



## 5. 1 ARBEIDSVILKÅR

### Definisjon – arbeidsvilkår

Lønn er det mest fremtredende arbeidsvilkåret. En arbeidsavtale tilsier at en arbeidstaker inngår kontrakt om å stille til disposisjon sin tid, kompetanse og engasjement for en arbeidsgiver, der vilkåret er økonomisk kompensasjon i form av lønn. Lønn er behandlet i egen landsmøtesak.

Denne landsmøtesaken omhandler alle andre former for arbeidsvilkår – bortsett fra lønn. Arbeidsvilkår er viktige elementer for å drifte en effektiv virksomhet. De utgjør rammene for hvordan virksomheten forvalter sin viktigste ressurs – medarbeiderne. Noen arbeidsvilkår er nedfelt i lov og overordnede tariffavtaler, noen i form av særavtaler på hovedsammenslutningsnivå, mens på noen områder forvalter vi medbestemmelsen internt i virksomheten.

Arbeidsvilkår er ikke utelukkende knyttet til lov og avtaleverk. Det handler vel så mye om hvordan etaten forvalter sine ansatte på daglig basis. God ledelse er essensielt i forhold til å skape arbeidsvilkår som er med på å videreutvikle etaten.

Arbeidsvilkår kan handle om

- Trygghet i jobbsituasjonen
- Ivaretagelse ved sykdom (IA)
- Mangfoldsarbeid
- Arbeidstid / hviletid / Reisetid
- Vern ihht. arbeidsmiljøloven
- Utstyr
- Å bli sett
- Å bli anerkjent
- Seniorpolitiske tiltak
- Mulighet til fagutvikling
- Mulighet til karrierevei
- Opplevelse av en rettferdig og inkluderende arbeidsplass
- Grad av opplevd medbestemmelse
- Tilstrekkelig bemanning
- Listen er ikke uttømmende

### Aktuelle områder som omhandler arbeidsvilkår i landsmøteperioden

Arbeidstidsbestemmelsene i politi- og lensmannsetaten

Arbeidstidsbestemmelsene (ATB) er unntak fra Arbeidsmiljølovens bestemmelser om bl.a. døgnhvile, ukehvile, gjennomsnittsberegning, mulighet for beredskapsvakt i den arbeidsfrie perioden m.m.

Det lyktes partene å komme til enighet om ny ATB på tariffområdet i forutgående landsmøteperiode. Avtalene har vært 2-årige, og eksisterende avtale utløper høsten 2019. ATB er Politiets Fellesforbunds viktigste særavtale, og sikrer medlemmene våre et rammeverk av vern til tross for omfattende unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser. Den

har også et økonomisk element i seg, men verneperspektivet har hele tiden stått sterkest i forbindelse med forhandlinger om arbeidstid.

## **Reisetidssaken – hva nå?**

Skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri (hviletid) utfordres i den norske arbeidsliv. Generelt kan man si at digitalisering er med på å viske ut skillet i svært mange virksomheter, da tilgjengeligheten og knytningene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver har blitt større – hele døgnet.

Presset på arbeidstid i politi- og lensmannsetaten har vært knyttet til definisjonene for når man er på jobb – og når man ikke er på jobb.

Et medlem i Politiets Fellesforbund har med PF som partshjelper stevnet staten i en sak der medlemmet fikk definert forflytning til oppdrag med tjenestebil og våpen som reisetid – og dermed hviletid. Saken har vært omtalt som Reisetidssaken, og man kan lese om denne mer inngående i årsmeldingen til Politiets Fellesforbund.

Kortversjonen er at vårt medlem og Politiets Fellesforbund fikk støtte for vårt syn i EFTA-domstolen, etter at høyesterett bestemte seg for å sende anmodning om rådgivende uttalelse. Høyesterett avsa sin dom i saken våren 2018. Vi fikk støtte for vårt syn hva gjelder hviletid og verneperspektivet, og delvis støtte på kompensasjonsspørsmålet.

Kommende landsmøteperiode vil vi monitorere de praktiske virkningene høyesterettsdommen har på forvaltningen av arbeidstid i etaten. Tolkningene av dommen foregår fremdeles.

## **Arbeidsavtaler - Statens reiseregulativ – m.v.**

Hovedsammenslutningene og staten har forhandlet frem nytt reiseregulativ i forutgående landsmøteperiode. Reiseregulativet gjelder alle statsansatte.

