



Motioner - 2024

FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT

Motioner 2024

Motionerna är en mycket viktig del i Polisförbundets arbete. Som aktiv medlem eller studerandemedlem kan du direkt påverka förbundets utveckling och politik genom att skriva och skicka in dina förslag i form av motioner. Motionerna behandlas av kongressen, först på tematorgen och sedan fattas besluten i plenum.

Det är bland annat motionerna som bildar Polisförbundets politik och utgör en grund för vilka frågor förbundet arbetar med mellan kongresserna.

I år har det inkommit 101 motioner. Det är glädjande att så många vill bidra på ett konkret sätt till Polisförbundets arbete och det ser vi som ett tecken på stort engagemang och en tilltro till Polisförbundets förmåga att påverka och nå resultat.

Motionerna är indelade i olika ämnesområden; bland annat löne- och anställningsvillkor, förbundsinterna frågor, arbetsmiljö, trygghetsfrågor och yrkesfrågor. Varje område har en inledande text, en ingress. Den ger en uppfattning om förbundets politik i sin helhet och hur förbundsstyrelsen har resonerat när man svarat på motionerna. Ingresstexten ger också en bild av hur Polisförbundet och förbundsstyrelsens pågående arbete inom de olika områdena ser ut. Tanken är att det ska bli lättare för dig som ombud och/eller motionär att se motionerna i ett större sammanhang och hur de utgör en del i helheten.

Motionerna ger också förbundsstyrelsen en bild av hur medlemmarna upplever sin arbetssituation och vilka frågor som engagerar mest. Det vi fattar beslut om är motionernas "att-satser", men hela innehållet är betydelsefullt.

Mellan kongresserna är det förbundsstyrelsen som är förbundets högsta beslutande organ och tillsammans med kansliet driver förbundets arbete framåt, med utgångspunkt bland annat från motioner och övriga fattade beslut.

Vi ser fram emot kreativa diskussioner och beslut som ger ett stadigt avstamp inför framtiden.

Framgång når vi när alla medlemmar är engagerade och att vi arbetar tillsammans i samma riktning.

POLISER FÖR POLISER



A-blocket - Lön

Nedanstående utgör en allmän redovisning av förbundsstyrelsens uppfattning. Avsikten är att denna inledande, allmänna skrivning ska utgöra en grund för de motionssvar som lämnas under avsnittet Lön (motioner i A-blocket).

Polisförbundet träffar avtal med såväl Polismyndigheten som Säkerhetspolisen. Merparten av motionerna har sin utgångspunkt i reglering och tillämpning på Polismyndigheten vilket kan skilja sig i förhållande till både avtalsreglering och tillämpning hos Säkerhetspolisen. I relevanta delar ska förda resonemang från förbundsstyrelsen dock anses gälla även för Säkerhetspolisen, även om det inte särskilt anges i varje enskilt resonemang och förslag till beslut beträffande inkomna motioner.

Lönebildningsfrågor är en av de viktigaste frågorna ett fackförbund kontinuerligt har att arbeta med. Behovet av att kraftigt öka antalet poliser inom Polismyndigheten är helt avgörande för att möta samhällets utmaningar och utveckla polisverksamheten vilket gör att frågor kring lönebildning och lönesystem är av fortsatt strategisk vikt såväl ur rekryterings-, behålla- som utvecklingsperspektivet. Polislönesatsningen under perioden 2022–2024 har spänt över flera områden. Lägsta ingångslön var ett viktigt steg på vägen för att nå målet om en generell uppvärdering av polisyrket såväl i status som i lön. För att även medlemmar med många år i yrket, med den ökade kompetens och erfarenhet det ger, skulle uppvärderas tillfördes en särskild skrivning om erfarenhet i RALS §5.

Polisförbundets strategiska opinionsarbete under de senaste åren, för att få polisernas anställningsvillkor att stå högt på den politiska agendan, har gjort tydliga avtryck i målet att uppvärdera polisyrket. Detta dels i den politiska debatten och dels genom de politiska beslut som fattats kring resursförstärkningar.

De senaste årens särskilt tilldelade lönedel till Polismyndigheten har varit en grundläggande förutsättning för att ta avgörande steg mot en uppvärdering av den polisiära kompetensen. Uppvärderingen av polisyrket kan i framtiden inte behållas enbart genom traditionella RALS-förhandlingar. Det är väsentligt att parallellt hitta andra långsiktiga metoder som på saklig grund, med hänsyn taget till de regelverk som gäller på svensk arbetsmarknad, tillförs medel för löneutveckling utöver RALS inom respektive polismyndighet. Exempel på detta är att lönedel som frigörs då poliser avslutar sin anställning ska återföras och i ökad omfattning återinvesteras i förbättrade löner för poliser.

Det är helt avgörande att det går att göra en lönekarriär inom såväl Polismyndigheten som Säkerhetspolisen genom att kontinuerligt utvecklas i sin befintliga funktion över tid. Det är också avgörande att detta system knyts till och underbygger utvecklingen av den polisiära kompetensen oavsett vilken myndighet poliserna arbetar vid.

Polisförbundet anser att lönen ska vara individuell men vi vill vara tydliga med att detta inte måste innebära att den ska vara differentierad. En individuell lönesättning går även utmärkt att kombinera med individuella garantier och olika kollektiva lösningar för



enskilda grupper. Inslaget av individuell bedömning kan i stället bli större ju längre man verkat i sin funktion. En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Särskilt fokus riktas mot att förebygga, förhindra och upptäcka osakliga, oskäligen och diskriminerande löneskillnader hos Polismyndigheten och Säkerhetspolisen.

MOTION A 01

Höjd aspirantlön

Många av oss polisstudenter som är lite äldre och har barn och hus osv. upplever den kommande aspirantlönen som ett stort hinder på vägen till att bli polis. Under min utbildning har jag på sidan av studierna kunnat jobba extra och därmed dryga ut csn-lån för att kunna tackla de kostnader som är förenade med barn och villaliv. Men när aspiranten börjar kommer det inte finnas samma möjlighet att jobba extra på mitt gamla jobb och därmed kommer det att bli väldigt kännbart för vår privata ekonomi. För mig var aspirantlönen den största faktorn som gjorde att jag inledningsvis tvekade på att söka mig till polisutbildningen och jag vet att jag inte är den enda av oss lite äldre polisstudenter som känner så.

FÖRSLAG

För att fortsatt kunna locka polisstudenter som redan är etablerade på arbetsmarknaden och tillvarata de kunskaper vi förvärvat på andra håll föreslår jag:

Motionens att-satser

- Att** Polismyndigheten höjer aspirantlönen till åtminstone 20 000 för alla polisstudenter
- Att** Eller höjer aspirantlönen till åtminstone 20 000 kr för polisstudenter med barn.
- Att** Eller höjer aspirantlönen till åtminstone 20 000 kr för alla polisstudenter över 30 år.

Motionär

John Vidman, studerande Umeå

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 01

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska jobba för höjd lön till en attraktiv nivå för aspiranter. Motionären har även lagt förslag om att särbehandla aspiranter utefter ålder och familjeförhållande.

Polisförbundet driver frågan om högre löner för alla medlemmar. Utrymmet i RALS är begränsat och skall räcka till löneökningar för alla och i den inriktning som förbundsstyrelsen beslutar finns olika prioriteringar. Förbundsstyrelsens inriktning är att vi



ska ta varje chans att höja lönerna för alla och det inkluderar även nyanställda. Detta har också skett i de senaste revisionerna där nivåerna för lägstalönerna har följt med och höjts. Frågan om aspirantlön har lyfts flera gånger. Lönen regleras dock inte i kollektivavtal mellan parterna utan ägs av Polismyndigheten och där finns ännu inget intresse att höja lönen generellt för alla aspiranter. Polisförbundet tycker att under utbildningstiden borde det finnas ett utrymme för högre ersättning under aspiranten men detta beslutas av regering och riksdag eftersom det är politiska beslut som styr antalet rekryterade och anställda aspiranter. Det är viktigt att poängtera att det löneutrymme från RALS inte ska bekosta denna väl motiverade höjning av aspirantlönerna.

Att utifrån familjeförhållande och ålder divergera ersättning är inte en inställning som Polisförbundets lönepolitiska program tar höjd för. Det kan även anses som åldersdiskriminering om man enbart skulle se på ålder som ett incitament för att få en högre lön.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 01 att-sats 1

Att avslå motion A 01 att-sats 2

Att avslå motion A 01 att-sats 3

MOTION A 02

Motion Aspirantlön, distansstudier, utbildning

Beskrivning

I dagsläget tjänar en aspirant ca 15000 kr brutto (polisen.se). Aspiranten är givetvis inte att räkna som en färdig polis men gör dock samma arbete och arbetstider vilket bör ses som mer än relevanta anledningar att höja lönen för aspiranterna för att rekrytera, intressera och producera fler poliser.

Att studera till polis är kostsamt, särskilt för de som har barn, hus, bil-lån mm. CSN lånen maxas och skolorna envisas med att det inte går att garantera att vi som studerar på distans får hamna i samma halvklass vilket är av enorm vikt då vi samåker och delar boende. Att skolan inte kan garantera ett sådant önskemål är ändå obegripligt när myndigheten beställer fler poliser, då bör dom som har familjer, lån mm kunna få de bästa förutsättningarna för att kunna studera och inte jobba i motvind mot skolorna?!

Motionens att-satser

Att Ställ krav på skolorna att de måste göra vad de kan för att underlätta för eleverna på distans att kunna samåka och dela boende då det minskar kostnaden avsevärt



Att Höj aspirantlönen till 22000kr brutto för att bortfallet ekonomiskt ej ska bli för stort och för att locka fler till att söka polis och kunna få möjligheten att göra det ekonomiskt.

Motionär

Jonas Larsson, studerande Umeå

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 02

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska jobba för höjd lön till 22000: - för aspiranter. Motionären har även lagt förslag om att ställa krav på skolorna att de måste göra vad de kan för att underlätta för eleverna på distans att kunna samåka och dela boende då det minskar kostnaden avsevärt.

Polisförbundet driver frågan om högre löner för alla medlemmar. Utrymmet i RALS är begränsat och skall räcka till löneökningar för alla och i den inriktning som förbundsstyrelsen beslutar finns olika prioriteringar. Förbundsstyrelsens inriktning är att vi ska ta varje chans att höja lönerna för alla och det inkluderar även nyanställda. Detta har också skett i de senaste revisionerna där nivåerna för lägstalöner har följt med och höjts. Frågan om aspirantlön har lyfts flera gånger. Lönen regleras dock inte i kollektivavtal mellan parterna utan ägs av Polismyndigheten och där finns ännu inget intresse att höja lönen generellt för alla aspiranter. Polisförbundet tycker att under utbildningstiden borde det finnas ett utrymme för högre ersättning under aspiranten men detta beslutas av regering och riksdag eftersom det är politiska beslut som styr antalet rekryterade och anställda aspiranter. Det är viktigt att poängtera att det löneutrymme från RALS inte ska bekosta denna väl, motiverade höjning av aspirantlönerna. Vidare är det olyckligt att få ett tak på ersättningen att förhålla sig till då det begränsar möjligheten att driva ersättningsfrågan.

Eftersom skolorna själva "äger" inplacering i klasser/grupper torde det inte vara rent tekniskt svårt att placera distanselever i samma grupp, varför så detta inte sker är en fråga som skulle kunna lyftas till berörda skolor. Det kan dock finnas en pedagogisk tanke bakom placeringen i olika basgrupper, vilket man då får ha respekt för.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att bifalla motion A 01 att-sats 1

Att besvara motion A 01 att-sats 2

MOTION A 03

Angående

Löneskillnader mellan nyexaminerade och yrkeserfarna.



Beskrivning

Nu är vi snart tillbaka till samma situation som vi var 2015. Då tjänade de nyexaminerade mer än de personerna som de hade haft som instruktörer när de var aspiranter. Det ledde till en massiv uppsägningsvåg inom myndigheten som slog lite olika i landet.

Det är fantastiskt bra att ingångslönen har gått upp, men för att undvika missnöje i leden och samma massuppsägning nu som då så behöver det vara satsningar på erfarna Poliser. Framförallt i yttre tjänst där det fortfarande är svårast att få till någon löneökning samt att det är där de nya hamnar och det blir mindre och mindre erfarenhet kvar ute, då många lockas in av olika anledningar. För att löneskillnaden skall bli större mellan den som bara har något år i tjänst och de som är mer erfarna bör det satsas löneomedel på Poliser med erfarenhet.

Förslag

Med anledning av ovanstående yrkar jag på att Polisförbundet Region Väst arbetar för:

Motionens att-satser

Att det satsas löneomedel på Poliser i yttre tjänst med minst 10 år i tjänst som inte har en chefstjänst.

Motionär

Elin Douglasson, Fyrbodal

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 03

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet i region Väst ska arbeta för att det ska satsas löneomedel på poliser med minst 10 års tjänst som inte innehar en chefstjänst.

Eftersom motionen är skriven för region västs räkning kan inte förbundsstyrelsen ge riktlinjer för hur region väst ska hantera sina löneomedel. Polisförbundets lönepolitiska program tar höjd för att ansvar, mandat och befogenheter ska synas i lönesättningen vilket stärker motionärens önskan.

Polisförbundet lyckades, efter hot om konflikt, att tillskapa en regional förhandlingsnivå kopplat till arbetet med lönerevision. Syftet var bland annat att bättre kunna omhänderta de olika behov och problem som finns inom de olika förbundsregionerna, som exempelvis inom regional förmåga som motionären pekar på. Det finns alltså inga hinder mot den typ av satsningar som motionären föreslår, men frågan bör omhändertas på den regionala nivån där kunskapen om de lokala förutsättningarna är högre.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion A 03 att-sats



MOTION A 04

Uppvärdera hundförarna!

Beskrivning

Vid anställning som hundförare genomförs en grundutbildning på 8 veckor där det ställs höga krav på den tilltänkta hundföraren, bland annat fysiska och mentala förmågor. Efter dessa 8 veckor som är grundutbildning kan det sedan läggas på ytterligare steg och utbildningar. Efter avslutad grundutbildning så sker det i dagsläget ingen skillnad i lön. Lönen fortsätter att vara densamma, en hundförare är då kvar på samma grundlön som poliser på utredning eller ingripandeverksamheten som inte har samma kompetens och utbildning. Hundförare får idag inte en ny lön på grund av sin kompetens och utbildning, enbart tillägg på grund av att de har en hund och kostnaderna för denna. Rimligt hade varit att med godkänd hundförarutbildning så kommer en ny högre lön.

Förslag

Hundförare är en specialkompetens. De har genomgått minst en grundutbildning till hundförare om 8 veckor, genomför kontinuerliga uppkörningar och prov. De borde också lönesättas utifrån det och inte enbart få kompensation och tillägg för att de har en tjänstehund.

Med anledning av detta föreslår jag

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet ska arbeta för att hundförarnas löner ska höjas efter genomförd hundförarutbildning.
- Att** Polisförbundet ska arbeta för att uppvärdera hundförarfunktionen genom högre lön.

Motionär

Linn Stridsman, Västernorrland

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 04

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att hundförare som genomgått grundutbildningen automatiskt ska få en högre lön, samt att hundförare generellt ska få en högre lön.

Polisförbundet jobbar för att alla poliser ska få så hög lön som möjligt. Ett naturligt steg i ett erfarenhetsperspektiv är att ju mer erfaren som polis man är och hur skicklig man är ska detta visa sig. Det lönepolitiska programmet visar även på att Polisförbundet anser



att lönesättning ske på individuell basis där man bland annat tar hänsyn till skicklighet och arbetets innehåll. Lönen ska spegla de ansvar, mandat och befogenheter som funktionen innebär.

Polisförbundet lyckades, efter hot om konflikt, att tillskapa en regional förhandlingsnivå kopplat till arbetet med lönerevision. Syftet var bland annat att bättre kunna omhänderta de olika behov och problem som finns inom de olika förbundsregionerna, som exempelvis inom regional förmåga som motionären pekar på. Det finns alltså inga hinder mot den typ av satsningar som motionären föreslår, men frågan bör omhändertas på den regionala nivån där kunskapen om de lokala förutsättningarna är högre.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 04 att-sats 1

Att besvara motion A 04 att-sats 2

MOTION A 05

Höjd grundlön för utbildade Kriminaltekniker

Kriminaltekniker ingår i den större gruppen regionala specialister där det i just vårt fall också ingår en utbildning som löper över 18 månader, dock ej på heltid utan varvat med vanligt arbete i funktion. Vi är numera både poliser och civila tekniker. Bland poliserna var det förr vanligt att man jobbat ganska många år som polis, först på IGV, sedan som utredare, innan man tog steget att bli tekniker. Numera är det inte ovanligt att man har bara ett fåtal år i tjänst när man börjar hos oss på Forensiska Sektionen och det krävs i praktiken ganska liten erfarenhet från tidigare arbete i eller utanför myndigheten. Idag finns en bottenplatta som säger att man efter genomgången grundutbildning till kriminaltekniker ska tjäna minst 37000 kr/månad. Med tanke på att ingångslönen för nya poliser nu ligger på 31000 kr tycker vi att teknikerlönen är för låg och skillnaden för liten.

Mot bakgrund av detta yrkar vi att Polisförbundet/FS ska driva frågan om höjning av grundlönen för färdigutbildade kriminaltekniker till minst 42000 kr.

Motionens att-satser

Att Polisförbundet/FS ska driva frågan om höjning av grundlönen för färdigutbildade kriminaltekniker till minst 42000 kr.

Motionär

Johan Sjöo Svanestrand, Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 05



Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska driva frågan om att det ska finnas en lägsta lön för utbildade kriminaltekniker.

Polisförbundet jobbar för att alla poliser ska få så hög lön som möjligt. Ett naturligt steg i ett erfarenhetsperspektiv är att ju mer erfaren som polis man är och hur skicklig man är ska detta visa sig. Det lönepolitiska programmet visar även på att Polisförbundet anser att lönesättning ske på individuell basis där man tar bland annat hänsyn till skicklighet och arbetets innehåll. Lönen ska spegla de ansvar, mandat och befogenheter som funktionen innebär.

Polisförbundet lyckades, efter hot om konflikt, att tillskapa en regional förhandlingsnivå kopplat till arbetet med lönerevision. Syftet var bland annat att bättre kunna omhänderta de olika behov och problem som finns inom de olika förbundsregionerna, som exempelvis inom regional förmåga som motionären pekar på. Det finns alltså inga hinder mot den typ av satsningar som motionären föreslår, men frågan bör omhändertas på den regionala nivån där kunskapen om de lokala förutsättningarna är högre.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 05 att-sats

MOTION A 06

Motion Barnförhørsledare

BESKRIVNING

Jag förslår att alla som har en funktion som innebär att man regelbundet håller barnförhör borde få samma tillägg som barnförhørsledarna på BINR har fått. Enligt nuvarande regel så ska man hålla 50 % barnförhör om man är på en annan avdelning än BINR för att ta del av satsningen. Detta är en nivå som inte ens de flesta barnförhørsledarna på BINR kommer upp i och det borde därför inte vara rimligt att komma upp i den nivån bara för att man är på andra avdelningar.

Att utbilda sig till barnförhørsledare innebär en cirka 8 veckor lång utbildning. Att arbeta som barnförhørsledare kräver ett stort ansvar då förhören ska kunna spelas upp i samband med en rättegång och det är inte alla medarbetare som är villiga att ta sig an detta ansvar. Personen som hörs ska inte höras i rätten och kraven på hur förhöret hålls är därmed högre än vid vanliga förhör. Det är också mer utmanande att hålla förhör med yngre barn och veta att förhöret filmas och kommer spelas upp i rätten.



FÖRSLAG

Motionens att-satser

Att Barnförhållningsledare borde få samma lön som barnförhållningsledare på BINR, om medarbetaren regelbundet håller barnförhör i sin tjänst. Lönen borde inte vara bunden till att man jobbar på en viss avdelning

Motionär

Anna Leon Trulsson, Nordvästra Skåne

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 06

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen att barnförhållningsledare ska ha samma (lika) lön som barnförhållningsledare på BINR om man regelbundet håller barnförhör i sin tjänst oberoende om var man har sin funktion.

Förbundsstyrelsen arbetar för att så många som möjligt ska få så hög lön som möjligt i det nationella RALS-arbetet. Det finns dock inga hinder mot att på den regionala förhandlingsnivån kopplad till arbetet med lönerrevision göra satsningar på olika funktioner, eller i detta fall titta på arbetsinnehåll oaktat var detta sker. Därför är det svårt för förbundsstyrelsen att uttala sig om just denna hantering som motionären beskriver eftersom lönesättningen sköts ute på regionen och att det skiljer sig mellan regionerna hur man hanterar det. Det lönepolitiska programmet visar även på att Poliserförbundet anser att lönesättning ske på individuell basis där man tar bland annat hänsyn till skicklighet och arbetets innehåll. Lönen ska spegla de ansvar, mandat och befogenheter som finns i funktionen.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 06 att-sats

MOTION A 07

Motion Lönesättning av lokal avhopparsamordnare

Beskrivning

Sedan 2020 är det bestämt att varje lokalpolisområde skall ha en lokal avhopparsamordnare. Detta går i linje med att polismyndigheten, enligt regeringens direktiv, ska satsa på avhopparverksamheten.

Det komplexa och varierande uppdraget ställer stora krav på såväl integritet som säkerhetsmedvetenhet. Då funktionen i dagsläget inte är lönesatt bibehåller arbetstagaren tidigare lön då hen går in i detta uppdrag. Detta trots att tjänsten medför ett mycket stort ansvar och till största delen består av självständigt arbete. En stor del



av detta arbete utgörs av att samverka med externa aktörer, utveckla den egna verksamheten samt höja lokalpolisområdets kompetens inom området.

Det är av stort intresse för lokalpolisområdet att den lokala avhopparsamordnaren kvarstannar på sin funktion över tid då arbetet till stor del består av relationsbyggande - både med klienter och externa aktörer - och bedrivs under långa perioder. Det finns ingen naturlig karriärsutveckling för en lokal avhopparsamordnare, vilket gör att denne riskerar att stå tillbaka vad gäller såväl kompetensutveckling som lön. Funktionen som lokal avhopparsamordnare uppfyller samtliga kriterier för en polisinspektörstjänst såsom de beskrivs enligt polismyndighetens riktlinjer.

Därför önskar motionären att:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet verkar för att lokal avhopparsamordnare ska bli en lönesatt inspektörsanställning.

Motionär

Lisa Gammelín, Stockholm Syd

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 07

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska driva frågan om att det ska bli en lönesatt inspektörstjänst för avhopparsamordnare.

Polisförbundet jobbar för att alla poliser ska få så hög lön som möjligt. Ett naturligt steg i ett erfarenhetsperspektiv är att ju mer erfaren som polis man är och hur skicklig man är ska detta visa sig. Det lönepolitiska programmet visar även på att Polisförbundet anser att lönesättning ske på individuell basis där man tar bland annat hänsyn till skicklighet och arbetets innehåll. Lönen ska spegla de ansvar, mandat och befogenheter som funktionen innebär. Huruvida funktioner även ska vara en anställning är något som i dagsläget inte är genomarbetat. Men Polisförbundet kan anse att fler funktioner borde vara annan polisiär anställning än polisassistent.

Polisförbundet lyckades, efter hot om konflikt, att tillskapa en regional förhandlingsnivå kopplat till arbetet med lönerevision. Syftet var bland annat att bättre kunna omhänderta de olika behov och problem som finns inom de olika förbundsregionerna, som exempelvis inom regional förmåga som motionären pekar på. Det finns alltså inga hinder mot den typ av satsningar som motionären föreslår, men frågan bör omhändertas på den regionala nivån där kunskapen om de lokala förutsättningarna är högre.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 07 att-sats



MOTION A 08

Säkerställande av bibehållen effekt av b.la. OB-höjningen!

