områder. Mange opplever at det ikke er balanse mellom alle oppgavene og tilgjengelige ressurser. Slik ubalanse over tid er utfordrende for et forsvarlig arbeidsmiljø og arbeidstakernes motivasjon.

I flere sammenhenger kan det virke som det er konkurranse om selge positive eller negative historier om politireformen i media. På HVO-samlingen i september utfordret politidirektør Odd Reidar Humlegård vernetjenesten om innspill til hva som kan få frem de positive historiene.

Hovedverneombudene er ikke så opptatt av hvilke historier som vinner frem i media, men anbefaler økt fokus på å avdekke, vurdere og gjøre nødvendige tiltak der det er behov for justeringer. Dette krever åpenhet og reelt ønske om å ta i mot bekymringer, avvik og kritiske innspill – involvere medarbeider, tillitsvalgte og verneombud for å skape nødvendig aksept for de valg og prioriteringer som gjøres. Ambisjonsnivået må senkes med tydeligere avklaring av hva det *må* gjøres noe med, og hva som er akseptabelt å bruke lengre tid på å oppnå.

Mange ledere viser stort pågangsmot, kompetanse og kapasitet, men de klarer ikke å løse samfunnsoppdraget uten dyktige og motiverte medarbeidere. Vi må sørge for å beholde tilstrekkelig autonomi og handlingsrom i balanse med behovet for styring og koordinering. Hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd må gå foran andre prioriteringer.

Systematisk HMS-arbeid er et svært nyttig verktøy for godt lederskap, utvikling og forbedring. Fokus på organisering, planlegging og gjennomføring av selve arbeidet legger til rette for mestring. Når det lykkes er det den beste motivasjonsfaktoren for de aller fleste. Verneombudene ønsker å bidra konstruktivt i samarbeid med arbeidsgiver for å oppnå dette. Samtidig har vi mandat og vilje til å stå opp for arbeidstakerne om det ikke tas tilstrekkelig hensyn til sikkerhet, helse og velferd i en travel hverdag. Vi må ha et sterkt medarbeiderfokus for å lykkes med samfunnsoppdraget.

Litt info om noen styringsgrupper/ prosjekter

HVO-pl er representert i flere styringsgrupper og prosjekter. Noen kommenteres nærmere her. Nytt forbedringssystem er et svært kjærkomment prosjekt for alle som er opptatt av systematisk HMS-arbeid. Etter flere års påtrykk skal HMS-modulen i TTA byttes til Synergi Life. Innføringen ble utsatt på grunn av noen tekniske utfordringer, men er nå i rute. Det skal gjennomføres pilot og nødvendig opplæring før utrulling i hele etaten innen sommeren 2019. Vernetjenesten skal bidra aktivt for å utnytte de mulighetene som ligger i forbedringssystemet.

Mye av politiets virksomhet omfatter bruk av kjøretøy og har stor betydning for mange arbeidstakeres arbeidsmiljø. HVO-pl har deltatt i tre prosjekter som påvirker dette. Et tverrfaglig arbeid i POD, PIT og PFT har jobbet med "Politipatruljens arbeid og arbeidsplass". Målet er å gi en helhetlig og fremtidsrettet funksjonsbeskrivelse av politipatruljens arbeid. Patruljevirkomheten utgjør en stor del av beredskapen og skal være i stand til å utføre de fleste av politiets oppgaver. Patruljen er en arbeidsplass som må utformes slik at oppgavene utføres effektivt og sikkert. I tillegg til funksjonelle løsninger må det tas nødvendige HMS-hensyn. Prosjektet vil være en viktig premissleverandør for neste kjøretøyanskaffelse. Første møte i styringsgruppen for kjøretøyanskaffelse 2020 var i desember. HVO-pl følge det videre arbeid tett. Brukerne er med i prosessene for å beskrive reelle behov og utarbeide praktiske og sikre løsninger i politiets nye patruljebiler.

Kjøretøy er kostbart og standarden på kjøretøyparken har stor betydning for hensynet til sikkerhet og helse. Prosjektet Felles kjøretøyforvaltning gav nyttig kunnskap om status på samlet kjøretøypark og hvordan det blir forvaltet i dag. En felles kjøretøyforvaltning er nødvendig for å drive mest mulig økonomisk og dermed også sørge for best mulig trafiksikkerhet og arbeidsmiljø for alle som bruker bil i tjeneste. Prosjektet tas videre fra konsept til pilotfase i 2019.

Politiet er bedt om å gi en faglig anbefaling om elektrosjokkvåpen(ESV) bør innføres som maktmiddel i norsk politi til Justis og beredskapsdepartementet. Det er derfor startet en utredning og pilot hvor flere politidistrikter deltar for å skaffe kunnskap og erfaring om hvordan ESV påvirker politiets evne til å løse oppdrag, og ivareta sikkerheten. Både fordeler og ulemper skal vurderes. Piloten startet 1.1.19 og skal gjennomføres frem til 31.12.20.