De nye store politidistriktene utfordrer i en del tilfeller etablerte strukturer hva angår reise, tjenestested, kostgodtgjørelse m.m.

Når arbeidstakere får større reiseavstander innad i eget distrikt, er det grunnlag på å se på vilkårene som ligger til grunn for tradisjonell ivaretagelse.

Det er en nær sammenheng mellom følgende tre elementer:

- Arbeidsavtalenes definisjon av arbeidsplassen til de ansatte
- Høyesterettssaken knyttet til Reisetid
- Statens Reiseregulativ

Fra Politiets Fellesforbunds side vil vi i kommende landsmøteperiode følge med på forvaltningen av sammenhengen mellom disse elementene i etaten.

Basert på tilbakemelding om pågående prosesser i politidistrikter er det grunnlag for å hevde at man utfordrer grensene mellom reisetid, hviletid, arbeidssted, oppmøtested, mobilt arbeidssted, Politilovens beordringsadgang m.v.

Utøvelse av operativ polititjeneste forutsetter forflytninger, men med base i et fast arbeidssted, definert i arbeidsavtalen.

## **Arbeidsvilkår i endringsprosesser**

Endringsprosesser er krevende for virksomheten og den enkelte ansatte. Lov- og avtaleverk befester hvordan endringsprosesser skal gjennomføres og hvordan medarbeidere skal ivaretas. Ledelse står sentralt i forvaltningen av de menneskelige ressursene i omstillingsarbeidet.

Hvordan de ansatte blir behandlet og hvordan endringsprosessen gjennomføres, har betydning for politiets omdømme, både internt og i samfunnet for øvrig.

For å sikre sunne omstillingsprosesser kreves det at det er en reell- og opplevd grad av medbestemmelse, de ansatte skal sikres forutsigbarhet og ivaretagelse. Behandlingen av de ansatte i endringsprosesser skal gjenspeile at de er etatens viktigste ressurs. Virksomheten og de ansattes behov skal ivaretas, og det skal ikke være et spørsmål om ivaretagelse av det ene behovet framfor det andre. Kvalitet, kompetanse og tilstrekkelig tid til gjennomføring av prosessene er avgjørende.

Erfaringer også fra dette året med gjennomføring av reform, viser at spesielt under personalløpsprosesser har forholdet mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver blitt satt på prøve. For mange av Politiets Fellesforbunds medlemmer har opplevelsen vært at gode intensjoner om forutsigbarhet settes til side for tidspress for at ny organisasjon skulle komme på plass. Arbeidspresset og endringsbelastningen på mange ansatte har vært svært høy over lang tid. Ledere som skal sikre ivaretagelse av sine medarbeidere, og herunder at virksomheten har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, har selv vært usikre på sin framtid.

De nye organisasjonsstrukturene kom på plass juni 2018. Parallelt med dette er innføring av nye systemer og arbeidsformer i full gang. Politiets Fellesforbund forventer at tillitsvalgte og ansatte involveres, og har reell medbestemmelse i videre utvikling av politiet. Forbundet har vært tydelig på, siden starten av reformen, at samfunnet har krav på at politiet i gjennomføringen av reformen først og fremst må ha fokus på kvalitet. Norsk politi skal bli enda bedre til å løse sitt samfunnsoppdrag. En konsekvens av press på gjennomføring og tid framfor kvalitet er at medbestemmelsen blir mangelfull.

## Ledelse

Styring og ledelse er begreper som i stor grad blir brukt ukritiske om hverandre i politiet. Styring handler i stor grad om administrasjon og forvaltning gjennom formaliserte rapporteringsrutiner, målekriterier og styringsparametere. Politiets Fellesforbund har forståelse for at det i en stor reform er behov for noe sentralisering for å skape et enhetlig politi. Samtidig mener forbundet at dette ikke bør være en fremtidig lederplattform i politiet. Politiets Fellesforbund ønsker handlingskraftige og beslutningsdyktige ledere i førstelinjen, og ikke en byråkratisk organisasjon hvor alle beslutningene fattes i toppen av hierarkiet. Det vil svekke lokal autonomi, og vil på sikt innskrenke den lokale, kreative dynamikken mellom ledelse og ansatte.