Bakgrund:

I samband med RALS beräknas löneökningstrymmet utifrån samtliga medlemmars grundlön samt fasta och rörliga tillägg. Nyligen har Polisförbundet b.la. lyckats fördubbla ersättningen för obekväm arbetstid (OB), vilket har varit ett välkommet steg för att bättre kompensera polispersonalens arbetsinsatser under sådana förhållanden. Genom att investera det rörliga tilläggsutrymmet i b.la. en höjning av OB-ersättningen kan vi säkerställa att den positiva effekten av den tidigare höjningen inte går förlorad.

Motionens att-satser

Att För att säkerställa bibehållen effekt av denna OB-höjning yrkar vi på att det löneökningstrymme som genereras från rörliga tillägg används för att ytterligare höja OB-ersättningen och andra rörliga tillägg i kommande RALS.

Motionär

Andreas Strand, Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 08

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att använda det löneökningstrymme som rörliga tillägg ger att lägga det på att höja OB-ersättningen.

Vid RALS-förhandlingar så arbetar förbundet med att förhandla fram så bra villkor för så många medlemmar som möjligt. Att redan innan teckna in och låsa fast förhandlingsutrymmet såsom motionären föreslår genom motionen och ett kongressbeslut tycker förbundsstyrelsen är olyckligt. Det kan finnas andra bättre möjligheter att omhänderta värdet och de förutsättningarna som kommer att gälla vid de förhandlingarna kan vi inte förutse innan förhandlingsarbetet. Däremot är det en tänkbar lösning i kommande förhandlingar varför det skulle kunna bli som motionären önskar. Innan vi kommer fram till en sådan lösning kommer vi att ha en sedvanlig förankring i de nätverk som Polisförbundet har bildat för ändamålet.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 08 att-sats



MOTION A 09

Att Polisförbundet, regionalt, nationellt, konkret arbetar för att Polismyndigheten åter ska införa dokumentation av avstämningssamtal (som tidigare) så det finns skriftliga underlag.

BESKRIVNING

Avstämningssamtalen är kopplade till lönesättning. Tidigare dokumenterades avstämningssamtalen i form av avstämningsblanketten. Det fanns något att gå tillbaka till, en historik. Detta togs bort och man hänvisade till sekretesslagstiftning då dessa dokument skulle kunna riskera hamna i "fel" händer om någon begärde ut dessa.

Av "omsorg" för individen hette det.

Det är bara det att handlingar brukar inte lämnas ut hur som helst först ska det ju ske en sekretessprövning. Den processen torde garantera att inga för individen skadliga uppgifter skulle hamna i orätta händer.

Att inte dokumentera dessa samtal gör i stället att individen hamnar i rättsligt underläge. Dokumentation underlättar även när individer byter tjänst eller när det kommer nya chefer. En dokumenterad historik kan också enklare utgöra ett seriöst verktyg för både individen och lönesättande chef.

Motionens att-satser

Att Polisförbundet Region Stockholm, Polisförbundet nationellt ser till att Polismyndigheten snarast återinför dokumentation av avstämningssamtalen.

Motionär

Paul Beijnes, Region Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 09

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska se till att Polismyndigheten återigen inför dokumentation av avstämningssamtalen.

Polisförbundet anser att alla medlemmar ska veta på vilken grund deras lön är satt och avstämningssamtalen är en viktig del av detta.

Polisförbundet och Polismyndigheten har inte kommit fram till en gemensam syn på vilka lönekriterier som ska råda, därför har myndigheten själv tagit fram blankettsystemet och hanteringsgången runt detta. Myndigheten valde sedan i samma anda att ensidigt ta bort blankettförfarandet i samband med lönesättningsprocessen med hänvisning till sekretess.

Polisförbundet och Polismyndigheten är inne i ett arbete för att hitta en lösning på överenskomna lönekriterier och hur detta ska hanteras. Det är inte säkert att det blir just de gamla blanketterna som kommer att återinföras utan det kan vara något annat bättre alternativ som man tillsammans kommer fram till om hur man ska hantera avstämnings-samtal.



Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 09 att-sats

MOTION A 10

Att Polisförbundet, regionalt, nationellt, konkret arbetar för att Polismyndigheten ta bort sista steget i avstämningssamtalsprocessen när chefer i en avgränsad krets jämför sina respektive medarbetare med varandra i lönesättande syfte.

Bakgrund

Efter avstämningssamtalen möts chefer som sedan jämför sina medarbetare med andras medarbetare. Detta är en process som inte är transparent. Det vill säga en process som ingen kan kontrollera i efterhand. Därmed vilar denna del på en rättsosäker grund.

Motionens att-satser

Att Polisförbundet Region Stockholm, Polisförbundet nationellt ser till att Polismyndigheten tar bort sista delen, där chefer jämför sina respektive medarbetare med varandra i lönesättande syfte, i avstämningssamtalsprocessen.

Motionär

Paul Beijnes, Region Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 10

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska arbeta för att de så kallade kalibreringsamtalen ska tas bort.

Lönebildning behöver få en grund genom att ha en samlad bild över verksamheten. Det motionären föreslår är hel rådighet för enskilda gruppchefer att fatta beslut om vilken lön som den enskilde ska ha. Förbundsstyrelsen ställer sig tvekande till att organisationen är redo för en sådan lösning då det kan bli väldiga fluktuationer och därför leda till osakliga löneskillnader om det inte finns en möjlighet för cheferna att få möjlighet att stämna av med varandra under processen. Att sätta en rättvis lön är en grannliga uppgift där man som arbetsgivare kanske behöver samarbeta för att få med de viktiga bitarna såsom saklig grund och transparens.

Men icke för ty så kan systemet säkert utvecklas till det bättre och Polisförbundet och Polismyndigheten är nu inne i ett arbete för att hitta en lösning på överenskomna lönekriterier och hur detta ska hanteras vilket kan omhänderta denna problematik.



Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 10 att-sats

MOTION A 11

Att Polisförbundet, regionalt, nationellt, konkret arbetar för att Polismyndigheten ska se över hur man sköter avstämningssamtal (som tidigare) i största allmänhet.

Bakgrund

Avstämningssamtalen är kopplade till lönesättning. Kvalitén på avstämningssamtal skiftar väldigt vittnar våra medlemmar om. För mycket för att det man ska kunna anse att det sköts på ett rättssäkert sätt.

Många frågor på stödblanketten för avstämningssamtal torde vara svåra att bedöma för chefer (eller egentligen för vem som helst). Till Exempel "hur bra man är på att företräda polismyndigheten gentemot allmänheten". Det förekommer godtycklighet i stor omfattning.

Motionens att-satser

Att Polisförbundet Region Stockholm, Polisförbundet nationellt ser till att Polismyndigheten sätter till en översyn av hur avstämningssamtal går till.

Motionär

Paul Beijnes, Region Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 11

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att det ska ske en översyn av hur avstämningssamtalen går till.

Polisförbundet anser att alla medlemmar ska veta på vilken grund deras lön är satt och avstämningssamtalen är en viktig del av detta.

Polisförbundet och Polismyndigheten har inte kommit fram till en gemensam syn på vilka lönekriterier som ska råda, därför har myndigheten själv tagit fram blankettsystemet och hanteringsgången runt detta. Myndigheten valde sedan i samma anda att ensidigt ta bort blankettförfarandet i samband med lönesättningsprocessen med hänvisning till sekretess.

Polisförbundet och Polismyndigheten är inne i ett arbete för att hitta en lösning på överenskomna lönekriterier och hur detta ska hanteras. Det är inte säkert att det blir just de gamla blanketterna som kommer att återinföras utan det kan vara något annat bättre



alternativ som man tillsammans kommer fram till om hur man ska hantera avstämnings-samtal.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 11 att-sats

MOTION A 12

Motion Se över kretsen som omfattas av chefsavtalet

Bakgrund

En överenskommelse rörande lokal chefskrets vid Polismyndigheten infördes 2014-12-22. Den lokala chefskretsen omfattade då följande funktioner:

- Chef och i förekommande fall dennes biträdande chef som är organisatoriskt direkt underställd rikspolischefen
- Chef och i förekommande fall dennes biträdande chef som är organisatoriskt direkt underställd chef som avses ovan
- Förhandlingschef
- Specialist, efter särskilt beslut av rikspolischefen

2016-06-13 utökades chefsavtalet att även omfatta lokalpolisområdeschefer retroaktivt fr.o.m. den 1 oktober 2015 (Dnr: A443.308/2015).

Problemställning

I dagens organisation finns det en otydlighet kring vilka befattningar som ingår i den lokala chefskretsen inom polisen. På beslutsnivå tre inom Polismyndigheten finns lokalpolisområdeschefer, kanslichefer och sektionschefer. Lokalpolisområdeschefer och kanslichefer har titulaturen polisintendenter, medan sektionschefer är kommissarie. Trots detta ingår endast lokalpolischeferna i den lokala chefskretsen, vilket skapar en brist på tydlighet och skapar även en känsla av orättvisa.

Genom att genomföra denna översyn kan vi undvika missförstånd och skapa en känsla av rättvisa och inkludering.

FÖRSLAG

Motionens att-satser

- Att** Vi yrkar på att polisförbundet verkar för en partsgemensam översyn av den lokala chefskretsen genomförs med syfte att komma fram till en tydligare linje gällande vilka befattningar som ska ingå. Denna översyn bör ta hänsyn till befattningarnas ansvarsområden, arbetsuppgifter och hierarkiska nivåer för att säkerställa en rättvis och enhetlig representation inom den lokala chefskretsen.

Motionär

Mats Lindström, Stockholm



Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 12

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för att den lokala chefskretsen ses över partsgemensamt, tillsammans med Polismyndigheten, för att få en stringens i vilka befattningar inom chefskollektivet som skall omfattas av den lokala chefskretsen.

Det är viktigt att Polisförbundet har kollektivavtal som är uppdaterade och funktionella. Att tillsammans med Polismyndigheten se över den lokala chefskretsen för att få en enhetlig representation inom den lokala chefskretsen är en väg framåt för att få en överblick och genomlysning av vilka som bör omfattas av den lokala chefskretsen.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att bifalla motion A 12 att-sats

MOTION A 13

Utvärdering av den individuella och differentierade lönesättningen

Den individuella och differentierade lönesättningen har drivits av Arbetsgivarverket och Polismyndigheten i snart 30 år. Det är av yttersta vikt att säkerställa att detta system uppfyller sina syften och gynnar en sammanhållen och produktiv poliskår. Därför behövs en noggrann utvärdering för att bedöma dess effekter på produktion, arbetsmiljö och sammanhållning inom polisen.

Genom att genomföra denna utvärdering öppnar vi upp för ett vägval där vi antingen kan fortsätta med den individuella och differentierade lönesättningen som arbetsgivaren driver, förutsatt att den bedöms vara rättvis, effektiv och gynna en positiv arbetsmiljö. Eller så får vi överväga alternativa lösningar om utvärderingen visar på brister eller ineffektiviteten i det nuvarande systemet.

Motionens att-satser

Att Vi yrkar på att Polisförbundets kongress beslutar att förbundsstyrelsen driver frågan om att Polismyndigheten genomför en partsgemensam utvärdering av den individuella och differentierade lönesättningen.

Utvärderingen bör fokusera på följande områden:

1. **Ökad produktion:** Undersöka om den individuella lönesättningen har resulterat i ökad produktivitet och effektivitet bland polispersonalen.



2. **Bättre arbetsmiljö:** Utvärdera om det differentierade lönesystemet har haft positiva effekter på arbetsmiljön, inklusive medarbetarnas välmående och trivsel på arbetsplatsen.
3. **Sammanhållen poliskår:** Bedöma om den individuella lönesättningen har främjat en känsla av enhet och solidaritet inom poliskåren, eller om den har ökat klyftor och konkurrens mellan medarbetare.

För att göra utvärderingen så komplett som möjligt bör den också inkludera:

4. **Ekonomisk kostnad:** Beräkna den ekonomiska kostnaden för Polismyndigheten att genomföra den individuella lönesättningen. I beräkningen bör den sammanlagda arbetstiden för lönesättande chefer och HR vägas in.

Motionär

Andreas Strand, Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 13

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen att Polisförbundet ska driva frågan om en partsgemensam utvärdering av den individuella och differentierade lönesättningen.

I den centrala RALS:en framgår det att lönen ska vara individuell och differentierad, vilket centrala parter inom staten ställer sig bakom och det är en grundläggande struktur i det centrala avtalet. Polisförbundet har ett lönepolitiskt program, antaget av kongressen 2022. Där står att läsa:

"Polisförbundet anser att lönen ska vara individuell men vi vill vara tydliga med att detta inte måste innebära att den ska vara differentierad. En individuell lönesättning går utmärkt att kombinera med individuella garantier och olika kollektiva lösningar för olika grupper så länge lönen är satt på saklig grund. [...] En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen".

Polisförbundets lönepolitiska program har inslag av att det ibland kan vara motiverat med kollektiva löneutfall och lösningar vilket vi kan komma överens om med arbetsgivaren på myndighetsnivå förutsatt att vi kan enas om det i kollektivavtal.

När det gäller själva frågan om utvärdering har Polisförbundet gjort en Novus medlemsundersökning, vilket är presenterat i organisationen, som inkluderade frågor om lön och lönesättning 2020–2021 där det med tydlighet framgick att en klar majoritet av de tillfrågade medlemmarna (84%) vill att det ska löna sig att prestera bra på sitt arbete och då få en individuell bedömning och lönesättning på detta. Endast 4% av medlemmarna hade motstående uppfattning.

En förutsättning för att omhänderta medlemmarnas vilja är att vi kvarstår i vårt fattade lönepolitiska program och med det får man ställa resurser och kostnader för att få en utvärdering av nuvarande lönebildning ställt mot något som inte finns. Utifrån tillgänglig



information finns det inget som talar för att Polisförbundet skulle kunna uppnå en högre yrkesvärdering/löner genom att gå emot såväl det egna lönepolitiska programmet, medlemmarnas vilja och den statliga lönebildningen.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion A 13 att-sats

MOTION A 14

Tillägg svaromål

BESKRIVNING

Att ha en arbetsledande roll så som yttre befäl, stationsbefäl, gruppchef eller förundersökningsledare mm innebär ett stort ansvar som visar sig i både tjänstegrad och i lönekuvertet – för de som har dessa funktioner som sina ordinarie tjänster. Men för dem som har dessa funktioner i form av svaromål – med samma ansvar som de som har det i sin ordinarie tjänst – får inte någon extra ersättning för det stora ansvaret rollen innebär. I flera regioner har man stor omsättning på arbetsledande funktioner vilket innebär att svaromål och vikariat är mer rutin än undantag. I en del regioner har man tillägg vid vikariat om man innehar det i längre än tre månader. Många av våra medlemmar är svaromål i arbetsledande befattningar under både kortare och längre perioder och många av de svarar pass för pass under lång eller kort tid och erhåller då sällan ersättning för det.

Om man har extra ansvar som exempelvis utbildare i Polkon, PNF, aspiranthandledare eller instruktör får man ett lönetillägg för ansvaret. Det borde vara lika självklart att man får lönetillägg när man svarar i en funktion som är särskilt lönesatt.

FÖRSLAG

Se över möjligheten att införa ett avtal gällande ersättning för svaromål för att de medlemmar som tar på sig ett större ansvar än sitt ordinarie uppdrag ska få skälig ersättning per arbetspass. En sådan ersättning kan ge arbetsgivaren incitament att se över attraktiviteten och arbetsbelastningen i arbetsledande funktioner i syfte att minska omsättningen.

Därför yrkas polisförbundet

Motionens att-satser

Att Verka för att införa lönetillägg per arbetspass för det extra ansvar och arbetsuppgifter man har vid svaromål i en funktion som är särskilt lönesatt.

Motionär

Styrelsen i förbundsregion syd



Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 14

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att införa en svaromålsersättning per arbetspass då man svarar i en funktion som är särskilt lönesatt.

Parterna har ingen nationell systematik runt svaromål och ersättningar och då lönesättningen sker ute på regionalnivå där man har lönesatt olika funktioner på olika sätt vilket innebär det att det nationellt kan finnas utmaningar att fånga upp dessa funktioner.

Svaromålsersättningar har funnits och finns än idag på olika regioner, däremot är dessa kopplade till längre svaromålskedjor. När man inom vissa regioner tog bort svaromålsersättningen (dag- för dag) var syftet att detta skulle visa sig på den individuella lönen och alltså ligga som plusvärde vid lönesättning om man tog på sig svarande rollen vilket även har inneburit att det finns de som har högre grundlön för att de svarar ofta i högre befattning.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 14 att-sats

MOTION A 15

Motion angående ersättning för dag för dag svaromål som Chefgrupp eller Yttre befäl mm.

Vi har idag medlemmar som får svara som gruppchef, Yttre befäl eller andra arbetsledande befattningar i allt ifrån ett arbetspass till nästan 3 hela månader. Det kan vara några arbetspass i följd utan svaromål och sedan börjar det om igen med svaromål.

Vi har idag ett avtal om att det utfaller ersättning vid 3 månaders oavbrutet svaromål. Vi borde kunna införa en ersättning likt instruktörsersättningen för dag för dag svaromål i en arbetsledande befattning eller NFO ersättningen för de som ej arbetar efter speciallista. Om båda nedan att-satser vinner bifall så får regionstyrelsen själva bedöma vilken att-sats de tror sig ha störst möjlighet att nå framgång med om det inte går att driva båda att-satserna.

Det är väldigt konstigt om det inte ska utgå ersättning när någon tar sig an exempelvis nedan arbetsuppgifter.

Arbetsbeskrivning Yttre befäl

- a) Förundersökningsledning
- b) Insatsledning som Polisinsatschef där höga krav ställs på en förmåga att leda, samordna och fatta tvångsmedelsbeslut
- c) Leda den operativa verksamheten inklusive att ha arbetsmiljöansvar för personalen
- d) Förbereda och genomföra utsättning, AAR, medarbetarsamtal mm



- e) Bemanna IG/BF i COPS
- f) Ha en plan för BF-arbete vid tid mellan HR
- g) Ha en överblick av den lokala problembilden

Jag yrkar att:

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet region Stockholm arbetar för att införa en ersättning till de som har ett svaromål i en arbetsledande befattning som ej sträcker sig över tre månader.
- Att** Polisförbundet region Stockholm arbetar för att införa ett system som ger dig ersättning när du under ett år nått upp till 50 svaromålspass under ett år.

1. 50 arbetspass är ca tre månaders arbete för de i tre-skift.
2. För de som arbetar enligt VP 5:2 bör de uppnå 60 svaromålspass under ett år.

Motionär

Patrik Stridsman FO Birger Jarl

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 15

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att införa en svaromålsersättning per arbetspass i Stockholm då man svarar i en funktion som gruppchef eller yttre befäl. Förbundsstyrelsen kan inte fatta ett nationellt beslut om hur Stockholms ska hantera svaromålsersättning eftersom lönebildningen hanteras på regional nivå och det skiljer sig emellan regionerna hur man organisationen ser ut och ersättning.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion A 15 att-sats 1

Att avslå motion A 15 att-sats 2

MOTION A 16

Utbildartillägg till mentorer för civila utredare

Polismyndigheten har på kort tid anställt många civila till olika funktioner, bland annat som utredare på våra LPO:n. Enligt kollektivavtal finns det i dagsläget utbildar- aspirant- och handledartillägg, men ingen ersättning eller något tillägg till dem som tar sig an uppgiften att vara mentorer för våra civila utredare, vilka inte har några som helst grunder kring hur utredningsverksamheten fungerar, och/eller inte har någon vana att hålla förhör med involverade personer i polisutredningar.

Arbetet med att vara mentor för våra civila utredare är att jämställa med att vara instruktör åt våra polisaspiranter för vilka vi erhåller 200:-/ dag i ersättning, men ingen ersättning utgår idag för att vara mentor.



Polismyndigheten växer och mentorer är av vikt för att kunna få de nya civila kollegorna att så snabbt som möjligt bli självgående i verksamheten, och ett sätt att motivera medarbetare att ta sig an uppdraget som mentor är att medarbetaren får ersättning i form av utbildartillägg-/instruktörstillägg.

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet ska verka för att mentor för nyanställda civila utredare skall jämföras med att vara instruktör till aspiranter.
- Att** Polisförbundet ska verka för att ersättning för mentors-skap skall utgå.
- Att** Polisförbundet ska verka för att mentorstillägget/ersättningen skrivs in i kollektivavtalet om utbildartillägg.

Motionär

Monica Wisell, Stockholm Nord

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 16

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att de som verkar som mentorer för nya civila utredare ska få likadan ersättning som aspirantinstruktörer och att detta ska införlivas i kollektivavtalet om ersättningar för instruktör och handledare.

Innan Polismyndighetens bildande fanns det olika avtal i myndigheterna som reglerade ersättning till instruktörer och sedan även avtal som reglerade ersättning till handledare för aspiranter. Sedan myndigheten tog bort ersättningen för instruktörer har Polisförbundet arbetat för att det ska återinföras. 2018 lyckades vi få till en lösning där man använde de lokala omställningsmedlen till en finansiering av instruktör och handledare. I detta arbete utgick Polisförbundet från de gamla avtalen som hade en avgränsning i vilka som berördes av lönetillägget.

Eftersom de lokala omställningsmedlen är ett eget avtal där alla parter (ATO och Polismyndigheten) har veto, innebär det en kompromiss då ett nytt begrepp infördes, *Handledare för annan än polisaspirant*, vilket innebär att även civila kunde få ersättning.

2023 förhandlades avtalet om så att det blev ett egenfinansierat kollektivavtal. Anslaget i avtalet är att man har ett ansvar för någons utbildning där det sker en kontinuerlig skriftlig utvärdering av den som berörs och att detta kan innebära uppsägning om kunskaperna inte är tillfyllest (jmf polisaspiranter). I detta fall som motionären pekar på finns inget sådant uppdrag.

Förbundsstyrelsen förstår problematiken med att tvingas lära upp någon och då kanske även förväntas att fullgöra sina egna arbetsuppgifter ändå, men ser svårigheter att utvidga ett befintligt avtal. Det blir då olyckligt att binda upp sig till ett specifikt kollektivavtal såsom motionären i detta fall gjort. Vidare är mentor-begreppet något som



de civila facken tillsammans med arbetsgivaren infört, där vi i stället vill kalla denna form av "handledning" för instruktörskap vilket är mer korrekt.

Lönesättningen ska ta hänsyn till ansvar, mandat, befogenheter i sin polisiära roll och detta är en sådan del som regionerna har ansvar för i sin lönebildningsdel.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion A 16 att-sats 1

Att avslå motion A 16 att-sats 2

Att avslå motion A 16 att-sats 3

MOTION A 17

Kommenderingstillägg

Vi ser ett behov av att göra det mer attraktivt att bli föremål för de kommenderingsuppdrag inom Region Stockholm och dess PO:n. Idag är det många medlemmar inom Region Stockholm som med kort framförhållning blir kommenderade med nya arbetsplatser som följd, ibland med lång resväg. Ibland med annan arbetstidsförläggning med förlorat OB som följd.

Därför yrkar vi på:

Motionens att-satser

Att den som kommenderas får ett kommenderingstillägg för att i större utsträckning locka medarbetare att fullfölja kommenderingar på frivillig basis.

Att kommenderingstillägget motsvarar t.ex. förlorat OB-tillägg.

Motionär

Jakob Krook, Stockholm, Birger Jarl

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 17

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att de som kommenderas inom region Stockholms ska ha ett kommenderingstillägg och att detta kan motsvara förlorat Ob-tillägg.

Förflyttningar inom landet och även inom regionerna är ett ständigt gissel för berörd personal då man antingen inte får bo hemma och/eller få sina fritidsintressen störda, eller att man får långa resvägar och/eller får jobba på annat moment i ASA och på så sätt förlora tänkt inkomst. Det finns ett nationellt kollektivavtal om tidsbegränsade lönetillägg vilket regionen kan tillämpa sig av. Detta omhändertas på regionalnivå eftersom det handlar om regionens interna förflyttningar och tillämpningar.



Idag kan viss ersättning vid temporära förflyttningar även utgå från lokala omställningsmedel, där man tar höjd för de månader man förflyttas ifrån ordinarie tjänstgöringsort till annat tillfällig geografiskt tjänsteställe.