Avslutning og prioriteringer i 2019

Det er svært mange saker som hadde fortjent en nærmere omtale i denne årsrapporten. utfordringene er mange og ressursene knappe. Slik ser det ut til å bli i tiden fremover også. Derfor blir det helt avgjørende med riktige vurderinger av hvilke bekymringer som krever tiltak og endring, og hva som kan vente. Dette må gjøres i samarbeid med arbeidstakerne for å utnytte den samlede kunnskap og erfaring som finnes i organisasjonen. Det skaper også aksept for valg og prioriteringer.

“Politisjelen” og idealisme gjør at mye går bra, mer på tross av... enn på grunn av...

Motivasjon og pågangsmot må leve videre. Det forbedres med fokus på arbeidsmiljø og arbeidstakerne.

“Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetens resultater” (Stami, 2018)

I tillegg til koordinering og samarbeid i vernetjenesten, faste møter og prosjekter vil HVO-pl ha et særlig fokus på følgende i 2019:

- Innføring av forbedringssystemet og prosessene som er nødvendig for å lykkes med kontinuerlig forbedring
- Revisjon av HMS-håndboka med fokus på innhold og tilgjengelighet
- Personalomsorg og oppfølging etter spesielle hendelser, og belastning over tid
- HMS-styring og HMS-funksjoner ved spesielle hendelser, store oppdrag og øvelser – konkretisert i styringsdokumenter og følges opp med gode rutiner og praksis. Aktiv deltakelse i gjennomføring av øvelse Nordlys
- Risikovurderinger i styringsdialogen, styrende dokumenter og overordnede beslutninger

Takk for godt samarbeid i 2018!

Med hilsen

Sign.
Audun Buseth

Aktivitetsoversikt (ikke uttømmende) – HVO og vara 2018:

Faste møter:

- HAMU – 4 møter
- Sentralt IDF – 12 møter
- PFT, Kvartalsmøter med PFT (POD) – 2 møter
- PFT/PHS, halvårsmøter – 1 møte
- POD, vurderingsgruppe for varslings saker – 17 møter

Styringsgrupper:

- Styringsgruppe for Politiets forbedringssystem – 7 møter
- Styringsgruppe for Elektrosjokkvåpen – 3 møter
- Styringsgruppe for Nærpolitireformen – 3 møter
- Styringsgruppe for Kjøretøyanskaffelse 2020 – 1 oppstartsmøte
- Styringsgruppe for Felles kjøretøyforvaltning – 5 møter
- Styringsgruppe for Fremtidige IKT-funksjoner – 2 møter
- Styringsgruppe for Mottaksprosjektet Nasjonalt beredskapssenter – 1 møte og grunnsteinsnedleggelse på Taraldrud (i selve prosjektet er lokal vernetjeneste og AMU i Oslo pd involvert)
- Styringsgruppe for Nye pass og ID-kort – 1 møte
- Styringsgruppe for PUMA (HVO i PU følger opp dette)

Arbeidsgrupper mv.

- Patruljens arbeid og arbeidsplass – 9 møter
- Varslingsrutiner og opplæring – flere møter
- Nye sikkerhetsbestemmelser for opplæring, trening og øvelser
- Innspill til PBS 1 – flere møter og skriftlige innspill
- Referansegruppe til Statseid hund – 1 møte

Opplæring mv. – innlegg fra HVO.

- HMS-grunnkurs – Systematisk HMS-arbeid og VO-rollen – 6 kurs
- Varslingsrutiner – opplæring i distrikt og særorgan, totalt 7 opplæringer (samarbeid mellom POD, PF og HVO)
- PFT – Brukersamling - Systematisk HMS-arbeid og vo-rollen
- PFT – Materiellansvarlige – Systematisk HMS-arbeid og vo-rollen
- PF basiskurs – HMS og VO-rollen – 7 basiskurs + en fagdag om varslings

Andre møter og samlinger – internt

- NLG møter med organisasjonene og HVO, 2 møter
- HMS-samling og medaljeseremoni, Triton og Poseidon (KRIPOS)
- HMS-samling – HMS-ledere (HMS-seksjonen)
- PFT – byggesaker
- PFT – anskaffelser – medvirkning av vernetjenesten
- POD Beredskap – ingen faste møter, men flere møtepunkter ved konkrete saker eller hendelser
- POD/ PHS – 1 møte
- Øvelse Nordlys – oppstartsmøte for øvelsen i 2019, innspill til "Veileder for øvelse Nordlys"

Møter og samlinger – fagforeningene

- PF – deltar på styremøter når det passer, har innlegg på de fleste samlinger for lokallagslederne (4 samlinger)
- NPL – lederseminar og jubileum
- Samarbeid med de øvrige fagforeningene gjennom IDF-samarbeidet, forhandlinger og drøftingsmøter

Møter og samlinger – eksternt

- Justisministeren – dialogmøte med fagforeningene – 3 møter, samt et møte om yrkesskader i politiet
- Nettverk for HVO i statlige virksomheter – 1 møte
- VO-kongress 2018, Unio (totalt 22 vo fra politiet)
- Unio konferanse 2018

Samlinger for Hovedverneombud i politidistrikt og særorgan

- 2 nasjonale samlinger
- Deltatt på lokale vernesamlinger i Nordland, Innlandet, Trøndelag, Vest, Finnmark, PHS og UP
- Telefonmøter og kontakt pr mail
- Forum på Kilden