Ledelse skal være personorientert og kjennetegnes ved direkte påvirkning gjennom dialog. Ledelse utøves gjennom verdier og kultur, og handler om å skape oppslutning om visjoner, mål og milepæler. I tillegg handler ledelse om å stimulere medarbeidernes motivasjon, innsatsvilje og samhandling mot felles mål. Ledelse handler også om å oppnå resultater gjennom de ansatte.

Politiets Fellesforbund mener politiet har behov for både styring og ledelse, men at det i politiet er for stort fokus på styring. Toppledergruppen har nå virket en stund og det er etablert ledergrupper i alle politidistrikt. Erfaring viser at utfordringer av ulike slag, ofte løses ved at Politidirektoratet blir spurt og fatter beslutninger om hvordan ting skal løses. PF er bekymret for denne utviklingen, hvor det blir mer av det som har vært før, mer styring.

I en etat der den enkelte ansattes adferd i så stor grad påvirker omdømme og resultat, må hovedfokus, spesielt når det skal gjennomføres store endringer, knyttes til ledelse.

En forutsetning for at politiet skal lykkes er at ledelse utvikles og styrkes der oppgaven skal løses. Lokal ledelse og ledelse i det ytterste leddet må få økt handlingsrom og større ansvar for resultatoppnåelsen.

Politiets Fellesforbund jobber aktivt for å påvirke arbeidet med holdning, kultur og ledelse i politi- og lensmannsetaten. Det er viktig at etaten har en kultur som kjennetegnes av dialog mellom leder og medarbeider. Kommunikasjonen må være åpen, transparent og ærlig. Merknadene i innstillingen fra justiskomiteen fra 2017, som vektlegger fokus på holdning, kultur og ledelse er fortsatt viktige i Politiets Fellesforbunds videre arbeid. Politiets Fellesforbund er tydelige på at reformen så langt har vært en strukturreform, og ønsker en tydeligere satsing på holdning, kultur og ledelse. Forbundet ønsker økt bevissthet på hvilke verdier ledere i politiet skal stå for, og at dette er en prosess hvor politiledere blir involvert.

Politiets Fellesforbund mener at ved rekruttering av ledere er erfaring, kunnskap, og kompetanse fra politifaget er uvurderlig, både nå og i fremtidige polisierø lederstillinger i politi- og lensmannsetaten.

## **Kompetanse**

Kompetanse i alle ledd er avgjørende for at politiet skal kunne løse sitt samfunnsoppdrag.

Gode arbeidsvilkår handler blant annet om å ha en arbeidshverdag der den enkelte opplever at man mester oppgavene som skal utføres. Skal politiet i fremtiden være en attraktiv arbeidsplass som evner å tiltrekke seg og beholde kompetent arbeidskraft, vil det i stor grad handle om å tilby meningsfulle arbeidsoppgaver. Videre er det viktig med gode muligheter for vekst og utvikling for den enkelte.

Politiet må ha solid og komplementær kompetanse for å imøtekomme både nåtidens- og fremtidens kriminalitetsbilde. Behovet for økt kompetanse innenfor alle fagfelt vil øke i årene fremover. Kulturen i politiet har vært at utvikling og bruk av spesialkompetanse har skjedd gjennom opprettelse av spesialavdelinger, felles etterforskningsenheter og andre ordninger som i stor grad er knyttet til der politimesteren er stasjonert. Politiets Fellesforbund er bekymret for at strukturendringene bidrar til å opprettholde dette.

Politiets Fellesforbund mener at den omfattende strukturendringen må medføre en endring i måten politiet utvikler og benytter kompetanse. Ledelse, kvalitet og kompetanse i det ytterste leddet er avgjørende for at fremtidens politi skal bli bedre i stand til å ivareta samfunnsoppdraget.

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

1. PF skal bidra til at arbeidsvilkårene i politi- og lensmannsetaten er i tråd med det som følger av lov og avtaleverk
2. PF skal i tilfeller der arbeidsvilkårene utfordres vurdere tiltak, enten i form av drøftinger, forhandlinger eller i ytterste konsekvens rettslige skritt.
3. PF skal aktivt bidra til sunne omstillingsprosesser som ivaretar kravene til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og som ivaretar virksomheten og medarbeidernes behov.
4. Videre fremtidige endringer må komme som et resultat av gode lokale prosesser med reell medbestemmelse
5. PF skal bidra til at ledelse i politiet skal bygge opp under grunnleggende verdier i samfunnsoppdraget, at ledere har et reelt handlingsrom og at ledelse i politiet er et eget fagområde.