Ob-ersättning är en ersättning för att man arbetar obekväm tid och det vore därför olyckligt att koppla det till en ersättningsmodell som speglar Ob-ersättningen då man de facto inte arbetar obekväm tid då man blir placerad vid en annan enhet med ett annat arbetstidsmoment.

Frågan bör såldes omhändertas på den regionala nivån där kunskapen om de lokala förutsättningarna är högre och möjligheten till regionalpåverkan är reell.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 17 att-sats 1

Att besvara motion A 17 att-sats 2

MOTION A 18

Inför beredskapslönetillägg för regionala specialister som gör beredskap

Kriminaltekniker ingår i den större gruppen regionala specialister där det i just vårt fall också ingår en utbildning som löper över 18 månader, dock ej på heltid utan varvat med vanligt arbete i funktion. Vi är numera både poliser och civila tekniker. De flesta av oss på Forensiska Sektionen har beredskap som en naturlig del i vår funktion. För många av oss innebär det en hel del arbete mörk tid men också mycket väntan hemma och viktiga anpassningar av tillvaron under våra beredskapssnurror. Ersättningen för själva beredskapstimmarna är generande låg men står tydligen nu på tur för eventuell uppvärdering. Det räcker inte eftersom arbetsgivaren samtidigt driver frågan om att minska övertidsuttaget genom nytt arbetstidsavtal för tekniker med mer tid schemalagd på mörk tid samtidigt som övertiden under beredskap ska minskas kraftigt. Resultatet för den enskilde är att den faktiska månadslönen kommer sjunka märkbart.

Motionens att-satser

Att Mot bakgrund av detta yrkar vi att Polisförbundet/FS ska driva frågan om ett särskilt lönetillägg på minst 3000 kr för de specialister i regionerna som regelmässigt har beredskap.

Motionär

Johan Sjöo Svanestrand, Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 18

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att alla specialister som har regelmässig beredskap ska ha ett särskilt lönetillägg på minst 3000 kr.



I det lönepolitiska programmet är det fastställt att *"En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen"*.

I detta fall önskas ett tillägg som är beroende på vilken arbetstidsförläggning man har enligt ASA. I RALS 2023-2025 finns en överenskommelse att tillsammans med Polismyndigheten se över beredskapshanteringen generellt och däribland ersättning. Det vore olyckligt att föregå en sådan process med ett inlåsandande förslag med krontal och vi önskar att hålla alternativen så öppna som möjligt i detta skede och inte fastna i redan färdiga förslag, såsom motionären önskar

Förslaget handlar vidare om specialister och enligt funktionslistan och gällande nomenklatur är det endast civilt anställda som kan vara specialister vilket gör frågan svår att omhänderta. Det finns många grupper inom polisen som vill kalla sig specialister på just de områden man arbetar inom vilket är förståeligt och i många fall befogat. Även om andemeningen utifrån motionens utformning kan komma att omfattas av pågående översyn av beredskap för olika grupper ligger det inte i medlemmarnas intresse att förhålla sig till yrkandet i denna motion.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion A 18 att-sats

MOTION A 19

Motion angående lönetillägg för dykare hos Sjöpolisen

Övriga statliga och kommunala myndigheter som bl.a. Kustbevakningen, Försvarsmakten och Brandförsvaret har dykverksamhet där det utgår ett fast tillägg på lönen.

Anledning till tilläggen är att en yrkesdykare skall ersättas för den belastning som kroppen utsätts för i olika delar samt den fysiska och mentala risken som arbetet medför.

Det finns en anledning till att yrkesdykare ska genomgå årliga läkarundersökningar hos specialistläkare inom dykmedicin. Polisens dykare har fler och mer omfattande dyk än exempelvis Kustbevakningen. Dykuppdragen består i bl.a. att leta och bärga döda kroppar. Forensiska dyk för att eftersöka och säkra bevis under vatten vid brott. Undersöka känsliga platser efter sprängmedel mm. Man jobbar på djup ned till 40 meter, sommar som vinter, ofta under dålig sikt i kalla och smutsigt vatten. Det är orimligt att polisens dykare inte skall få en extra ersättning för det de utsätter sig för (för polisens räkning). Det blir ännu mer orimligt när polisens dykare är dom enda yrkesdykarna inom statlig och kommunal verksamhet som inte får en extra ersättning.

LOFO sjöpolisen vill att:



Motionens att-satser

- Att** Polisens fasta dykare ska få ett fast tillägg på lönen.
- Att** Inkommenderade polisiära dykare, som inte har tjänst vid sjöpolisens dykenhet, ska få dagtillägg när de dyker på uppdrag av polisen.

Motionär

Magnus Hammenfors, Stockholm, Kamraterna

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 19

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att dykare på Polismyndigheten ska ha ett fasttillägg på lönen och att även inkommenderade dykare ska ha någon form av extra ersättning.

Polisförbundets inställning är att man ska lönesättas för det arbete man gör och ur det lönepolitiska programmet kan man läsa: *"Polisförbundet anser att lönesättning ska ske dels utifrån arbetets innehåll, och dels utifrån hur väl arbetet utförs kopplat till förvärvad erfarenhet och kompetens. Vid inplacering i en lönebild för en viss funktion ska således resultat och skicklighet inte bedömas. Inslaget av individuell bedömning kan bli större ju längre man verkat i sin funktion ... En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen"*.

Polisförbundet lyckades, efter hot om konflikt, att tillskapa en regional förhandlingsnivå kopplat till arbetet med lönerevision. Syftet var bland annat att bättre kunna omhänderta de olika behov och problem som finns inom de olika förbundsregionerna, som exempelvis inom regional förmåga som motionären pekar på. Det finns alltså inga hinder mot den typ av satsningar som motionären föreslår, men frågan bör omhändertas på den regionala nivån där kunskapen om de lokala förutsättningarna är högre.

Motionens första att-sats rör ett tillägg för ordinarie uppdrag i egen funktion, vilket behöver beaktas vid lönesättning och lönestruktur snarare än lönetillägg.

Den andra att-satsen som rör ett lönetillägg för tillfällig dykning skulle kunna ses på samma sätt som lönetillägget "risktillägg" och med det uppdrag utanför ordinarie arbetsuppgifter vilket kan vara motiverat bland annat med tanke på att det är vanligt på arbetsmarknaden.

Om vi når framgång med ett införande av ett sådant tillägg kan det ge draghjälp att se över lönebilderna för polisens "fasta" dykare.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion A 19 att-sats 1

Att bifall motion A 19 att-sats 2



MOTION A 20

Motion angående ökad ersättning för sjöpoliserna vid Frontexuppdrag

Polisen skickar regelbundet sjöpoliserna till Frontex för gränsbevakning till sjöss. Sjöpoliserna utsätts för större påfrestningar än vad Frontexpersonal från polisen normalt gör såsom:

1. **Hela arbetspass i trånga båtar.** Ofta under hårt väder och hård sjögång, vilket innebär en fysisk och mental påfrestning. En tuff arbetsmiljö.
2. **Hantera migranter i sjönöd.** Ett arbete som är förenat med ökade risker.
3. **Bärga och transporterar döda kroppar.** Ett arbete som är påfrestande mentalt. Det kan bl.a finnas barn bland de omkomna.
4. **Fysiskt nära och ofta i fysisk kontakt med migranterna.** Dels i en faktisk räddningssituation och dels under själva transporten till land. Detta innebär en säkerhetsrisk och en mycket stor risk för eventuell smitta av sjukdom.
5. **Arbetstiderna kan ändras,** ofta beroende på väder, vilket gör att sjöpolisernas arbetstider ständigt är ovissa.

Sjöpoliserna har exakt samma arbetsuppgift och arbetar tillsammans med Kustbevakningen. Inte sällan t.o.m. i samma besättning. Kustbevakning har en avsevärt högre ersättning och bättre villkor än sjöpoliserna. Detta trots att man gör samma jobb och båda är statliga myndigheter. Kustbevakningen har som minst 4879 kr mer i månaden och ersättningen höjs varje år med 1,8% (RALS). Kustbevakningen får även ersättning för ob, övertid och förskjuten arbetstid. Detta gör att ersättning blir/ kan bli ytterligare flera tusen kronor mer i månaden.

Sjöpoliserna har förtroendearbetstid vilket gör att ob, övertid och förskjuten arbetstid ingår i grundersättningen som är 12 000 kr i månaden. Kustbevakningen tjänar alltså 16 879 kr extra per månad 2023/2024 och 17 182 kr extra 2024/2025 plus olika övriga ersättningar. Ej förtroendearbetstid.

Mer detaljerad information finns att finna i KBV's avvikelsetal och i en skrivelse som är skickad till Sofia Ask Polisförbundet.

LOFO Sjöpoliserna anser att den ökade påfrestningen motiverar att sjöpoliserna skall få höjd ersättning.

LOFO Sjöpoliserna anser att det är fullständigt orimligt att Sjöpoliserna ska få mindre betalt och sämre arbetsavtal än Kustbevakningen trots samma arbetsuppgift och att vi dessutom delar besättning. Vi anser att det är rimligt att vi i vart fall minst får lika ersättning och avtal som Kustbevakningen.

LOFO sjöpoliserna yrkar att:



Motionens att-satser

- Att** Sjöpolisen ska få höjd ersättning vid Frontexuppdrag till minst samma nivå som KBV.
- Att** Sjöpolisen ska ha ett tillfälligt lokalt kollektivavtal som motsvarar KBV's avvikelseavtal.

Motionär

Magnus Hammenfors Stockholm, Kamraterna

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 20

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som ett yrkande att sjöpolisen vid utlandsuppdrag ska ha minst samma ersättningsnivå som Kustbevakningen och även ett tillfälligt lokalt kollektivavtal som motsvarar Kustbevakningens avvikelseavtal.

Med oroligheter ute i världen och Sveriges ingång i NATO innebär det att Polisförbundet behöver se över vilka avtal som reglerar utlandstjänstgöring i olika sammanhang. Förbundsstyrelsen har uppfattningen av att det inte bara är sjöpolisen som omfattas av utlandstjänstgöring utan att det kan finnas andra grupper som skulle kunna behöva omhändertaras med ett övergripande avtal. Här ska dock tydliggöras att nuvarande struktur huvudsakligen bygger på enskilda överenskommelser mellan medarbetare och arbetsgivare. Förbundsstyrelsen ser hellre att man tittar med ett vidare perspektiv på frågan.

Polisens uttag vid till exempelvis Frontex bygger på frivillighet och enskilda överenskommelser till skillnad från Kustbevakningspersonal varför det inte går att rakt av jämföra villkoren som görs i motionen. Polismyndigheten använder sig av det centrala avtalet URA och enskilda överenskommelser om ersättningar och arbetsvillkor. Polismyndigheten kan redan idag erbjuda den enskilde motsvarande villkor genom en enskild överenskommelse.

Omvärldsutvecklingen medför att Polismyndigheten står inför betydande förändringar vilket också tydliggjordes i de senaste centrala avtalsförhandlingarna. Mot bakgrund av denna utveckling kommer utlandstjänstgöringar att hamna mer i fokus, vilket medför att förutsättningarna kommer att bli föremål för framtida diskussioner. Att då låsa fast vid ett enskilt perspektiv på det som motionären önskar skulle kunna motverka en översyn utifrån ett bredare perspektiv.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 20 att-sats 1

Att besvara motion A 20 att-sats 2

MOTION A 21

Beskrivning

Jag tror att en medveten strategiskt genomtänkt lönepolitik kan avhjälpa problemet med personalbrist. En polis som väljer att etablera sig i ett svår rekryterat område kan behöva ytterligare incitament i form av ett ekonomiskt "bristortstillägg" för att söka sig dit eller för att aktivt kvarstanna.

Norrbottens ytterkanter har sedan länge präglats av personalbrist. Både verksamhet och arbetsmiljö drabbas när det inte finns tillräckligt med personal för att på ett tillfredsställande sätt sköta bemanningen. Uppdrag såsom områdespolis, trafiksäkerhetsarbete, fjällpatrullering och grupper för särskilda insatser existerar inte längre eller i väldigt låg utsträckning, detta för att klara grundbemanningen (utryckningsverksamheten). Anställda får "fylla luckor", vilket ger oregelbundna scheman, som i sin tur ger en slitsam arbetsmiljö med stora risker för utmattningssymptom och ohälsa.

Svårrekryterade områden i Region nord är också ofta mindre kommuner. En nackdel som bör tas i beaktning är att i de mindre kommunerna som inte är så kallade "huvudorter" är även karriärsutvecklingsmöjligheterna mycket begränsade. Sedan omorganisationen så har man centraliserat nästan all kompetens. För att få upp lönen och framförallt ha ett roligt och omväxlande yrkesliv så är olika kompetenshöjande uppdrag en viktig faktor i detta. Denna möjlighet existerar inte alls eller i väldigt begränsat utsträckning på bristorterna.

På mindre orter behöver den enskilde polisen ha multikompetens för att kunna lösa ut uppdraget i linjeverksamheten. Även om det finns specialiserade grupper på huvudorterna som kan och ska verka i hela området så påverkar framkörningstider och resursbrister ofta att så faktiskt blir fallet. Denna multikompetens som bristortspolisen lärt sig själv och förväntas kunna utan specifika utbildningar är totalt nödvändig för att verksamheten ska fungera. Detta bör beaktas och ses som en spetskompetens i sig och därmed värderas lönemässigt. **Detta kan kopplas till första stycket i 5§ rals (det centrala avtalet) där följande står:**

*"Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan **rekrytera, motivera, utveckla och behålla** arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser"*

Ett ekonomiskt tillägg torde vara ett incitament som i alla fall för vissa individer gör att man kvarstannar trots att utvecklingsmöjligheterna är begränsade. Alternativet är att flytta till huvudorterna dit möjligheterna finns men då blir bemanningssituationen än värre.

I skrivande stund och sedan en tid tillbaka så är det en konstant förstärkningsrörelse från Piteå och Luleå till Östra Norrbotten samt Norra Lappland för att få ihop minimumbemanningen. Denna förstärkningsrörelse kostar en ansevärd summa pengar i

form av hyrbilar, restid, hotellnätter och traktamente. Detta känns som en ohållbar och ekonomisk oförsvarbar nödlösning som man ännu inte hittat ett alternativ till. Det är ohållbart för personalen som lämnar privatlivet och familjerna för att resa iväg och tjänstgöra på annan ort i flertalet dygn om och om igen. Det är även ohållbart för oss som jobbar ordinarie i ytterkanterna. Detta då vi inte får ihop scheman som är funktionella och konsekventa då vi givetvis måste fylla i luckorna som blir över efter förstärkningsrörelsen har tagit de pass som behövs för verksamheten i anspråk.

Jag anser att det är ekonomiskt oförsvarbart att fortsätta i detta spår. Jag bedömer att det kommer vara billigare för arbetsgivaren att skapa ett ekonomiskt tillägg, i vart fall för norra Lapplands problematik då jag själv har räknat på det. Tillägget bör vara bundet till din geografiska position, det vill säga att du endast har kvar det så länge du jobbar på bristorten. Denna situation är inte unik för Norrbotten utan förekommer i andra delar av Region Nord och även i allra största grad nationellt. Många nya poliser är rörliga och flexibla med vart dom kan tänka sig jobba innan man bildar familj och slår ner sina rötter, ett ekonomiskt incitament torde göra att vissa individer kan tänka sig flytta dit tillägget finns. Vissa områden är mer svårrekryterade än andra. Detta på grund av bland annat marknadsfaktorer såsom kommuner med stora arbetsgivare inom exempelvis industrin. Ett exempel på detta är LKAB i malmfälten. I dessa kommuner blir det svårt att rekrytera människor lokalt som kanske vill bli poliser men inte vill gå ner så kraftigt i lön. Således om man skapar det ekonomiska incitamentet i form av ett bristortstillägg så kommer man kunna öka chansen för att:

1. **Rekrytera lokalbefolkningen till att bli poliser, folk som redan bor i kommunen, har socialt etablerat sig och är därför mer benägna att stanna kvar.**
2. **Rekrytera tillbaka poliser som sagt upp sig av ekonomiska skäl.**
3. **Bibehålla den befintliga personalen.**
4. **Rekrytera poliser externt från andra delar av landet som ännu inte har etablerat sig men är villiga att pröva på något helt nytt då det betalar bättre än att jobba på större orter.**
5. **Ge en bättre arbetsmiljö för personalen i större orter som måste förstärka bristorterna konstant.**

Förslag

Med anledning av ovanstående yrkar jag på:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet ska arbeta för att någon form av ekonomisk ersättning skall tillämpas för svårrekryterade lokalpolisområden.

Motionär

Daniel Almgren, Nord, Norra Lappland



Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 21

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för att någon form av ekonomisk ersättning ska tillämpas för svårrekryterade lokalpolisområden.

Modellen med lönetillägg kopplat till geografisk placering har prövats tidigare. Modellen medförde problem bland annat kopplat till gränsdragningar av olika slag. Utifrån ett nationellt perspektiv riskerar vi att hamna i svåra definitionsfrågor som t.ex. vad som är ett svårrekryterat lokalpolisområde. I det läge som Polismyndigheten nu befinner sig i så är det inte bara glesbygd som har rekryteringsproblem. Som exempel är hela Stockholms län underbemannat och svårrekryterat på grund av kanske andra faktorer än det som motionären nämner.

Polisförbundet lyckades, efter hot om konflikt, att tillskapa en regional förhandlingsnivå kopplat till arbetet med lönerevision. Syftet var bland annat att bättre kunna omhänderta de olika behov och problem som finns inom de olika förbundsregionerna, som exempelvis inom regional förmåga som motionären pekar på. Det finns alltså inga hinder mot den typ av satsningar som motionären föreslår, men frågan bör omhändertas på den regionala nivån där kunskapen om de lokala förutsättningarna är högre.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 21 att-sats

MOTION A 22

Angående

Skiftestillägg

Beskrivning

Det krävs ett skiftestillägg för att få personalen att stanna kvar längre på BF/IGV samt även ett skiftestillägg för Områdespoliserna.

Förslag

Med anledning av ovanstående yrkar jag på:

Motionens att-satser

Att Poliser som arbetar 3- skift BF/IGV får ett skiftestillägg.

Att Poliser som arbetar 2-skift får ett skiftestillägg som är lägre än 3-skiftets tillägg.

Motionär

Elin Douglasson, Fyrbodal



Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 22

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet nationellt ska verka för att det införs ett differentierat lönetillägg för tre- och tvåskiftsarbetande poliser.

Det finns redan ett system för lönetillägg i form av OB-tillägg som syftar till att ha en träffbild som medför ekonomiskt utfall för de som har treskift. Förbundsstyrelsens uppfattning är att lönebildning ska prioriteras före införande av lönetillägg varför huvudinriktningen har varit att i första hand påverka befintligt OB-tillägg för att uppnå motsvarande effekt som motionären föreslår. Den 1 januari 2024 höjdes OB-ersättningen till det dubbla från var den ursprungliga nivån. Som en konsekvens av att lönebildningen, om nationella parter kommer överens om det, hanteras på den regionala förhandlingsnivån bör själva lönebildningen omhändertas utan införande av ett nytt lönetillägg.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion A 22 att-sats 1

Att avslå motion A 22 att-sats 2

MOTION A 23

Motion

Löneväxling

BESKRIVNING

Genom pensionsavtal PA16 finns möjligheten att löneväxla genom att göra avdrag på bruttolönen, en summa som istället betalas in till en pensionsförsäkring. Eftersom arbetsgivaren betalar lägre skatt på pensionspremier än på lön, kan det finnas utrymme för arbetsgivaren att skjuta till extra pengar när du växlar lön till pension. Ur ett kostnadsneutralt perspektiv är skillnaden 5–6 procent mellan lön och pension. På varje hundralapp som löneväxlas kan det alltså finnas möjlighet att få cirka 105–106 kr i pensionspremie, men endast om du kommer överens med din arbetsgivare om det. Idag erbjuder inte Säkerhetspolisen att utrymmet som beskrivs betalas in till medlemmens pensionsförsäkring.

Vidare information: [faktablad-lonevaxling-stat-22012423.pdf \(ofr.se\)](https://www.polisforbundet.se/faktablad-lonevaxling-stat-22012423.pdf)

FÖRSLAG

Motionens att-satser



Att Polisförbundet ska verka för att arbetsgivaren vid löneväxling till pensionsförsäkring, till medlemmen även skjuter till de extra pengar som arbetsgivaren sparar in i minskad skatt.

Motionär

Medlem 134697

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 23

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska arbeta för att se över möjligheter att förbättra löneväxling mot tjänstepension med att omhänderta den procentsats som arbetsgivaren erhåller genom lägre skatt vid löneväxling.

Polisförbundet arbetar brett med att se över olika villkor för medlemmarna. I just löneväxlingsdelen styrs det av skatteregler som Polisförbundet inte har möjlighet att påverka. Motionären har dock en viktig punkt att beakta och det är det nollsummespel som inträffar då arbetsgivaren tjänar på att undvika arbetstagaravgifter på en löneväxlad del av lönen. Denna fråga har varit diskuterad med Polismyndigheten tidigare, där de hänvisar till ett PM från 2010 där det fastslås att Polismyndigheten inte ska vara ledande i skatteplaneringsfrågor och därav är man inte intresserad av denna form av nollsummespel där andra arbetsgivare på andra sektorer kanske har en annan inställning. I denna fråga verkar det som att även Säkerhetspolisens uppfattning överensstämmer med Polismyndighetens.

Den nu rådande ordningen med gällande kollektivavtal förutsätter en enskild överenskommelse om löneväxling där arbetsgivaren redan idag kan göra det som motionären önskar. Det handlar mer om arbetsgivarpolitik snarare än kollektivavtal mellan parterna. Detta är något som vid varje möjligt tillfälle påpekas av Polisförbundet till arbetsgivaren. Även OFR är involverade med att påverka på central nivå så att Arbetsgivarverket, som för närvarande är negativt inställd till omhändertagande av den överskjutande procentsatsen ändrar sina riktlinjer för myndigheterna. Där man nu kan läsa - *Det är viktigt att komma ihåg att löneskatt inte är ett värde som den enskilde disponerar över och därför kan den mellanskillnaden inte vägas in i en enskild överenskommelse som bygger på växling av förmåner.*

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 23 att-sats

MOTION A 24

Motion om att Polisförbundet ska driva frågan om att de pengar arbetsgivaren sparar genom att betala pensionspremie istället för lön ska tillfalla arbetstagaren.



När du bestämmer dig för att löneväxla till pensionsavsättning så sparar Polismyndigheten in 5-6 % då det är lägre skatt för pensionspremier än lön. Varför ska Polismyndigheten tjäna pengar på att jag som individ löneväxlar, det borde vara kostnadsneutralt för Polismyndigheten och då ska de pengarna istället tillfalla individen.

Jag yrkar:

Motionens att-satser

Att förbundsstyrelsen har den förhandlingsinriktningen att den som växlar lön till pension får cirka 5–6 % extra, det vill säga omkring 105–106 kr per löneväxlad hundralapp. Eftersom arbetsgivaren betalar lägre skatt för pensionspremier än för lön bör ambitionen vara att det i vart fall blir kostnadsneutralt för arbetsgivaren och att mellanskillnaden tillfaller individen.

Information är hämtad från OFR:s CHECKLISTA – att tänka på vid löneväxling

Motionär

Patrik Stridsman FO Birger Jarl

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION A 24

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska arbeta för att se över möjligheter att förbättra löneväxling mot tjänstepension med att omhänderta den procentsats som arbetsgivaren erhåller genom lägre skatt vid löneväxling.

Polisförbundet arbetar brett med att se över olika villkor för medlemmarna. I just löneväxlingsdelen styrs det av skatteregler som Polisförbundet inte har möjlighet att påverka. Motionären har dock en viktig punkt att beakta och det är det nollsummespel som inträffar då arbetsgivaren tjänar på att undvika arbetstagaravgifter på en löneväxlad del av lönen.

Denna fråga har varit diskuterad flera gånger med Polismyndigheten, men som svar hänvisar de till ett PM från 2010 där man fastslår att Polismyndigheten inte ska vara ledande i skatteplaneringsfrågor och därav är man inte intresserad av denna form av nollsummespel där andra privata arbetsgivare kanske har en annan inställning.

Den nu rådande ordningen med gällande kollektivavtal förutsätter en enskild överenskommelse om löneväxling där arbetsgivaren redan idag kan göra det som motionären önskar. Det handlar mer om arbetsgivarpolitik snarare än kollektivavtal mellan parterna. Detta är något som vid varje möjligt tillfälle påpekas av Polisförbundet till arbetsgivaren. Även OFR är involverade med att påverka på central nivå så att Arbetsgivarverket, som för närvarande är negativt inställd till omhändertagande av den överskjutande procentsatsen ändrar sina riktlinjer för myndigheterna. Där man nu kan



läsa - *Det är viktigt att komma ihåg att löneskatt inte är ett värde som den enskilde disponerar över och därför kan den mellanskillnaden inte vägas in i en enskild överenskommelse som bygger på växling av förmåner.*

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion A 24 att-sats



B-blocket – allmänna anställningsvillkor

Nedanstående utgör en allmän redovisning av förbundsstyrelsens uppfattning. Avsikten är att denna inledande, allmänna skrivning ska utgöra en grund för de motionssvar som lämnas under avsnittet Allmänna anställningsvillkor (motioner i B-blocket).

Polisförbundet träffar avtal med såväl Polismyndigheten som Säkerhetspolisen. Merparten av motionerna har sin utgångspunkt i reglering och tillämpning på Polismyndigheten vilket kan skilja sig i förhållande till både avtalsreglering och tillämpning hos Säkerhetspolisen. I relevanta delar ska förda resonemang från förbundsstyrelsen dock anses gälla även för Säkerhetspolisen, även om det inte särskilt anges i varje enskilt resonemang och förslag till beslut beträffande inkomna motioner.

Poliskåren är den yrkesgrupp som dygnet runt har som uppgift att värna och att verka för att tryggheten i vårt demokratiska samhälle upprätthålls. Med all rätt ställs mycket höga krav på en polis utifrån såväl teoretiska som praktiska kunskaper. Det ställs även höga krav på tillgänglighet och flexibilitet vilket har direkt påverkan på den enskildes möjligheter till ett socialt fungerande liv.

De signaler vi får från verksamheten vilket även visar sig i ett stort antal av de motioner som är kopplade till allmänna anställningsvillkor är att dessa krav från arbetsgivaren på våra medlemmar tenderar att öka. Med ökade krav är det av särskild vikt att vi arbetar för att skapa rätt förutsättningar, såväl avseende arbetstidens omfattning, dess förläggning och inte minst den ersättning som ska utgå för våra medlemmar.

Kollektivavtalade överenskommelser som ska kompensera för dessa inskränkningar måste kontinuerligt ses över så att kompensationen håller en nivå som accepteras av de som berörs. Ersättningen måste med anledning av detta, i någon form, följa löneutvecklingen. Gränsdragningen mellan arbetstid, jour, beredskap och restid utgör ännu ett problem avseende definitionerna trots ett par domar i ämnet i EU-domstol och EFTA-domstolen.

Denna fråga utgör även en av delkomponenterna i den partsöverenskommelse som ingicks med Polismyndigheten den 9 juni 2022 och som sedan kom att ingå som ett partsåtagande enligt § 9 i RALS-Polis 2023-2025 (som hänvisar till partsöverenskommelsen i 1§):

Enligt den överenskommelse som avses i 1 § ovan ska den återstående delen av de politiskt beslutade polislönesatsningsmedlen användas till att höja arbetstidsberoende ersättningar utifrån polisyrkets krav på tillgänglighet och flexibilitet. Parterna är mot den bakgrunden överens om att så snart det kan ske bland annat se över regelverken gällande beredskap och restid och vid behov verka för att modernisera dessa så att de stödjer verksamhetens behov samtidigt som de bidrar till en god arbetsmiljö.



Efter många års medlemstryck att höja ersättningsnivåerna för OB har Polisförbundet i två steg kunnat enas med Polismyndigheten om en fördubbling av ersättningsnivåer. Kostnaden för detta är hög varför det behövs rätt förutsättningar för att kunna genomföra detta utan att för den delen störa den polislönesatsning som drivits parallellt med satsningen på höjda OB-tillägg.

Denna fråga utgör även en av delkomponenterna i den partsöverenskommelse med Polismyndigheten som ingicks den 9 juni 2022 där det nämns att det efter 2024 ska läggas särskilt fokus på att partsgemensamt undersöka möjligheterna att i nuvarande modell *utöka omfattningen för under vilka tider tillägg för arbete på obekvämtid ersätts*

I beredningen av inkomna motioner är det övergripande målet att hitta lösningar som ger bästa möjliga ekonomiska utfall för våra medlemmar med beaktande av arbetsmiljön för den enskilde. Oönskade skatteeffekter kan ibland ge upphov till en annan lösning än den motionären önskar varför en motion i förekommande fall därför inte bifallits.

MOTION B 01

Motion gällande höjning av förrättningstillägget

Dagens traktamente är på 290 kr för en heldag. Vid övernattning på hotell görs ett avdrag för frukost på 58 kr. Utöver det utgår i vissa fall ett förrättningstillägg på 100 kr/dag (de första 15 dagarna). Det innebär att det återstår 332 kr till dagens övriga måltider. Vid hotellvistelser finns ingen möjlighet att själv laga sin mat eller att ta med matlådor då det ofta saknas kylskåp. Forskning visar att det bästa för att hålla en god energinivå är att äta sex mål om dagen, tre huvudmål (frukost, lunch och middag) samt tre mellanmål.

Polismyndigheten har under en längre period haft behov av att resursförstärka med personal som då förflyttas mellan regioner i hela landet. En stor resurs skickas återkommande till Stockholm. På de vanligaste snabbmatsrestaurangerna (hamburgare, pizza, thaimat och liknande) som ofta är den mat som vi har tid att beställa kostar en måltid ca 150 kr. Ett mellanmål bestående av en drickyoghurt, en dryck och en frukt kostar ca 50 kr. Ersättningsnivån på förrättningstillägget har legat kvar på samma låga nivå under lång tid. Den utökade kostnaden, när man förstärker på annan ort, täcks inte. För att klara nödvändiga utgifter behöver ersättningen följa inflationen och de ökade kostnaderna för matinköp. Det finns ett stort behov av att höja ersättningen.

En motion med motsvarande innehåll bifölls på Förbundsregion Väst stämma 2024 med medskicket att Förbundsregionstyrelsen skulle motionera i frågan till nästkommande Kongress.



Förbundsregion Väst yrkar:

Motionens att-satser

- Att** förrätningstillägget höjs från nuvarande 100 kr/dag till en summa som motsvarar de kostnader för mat som följer av bortavaron från hemmet.
- Att** förrätningstillägget knyts mot prisbasbeloppet eller liknande, så att en automatisk justering av ersättning sker när prisbasbeloppet förändras.

Motionär

Förbundsregion väst

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 01

Motionären vill att Polisförbundet ska verka för en höjning av förrätningstillägget.

Ökade kostnader i samband med tjänsteresor kan ersättas av arbetsgivaren i form av traktamente där det högsta skattefria schablonbeloppet årligen fastställs enligt Inkomstskattelagen (IL) med uppräknig i förhållande till gällande prisbasbelopp. Alternativet är att den berörde själv får dra av för faktiska kostnader i deklarationen. Inom staten regleras det genom Villkorsavtalet som berör alla statligt anställda att ersättning utgår med det vid varje tillfälle högsta gällande beloppen som är avdragsgilla enligt IL 12 kap. Om arbetsgivaren betalar ut ersättning överstigande faktiska kostnader eller det fastställda schablonbeloppet ses det som ett sedvanligt skattepliktigt lönetillägg.

Som ett komplement till traktamenten har vi tecknat ytterligare nationella kollektivavtal med polismyndigheterna om ett kompletterande lönetillägg i form av förrätningstillägg. Även om förbundsstyrelsen generellt anser att löneutveckling ska prioriteras före lönetillägg finns det anledning att se över ersättningsnivån i nuvarande avtal. Det blir svårt att förhålla sig till kostnader för mat som följer bortavaron från hemmet då det beror på förutsättningar i de enskilda situationerna och den enskildes matval i de enskilda fallen men ersättningsnivåerna för förrätningstillägget har inte förändrats på många år varför det kan vara motiverat att verka för att ersättningsnivån följer samma systematik med automatisk justering på motsvarande sätt som traktamenten och samtidigt se över ersättningsnivån.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 01 att-sats 1

Att bifalla motion B 01 att-sats 2



MOTION B 02

Instruktörstillägg

BESKRIVNING

För 1,5 år sedan blev jag klar Polkoninstruktör och hamnade i en grupp i Växjö som brinner för att utbilda. POKK lägger mycket tid och energi på sina utbildningar som går ut till anställda, det är långa dagar och hårt arbete för oss instruktörer.

Utbildning behövs. Samhället förändras och polisen behöver hänga med i förändringen. Den lilla utbildningstid som finns är oerhört viktig för att vi ska kunna ha poliser som känner sig trygga i sina ingripanden. De ska med säkerhet kunna använda sig av de vapen vi tilldelats och känna sig bekväma i de taktiska metoder vi tillämpar i olika situationer. Vapen, juridik, akutsjukvård, fysiska tekniker och metoder samt tre olika kunskapsområden är vad Polkon handlar om. Det är inte bara att ställa upp deltagare på en linje och övnings skjuta på en skjutbana.

Anledningen till att jag skriver denna motion är för att belysa problemet kring att vi instruktörer inte känner oss tillräckligt uppmärksammade. En del instruktörer får inget eller t.o.m dåliga omdömen från sina ordinarie gruppchefer eftersom "de inte är på plats i den ordinarie verksamheten". Det är INTE okej! Det ska inte ligga en instruktör till last att denne bidrar med att utbilda våra kollegor.

I dagsläget är vi för få instruktörer att fördela utbildningstimmarna på, vilket innebär att vi som är instruktörer är borta från vår grundtjänst under väldigt lång tid, en gång på våren och en gång på hösten. Trots att vi är många till antalet på pappret, sitter en hel del av instruktörerna på tjänster som gör att de inte får/kan lämna tillfälligt för att kunna vara instruktör.

Ett sammanhängande problem i detta är att färre vill söka sig till instruktörsskapet eftersom det är mycket jobb för väldigt lite tillägg samt att man är borta för mycket från sin ordinarie tjänst. Som instruktör förlorar vi all OB och tillägget vi får täcker inte upp. Detta gör att många av oss som jobbar hela veckor som instruktörer väljer att jobba även under helgerna på treskift för att plussa på kassan lite och för att inte halka efter i den grundtjänst vi har. Det är en ond cirkel. Fler vill söka, men drar sig för att göra det eftersom de vet att de kommer förlora i lön. Ännu tydligare kommer det bli nu när OB-tilläggen höjs.

Vad som också bör lyftas är att vi instruktörer besitter en större kompetens i ovan nämnda ämnen (efter 8 veckors utbildning) och har högre krav på oss vid tex hantering av vapen.

Vi tycker det är dags att Polismyndigheten satsar på oss Polkoninstruktörer och gör vår verksamhet mer attraktiv. Detta görs enklast genom antingen:



Motionens att-satser

- Att** höja instruktörstillägget så man inte förlorar i lön under den period man utbildar. Tillägget ska vara förenligt med den OB man går miste om under ett instruktörspass.
- Att** tillsätta fler instruktörer så passen fördelas på fler och man på så vis inte är ifrån sin ordinarie tjänst så mycket.
- Att** Man har ett fast tillägg på sin grundlön eftersom kraven på oss instruktörer är högre än på andra medarbetare.

Motionär

Camilla Datwish, region syd

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 02

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska driva såväl frågan om höjt instruktörstillägg som införandet av fast lönetillägg. Därtill att instruktörsuppgifter fördelas på fler för att minska frånvaron från ordinarie tjänstgöring.

Denna motion har inkommit i samband med tecknandet av det nu gällande kollektivavtalet för Polismyndigheten som innebar höjda och olika ersättningsnivåer. Som en konsekvens av att antalet poliser ska öka medför det även ett större behov av utbildning och med det instruktörer. Yrkesspecifik kompetens kan inte tas in från annat håll utan det medför per automatik en ökad belastning på befintlig organisation under denna tillväxtprocess. Historiskt fanns det ett instruktörstillägg i början av 2000-talet men det upphörde som en del av andra avtalsuppgörelser. Även om förbundsstyrelsen generellt anser att löneutveckling ska prioriteras före lönetillägg tilltog behovet av att återinföra instruktörstillägget och som ett första steg kunde vi 2018 enas med arbetsgivaren och övriga ATO om att införa ett sådant tillägg med finansiering genom lokala omställningsmedel och ersättningsnivåer något högre än de som gällde historiskt. Denna lösning förutsatte konsensus mellan samtliga parter och övriga ATO villkorade uppgörelsen med att den bland annat skulle vara tidsbegränsad. Efter ett antal förlängningar öppnade arbetsgivaren upp för att förhandla ett nytt avtal utan finansiering kopplat till omställningsmedel vilket resulterade i ett tillsvidareavtal som började gälla från april 2023.

Syftet med ersättning för obekväm arbetstid (OB) är primärt att premiera för den faktiska arbetstid som utförs på tid som utförs på nätter, veckoslut och heldagar. Därtill finns det lagstadgat stöd för bibehållna anställningsförmåner i vissa fall. Även om avtalsuppgörelsen inte ska jämföras med bibehållen OB kunde vi ändå enas om en avtalskonstruktion som bygger på det faktum att arbetstagare som tas ut till instruktörer är förlagda i arbetsmoment som huvudsakligen kan delas in i kontorsarbetstid, 2-skift respektive 3-skift där det i realiteten kan bli olika ekonomiska konsekvenser av att ställa upp som instruktör. Syftet med såväl återinförandet av lönetillägget och de olika



ersättningsnivåerna syftar således i viss mån till att svara upp mot det motionären är ute efter men inte med den systematik som föreslås.

Tillägg	Gäller för	Utbildare	Kursansvarig
A1	Arbetstagare som i sin grundfunktion antingen omfattas av 5 § 1 mom. ASA/Polis eller har förtroendearbetstid	240 kronor	300 kronor
A2	Arbetstagare som i sin grundfunktion omfattas av 5 § 2 mom. ASA/Polis	300 kronor	360 kronor
A3	Arbetstagare som i sin grundfunktion omfattas av 5 § 3 mom. ASA/Polis	400 kronor	460 kronor
B1	Arbetstagare som i sin grundfunktion antingen omfattas av 5 § 1 mom. ASA/Polis eller har förtroendearbetstid	120 kronor	150 kronor
B2	Arbetstagare som i sin grundfunktion omfattas av 5 § 2 mom. ASA/Polis	150 kronor	180 kronor
B3	Arbetstagare som i sin grundfunktion omfattas av 5 § 3 mom. ASA/Polis	200 kronor	230 kronor

Vi kunde enas med arbetsgivaren om denna uppgörelse, ytterst med syftet att skapa incitament för att få tillräckligt många frivilliga till detta för myndighetens utveckling viktiga uppdrag. Mot bakgrund av det återinförda tillägget anser inte förbundsstyrelsen att det för närvarande kan vara prioriterat med ytterligare kostnadshöjande nivåer av dessa tillägg i förhållande till andra angelägna satsningar såsom exempelvis att höja beredskapsersättningar utan att det i allt för stor utsträckning medför ett avstående av generell löneutveckling till förmån för tillägg och andra avtalsvillkor.

Även om det nya avtalet även innehåller inslag av fasta lönetillägg under vissa förutsättningar anser förbundsstyrelsen att nuvarande instruktörstillägg i kombination med en saklig lönebildning där den enskildes bidrag till myndighetens kompetensförsörjning och utveckling bör premieras i lönebildningen snarare än att införa olika varianter av lönetillägg för samma ändamål.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion B 02 att-sats 1

Att besvara motion B 02 att-sats 2

Att avslå motion B 02 att-sats 3



MOTION B 03

Höjning och förändring av instruktörstillägg

BESKRIVNING

Idag finns det många olika instruktörer och utbildare inom Polismyndighet och i Region Syd. Utbildningstiden för att bli utbildare/instruktör är olika långa och svåra. Allt ifrån endags utbildning till flera månader innan man är färdig instruktör/utbildare i sitt slag. Utbildare/instruktörer har även olika stort ansvar bl.a arbetsmiljö ansvar vid utbildningar.

Idag finns det bara en typ av "instruktörstillägg" som betalas ut, det är samma oavsett ansvar eller hur lång utbildningstid du haft för att bli utbildare/instruktör.

Detta medför att till vissa utbildare/instruktörer är det svårt att rekrytera nya och behålla de befintliga instruktörerna/utbildarna. Många erfarna och nyutbildade instruktörer söker sig till Polisskolorna där de får högre lön/tillägg.

Instruktörerna som behövs inom Polismyndigheten är kompetensförsörjningskritiska funktioner.

För att motverka detta skulle "instruktörstillägget" behöva förändra i ett första led. Detta och andra motiverande och meriterande åtgärder, skulle förbättra möjligheterna till ett gott lärande klimat inom Polismyndigheten. Då fler Poliser skulle vilja bli eller vara kvar och verka såsom instruktörer.

FÖRSLAG

Mitt förslag är att Polisförbundet ska arbeta för att sluta avtal med Polismyndigheten/Polismyndigheten i Regions Syd. I syfte:

Motionens att-satser

- Att** Höja befintligt "instruktörstillägg"
- Att** Flera olika skikt av instruktörstillägg tas fram, och att tilläggets olika belopp bygger både på instruktörens kvalifikation (egen utbildningstid) och ansvar.
- Att** Minst 2 olika nivåer av "instruktörstillägg" avtalas fram.

Motionär

Fredrik Gustavsson, region syd, Foma

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 03

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska driva såväl frågan om höjt instruktörstillägg som införandet av differentiering utifrån instruktörens kvalifikation. Denna motion har inkommit före tecknandet av det nu gällande kollektivavtalet för Polismyndigheten. I samband med detta höjdes ersättningsnivåerna och det tillkom olika ersättningsnivåer. Mot bakgrund av det återinförda tillägget anser inte förbundsstyrelsen att det kan vara prioriterat med ytterligare kostnadshöjande ersättningsnivåer av dessa



tillägg i förhållande till andra angelägna satsningar såsom exempelvis att höja beredskapsersättningar utan att det i allt för stor utsträckning medför ett avstående av generell löneutveckling till förmån för tillägg och andra avtalsvillkor.

När det gäller olika ersättningsnivåer är det bland annat infört i förhållande till kursansvar i den aktuella utbildningsinsatsen men i övrigt anser förbundsstyrelsen generellt att den enskildes kvalifikation snarare hör hemma i den individuella lönesättningen istället för ett differentierat lönetillägg.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 03 att-sats 1

Att avslå motion B 03 att-sats 2

Att avslå motion B 03 att-sats 3

MOTION B 04

Övertid efter nattpass

BESKRIVNING

Enigt redovisningen av tidigare bifallna motioner från kongressen 2022 blev yrkandet att det ska vara kvalificerad övertidsersättning efter nattpass avvisat i det centrala RALS. För medlemmar är det ofattbart att man efter ett helt nattpass inte får kvalificerad övertid. När man jobbar på natten/mörk tid sliter det generellt mer än ett arbetspass på dagtid. Således blir det extra belastande att stanna kvar på övertid efter ett nattpass. Det finns statistik på att avrapporteringsövertid samt övertid på grund av utsträckt tjänst ökat så det gör frågan om ersättningen än mer viktig!

FÖRSLAG

Frågan om övertid efter nattpass har varit uppe på agendan i många, många år. Det är en sådan viktig fråga så den måste fortsätta att leva. Därför yrkar jag 1.

Motionens att-satser

Att Polisförbundet aktivt driver frågan att övertid efter ett nattpass ska generera kvalificerad övertid.

Att Polisförbundet fortsätter att föra upp frågan i RALS

Att Polisförbundet för fram frågan i de forum som finns på nationell nivå

Motionär

Karin Bölje Svärd, region mitt



Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 04

Motionären vill att Polisförbundet ska driva frågan om att övertid efter fullgjort arbetspass som påbörjats föregående dygn ska anses vara kvalificerad övertid.

Det faktum att ett visst klockslag infaller bör ha underordnad betydelse i förhållande till sambandet mellan obekväm tid och olika nivåer för övertidsersättning. Vid behov av utsträckt tjänst efter ett nattpass är det rimligt att anse denna tid som fortsatt kvalificerat obekväm med därtill ersättningsnivå. Inför kongressen finns två likartade motioner. Av dessa har förbundsstyrelsen valt att föreslå bifall för motion B 04 första att-sats att innefatta även B 05. Förbundsstyrelsen har i detta valt att föreslå bifall i sakfrågan snarare än förfaringsmässiga styrningar vilka i första hand borde bli föremål för uppföljning av bifallna motioner.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att bifalla motion B 04 att-sats 1

Att besvara motion B 04 att-sats 2

Att besvara motion B 04 att-sats 3

MOTION B 05

Övertidsersättning efter nattpass

BESKRIVNING

Enligt dagens avtal gällande övertidsersättning är det enkel övertid från kl. 06:00 på vardagar. Det är dock inte ovanligt att som exempelvis ingripandepolis få ett ärende som innebär att man tvingas arbeta över på morgonen när man är som tröttast och arbetstiden är som obekvämast. Det är inte heller ovanligt att man måndag morgon efter att ha arbetat en natthelg får ett ärende som renderar i avrapporteringsövertid. När man arbetar natt får man tidsförkortning och OB-tillägg för att ekonomiskt kompensera för nattarbetet. Men när man tvingas stanna kvar på övertid efter ett nattpass är ersättningen inte så hög som den rimligtvis borde vara. Den som arbetat under natten och tvingas stanna kvar över ordinarie arbetstid får den högre övertidsersättningen – kvalificerad övertid – då man tvingas arbeta över, oavsett anledning och veckodag.

Motionens att-satser

Att ändra avtalet för övertid så att övertidsarbete efter nattpass alltid ersätts med kvalificerad övertid.

Motionär

Kristoffer Tullgren, förbundsområde nordvästra Skåne



Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 05

Motionären vill att Polisförbundet ska driva frågan om att övertid efter fullgjort arbetspass som påbörjats föregående dygn ska anses vara kvalificerad övertid.

Det faktum att ett visst klockslag infaller bör ha underordnad betydelse i förhållande till sambandet mellan obekväm tid och olika nivåer för övertidsersättning. Vid behov av utsträckt tjänst efter ett nattpass är det rimligt att anse denna tid som fortsatt kvalificerat obekväm med därtill ersättningsnivå. Inför kongressen finns två likartade motioner. Av dessa har förbundsstyrelsen valt att föreslå bifall för motion B 04 första att-sats att innefatta även B 05.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 05

MOTION B 06

Svenska Polisets resor skall ske på arbetstid

Norska polisets restid är arbetstid enligt Efta-domstolen

Den tid som är nödvändig för att resa till och från ett annat tjänstgöringsställe än arbetstagarens vanliga arbetsplats är arbetstid i arbetstidsdirektivets mening. Det är innebörden av en färsk dom i Efta-domstolen som bör glädja medlemmarna i Politiets Fellesforbund (se EU & arbetsrätt nr 1-2/2017 s. 3).

Den polis som målet rör tillhör en utryckningsenhet och hade i uppdrag att leda väpnade aktioner och eskortuppdrag när statsråd och andra dignitärer besökte distriktet. Det innebar att han då och då var tvungen att köra flera timmar utanför ordinarie arbetstid för att infinna sig på platsen där uppdraget skulle utföras. På vägen dit måste han köra förbi polisstationen och byta till uniform, hämta vapen och skyddsutrustning och göra i ordning bilen. Under den fortsatta bilturen var han tillgänglig för ledningscentralen via radion. På väg hem måste han på samma sätt passera polisstationen för att lämna ifrån sig utrustningen.

Fram till hösten 2013 brukade han få ersättning som om resorna skedde under arbetstid. Sedan tycks arbetsgivaren ensidigt ha ändrat praxis och börjat räkna en del av timmarna som restid, en kategori som finns i kollektivavtalet och som ger lägre ersättning per timme. Tvisten i Høyesterett rör hur mycket polisen ska ha betalt för fyra utryckningar under oktober – november 2013, men betalningen är, enligt honom själv och Politiforbundet, egentligen en underordnad fråga. Det huvudsakliga syftet är att få klarlagt om hans rätt till dagliga viloperioder enligt arbetstidsdirektivet (2003/88) har kränkts.



Efta-domstolen börjar med att konstatera att direktivet bara räknar med två typer av tid – arbetstid respektive vilotid. Några mellankategorier finns inte. Det var också oomstritt mellan parterna. Den norska staten hävdade emellertid att enbart den tid under en resa som går åt till aktivt arbete skulle räknas som arbetstid.

Det ville inte Efta-domstolen hålla med om.

Det avgörande för om restiden är arbetstid i direktivets mening är istället tre faktorer, menar domstolen, nämligen:

- 1. att arbetstagaren måste utföra arbetsuppgifter eller plikter inom ramen för sin anställning*
- 2. att hen står till arbetsgivarens disposition*
- 3. och att arbetstagaren är skyldig att arbeta under resan.*

Efta-domstolen kommer fram till att alla tre är uppfyllda.

För det första är en sådan resa som den klagande i målet gör till ett annat ställe än den fasta arbetsplatsen eller den arbetsplats där arbetet vanligtvis utförs för att sköta uppgifter som arbetsgivaren har ålagt honom en nödvändig och väsentlig förutsättning för att han ska kunna uppfylla sina förpliktelser.

För det andra är han skyldig att följa arbetsgivarens instruktioner under resan och denne kan fritt avbryta, ändra eller lägga till uppdrag. Arbetstagaren kan inte fritt och utan avbrott ägna sig åt egna intressen och står följaktligen till arbetsgivarens disposition.

Om en arbetstagare, som den klagande i målet, är skyldig att åta sig vissa uppdrag på andra platser än sin fasta arbetsplats eller den arbetsplats där arbetet vanligtvis utförs, måste resan för det tredje ses som en integrerad del av hans arbete. Följaktligen måste han under denna restid anses vara i arbete.

Sammanfattningsvis är restiden alltså arbetstid, och det spelar ingen roll hur intensivt arbetstagaren måste arbeta under tiden. Det är också utan betydelse hur ofta resorna äger rum, om det inte är så ofta att arbetstagaren i realiteten får ett nytt fast arbetsställe.

E-19/16 Torbjørn Selstad Thue och Politiets Fellesforbund mot norska staten, dom den 27 november 2017

(Nordiskt nyhetsbrev Nr 4 2017 Kerstin Ahlberg)

Verkligheten för våra svenska poliser är en helt annan.

Trots att det gått flera år sedan denna dom reser svenska poliser fortfarande utanför arbetstid.



Det borde inte vara någon skillnad att vara svensk polis.

Det är mycket viktigt att arbetet blir prioriterat.

Våra norska kollegor tog hjälp av duktiga externa jurister för att driva frågan. Vi får inte vara rädda att göra samma sak.

Vi vill att:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet verkar för att våra kollektivavtal ASA/POLIS och ATA-S omförhandlas så att det överensstämmer med gällande EU-regler och domarna i EU-domstolen samt Efta-domstolen rörande restid kontra arbetstid. Vid omförhandlingen skall det beaktas att kollektivavtal inte får vara sämre än EU:s regler och domar, den s.k. EU-spärren.

Att Polisförbundet prioriterar frågan.

Motionärer

Kent Darrell Förbundsregion Väst
Kjell Ahlin Förbundsregion Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 06

Motionären vill att Polisförbundet ska omförhandla ASA/Polis beträffande begreppet restid så det följer Arbetstidsdirektivet.

De bestämmelser som finns i Arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG) har sin utgångspunkt i skyddsregler där den mest påtagliga är den om dygns- och veckovila. Som utgångspunkt har polisens avtal direkt tillämplighet gällande restid under angivna förhållanden som beskrivs i motionen i förhållande till direktivets skyddsregler.

När det gäller kollektivavtalsuppgörelser om kompletterande arbetstidsreglering de senaste åren har parterna kommit överens om olika lösningar där restid mer generellt sammanfaller med arbetstid vid olika kommenderingar. Förbundsstyrelsen ser dock inte att restid nödvändigtvis ska tas bort i sin helhet utan mer att regleringen behöver ses över. Den pågående processen att se över restidsregleringarna är en fråga som förbundsstyrelsen anser prioriterad att driva.

Denna fråga utgör även en av delkomponenterna i den partsöverenskommelse med Polismyndigheten som ingicks den 9 juni 2022 och som sedan kom att ingå som ett partsåtagande enligt § 9 i RALS-Polis 2023-2025 (som hänvisar till partsöverenskommelsen i 1§):

Enligt den överenskommelse som avses i 1 § ovan ska den återstående delen av de politiskt beslutade polislönesatsningsmedlen användas till att höja arbetstidsberoende ersättningar utifrån polisyrkets krav på tillgänglighet och flexibilitet. Parterna är mot den bakgrunden överens om att så



snart det kan ske bland annat se över regelverken gällande beredskap och restid och vid behov verka för att modernisera dessa så att de stödjer verksamhetens behov samtidigt som de bidrar till en god arbetsmiljö.

Polisförbundet kan inte ensidigt få till nya eller ändra i befintliga kollektivavtal. Frågan har drivits prioriterat med följderna att parterna kunnat enas om behovet att se över regelverken gällande restid så motionen är i realiteten redan uppfylld vilket medför att det saknas grund för att bifalla en redan uppfylld motion. En samsyn om behovet av förändring är inte samma sak som att bli överens om ett resultat och i den delen anser såklart förbundsstyrelsen att den redan träffade överenskommelsen om översyn ska fullföljas och först efter att detta med sedvanlig förankringsprocess hanterats inom Polisförbundets organisation har vi ett resultat, vilket i förlängningen skulle kunna ligga till grund för framtida behov av att fortsatt driva frågor om restid.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 06 att-sats 1

Att besvara motion B 06 att-sats 2

MOTION B 07

Angående

OB-tillägg

Beskrivning

Under senaste åren har det diskuterats att fler medarbetare ska arbeta kvällstid. Det gäller IGV, områdespoliser men även utredare och övriga poliser. Alla kommer förväntas jobba obekväma tider för att täcka verksamhetens behov. Det är obekvämt att vara ifrån familjen, barn och anhöriga på vardagskvällar. Det sätter högre krav på våra anhöriga. Utöver det kan man även diskutera hälsonackdelar av att jobba sent, problem med nedvarvning efter arbete, omställning mellan dag/kvällstjänstgöring m.m. Allt detta är något som bör ersättas ekonomisk. Jag anser därför att alla som i sitt arbete förväntas arbeta utanför kontorstid skall ha rätt till ob-tillägg för den tiden. Med anledning av ovan yrkar jag att:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet utreder hur OB-tillägg på kvällen kan utformas.

Att Polisförbundet driver frågan om att OB-ersättning betalas ut under fler av dygnets timmar.

Motionär

Theodor Strömberg, förbundsregion väst



Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 07

Motionären vill att Polisförbundet verkar för en utredning om hur kvälls-OB kan införas samt att verka för att utöka tidsramen för OB.

Efter många års medlemstryck att höja ersättningsnivåerna för OB har Polisförbundet i två steg kunnat enas med Polismyndigheten om en fördubbling av ersättningsnivåerna. Kostnaden för detta är hög varför det behövs rätt förutsättningar för att kunna genomföra detta utan att för den delen störa den polislönesatsning som drivits parallellt med satsningen på höjda OB-tillägg.

Denna fråga utgör även en av delkomponenterna i den partsöverenskommelse med Polismyndigheten som ingicks den 9 juni 2022:

//fortsatt uppvärdering av polisyretken tiden efter 2024. Särskilt fokus här ska läggas på

- att partsgemensamt även undersöka möjligheterna att i nuvarande modell utöka omfattningen för under vilka tider tillägg för arbete på obekvämtid ersätts

Polisförbundet kan inte ensidigt få till nya eller ändra i befintliga kollektivavtal. Detta behöver således genomföras partsgemensamt och som en förlängning skulle det kunna medföra en inriktning att hitta finansiering för att driva frågan. Mot bakgrund av den stora förflyttning av ersättningsnivåer som skett gällande OB är det för tidigt att ställa detta prioriterat i förhållande till andra villkorsändringar, såsom exempelvis löneutveckling och beredskapsersättningar.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 07 att-sats 1

Att besvara motion B 07 att-sats 2

MOTION B 08

Angående

Ob-tillägg.

Beskrivning

Det krävs reglering av Ob-tillägg för att få Poliserna att stanna kvar i yttre verksamhet. Det är inte värt att dö i förtid och att vara ifrån familjen på kvällar, nätter och varannan helg till den låga ersättningen. Jag har tidigare yrkat för fördubbling av Ob ersättningen vilket är glädjande att det har gått igenom, det är dock fortfarande för lågt för att vara ifrån familjen ovan nämnda tillfällen. Det behöver också rättats till med när det anses att en obekvämt arbetstimme inträffar. Nattarbete börjar i regel 22 och obekvämt arbetstid börjar i regel kl 18 på väldigt många arbetsplatser. Det vanliga samhället med skola och dagtidsarbetare avslutar sina dagar kl 16 och det är efter det som kvällsaktiviteten drar igång. Arbetar man när den stora massan av samhället är ledig så



jobbar man på obekväm arbetstid. Det behöver rättas till det vakuum som uppstått i Polismyndigheten fram till kl 22 vad gäller ersättningen.

Förslag

Med anledning av ovanstående yrkar jag på:

Motionens att-satser

Att Höja OB- tillägget.

Att Polisens OB- tillägg skall börja gälla från åtminstone kl 18:00- 06:00

Motionär

Elin Douglasson, Förbundsområde Fyrbodäl

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 08

Motionären vill att Polisförbundet verkar för en höjning av OB-nivåerna samt en utökad tidsram för OB.

Efter många års medlemstryck att höja ersättningsnivåerna för OB har Polisförbundet i två steg kunnat enas med Polismyndigheten om en fördubbling av ersättningsnivåer. Kostnaden för detta är hög varför det behövs rätt förutsättningar för att kunna genomföra detta utan att för den delen störa den polislönesatsning som drivits parallellt med satsningen på höjda OB-tillägg.

Att driva på för fortsatta höjningar måste ställas i förhållande till andra kostnadshöjande villkorsändringar. Mot bakgrund av den stora förflyttning av ersättningsnivåer som skett gällande OB-nivåer är det för tidigt att ställa detta prioriterat i förhållande till andra villkorsändringar, såsom exempelvis löneökningar och beredskapsersättningar.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 08 att-sats 1

Att besvara motion B 08 att-sats 2

MOTION B 09

Beredskap övergår till arbetstid även vid kortare samtal

BAKGRUND

Beredskap anses enligt anmärkning till 17§ ASA polis betraktas som ledig tid. Avtalet är inte mer specifikt än att medarbetaren är skyldig att på ledig tid stå till



arbetsgivarens förfogande att efter kallelse inställa sig på arbetsplatsen och att arbetstagaren skall vara tillgänglig.

4 mom 3 st samma paragraf, ” När arbetstagare med beredskap tar emot enstaka kortare telefonsamtal anses denne inte övergå till att fullgöra arbetstid, medförande att en sådan händelse inte anses utgöra arbetstid.”

Anmärkning gör gällande att enstaka kortare samtal kan anses vara 15 minuter.

Detta innebär i praktiken att en medarbetare som har beredskap kan bli uppringd mitt i natten och utan ersättning meddelas eller kort diskutera frågor kring arbetet utan vidare ersättning.

Chefer och arbetsledare har försökt nå medarbetare på ledig tid utanför beredskap för att meddela arbetsrelaterad information så som tidigare starttid eller information kring ärenden för nästkommande dag. Vår enhet påbörjar beredskap mitt i natten och medarbetare har påpekat att man inte är tillgänglig för den typen av information i och med att man varken har arbetstid eller beredskap. Då har chef påtalat att man istället kommer ringa mitt i natten när beredskapen påbörjats och att informationen är så pass kortfattad att det inte är i närheten av 15 minuter och därför inte anses vara arbetstid. Det används indirekt som ett påtryckningsmedel för att medarbetare ska vara tillgängliga för information utanför arbetstid och utan ersättning.

Jag anser att det finns brister i hur beredskapen i ASA/polis är utformat och att det blir extra tydligt i tillämpning för vissa funktioner inom myndigheten, särskilt för de som inte har beredskap sammanhängande veckovis.

All form av arbetsrelaterade samtal under beredskap på sen kväll, natt och helger bör generera någon form av ersättning.

Beredskap enligt ASA/polis ska utvärderas i syfte att undersöka om det finns behov av förändringar eller kompletterande avtal för olika funktioner.

All form av arbetsrelaterade informationsutbyte under beredskap på kväll, natt och helger ska generera ersättning annat än ordinarie beredskapsersättning.

Jag yrkar därför att polisförbundet arbetar för

Motionens att-satser

Att arbetsrelaterat informationsutbyte under beredskap ska generera ersättning

Motionär

Medlem 133434

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 09

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för en översyn av systematiken för beredskap.

Denna fråga utgör även en av delkomponenterna i den partsöverenskommelse med Polismyndigheten som ingicks den 9 juni 2022 och som sedan kom att ingå som ett



partsåtagande enligt § 9 i RALS-Polis 2023-2025 (som hänvisar till partsöverenskommelsen i 1§):

Enligt den överenskommelse som avses i 1 § ovan ska den återstående delen av de politiskt beslutade polislönesatsningsmedlen användas till att höja arbetstidsberoende ersättningar utifrån polisyrkets krav på tillgänglighet och flexibilitet. Parterna är mot den bakgrunden överens om att så snart det kan ske bland annat se över regelverken gällande beredskap och restid och vid behov verka för att modernisera dessa så att de stödjer verksamhetens behov samtidigt som de bidrar till en god arbetsmiljö.

Polisförbundet kan inte ensidigt få till nya eller ändra i befintliga kollektivavtal. Frågan har drivits prioriterat med följderna att parterna kunnat enas om behovet att se över regelverken gällande beredskap så motionen är i realiteten redan uppfylld, vilket medför att det saknas grund för att bifalla en redan uppfylld motion. En samsyn om behovet av förändring är inte samma sak som att bli överens om ett resultat och i den delen anser förbundsstyrelsen att den redan träffade överenskommelsen om översyn ska fullföljas och först efter att detta med sedvanlig förankringsprocess hanterats inom Polisförbundets organisation har vi ett resultat, vilket i förlängningen skulle kunna ligga till grund för framtida behov av att fortsatt driva frågor om beredskap.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 09

MOTION B 10

Beredskap

Vi är fullt medvetna om att ett antal tidigare motioner rörande beredskap vunnit bifall på våra kongresser och att ett antal kvarstår som oavslutad bifallen.

För att öka trycket i frågan har vi ändå valt att motionera till kongressen. Vår grundsyn är att verksamheten så långt som möjligt ska bedrivas genom ordinarie arbetstid. Vi har över en längre tid märkt att i Polisregion Stockholm har beredskapen ökat lavinartat. En av anledningarna är såklart den pågående våldsspiralen. Detta sliter hårt på våra medarbetare som i många fall ska stå till arbetsgivarens förfogande under sju (7) tillfällen under en fyra (4) veckorsperiod och dessutom bli utringda vid ett flertal tillfällen under sin beredskap, ofta med underskott av vila enligt de stipulerade 11 timmarnas vila under en 24 timmars period. Vilket strider mot arbetstidsdirektivet. Det är för oss en självklarhet att direktivet ska följas.

Vi behöver ett nytt avtal eller en översyn och en förändring av nuvarande avtal som omhändertar framförallt vilan i samband med beredskapen och dessutom en kraftigt höjd beredskapsersättning. Ett ekonomiskt incitament medför att vår arbetsgivare väger värdet av att förlägga någon i beredskap. Idag är det alldeles för billigt. I en översyn bör självklart antalet beredskapstillfällen under en 4 (fyra) veckorsperiod beaktas och kortas ner, samt att vilan omhändertas. Ett sätt kan vara använda jaegerdomen.



Förbundsregionsstyrelsen i Stockholm yrkar på:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet verkar för en översyn och förändring i nuvarande avtal eller verkar för ett nytt avtal angående beredskap.

Att Polisförbundet verkar för en rejäl höjning av beredskapsersättningen.

Motionär

Kjell Ahlin, förbundsregion Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 10

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för en översyn av förutsättningarna för beredskap samt driva frågan om höjda ersättningsnivåer för beredskap.

Denna fråga utgör även en av delkomponenterna i den partsöverenskommelse med Polismyndigheten som ingicks den 9 juni 2022 och som sedan kom att ingå som ett partsåtagande enligt § 9 i RALS-Polis 2023-2025 (som hänvisar till partsöverenskommelsen i 1§):

Enligt den överenskommelse som avses i 1 § ovan ska den återstående delen av de politiskt beslutade polislönesatsningsmedlen användas till att höja arbetstidsberoende ersättningar utifrån polisyrkets krav på tillgänglighet och flexibilitet. Parterna är mot den bakgrunden överens om att så snart det kan ske bland annat se över regelverken gällande beredskap och restid och vid behov verka för att modernisera dessa så att de stödjer verksamhetens behov samtidigt som de bidrar till en god arbetsmiljö.

Polisförbundet kan inte ensidigt få till nya eller ändra i befintliga kollektivavtal. Frågan har drivits prioriterat med följderna att parterna kunnat enas om behovet att se över regelverken gällande beredskap så motionen är i realiteten redan uppfylld, vilket medför att det saknas grund för att bifalla en redan uppfylld motion. En samsyn om behovet av förändring är inte samma sak som att bli överens om ett resultat och i den delen anser förbundsstyrelsen att den redan träffade överenskommelsen om översyn ska fullföljas och först efter att detta med sedvanlig förankringsprocess hanterats inom Polisförbundets organisation har vi ett resultat, vilket i förlängningen skulle kunna ligga till grund för framtida behov av att fortsatt driva frågor om beredskap.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 10 att-sats 1

Att besvara motion B 10 att-sats 2



MOTION B 11

Gällande höjd beredskapsersättning

BAKGRUND:

Jag jobbar själv i beredskapsorganisationen i rollen som förundersökningsledare i grova brottsberedskapen för region syd. Beredskapsersättningen under vardagar ligger för närvarande på 15 kr per timme och 30 kr per timme på vanliga helgdagar vilket jag tycker är alldeles för lågt. Under de veckor jag har beredskap är jag begränsad och jag behöver planera min fritid utifrån att snabbt kunna lämna det jag gör för att snarast ta mig till jobbet. Dessa veckor behöver man således anpassa sin fritid utifrån sin beredskap.

Eftersom att jag är småbarnsförälder behöver jag under hela min beredskapsvecka se till så att någon annan kan ta hand om mina barn om jag måste åka in till jobbet på kvällstid, mitt i natten eller under helger. Eftersom att min fru tillika mor till mina barn också är Polis kan detta vara ett svårt pussel ibland.

FÖRSLAG

Höj ersättningen för beredskapstillägget rejält så att det speglar den påverkan som beredskapen medför på individens fritid.

Motionens att-satser

Att Höja ersättningen på beredskapstillägget med betydande summa som bättre speglar den inverkan på den anställdes privatliv beredskapen medför.

Motionär

Tobias Appel, förbundsregion syd

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 11

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska driva frågan om höjda ersättningsnivåer för beredskap.

Denna fråga utgör även en av delkomponenterna i den partsöverenskommelse med Polismyndigheten som ingicks den 9 juni 2022 och som sedan kom att ingå som ett partsåtagande enligt § 9 i RALS-Polis 2023-2025 (som hänvisar till partsöverenskommelsen i 1§):

Enligt den överenskommelse som avses i 1 § ovan ska den återstående delen av de politiskt beslutade polislönesatsningsmedlen användas till att höja arbetstidsberoende ersättningar utifrån polisyrkets krav på tillgänglighet och flexibilitet. Parterna är mot den bakgrunden överens om att så snart det kan ske bland annat se över regelverken gällande beredskap och restid och vid behov verka för att modernisera dessa så att de stödjer verksamhetens behov samtidigt som de bidrar till en god arbetsmiljö.



Polisförbundet kan inte ensidigt få till nya eller ändra i befintliga kollektivavtal. Frågan har drivits prioriterat med följderna att parterna kunnat enas om behovet att se över regelverken gällande beredskap så motionen är i realiteten redan uppfylld, vilket medför att det saknas grund för att bifalla en redan uppfylld motion. En samsyn om behovet av förändring är inte samma sak som att bli överens om ett resultat och i den delen anser förbundsstyrelsen att den redan träffade överenskommelsen om översyn ska fullföljas och först efter att detta med sedvanlig förankringsprocess hanterats inom Polisförbundets organisation har vi ett resultat, vilket i förlängningen skulle kunna ligga till grund för framtida behov av att fortsatt driva frågor om beredskap.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 11

MOTION B 12

Höjt beredskapstillägg

BESKRIVNING

Polismyndigheten har i allt större utsträckning börjat använda sig av beredskap för att täcka behovet av tillgängliga resurser under dygnets alla timmar. För den enskilde polisen innebär det en kraftig inskränkning på sin fritid då denne omedelbart skall bege sig till arbetsplatsen efter ett samtal från arbetsgivaren. Till detta åtagande ges en oacceptabelt låg ersättning.

FÖRSLAG

Då många tjänster inom polisen nu kräver av medarbetaren att denne skall ingå i beredskapslista så bör det minst innebära en skälig ersättning för att kompensera den inskränkning det innebär i medarbetarens fritid.

Mot bakgrund av ovan nämnda föreslår jag att Polisförbundet arbetar för

Motionens att-satser

Att Beredskapstillägget skall höjas till minst samma nivå som för personal som tjänstgör inom Försvarsmakten.

Motionär

Jon Persson, förbundsområde Kamraterna

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 12

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska driva frågan om höjda ersättningsnivåer för beredskap.



Denna fråga utgör även en av delkomponenterna i den partsöverenskommelse med Polismyndigheten som ingicks den 9 juni 2022 och som sedan kom att ingå som ett partsåtagande enligt § 9 i RALS-Polis 2023-2025 (som hänvisar till partsöverenskommelsen i 1§):

Enligt den överenskommelse som avses i 1 § ovan ska den återstående delen av de politiskt beslutade polislönesatsningsmedlen användas till att höja arbetstidsberoende ersättningar utifrån polisyrkets krav på tillgänglighet och flexibilitet. Parterna är mot den bakgrunden överens om att så snart det kan ske bland annat se över regelverken gällande beredskap och restid och vid behov verka för att modernisera dessa så att de stödjer verksamhetens behov samtidigt som de bidrar till en god arbetsmiljö.

Polisförbundet kan inte ensidigt få till nya eller ändra i befintliga kollektivavtal. Frågan har drivits prioriterat med följderna att parterna kunnat enas om behovet att se över regelverken gällande beredskap så motionen är i realiteten redan uppfylld, vilket medför att det saknas grund för att bifalla en redan uppfylld motion. En samsyn om behovet av förändring är inte samma sak som att bli överens om ett resultat och i den delen anser förbundsstyrelsen att den redan träffade överenskommelsen om översyn ska fullföljas och först efter att detta med sedvanlig förankringsprocess hanterats inom Polisförbundets organisation har vi ett resultat, vilket i förlängningen skulle kunna ligga till grund för framtida behov av att fortsatt driva frågor om beredskap.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 12

MOTION B 13

När kan beredskap likställas med ledig tid

BESKRIVNING

ASA polis 17§ 1mom

"Med beredskap förstås skyldighet för arbetstagare att under ledig tid stå till arbetsgivarens förfogande för att efter kallelse eller besked på annat sätt omedelbart bege sig till arbetsplatsen. Under beredskap ska arbetstagaren vara tillgänglig."

Kommentaren till 17§ förtydligar att beredskap betraktas alltid som ledig tid.

Sedan en tid tillbaka har *Polismyndighetens handbok om hantering och användning av skjutvapen i polisverksamhet* tillkommit som styrdokument avseende vapenhantering.

Den öppnar upp för att tjänstevapen samt förstärkningsvapen av olika slag medförs under jour och beredskap.

Nedan punkter är taget ur *Polismyndighetens handbok om hantering och användning av skjutvapen i polisverksamhet*

9.4 under Polismyndighetens regel

"1. Polismyndigheten får besluta att tilldelad tjänstepistol ska bäras under beredskap om det finns behov.



2. Det får vidare beslutas att en polisman får bära tjänstepistolen efter avslutat arbetspass och fram till påbörjad beredskapstjänstgöring om inte vapnet utan oskäligt besvär kan förvaras på ordinarie förvaringsställe fram till dess beredskapstjänstgöringen påbörjas.

...

10.1.2 sista stycket

”Förstärkningsvapen får efter beslut medföras under ordinarie tjänstgöring, jour respektive beredskap.”

Att beredskap likställs med ledig tid är orimligt i de fall där tjänstevapen medförs. Om detta är ett skall krav så kan det inte vara upp till medarbetaren att begränsa sitt privatliv i den utsträckning som det krävs för att fullgöra bla förvaring enligt ovan nämnda dokument.

Även olika typer av förstärkningsvapen kan medföras under beredskap, vilket kan innebära att flertalet olika vapen ska medföras hem för en individ.

Men inte bara att tjänstevapen hanteras under beredskap utan även på ”riktig” ledig tid från avslutat arbetspass fram till dess att beredskap påbörjas. Denna typ av styrdokument som komplement till ASA/polis förändrar innebörden av beredskapen fundamentalt.

Det finns goda skäl till att vapen kan medföras hem på det sätt som handboken avser, men att vara beväpnad under beredskap för så lite som 15kr per timme och att helt utan kompensation bära tjänstevapen hem inför beredskap måste förändras.

De funktioner där det finns en vinst i att oftare än andra medföra olika vapensystem hem bör vara kompenserade likt ett månatligt tillägg. I de fall där personal blir ålagd att medföra vapen men som i normalfallet inte har beredskap eller har behov av vapen under beredskap bör ersättas punktvis.

Om beslut kan fattas om att medföra vapen så ska personal som kan bli aktuell för detta ersättas utöver ordinarie beredskapsersättning.

FÖRSLAG

Förutsättningar för beredskap och jour har förändrats i och med direktiv från polismyndigheten utan att ASA/polis ändrats. Det kan ifrågasättas om beredskap i sin helhet fortfarande kan anses vara ledig tid och om ersättningen för beredskap och jour är skäliga i förhållande till vad polismyndigheten nu kan kräva av arbetstagare.

Ersättningen för beredskap och jour behöver ses över och inte begränsat till en höjning i kronor. Det kan finnas anledning till att arbetstagare som fullgör beredskap eller jour skall arbetstidsförkortas alternativt någon annan typ av förändring.

Polisförbundet verkar för

Motionens att-satser

- Att** Utredda och ge förslag på ersättningar och förändringar till funktioner där vapensystem är mer trolig att medföras, innan och under jour och beredskap.
- Att** Utredda och ge förslag på ersättning och förändring till personal som i normalfallet inte har beredskap eller jour men ändå beläggs med beredskap eller jour och då vapen ska medföras.



Motionär

Medlem 133434, förbundsregion syd

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 13

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för en översyn av förutsättningarna för beredskap i samband med vapenhantering.

Denna fråga utgör även en av delkomponenterna i den partsöverenskommelse med Polismyndigheten som ingicks den 9 juni 2022 och som sedan kom att ingå som ett partsåtagande enligt § 9 i RALS-Polis 2023-2025 (som hänvisar till partsöverenskommelsen i 1§):

Enligt den överenskommelse som avses i 1 § ovan ska den återstående delen av de politiskt beslutade polislönesatsningsmedlen användas till att höja arbetstidsberoende ersättningar utifrån polisyrkets krav på tillgänglighet och flexibilitet. Parterna är mot den bakgrunden överens om att så snart det kan ske bland annat se över regelverken gällande beredskap och restid och vid behov verka för att modernisera dessa så att de stödjer verksamhetens behov samtidigt som de bidrar till en god arbetsmiljö.

Polisförbundet kan inte ensidigt få till nya eller ändra i befintliga kollektivavtal. Frågan har drivits prioriterat med följderna att parterna kunnat enas om behovet att se över regelverken gällande beredskap så motionen är i realiteten redan uppfylld, vilket medför att det saknas grund för att bifalla en redan uppfylld motion. En samsyn om behovet av förändring är inte samma sak som att bli överens om ett resultat och i den delen anser förbundsstyrelsen att den redan träffade överenskommelsen om översyn ska fullföljas och först efter att detta med sedvanlig förankringsprocess hanterats inom Polisförbundets organisation har vi ett resultat, vilket i förlängningen skulle kunna ligga till grund för framtida behov av att fortsatt driva frågor om förändrad avtalsreglering av beredskap. När det gäller den praktiska hanteringen och tillämpningen av beredskap är det en fråga för regionala parter så länge det ryms inom ramarna för gällande avtalsreglering.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 13 att-sats 1

Att besvara motion B 13 att-sats 2

MOTION B 14

Motion om ersättning för utebliven fridag vid beredskap på någon av de 18 helgdagarna.

Vi har numera en mängd olika beredskaper i Polismyndigheten och Polisregionerna. Alldeles för många enligt mig.



De poliser som har arbetstidsförläggning enligt VP 5:2 / PP 5:2 och ingår i någon form av beredskap som även avser de 18 helgdagarna förlorar en fridag som de redan arbetat in. De får visserligen en ersättning för beredskapen men den är väldigt låg. Arbetar du enligt VP 5:2 eller PP 5:2 kan inte AG be dig att planera in ordinarie arbetstid på de 18 röda helgdagarna.

Ta påsken 2024 som ett exempel:

Polis A arbetar enligt 5:2 och är således ledig långfredag, påskafton, påskdagen och annandag påsk.

Polis A får beredskap under påsken och har då 1 timmes inställelsetid och kan ej åka bort över påsken och tas inte i anspråk för arbetet under hela påsken. Polis A får då ersättning enligt beredskapstillägget.

Polis B arbetar enligt PP 5:3 och har beredskap över påsk.

Polis B har planerat in att arbeta ordinarie 08.00-16.30 långfredag, påskafton, påskdagen och annandag påsk. Polis B får då OB ersättning för de timmar hen arbetar och får sedan beredskapsersättning för timmarna mellan 16.30-08.00.

Om Polis B skulle bli inringd för att jobba kl 23.00-04.00 blir polis B även säkerhetsbefriad från kl 04.00-12.00. Polis B får även en ledig dag som kompensation för att hen inte fått 11 timmars dygnsvila.

Polis A har således inte kunnat planera in arbetstid, fått hela påskhelgen förstörd pga beredskap.

Polis B har kunnat planera in 32 timmar ordinarie arbetstid, fått OB ersättning (som är betydligt högre än beredskapsersättningen) samt även fått beredskapsersättning. Polis B har även kunnat planera in fridagar måndag-onsdag.

Motionens att-satser

Att Jag yrkar att Polisförbundet driver frågan om att de med VP 5:2/PP 5:2 som har beredskap på någon av de 18 helgdagarna ska kompenseras med en fridag för varje beredskapsdag de har på någon av de 18 helgdagarna där de inte tas i anspråk för övertidsarbete.

Motionär

Patrik Stridsman

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 14

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för en översyn av förutsättningarna för beredskap i förhållande till vilotidskompensation i vissa fall.

Denna fråga utgör även en av delkomponenterna i den partsöverenskommelse med Polismyndigheten som ingicks den 9 juni 2022 och som sedan kom att ingå som ett partsåtagande enligt § 9 i RALS-Polis 2023-2025 (som hänvisar till partsöverenskommelsen i 1§):



Enligt den överenskommelse som avses i 1 § ovan ska den återstående delen av de politiskt beslutade polislönesatsningsmedlen användas till att höja arbetstidsberoende ersättningar utifrån polisyrkets krav på tillgänglighet och flexibilitet. Parterna är mot den bakgrunden överens om att så snart det kan ske bland annat se över regelverken gällande beredskap och restid och vid behov verka för att modernisera dessa så att de stödjer verksamhetens behov samtidigt som de bidrar till en god arbetsmiljö.

Polisförbundet kan inte ensidigt få till nya eller ändra i befintliga kollektivavtal. Frågan har drivits prioriterat med följden att parterna kunnat enas om behovet att se över regelverken gällande beredskap. Vid förläggning av beredskap under tid som normalt inte ingår i den enskildes förläggningssmodell blir det ett ytterligare perspektiv utöver själva beredskapen som borde ses över i särskild ordning

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att bifalla motion B 14

MOTION B 15

Ökat/ändrat tidsförskjutningstillägg

BESKRIVNING

Jag vill föreslå en ändring gällande tidsförskjutning och närmare bestämt förskjutningstillägg. Ändringen riktar sig gentemot de första aktuella timmarna när en tidsförskjutning sker samma arbetspass/dag.

Ett konkret exempel är när man tjänstgör mellan 08:00-17:00 och blir tidsförskjuten till tidigare starttid med starttid 06:00 och sluttid 15:00. Denna förskjutning på blott 2 timmar tidigare lagd arbetsstart innebär att man tjänar 7,80 kronor i timmen mellan 06:00-08:00, alltså sammanlagt 15,60 kronor för de 2 timmarna man börjar tidigare. (Se ASA utgåva 2, 19 § Tidsförskjutning, 3 mom som behandlar tidsförskjutningstillägg).

Jag ställer mig således frågande till varför man inte får fullt förskjutningstillägg från start, alltså från timme ett utanför ordinarie arbetstid i det exempel som anges ovan. En ändring i form av en förskjutning samma dag torde vara lika mycket värd från timme ett såsom resterande timmar där utöver. Ändringen i form av tidsförskjutning kan kanske objektivt anses såsom ringa då det endast rör sig om 2 timmar, men detta utgör ändå en stor förändring för den som förskjuts och det borde rimligtvis resultera i fullt förskjutningstillägg från start.

Jag tjänstgör liksom många andra i en BF-grupp som i grunden ligger utanför det dagliga betinget för utryckningsverksamheten. Detta innebär att min grupp ofta tidsförskjuts liksom det exempel som beskrivs ovan i stycke två, mest förekommande för att verkställa husrannsakan eller HÄFÖ. En tidsförskjutning som jag och resterande av min grupp givetvis gladeligen ställer upp på då vår höga arbetsmoral kombinerat med vår förståelse för verksamheten och vilja att göra nytta går i första hand.



Med dessa ord vill jag i första hand lägga vikt på orimligheten att inte erhålla fullt tidsförskjutningstillägg från timme ett, samt i andra hand hänvisa till att behålla den enskilda medarbetarens driv och motivation som i allra högsta grad påverkar arbetsmoralen samt resultatet av den enskilda medarbetarens arbetsinsats.

FÖRSLAG

Motionens att-satser

Att Jag yrkar att det ska utgå fullt tidsförskjutningstillägg för samtliga timmar som ligger utanför ordinarie arbetstid.

Motionär

Mattias Svensson, förbundsregion syd

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 15

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för att de timmar som utgörs av krontalsersättning vid tidsförskjutning istället ska utges som del av månadslön.

Ersättningen på Polismyndigheten (Säkerhetspolisens avtal baseras på del av månadslön) är idag uppdelad i två delar beroende på förutsättningarna för tidsförskjutningen och den del som utgörs av krontalsnivå har inte förändrats sedan avtalet träffades. Detta har medfört att det faktiska utfallet av de två olika modellerna för ersättning kommit att öka över tid. Motionen tar sikte på att ändra all ersättning till den högre nivån vilket begränsar handlingsutrymmet i förhållande till att fortsatt ha samma struktur men med höjd krontalsnivå.

De senaste åren har Polisförbundet, parallellt med en lönemässig uppvärdering av polisyrket, drivit kostnadsdrivande villkorsändringar varav höjningen av OB och återinförandet av "instruktörstillägg" (utbildartillägg, aspiranttillägg och handledartillägg) utgör exempel. Under innevarande avtalsperiod är parterna vidare överens om en översyn av restid och beredskap och Polisförbundets ambition är att detta ska kunna ske utan att påverka den lönemässiga uppvärdering av polisyrket som skett under de senaste åren. I förhållande till andra prioriterade och kostnadsdrivande villkorsändringar anser inte förbundsstyrelsen att detta borde ha samma prioritering.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 15



MOTION B 16

Arbetstidsförkortning

Det finns forskning som påvisar att minskad arbetstid är lönsamt. Ett av de mest omfattande och omtalade försöken med arbetsförkortning har gjorts i Storbritannien. I ett halvår arbetade anställda på 60 företag fyradagarsvecka och forskarna som utvärderat detta konstaterar att resultatet var positiva. De anställda upplevde mindre stress, antalet sjukdagar minskade, de upplevde ett ökat välbefinnande, bättre sömn och en känsla av att de orkade mer. Allt detta samtidigt som företagets intäkter ökade. Sist men absolut inte minst så påvisar resultaten att kvinnornas välbefinnande och sömn påverkades mest gynnsamt. Det är extra intressant att reflektera över då kvinnor har högre sjukfrånvaro i Polismyndigheten. Intresset för kortad arbetstid har fått ett rejält uppsving även i andra länder och tester pågår eller har gjorts i bland annat Spanien, Skottland och Island. I Sverige har det både testats och införts i kommuner och privata företag med samma positiva resultat. I Sverige visar rapporter och evidens att man ser en markant minskning av antalet sjuktimmar bland personalen och med färre sjukdagar/sjuktimmar så får vi friskare och piggare medarbetare, som kan arbeta effektivare när de är på arbetet. Det här borde vara en högaktuell fråga att driva för Polisförbundet, inte minst när forskning och evidensen finns säkerställd. Samtidigt har svenska fackförbund alltmer börjat ifrågasätta 40-timmarsnormen. Vision har beslutat att förbundet ska verka för 30-timmarsvecka med bibehållen lön och Kommunal har nyligen fattat beslut om att kämpa för färre timmar. Inom politiken har socialdemokraterna nu börjat driva 6 timmars dagar. Vi vet hur utredningsavdelningar går tungt och där är sjukfrånvaron hög, det vore intressant som projekt, testa att införa 6 h dagar och utvärdera effekterna. Det är ofta på utredning kollegor hamnar när de inte orkar arbeta skift och de går då upp i arbetstid från ca 34 h till 40 h veckor. En arbetstidsförkortning kan med fördel genomföras som projekt i Region Väst på olika utredningsavdelningar i olika polisområden för att få jämförbara effekter.

En motion med motsvarande innehåll bifölls på Förbundsregion Väst stämma 2024 med medskicket att Förbundsregionstyrelsen skulle motionera i frågan till nästkommande Kongress.

Med anledning av ovan yrkas att

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet arbetar för en arbetstidsförkortning med målbild 6 timmar per dag eller 30 timmar per vecka.
- Att** Polisförbundet arbetar för en arbetstidsförkortning som projekt med 6 timmars dagar och eller andra alternativa konstruktioner med 30 timmars veckor som norm.

Motionär

Förbundsregionstyrelsen Region Väst



Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 16

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för arbetstidsförkortning med en målbild om 6-timmarsdag eller 30 timmar per vecka.

När det nationella avtalet ATA-Polis ersatte tidigare myndighetsavtal om arbetstid innebar det generellt en höjning av arbetstidsmålet och då i synnerhet för de som går på skift. I samband med att ASA-Polis ersatte ATA-Polis kunde vi enas om olika arbetstidsförkortningar som främst träffade just skiftesarbetande vilket medförde att vi hämtade hem en stor del av det tidigare höjda arbetstidsmålet. Sedan dess har parterna även kunnat enas om ett tilläggsavtal om alternativ tjänstgöringslista som motsvarar en veckoarbetstid som gällde innan ATA-Polis.

Ambitionen i detta har varit att uppnå en större arbetstidsförkortning med bibehållen heltidslön. Beroende på arbetstidsförläggning har vi således uppnått en möjlighet till ett arbetstidsmål om 34 timmar och i genomsnitt 3,69 arbetspass per vecka för skiftesarbetande. För att gå på denna arbetstidsförläggning krävs det att regionala parter kommer överens om det och erfarenheterna har visat att det på sina håll visat sig vara mer prioriterat att ha en förläggningsmodell som medför en större flexibilitet för den enskilde än att gå på fast tjänstgöringslista med lägre arbetstidsmål.

Förbundsstyrelsens bedömning utifrån detta är att behovet av att driva ytterligare arbetstidsförkortningar är underordnat behovet av att möjliggöra en större flexibilitet i arbetstidsförläggningen för de som idag har minde utrymme för det. Detta reella behov för den verksamhet där vi redan idag kan se en personrörlighet som delvis beror på just arbetstidsförläggningen skulle motverkas av riktade satsningar om betydligt lägre arbetstidsmål för föreslagna verksamheter, förutsatt då att bemanning av utredningsverksamheten sker med poliser.

I händelse av att den politiska inriktningen, alternativt om utvecklingen på svensk arbetsmarknad i övrigt, skulle medföra reella möjligheter att kunna komma överens om arbetstidsförkortning med rimliga förhandlingslösningar skulle det kunna medföra en omprövning av prioritet och förhållningssätt vilket i så fall bör hanteras med sedvanlig förankringsprocess i organisationen.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 16 att-sats 1

Att besvara motion B 16 att-sats 2



MOTION B 17

Angående Förkortning av arbetstiden

Beskrivning

Förkortning av arbetstiden är lika viktigt som att förbundet jobbar för lönerna. Om vi skall skapa attraktivitet att jobba ute så måste du kompenseras mer för ditt skiftarbete. Som det är nu är det en löjlig skillnad på att jobba 3-skift och dagtid. Det är knappt någon skillnad i timmar. Arbetstidsförkortningen måste ske för att behålla folk i yttre tjänst. Det skulle också vara ett starkt incitament till att "gå ut igen". Pengar är en ganska dålig motivator för att få folk att jobba ute. Förslaget är att compensationen blir stor på 3-skift. Även att 2-skift förkortas men inte lika mycket på grund av bortfall av nätter. Jag tror det är avgörande för att få folk kvar i yttre tjänst. Personalen värdesätter inte pengar lika mycket som fritid och ledig tid.

En motion med motsvarande innehåll bifölls på Förbundsregion Väst stämma 2024 med medskicket att Förbundsregionstyrelsen skulle motionera i frågan till nästkommande Kongress.

Förslag Förbundsregion Väst yrkar:

Motionens att-satser

Att en förkortning av antalet arbetstimmar på 3-skift sker.

Att en förkortning av antalet arbetstimmar på 2-skift sker.

Motionär

Förbundsregion Väst

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 17

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för arbetstidsförkortning för 2- och 3-skiftare.

När det nationella avtalet ATA-Polis ersatte tidigare myndighetsavtal om arbetstid innebar det generellt en höjning av arbetstidsmättet och då i synnerhet för de som går på skift. I samband med att ASA-Polis ersatte ATA-Polis kunde vi enas om olika arbetstidsförkortningar som främst träffade just skiftesarbetande vilket medförde att vi hämtade hem en stor del av det tidigare höjda arbetstidsmättet. Sedan dess har parterna även kunnat enas om ett tilläggsavtal om alternativ tjänstgöringslista som motsvarar en veckoarbetstid som gällde innan ATA-Polis.

Ambitionen i detta har varit att uppnå en större arbetstidsförkortning med bibehållen heltidslön. Beroende på arbetstidsförläggning har vi således uppnått en möjlighet till ett arbetstidsmätt om 34 timmar och i genomsnitt 3,69 arbetspass per vecka för skiftesarbetande. För att gå på denna arbetstidsförläggning krävs det att regionala parter kommer överens om det och erfarenheterna har visat att det på sina håll visat sig vara



mer prioriterat att ha en förläggningsmodell som medför en större flexibilitet för den enskilde än att gå på fast tjänstgöringslista med lägre arbetstidsmåt.

Förbundsstyrelsens bedömning utifrån detta är att behovet av att driva ytterligare arbetstidsförkortningar är underordnat behovet av att möjliggöra en större flexibilitet i arbetstidsförläggningen för de som idag har minde utrymme för det.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 17 att-sats 1
Att besvara motion B 17 att-sats 2

MOTION B 18

Att arbetstagare inte ska behöva bekosta säkerhetsbefrielse med semester, flex- eller komptid.

BESKRIVNING

Personal vid Säkerhetspolisen som arbetar i enlighet med kontorsarbetstid med flextid behöver ibland, till följd av arbetsgivarens behov, arbeta mer än det som är att anse som normalarbetstid. Detta kan exempelvis ske när arbetsgivaren har ett behov av att lägga personal på lista eller om något operativt behov uppstår som får till följd att personal behöver arbeta många timmar i sträck.

Vid vissa tillfällen innebär detta att arbetstagare inte får sin dygns- eller veckovila tillgodosedd. Detta leder till att arbetstagaren tvingas till vila genom säkerhetsbefrielse men, i enlighet med dagens regelverk, får bekosta säkerhetsbefrielsen med egen semester, flex- eller komptid.

Motionens att-satser

Att Polisförbundet driver frågan att arbetsgivaren står för den tid då anställda tvingas till säkerhetsbefrielse när inte rätt dygns- eller veckovila tillgodosetts.

Motionär

Medlem 122660, förbudsregion rikspolisen

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 18

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för att införa så kallad betald säkerhetsbefrielse för all tid som behöver säkerhetsbefrias för att uppfylla viloreglerna enligt Arbetstidsdirektivet.

Förläggningen av arbetstid för 3-skiftare har historiskt präglats av komprimering genom korta viloperioder under ett antal efterföljande arbetspass vilket medfört längre



sammanhängande ledighetsperioder på bekostnad av vila mellan passen under en "snurra". När Arbetstidsdirektivet implementerades inom polisen genom ATA-Polis försvann tidigare reglering med betald säkerhetsbefrielse helt men i samband med överenskommelserna om ATA-S respektive ASA/Polis drev Polisförbundet frågan om att återinföra betald säkerhetsbefrielse, vilket i viss mån uppnåddes men inte i den omfattning som avses i motionen.

Arbetstidsförläggning och vila mellan arbetspass är en högaktuell fråga och då även i förhållande till exempelvis beredskap och restid. Det är i nuläget svårt att föregå kommande lösningar men i motionens anda är det viktigt att utifrån kommande helhetsbild klargöra förutsättningarna när säkerhetsbefrielse aktualiseras i olika situationer och förbundsstyrelsen anser att en utgångspunkt i detta borde vara att uppkomna behov av säkerhetsbefrielse som beror på verksamhetens krav borde hanteras såsom betald säkerhetsbefrielse.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att bifalla motion B 18

MOTION B 19

Definiera ledig tid enligt ASA polis

BESKRIVNING

Beredskap anses enligt 17§ ASA polis betraktas som ledig tid. Avtalet är inte mer specifikt än att medarbetaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande att efter kallelse inställa sig på arbetsplatsen och att arbetstagaren skall vara tillgänglig. Detta möjliggör vida tolkningar av vad som förväntas av medarbetarna i sin skyldighet att fullgöra beredskap.

Det har tagits beslut från chefer inom polismyndigheten att vissa funktioner skall ta med sig Rakel handstation hem för att säkerhetsställa tillgängligheten. Detta är ett exempel på tolkning från arbetsgivare vilket innebär att medarbetare på ledig tid utan beredskap medföra och förvara Rakel lång tid, ibland flera dygn, innan beredskap eller arbetspass påbörjas.

Det är inte klarlagt vilka skyldigheter medarbetare har och där det fortfarande anses som ledig tid. Kan det innefatta ytterligare utrustning med till hemmet vid beredskap? Beredskap kan även flyttas eller förändras från en dag till en annan helt utan medbestämmanderätt eller ersättning för den inverkan det har på medarbetarnas privata liv.

Det krävs ett förtydligande hur man kan tillämpa förläggning/förändring av beredskap och vad som kan anses rimligt att ålägga medarbetare och fortsätta anses vara ledig tid



FÖRSLAG

Jag yrkar att polisförbundet arbetar för:

Motionens att-satser

Att Undersöka vilka enheter som kan ha behov av ett anpassat arbetstidsavtal eller kompletterande avtal till ASA polis samt göra riskbedömning för implementering av sådant avtal.

Motionär

Medlem 133434, förbundsregion syd

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 19

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för anpassade arbetstidsavtal för olika enheter och att dessa ska riskbedömas.

Polisen har redan idag något av de mest omfattande arbetstidsavtalen på arbetsmarknaden vilket speglar bredden i Polismyndighetens verksamhet och med det skiftande behov av arbetstidsförläggning. I det fall det uppstår tolkningar av avtalen är det en fråga för nationella parter och det finns inget tillgänglighetskrav för arbetstagaren utanför den förlagda beredskapen. Utifrån det som beskrivs är det i första hand en fråga om tillämpning vilket är en fråga för regionala parter.

De senaste åren har det dock tillkommit ett antal kompletterande avtal till ASA/Polis respektive ATA-S. Denna utveckling kommer sannolikt inte avta och i de fall det skulle finnas samsyn mellan parterna om att en enskild enhet skulle ha ett verksamhetsbehov som motiverar en egen avtalsreglering så finns det förutsättningar att ta upp diskussioner om det. Förbundsstyrelsen anser dock att de resonemang som förs i motionen är mer allmänt gällande varför de bör omhändertas i de pågående diskussionerna som redan förs gällande reglering och villkor för beredskap samt regional tillämpning.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 19

MOTION B 20

Motion om förlängd garanterad minsta vila mellan i förväg förlagda arbetspass

BESKRIVNING

Idag ska viloperioden mellan två arbetspass normalt bestå av minst 11 timmars sammanhängande ledighet. Om en arbetstagare behöver fullgöra mertid/övertid i direkt anslutning till det avslutade arbetspasset, så att viloperioden inför nästkommande



arbetspass understiger 11 timmar, ska arbetstagaren garanteras 8 timmars vila innan denne får tas i anspråk för arbete igen.

De 8 timmars ledighet som garanteras en arbetstagare efter att ha fullgjort ett arbetspass som i vissa fall överstigit det ordinarie arbetspasset med många timmar renderar aldrig i 8 timmars vila, i den bemärkelse att vila faktiskt är vila. Många som arbetar som poliser har idag en restid som ligger runt 1 timma enkel väg. Vi är också alla mänskliga och har grundläggande behov, som att äta och ta hand om vår personliga hygien. Efter restiden och tiden för de grundläggande göromålen finns idag inte utrymme för mer än kanske 5 timmars faktisk vila/sömn. Då ska också tilläggas att många säkert har stressat för att hinna med de knappa 5 timmarnas sömn. Att utsättas för denna typ av ofrivillig markant minskad sömn och stressen i vardagen är enligt min uppfattning en riskfaktor för att ohälsa för den enskilde ska uppstå.

FÖRSLAG

Mot bakgrund av ovan nämnda föreslår jag:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet arbetar för att den kortaste garanterade viloperioden förlängs så att den minst motsvarar den minsta sammanhängande ledigheten mellan två ordinarie arbetspass.

Motionär

Malou Huisman, förbundsområde kamraterna

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 20

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för att införa en garanterad viloperiod som motsvarar förlagd vila mellan arbetspassen.

Förläggningen av arbetstid för 3-skiftare har historiskt präglats av komprimering genom korta viloperioder under ett antal efterföljande arbetspass vilket medfört längre sammanhängande ledighetsperioder på bekostnad av vila mellan passen under en "snurra". När Arbetstidsdirektivet implementerades inom polisen genom ATA-Polis försvann tidigare reglering med betald säkerhetsbefrielse helt men i samband med överenskommelserna om ASA/Polis drev Polisförbundet frågan om att återinföra betald säkerhetsbefrielse, vilket i viss mån uppnåddes. Förbundsstyrelsen föreslår bifall till motion B18 som har likheter med denna motion även om att-satserna skiljer sig åt.

Förslaget innebär dock att den enskilde skulle behöva säkerhetsbefrias, särskilt inom skiftesverksamheten, med stöd av flex- komp- eller semester även i de fall det inte finns stöd för det utifrån skyddsreglerna i Arbetstidsdirektivet. Sannolikheten att kunna träffa en överenskommelse med arbetsgivaren om betald säkerhetsbefrielse i en omfattning som vida överskrider skyddsreglerna i Arbetstidsdirektivet måste ses som närmast obefintliga vilket medför att den enskildes möjligheter att förlägga sin arbetstid försvåras alternativt att den enskilde skulle få "bekosta" ett upprätthållande av vila mellan passen.



Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion B 20

MOTION B 21

Angående fullgjord arbetstid i speciallista samt definition av fullgjord arbetstid

BESKRIVNING

När en speciallista tillämpas så stäms arbetstiden i speciallistan av mot den ordinarie arbetstiden. I de fall när speciallistan innehåller mer timmar än ordinarie lista kompenseras heltidsarbetande med övertid för dessa timmar. Om den berörde då exempelvis skulle få sjukfrånvaro i en sådan speciallista får detta oönskade effekter. Dels så dras det karensavdrag från lönen men man blir även drabbad genom att det antal timmar man är frånvarande räknas bort från avstämningsövertiden. Anledningen till att man förlorar avstämningsövertid är att bli sjukfrånvaro inte räknas som fullgjord tid i en speciallista. Man blir med andra ord dubbelt drabbad då man drabbas både av karensavdrag samt förlorad avstämningsövertid.

Exempel

Antal timmar i ordinarie lista: 40

Antal timmar i speciallista: 48

Detta skall generera 8 timmars avstämningsövertid.

Om man då skulle råka bli sjuk och ha en dags/8h frånvaro i speciallistan blir effekten att man drabbas av karensavdrag men att man även förlorar de åtta övertidstimmar som avstämningen skulle ha genererat. Detta med anledning av att sjukfrånvaron inte räknas som fullgjord tid.

Resultatet blir i detta fall att man jobbar lika många timmar som man skulle ha gjort i sin grundlista men att man dessutom drabbas av både karensavdrag och förlorad avstämningsövertid.

När jag i ett ärende hanterade denna problematik som en medlem drabbades av fick jag till svar att frånvaro som sjukdom eller semester i en speciallista inte räknas som fullgjord tid och att det därför "blir så här". Jag har därefter sökt efter en definition på fullgjord tid men inte kunnat hitta någon sådan i ASA/Polis. Det närmsta jag kommer är skrivningen i arbetstidslagen 10 b§ (som det hänvisas till i ASA/Polis 2§):

Arbetstidslagen (1982:673)
10 b §



Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Jag skulle därför vilja se en lösning där frånvaro i form av exempelvis sjukfrånvaro, VAB, semester mm räknas som eller likställs med fullgjord tid i en speciallista och att man får in en skrivning i vårt arbetstidsavtal med en definition på fullgjord tid.

FÖRSLAG

Med utgångspunkt från ovanstående yrkar jag därför på

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet skall verka för att få in en skrivning i ASA/Polis med en definition på fullgjord arbetstid.
- Att** Polisförbundet skall verka för en avtalsskrivning som motverkar sådana negativa effekter som beskrivits i motionen och i det presenterade exemplet.
- Att** Polisförbundet skall verka för en avtalsskrivning där frånvaro på grund av exempelvis sjukdom, VAB och semester skall räknas som eller likställas med fullgjord arbetstid i en speciallista.

Motionär

Daniel Nilsson, förbundsregion Bergslagen

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 21

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för en definition av fullgjord arbetstid samt en översyn av när olika former av frånvaro ska anses vara fullgjord arbetstid.

Själva begreppet "fullgjord arbetstid" har egentligen inte varit föremål för otydligheter men i den kontext som beskrivs och då i synnerhet kopplat till avstämning av speciallistor föranleder det att det finns anledning att se över begreppet fullgjord arbetstid på det sätt som motionären föreslår.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att bifalla motion B 21 att-sats 1

Att bifalla motion B 21 att-sats 2

Att bifalla motion B 21 att-sats 3



MOTION B 22

Speciallistor

BESKRIVNING

Under 2023 har det varit fler speciallistor än någonsin. Detta på grund av nationella förstärkningar i SH. Det kommer direktiv från nationellt håll och sedan ska regionerna och polisområdena svara upp på dessa. Ofta innebär det att resurser flyttas från en region till en annan och i och med detta upprättas speciallistor. Enligt ASA §22 ska en förhandling om speciallista om möjligt vara avslutad senast sju (7) dagar innan den träder i kraft. Det problem som uppstått är att det numer aldrig tycks vara möjligt. Det är inte trovärdigt att ständigt hävda att verksamheten kräver ett snabbt beslut. I inledningsskedet av en SH är det förståeligt att undantag behöver göras men om en SH pågår i flera månader torde det försvaret förfalla. Arbetsgivaren tycks ha satt i system att det inte förhandlas i tid och försvarar det genom att påpeka att poliserna i fråga får varsel tillägg. Många är dock slutkörda. Det är påfrestande att behöva boka om läkartider, ha svårigheter med barnpassning mm för att dessa speciallistor ofta kommer enbart någon dag innan de träder i kraft

FÖRSLAG

Med anledning av ovan yrkar jag att Polisförbundet verkar för

Motionens att-satser

- Att** Det i ASA/Polis ska vara en bättre balans mellan arbetsgivarens rätt att lägga om poliser på speciallista och polismannens möjlighet till framförhållning i sitt liv.
- Att** Det införs en gräns för hur nära inpå arbetsgivaren får delge en medarbetare att de, undantaget nöd, ska jobba på en speciallista.
- Att** Arbetsgivarens förhandlingskyldighet ska skärpas gällande byte av arbetstidsmåt.

Motionär

Karin Bölje Svärd, förbundsregion mitt

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 22

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för begränsningar av arbetsgivarens rätt att förlägga speciallista samt skärpt förhandlingskyldighet vid byte av arbetstidsmåt.

Arbetsgivaren har flera möjligheter till att anpassa resurserna efter uppkomna verksamhetsbehov men det finns också ett ansvar för arbetsgivaren att erbjuda arbetstagarna en rimlig framförhållning och förutsägbarhet i förhållande till den enskildes behov av fritid. Sedan en tid tillbaka har det funnits en tendens inom Polismyndigheten att övergå från mer flexibla arbetstidsförläggningssmodeller till mer fasta (ordinarie) listor



enligt ASA/Polis eller avtalet om alternativ tjänstgöringslista vilket ofta aktualiserar ett behov av ett ökat antal ändringar i arbetstidsförläggningen. Arbetsgivarens möjlighet att förlägga speciallista tenderar således till att öka i antal och det träffar även andra grupper än de som sedan tidigare utarbetat rutiner för detta.

Frågan om balans mellan arbetsgivarens möjlighet att genom arbetstid leda och fördela arbetet i förhållande till den enskildes möjlighet till rimlig framförhållning i förhållande till fritiden skiljer sig åt i olika verksamheter och situationer men befintligt avtal innehåller redan allmänna riktlinjer som vid rätt tillämpning borde ge denna balans. På sina håll finns det en tendens till att arbetsgivaren kommit att förhålla sig till avtalens yttersta begränsningsregler i sin tillämpning vilket det finns behov av att motverka. Det är dock främst en fråga för regionala parter att få regionala arbetsgivare att förhålla sig till en balans i enlighet med de allmänna riktlinjerna. Mot bakgrund av utvecklingen i arbetsgivarens förhållningssätt i frågan kan det även finnas anledning att utveckla eller komplettera befintlig systematik med varsel tillägg i syfte att avtalsmässigt driva en sådan utveckling. Avtalsmässigt finns det redan en primär förhandlingsskyldighet vid byte av arbetstidsmåttn men hur detta sedan tillämpas skiljer sig åt varför det är en fråga för regional nivå att få arbetsgivarens att följa avtalet i sin tillämpning.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

- Att besvara motion B 22 att-sats 1**
- Att besvara motion B 22 att-sats 2**
- Att besvara motion B 22 att-sats 3**

MOTION B 23

Antalet timmar på ett dygn

BESKRIVNING

De senaste åren i allmänhet och under år 2023 i synnerhet kan man se att många medlemmar har fått arbeta väldigt långa arbetspass. Det har blivit följden av SH:n, beredskap, jour och andra möjligheter till arbetstidsförändringar som Polismyndigheten utnyttjat under framförallt år 2023 i bekämpningen av den organiserade brottligheten.

Utifrån den problembild som medlemmarna har delat anser jag att ASA/Polis brister i att omhänderta dygnsvilan samt polismannens säkerhet och hälsa vid de arbetssituationer som kan uppkomma i ovan exempel. Det är inte enbart veckovilan som har betydelse utan även den vila man får under ett dygn. Säkerhetsbefrielse i all ära men hur bra fungerar en polis som jobbat 20 timmar eller mer under ett dygn?

Mental och fysisk trötthet kan få ödesdigra konsekvenser. Vi framför fordon i uttryckning och ska fatta snabba beslut. Om olyckan är framme är det den enskilda polisen som står där med ansvaret! Medlemmar med kontorsarbetstid kan även de drabbas av att



behöva arbeta för många timmar på ett dygn. Att de får veckovila på veckoslutet genom att ha exempelvis beredskap fredag till fredag förtar inte att antalet timmar/dygn kan påverka oerhört negativt.

FÖRSLAG

Av hänsyn till medlemmars hälsa och risken för tjänstefel eller brottsanmälningar på grund av påverkan av för lite vila yrkar jag att Polisförbundet arbetar för:

Motionens att-satser

- Att** det införs en begränsning i ASA/Polis hur många timmar en arbetstagare får arbeta under ett dygn
- Att** På samma sätt som det finns angivet hur långt ett arbetspass får vara i normalfallet borde det anges hur långt det kan vara i andra fall.

Motionär

Karin Bölje Svärd, förbundsregion mitt

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 23

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för en begränsning av antalet timmar per dygn samt att begränsa antalet timmar under ett arbetspass.

Med reservation för att det kanske går att uppfatta dygnsbegränsningen på olika sätt medför förläggning av skiftesverksamhet att det blir svårt att förhålla sig till såväl viloperspektiv som arbetade timmar per dygn, vilket i sig skulle kunna utgöra kalenderdygn eller 24-timmarsperioder med brytpunkt. Den sammantagna bedömningen är att det inte skulle vara tekniskt möjligt med föreslagen reglering utan att det påtagligt skulle inskränka den enskildes möjligheter att påverka arbetstidsförläggningen.

Det övergripande resonemanget i motionen belyser dock viktiga frågor som behöver beaktas som en del av resonemang om skyddsreglernas påverkan av olika avtalsregleringar i arbetstidsavtalen. I denna kontext vore det eftersträvänsvärt att komplettera regleringen av arbetspassens längd i normalfallet med en reglering i ASA/Polis om en längsta i förväg planerade arbetspass vilket redan finns som reglering i ATA-S.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion B 23 att-sats 1

Att bifalla motion B 23 att-sats 2



MOTION B 24

Ytterligare ett steg i antal semestertimmar per år.

Beskrivning

I dessa dagar förväntas vi som arbetar inom polismyndigheten arbeta längre. Pensionsåldern höjs från 65 till 68 år. Möjligheter till delpension finns inte kvar i det nu gällande pensionsavtalet. Förbundsområde Älvsborgs styrelse anser det därför motiverat att vi tittar på möjligheter att få mer semester när man passerat 50 år.

Fördelar som kan komma till följd av detta är att fler personer över 50 år orkar arbeta kvar i yttre tjänst, sjukskrivningstal minskar och utrymmet för psykosocialt välmående ökar. De flesta över femtio år har arbetat inom myndigheten i många år och kan sägas ha förtjänat bra semesterförmåner. Det grova våldet och utvecklingen i samhället i stort innebär att polismyndighetens anställda har en högre belastning än tidigare, likaså gör de krav på att kunna arbeta över större geografiska områden i och med nya metoder för att bättre kunna hantera kriminaliteten.

Då arbetsgivaren nu är tydliga med att man vill vara en attraktiv arbetsplats där medarbetare trivs och vill stanna kvar finns fog för att öka antalet semestertimmar. Då arbetsgivaren kan ha svårt att konkurrera med andra arbetsgivare avseende lön eller löneförmåner, är antalet semestertimmar en klok sak att skapa mervärde i. Det kommer minska antalet kollegor som väljer att gå till andra arbetsgivare.

Förslag

Med anledning av ovanstående yrkar förbundsområde Älvsborg:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet arbetar för att ytterligare ett steg tillkommer med antal semestertimmar från det år då arbetstagaren fyller 50 år.
Exempelvis 320 timmar.

Motionär

Förbundsområde Älvsborg

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 24

Motionären vill att Polisförbundet ska verka för en utökning av antalet semestertimmar för den som fyller 50 år.

För anställda inom staten finns ett kollektivavtal som ger de anställda rätten till fler semesterdagar än de lagreglerade 25 dagarna (5 veckors semester). Genom detta avtal gäller istället 28 semesterdagar till och med 29 års ålder, 31 dagar till och med 39 års



ålder och 35 dagar (7 veckors semester) från det att personen fyller 40 år. Inom polisen används timberäkning för semester där 280 timmars motsvarar 35 dagar.

Som utgångspunkt är således semestervillkoren sett till antal semesterdagar förhållandevis goda inom staten och detta regleras på central nivå för alla anställda inom staten. Att förhandla fram ytterligare betald semesterrätt i den centrala avtalsrörelsen bedöms inte vara en framkomlig väg, inte minst mot bakgrund av att nuvarande semesterrätt generellt medför att många sparar semester istället för att ta ut den. Det har lett till att myndigheterna allmänt har stora semesterskulder då kollektivavtalen är mer gynnsamma än lagstiftningen.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion B 24

MOTION B 25

Ytterligare ett steg i antal semestertimmar per år.

Beskrivning

För att kunna behålla äldre och erfarna kollegor i ex yttre tjänst så behöver möjligheten till vila och återhämtning vara god. I det så behöver antalet semestertimmar ha ytterligare ett steg med utökning vid viss levnadsålder. Förslag Med anledning av ovanstående yrkar jag på:

Motionens att-satser

Att stämman arbetar för ytterligare ett steg tillkommer med antal semestertimmar från det år då arbetstagaren fyller 50 år.
Exempelvis 320 timmar.

Motionär

Niclas Stadling, förbundsområde Älvsborg

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 25

Motionären vill att Polisförbundet ska verka för en utökning av antalet semestertimmar för den som fyller 50 år.

För anställda inom staten finns ett kollektivavtal som ger de anställda rätten till fler semesterdagar än de lagreglerade 25 dagarna (5 veckors semester). Genom detta avtal gäller istället 28 semesterdagar till och med 29 års ålder, 31 dagar till och med 39 års ålder och 35 dagar (7 veckors semester) från det att personen fyller 40 år. Inom polisen används timberäkning för semester där 280 timmars motsvarar 35 dagar.



Som utgångspunkt är således semestervillkoren sett till antal semesterdagar förhållandevis goda inom staten och detta regleras på central nivå för alla anställda inom staten. Att förhandla fram ytterligare betald semesterrätt i den centrala avtalsrörelsen bedöms inte vara en framkomlig väg, inte minst mot bakgrund av att nuvarande semesterrätt generellt medför att många sparar semester istället för att ta ut den. Det har lett till att myndigheterna allmänt har stora semesterskulder då kollektivavtalen är mer gynnsamma än lagstiftningen.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion B 25

MOTION B 26

Motion gällande semester på fast lista

Ju hårdare fast lista (mer obekväm arbetstid) desto mer kostar semestern för den enskilde arbetstagaren. Det innebär att fasta listan inte är kostnadsneutral ens i förhållande till andra fasta listor (med mindre andel obekväm arbetstid). Den är inte heller kostnadsneutral utifrån tidskompensation eftersom detta inte ingår i fast lista?

Vi yrkar:

Motionens att-satser

- Att** fast lista enligt 8:2-modellen ska vara kostnadsneutral i samband med semesteruttag oavsett förläggning av arbetstid inom ramen för fasta listans olika modeller.
- Att** semesterkostnaden för alla listor enligt 8:2 modellen ska vara densamma. Du ska inte straffas för att du jobbar i ett PO/LPO som har ett högre krav på tjänstgöring under mörk tid/ veckoslut.

Motionär

Susanne Liwång, förbundsområde Birger Jarl

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 26

Förbundsstyrelsen uppfattar det som att motionären vill att Polisförbundet ska verka för en ändrad modell vid beräkning av semesterkostnad.

Utgångspunkten för beräkning av semesteråtgång när det gäller fastställd (fryst) arbetstid är att det motsvarar den tid som man inte fullgör. Eftersom förläggning på nätter och veckoslut medför en arbetstidsförkortning finns det en neutralitetsberäkning där redan intjänad arbetstidsförkortning enligt den så kallade "tidssnurren" återtas i form av



motsvarande ökning av semesteråtgång när semestern förläggs på tider som medfört arbetstidsförkortning. Syftet med denna modell är att uppnå kostnadsneutralitet i förhållande till veckoarbetstidsmättet.

När det gäller 8:2-modellen finns det ytterligare en arbetstidsförkortning om ca 1 timme och 15 minuter i förhållande till motsvarande förläggning enligt ASA/Polis. I samband med förhandlingarna om den alternativa tjänstgöringslistan enades parterna om att inte ändra beräkningsmodellen vilket medför att det finns en arbetstidsförkortning som sedan inte medför en högre semesterkostnad. Förläggning enligt 8:2 är således mer gynnsam för arbetstagaren än motsvarande förläggning enligt ASA/Polis. Förbundsstyrelsen ser inte anledning att verka för en kostnadsneutral förändring då det i praktiken skulle medföra en försämring i förhållande till nuvarande kollektivavtal.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion B 26 att-sats 1

Att avslå motion B 26 att-sats 2

MOTION B 27

Snabbare svar på semesteransökan

BESKRIVNING

Att semester som läggs i plan A och B hanteras i särskild ordning råder det inga konstigheter kring. Däremot kan det ibland bli tveksamt med resterande semester som inte lagts ut före de angivna datumen.

Problemen uppstår när medarbetare lägger ut spontan semester och där arbetsgivaren inte har helhetsbilden klar. Under rådande frysta listor är problemet inte lika stort. Då är det enkelt att se om kvarvarande resursuttag räcker till att klara av verksamheten eller inte och därmed bevilja eller avslå ansökan. Däremot är problemet stort när framförhållningen är längre bort än den nuvarande frysta arbetstiden.

Utan kontroll över helheten kan arbetsgivaren känna stor osäkerhet kring om resursen kommer att räcka till kommande period/perioder. Kontentan blir att arbetsgivaren avvaktar med att ge svar om sökt semester kommer att beviljas eller inte ända till dess att arbetstiden planerats och frysts. Medarbetaren kan då inte planera sin semester i förväg utan tvingas vänta in i det sista. Ytterligare ett negativt resultat av detta blir att medarbetaren planerar in semester i rätt tid inför varje semesterperiod som man sedan tvingas återkalla för att den inte stämde överens med vad man gissade för ett halvår sedan.



FÖRSLAG

Motionens att-satser

Att Polisförbundet verkar för en bestämmelse, utöver bestämmelserna i ASA/Polis, där det framgår att arbetsgivaren ska fatta beslut om ansökt semester inom viss tid. Grunden bör vara att arbetsgivaren ska bevilja sökt semester skyndsamt. Eventuellt avslag ska motiveras med, vid beslutstillfället, känd information.

Motionär

Dejan Ilic, förbundsområde Örebro

Förbundsstyrelsens förslag till beslut **MOTION B 27**

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för en tidsgräns för beslut om sökt semester utanför semesterplanen och att avslag ska kunna motiveras. Förbundsstyrelsen anser att det finns ett stort värde i att kunna planera sin semester och få den fastställd i så god tid som möjligt utan att det för den delen utesluter kompletterande semesterledigheter av mer löpande karaktär. Av den anledningen har det skapats ett system för de mest attraktiva semesterperioderna i syfte att kunna möjliggöra likvärdiga möjligheter gällande önskemål och beslut samtidigt som det ger förutsättningar att kunna planera verksamheten.

När det gäller övrig semester finns det ingen avtalsreglering gällande framförhållning i ansökan eller tidpunkt för beslut. I denna del bör arbetsgivaren förhålla sig till inriktningen att i största möjliga mån tillgodose medarbetarnas önskemål om semester samtidigt som det kan skilja sig åt i olika verksamheter och arbetsgrupper hur lång framförhållning det rimligen kan vara innan beslut fattas. Med detta resonemang finns det en skyndsamhet som borde beaktas redan idag men det får inte övergå i att det medför fler avslag än nödvändigt bara för att det finns en reglerad tidpunkt för beslut. Primärt blir det en fråga om att balansen mellan skyndsamhet, i förhållande till att i största möjliga mån kunna tillgodose önskemål, behöver beaktas i förhållande till förutsättningarna i de enskilda fallen. Detta bör i första hand hanteras av regionala parter i förhållande till tillämpning av gällande reglering snarare än att införa en tidsgräns för beslut.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 27



MOTION B 28

Förtroendearbetstid

BESKRIVNING

Funktioner inom polisen med förtroendearbetstid har inte rätt till arbetstidsknutna ersättningar, som övertid- och beredskapsersättning mm, utan anses kompenseras genom den individuella lönen de har för sin funktion.

En person som inom ramen för sin förtroendearbetstid av någon anledning behöver arbeta mycket obekväm arbetstid får generellt sätt samma ersättning som en annan person med samma funktion vars tjänst just den aktuella perioden inte kräver mer än arbete dagtid.

Även om det kan anses att en person med förtroendearbetstid är kompenserad för det så uppstår en strukturell orättvisa mellan individer om inte slumpen gör så att personer belastas lika mycket med arbetsuppgifter på obekväm tid eller liknande.

Förtroendetid har sin plats inom avtalet och det ska inte uppbära lika hög ersättning som de som har arbetstidsknutna ersättningar. Men något kan göras för att de personer som i stor utsträckning jobbar vid sidan om ordinarie arbetsuppgifter och ordinarie arbetstid inom ramen för förtroendearbetstid inte ska känna sig livegna eller utnyttjade.

Viktigt är att en sådan ersättning inte konkurrerar med den som erhålls enligt ordinarie avtal (de arbetstidsknutna) utan är ett mindre komplement till den ökade lön en funktion med förtroendearbetstid innebär.

FÖRSLAG

Polisförbundet verkar för

Motionens att-satser

Att medarbetare med förtroendearbetstid får ersättning för tid som läggs på arbete utanför grunduppdraget.

Motionär

Medlem 133434, förbundsområde Malmö

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 28

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för ersättning i samband med förtroendearbetstid som motsvarar arbetstidsknutna tillägg för övriga.

Förtroendearbetstid är en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren i form av en så kallad enskild överenskommelse vilket medför att det inte finns kollektivavtalade ersättningar på motsvarande sätt som för reglerad arbetstid. I det fall den enskilda överenskommelsen om förtroendearbetstid inte anses motsvara rimliga förutsättningar finns det alltid möjlighet för den enskilde att säga upp



förtroendearbetstiden med en månads uppsägningstid och då gäller sedvanliga ersättningar enligt arbetstidsregleringen.

Förtroendearbetstid kan innebära fördelar i flexibilitet och egenansvar för arbetstidens förläggning men mot detta står att vissa grupper av arbetstagare kan ha svårt att balansera förhållandet mellan arbete och fritid såväl som att det i vissa fall inte ekonomiskt kompenseras i förhållande till reglerad arbetstid. Det finns därför anledning att generellt överväga om det träffas enskilda överenskommelser om förtroendearbetstid i en för stor omfattning snarare än att enbart se det som en fråga om att ha sidoreglering av ekonomiska ersättningar.

Inför kongressen finns två likartade motioner om förtroendearbetstid. Av dessa har förbundsstyrelsen valt att föreslå bifall för motion B 31 första att-sats om översyn av förutsättningarna för förtroendearbetstid i syfte att detta i förlängningen skulle kunna påverka frågan om ersättningar.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 28

MOTION B 29

Angående Förtroendearbetstid

Beskrivning

I grunden har alla anställda att arbeta 40 timmar per vecka. Arbetar en medarbetare utan förtroendearbetstid mer än denna tid utgår på något sätt en ersättning antingen genom att vid senare tillfälle ta ut inarbetad tid i form av ledighet eller genom ekonomisk ersättning. I avtalet med förtroendearbetstid framkommer bland annat: Förtroendearbetstid innebär att du har förtroende att anpassa arbetstidens förläggning. Stort ansvar ligger därför på dig att anpassa dina arbetstider till verksamhetens krav och de arbetsuppgifter som ska fullgöras. Du ska alltså finnas på arbetsplatsen vid de tider som behövs för att verksamheten ska fungera. Det gäller också när behov av extra arbetsinsatser uppkommer. För dig som har förtroendearbetstid gäller inte bestämmelserna om arbetstidsberoende ersättningar i Villkorsavtalet, ASA/Polis eller motsvarande bestämmelser i andra kollektivavtal. Det innebär bland annat att du inte har rätt till övertids- eller restidsersättning. Du har heller inte rätt till andra arbetstidsknutna lönetillägg som tidförskjutningstillägg, obekvämtidstillägg, jour- och beredskapstillägg. Du har själv ansvar för att arbetstidens längd och förläggning ryms inom de arbetsmiljöregler som finns. I uppdraget som chef ingår att vara tillgänglig och finnas till för verksamheten och medarbetarna när behovet uppstår, oavsett tid på dygnet. Det innebär att till exempel ingå i kommenderingar på kvällar och helger, att genomföra resor runt om i Sverige med mera, utan ersättning. För att kunna ta ansvar för de arbetsmiljöregler som finns ska det också finnas rimliga förutsättningar för att också kunna förhålla sig till dygnsvila och veckovila, vilket inte är möjligt idag. Av



denna anledning bör avtalets utformning och frånvaro av (ej synlig) ersättning för förtroendearbetstiden ses över. Chefer har ansvar över egen verksamhet och här kan finnas en stor förståelse för att det inte utgår någon ersättning för exempelvis övertid. När behov däremot uppstår i andra uppdrag, som inte heller de genererar ersättning, som exempel att ingå i olika funktioner i stab, kvällstid eller på en helg. Det är märkligt att arbetstagare med förtroendearbetstid inte omfattas av EG-direktivens krav på veckovila och 11-timmars dygnsvila. Enligt ASA 10§ (Anmärkning 1) gäller inte övriga bestämmelser i ASA/Polis avsnitt A eller Arbetstidslagen arbetstagare med förtroendearbetstid. Arbetsgivaren ska genom samma anmärkning systematiskt följa upp att arbetstagare inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa. Risk för ohälsa och sjukdom ökar om det inte sköts.

En motion med motsvarande innehåll bifölls på Förbundsregion Väst stämma 2024 med medskicket att Förbundsregionstyrelsen skulle motionera i frågan till nästkommande Kongress.

Med anledning av ovanstående yrkas: 1.

Motionens att-satser

- Att** förutsättningarna som gäller för arbetstagare med förtroendearbetstid ses över i sin helhet.
- Att** man gör en översyn av arbetsmiljö och arbetstidsreglering gällande förtroendearbetstid med anpassning enligt EG-direktiven.
- Att** ersättning för förtroendearbetstiden ses över och att det tillkommer en fast månatlig ersättning.
- Att** ersättning, exempelvis övertid, ges för arbete i annat uppdrag än inom det egna ansvarsområdet.

Motionär

Förbundsregion Väst

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 29

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för en översyn av förutsättningarna för förtroendearbetstid samt ser över ersättningen i samband med förtroendearbetstid.

Förtroendearbetstid är en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren i form av en så kallad enskild överenskommelse vilket medför att det inte finns ytterligare kollektivavtalade förutsättningar utan i praktiken är det Arbetsmiljölagens bestämmelser som kan göras gällande i de enskilda fallen av arbetstidsförläggning. I det fall den enskilda överenskommelsen om förtroendearbetstid inte anses motsvara rimliga förutsättningar finns det alltid möjlighet för den enskilde att säga upp förtroendearbetstiden med en månads uppsägningstid och då gäller sedvanliga ersättningar enligt arbetstidsregleringen.

Definitionen av förtroendearbetstid framgår av Villkorsavtalet (4 kap. 29 §):



”Med förtroendearbetstid avses sådan arbetstid som en arbetstagare med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera.”

Förtroendearbetstid kan innebära fördelar i flexibilitet och egenansvar för arbetstidens förläggning men mot detta står att vissa grupper av arbetstagare kan ha svårt att balansera förhållandet mellan arbete och fritid. Därtill kommer att det i vissa fall inte ekonomiskt kompenseras i förhållande till reglerad arbetstid. Syftet är dock inte att arbetstagaren ska arbeta mer eller mindre än vad ordinarie arbetstidsmått medger. Det finns därför anledning att generellt driva frågan om en översyn av förutsättningarna för förtroendearbetstid, omfattningen av enskilda överenskommelser samt vilka grupper det kan anses lämpligt att kunna träffa sådana överenskommelser för. Särskilt fokus bör fästas på arbetsgivarens arbetsmiljöansvar i samband med förtroendearbetstid. Utifrån en sådan översyn skulle det även kunna aktualiseras frågeställningar om ersättningar men det är för tidigt att se en tydlig inriktning i den frågan.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att bifalla motion B 29 att-sats 1

Att bifalla motion B 29 att-sats 2

Att besvara motion B 29 att-sats 3

Att besvara motion B 29 att-sats 4

MOTION B 30

Motion angående tillväxt Polisregion Stockholm.

Bakgrund

Stockholm har inte ökat antalet poliser sedan omorganisationen 2015. Denna brist på tillväxt har skapat en obalans i antalet poliser jämfört med andra Polisregioner och har resulterat i en hög arbetsbelastning för befintliga poliser i Stockholm. Polisregion Stockholm har för 2024 budgeterat en övertidsersättning som motsvarar kostnaden för 500 poliser! För att adressera detta problem behövs åtgärder för att locka flera polisstudenter till Stockholm samt behålla de poliser vi har.

Förslag

Utvärdera och förbättra löne- och arbetsvillkoren för poliser i Stockholmsregionen för att göra yrket mer attraktivt. Detta skulle kunna innebära att:

- Införa incitament eller ekonomiska förmåner för befintliga poliser och för medborgare som vill utbilda sig vid Polishögskolan i Stockholm. Allt för att uppmuntra fler att söka till polisycket.



- Genomföra informations-kampanjer riktade mot invånare i Stockholm för att öka medvetenheten om fördelarna med att arbeta som polis och locka fler att ansöka till Södertörns Polishögskola.
- Samarbeta med övriga Polisregioner för att minska antalet kommenderingar till Stockholm.

Yrkande:

Motionens att-satser

Att Förbundsstyrelsen får uppdraget att arbeta för att skapa tillräckligt attraktiva anställningsvillkor för att behålla och locka flera medborgare att söka Polishögskolan i Stockholm samt att minska kommenderingar från andra Polisregioner till Stockholm. Problematiken rörande närliggande Polisregioner måste självklart tas i beaktande.

Motionär

Andreas Strand, förbundsregion Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 30

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för att för att på olika sätt bidra till att region Stockholm kan kompetensförsörjas av ordinarie poliser snarare än tillfälliga resursflyttningar från andra regioner.

Omfattningen av kommenderingar till Stockholm har fått karaktären av nationell påverkan men det är i första hand en regional fråga att vara drivande i att hitta lösningar med regional arbetsgivare utifrån den enskilda regionens förutsättningar. Det finns sedan tidigare ett nationellt stöd om det så kallade stockholmstillägget vilket vi partsgemensamt är överens om att träffa nationellt kollektivavtal om.

I den mån det kan motiveras utifrån perspektivet att Polisförbundet driver frågor för alla medlemmar är det såklart även ur ett nationellt perspektiv viktigt att det skapas förutsättningar för landets huvudstad att kunna kompetensförsörja med poliser från regionen snarare än att kommendera från övriga landet. Hur detta rent praktiskt ska utmytna i särskilda uppgörelser om anställningsvillkor bör bli en fråga för sedvanlig förankringsprocess i förhållande till de förslag och möjligheter till förhandlingslösningar som kan komma upp för diskussion.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 30



MOTION B 31

Bakgrund /förslag:

Polisen behöver bli bättre på att ta hand om sina äldre kollegor. Efter ett långt arbetsliv som polis är många i behov av längre återhämtning.

Att få delpension är inte en rättighet utan en möjlighet, säger man. För de allra flesta som söker delpension är det inte ens en möjlighet, utan ansökan avslås, antingen på grund av ekonomi eller på grund av verksamhetsbehov eller av båda anledningarna.

Hur ansökan är utformad verkar inte ha någon större betydelse. Det verkar dock bedömas olika i regionerna vilket är högst oroande då Polisen är en nationell myndighet och således borde ha samma/liknande bedömningar. Man borde ta hänsyn till uppnådd ålder men också till hur många tjänsteår man har inom polisen / statlig tjänst. Förslagsvis kunde man se till att budgetera även för delpension.

Jag yrkar på:

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet skall verka för att delpension skall beviljas sina anställda i större utsträckning.
- Att** Polisförbundet skall verka för att man ska kunna beviljas delpension på både 20% och 50% vid behov.

Motionär

Karin Hallin Pettersson, polisinspektör stöd /service 2, polisen Motala.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 31

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för beviljande av fler delpensioner och då i förhållande till både 20% och 50%.

Delpensionsavtalet är ett centralt avtal inom staten vilket gett en möjlighet men inte en rättighet att kunna gå i delpension. Som en del av pensionsuppgörelsen om extra avsättning enligt PA16 avdelning 2 är avtalet på väg att fasas ut. I den mån avtalet fortfarande gäller kommer Polisförbundet verka för att det även ska användas och en kartläggning av statliga myndigheter har visat att vi de senaste åren, efter att ha drivit frågan intensivt, haft ett relativt högt utfall av beviljade delpensioner. I den rådande situationen finns det dock andra villkorsfrågor som förbundsstyrelsen ser anledning att driva med större prioritet varför det påverkar helhetsbedömningen i frågan.



Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 31 att-sats 1
Att besvara motion B 31 att-sats 2

MOTION B 32

Motion om att möjliggöra fler individuella val kopplat till arbetstid.

Vi lever i ett samhälle där vi blir äldre och med det har staten höjt pensionsåldern och vi får räkna med att arbeta betydligt längre än våra kollegor som gått och går i pension i närtid gjort. Samtidigt så är det många som har svårt att hålla motivationen på heltid fullt ut ibland och något annat än heltid skulle möjliggöra att vi behåller fler poliser som annars väljer att sluta i förtid. Arbetsgivaren om de fortfarande vill vara en attraktiv myndighet måste börja titta på alternativa lösningar som inte nödvändigtvis kommer belasta budgeten nämnvärt. Vi har yngre kollegor som har svårt att få ihop livspusslet, det finns inte alltid föräldradagar att ta ut och möjligheten till deltidarbete motarbetas av arbetsgivaren. Vi som förbund behöver prioritera andra värden än att alltid sätta högre lön och högre OB högts på listan gång efter annan vid våra revisioner. Värden som möjliggör att kollegor orkar arbeta och ha ett fortsatt fungerande familjeliv, att de ska slippa sjukskriva sig för att hälsan sviktar när man gång efter annan gått in i väggen av utmattning och stress på arbetet. Vi måste som förbund vara mer kreativa och hitta andra vägar för ökad återhämtning och bättre livskvalité. Ett sätt skulle kunna vara med färre arbetade timmar. Det kanske inte passar alla men möjligheten måste finnas. En rätt till deltid som är generösare än dagens.

En motion med motsvarande att-sats bifölls på Förbundsregion Väst stämma 2023 med medskicket att Förbundsregionstyrelsen skulle motionera i frågan till nästkommande Kongress.

Förbundsregion Väst yrkar:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet arbetar för att möjliggöra fler individuella val kopplat till arbetstid.

Motionär

Förbundsregion Väst

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 32

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för att den enskilde ska få större möjligheter att kunna gå ner i arbetstid.



Förbundsstyrelsen konstaterar att det på den svenska arbetsmarknaden finns en omfattande reglering av olika typer av ledigheter och för det statliga området gäller dessutom en del särbestämmelser. När det gäller möjlighet till flexibilitet i arbetstidsförläggning och distansarbete får det allt större betydelse vid val av arbetsgivare. Det finns anledning för såväl staten som helhet och polismyndigheterna att följa med i denna utveckling och erbjuda individanpassade förutsättningar som medger en balans mellan arbete och fritid.

Förbundsstyrelsen ser vissa likheter i motion B 32, B 33 och B 34 och har valt att föreslå bifall till B 32 vilket i relevanta delar även kan anses omfatta B 33 och B 34.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att bifalla motion B 32

MOTION B 33

MOTION ANG MÖJLIGHET ATT KUNNA GÅ NER I ARBETSTID

INLEDNING

Det är ett välkänt faktum att polisyrket med dess nattjobb, långa oförutsägbara arbetspass, stress, obehagliga och stundtals våldsamma arbetsuppgifter, mm, mm, sliter hårt både fysiskt och psykiskt.

När man har jobbat X antal år och kommit upp i ålder så är kroppen och knoppen ofta sliten och med en välfylld ryggsäck med obearbetade upplevelser och händelser så är behovet av vila stort, en vila som många inte hinner med att få under årets gång. Detta innebär tyvärr att många i värsta fall brakar in i den berömda väggen medans andra hinner söka andra arbetsuppgifter utanför myndigheten, arbetsuppgifter som är mer förutsägbara och inte lika krävande.

För att attrahera och bibehålla poliser så vill jag ATT:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet ser över möjligheterna för poliser över ex. 55 år att kunna gå ner i arbetstid. Denna möjlighet ska på intet sätt likställas eller förväxlas med förtidspension/flexpension eller övrig möjlighet till tjänstledighet.

Motionär

Daniel Johnson, förbundsområde Gävleborg

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 33



Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska verka för arbetstidsförkortning kopplat till ökad ålder.

När det nationella avtalet ATA-Polis ersatte tidigare myndighetsavtal om arbetstid innebar det generellt en höjning av arbetstidsmålet och då i synnerhet för de som går på skift. I samband med att ASA-Polis ersatte ATA-Polis kunde vi enas om olika arbetstidsförkortningar som främst träffade just skiftesarbetande vilket medförde att vi hämtade hem en stor del av det tidigare höjda arbetstidsmålet. Sedan dess har parterna även kunnat enas om ett tilläggsavtal om alternativ tjänstgöringslista som motsvarar en veckoarbetstid som gällde innan ATA-Polis. Ambitionen i detta har varit att uppnå en större arbetstidsförkortning med bibehållen heltidslön. Beroende på arbetstidsförläggning har vi således uppnått en möjlighet till ett arbetstidsmål om 34 timmar och i genomsnitt 3,69 arbetspass per vecka för skiftesarbetande. För att gå på denna arbetstidsförläggning krävs det att regionala parter kommer överens om det och erfarenheterna har visat att det på sina håll visat sig vara mer prioriterat att ha en förläggningsmodell som medför en större flexibilitet för den enskilde än att gå på fast tjänstgöringslista med lägre arbetstidsmål.

Förbundsstyrelsens bedömning utifrån detta är att behovet av att driva ytterligare arbetstidsförkortningar är underordnat behovet av att möjliggöra en större flexibilitet i arbetstidsförläggningen. För att uppnå det behövs det en resursfördelning av nya poliser som möjliggör större flexibilitet för den enskilde. Uppnås detta kommer det finnas större möjligheter, oavsett förläggningsmodell, att tillämpa befintlig arbetstidsreglering på ett sätt som svarar upp till enskilda behov där bland annat åldersfaktorn ska beaktas enligt portalparagrafen i ASA-Polis 3§ 2 mom.

Förbundsstyrelsen ser vissa likheter i motion B 32, B 33 och B 34 och har valt att föreslå bifall till B 32 vilket i relevanta delar även kan anses omfatta B 33 och B 34 men att verka för en avtalsreglering utifrån ålder ser Förbundsstyrelsen inte som en framkomlig väg.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion B 33

MOTION B 34

Deltid

BESKRIVNING

Idag finns inte möjligheten att vara tjänstledig del av en heltidstjänst, men det finns undantag. Om du är småbarnsförälder eller om du studerar har du enligt lag rätt att arbeta deltid. Vid sådan ledighet gäller särskilda regler för socialförsäkringarna och pensionen.



Motionen bygger på möjligheten för den enskilde under hela eller under flera perioder arbeta del av en heltidstjänst. Exempelvis skulle tjänstledigheten kunna vara 25, 50 eller 75 % av en heltidstjänst. Dessutom skulle det främja Polismyndighetens mål att vara en attraktiv arbetsplats och arbetsgivare samt den enskildes möjligheter till ett långt och hållbart yrkesliv.

FÖRSLAG

För att öka den individuella valmöjligheten att styra över sin arbetsituation och därmed bidra till att arbetsgivaren kan bli en attraktivare arbetsgivare och arbetsplats vill vi...

Motionens att-satser

Att Polisförbundet verkar för att poliser även i andra fall än det som idag är möjlig, under hela arbetslivet eller för viss begränsad tid, erbjuds möjlighet att vara tjänstledig del av en heltidstjänst.

Motionär

Förbundsregion nord

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION B 34

Förbundsstyrelsen uppfattar motionen som att Polisförbundet ska driva frågan om att utöka rätten till tjänstledighet för poliser.

På den svenska arbetsmarknaden finns en omfattande reglering av olika typer av ledigheter. För det statliga området gäller dessutom en del särbestämmelser. Bland annat finns det en möjlighet att gå ner i arbetstid för att uppnå ett längre arbetsliv som en del av uppgörelsen om ålderspension flex (Villkorsavtal 13 kap. 3a §). Möjligheten för arbetsgivaren att bevilja tjänstledighet utan lön är tämligen goda men det innebär inte att det ska ses som en ovillkorlig rättighet annat än i de fall där det finns uttryckligt stöd i lag, förordning eller avtal.

Förbundsstyrelsen ser vissa likheter i motion B 32, B 33 och B 34 och har valt att föreslå bifall till B 32 vilket i relevanta delar även kan anses omfatta B 33 och B 34.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion B 34 att-sats



C-blocket – Polisförbundets organisation och utveckling

Nedanstående utgör en allmän redovisning av Polisförbundets organisation och utveckling. Avsikten är att denna inledande, allmänna skrivning ska utgöra en grund för de motionssvar som lämnas under avsnittet Polisförbundets organisation och utveckling.

Polisförbundets uppgift och organisation regleras i Polisförbundets stadgar som är ett styrdokument och utgör grunden för vår verksamhet.

Förbundsstyrelsen är under tiden mellan kongresser Polisförbundets högsta beslutande organ och varje ledamot i styrelsen har ett politiskt ansvarsområde som svarar mot de olika ämnesområde som finns sorterade under respektive block A – H. Förbundskansliet utgör förbundsstyrelsens berednings- och verkställighetsorgan.

I några motioner kan man utläsa att den negativa ekonomiska utvecklingen i världen med skenande inflation och ett höjt ränteläge även drabbar våra medlemmar. Vi har dock den, på svensk arbetsmarknad, unika situationen där reallönerna för vårt medlemskollektiv fortsätter öka tack vare de extra anvisade lönemedlen som tillförts Polismyndigheten. Kostnadsökningar drabbar såklart även Polisförbundet och förbundskansliet i form av ökade kostnader för såväl verksamhet som för personal vilket avspeglas i några av motionssvaren.

Förbundsstyrelsen har för avsikt att inrätta en framtidsgrupp med representation från förbundsregionerna som bland annat kommer att behöva se över hur Polisförbundet ska hantera ekonomin kopplat den verksamhet som vi i förbundet anser ska bedrivas.

Några motioner handlar om Polisförbundets medlemsdemokrati och frågor som tangerar det föreningsrättsliga. Förbundsstyrelsens uppfattning är att med nuvarande organisation så är det medlemmarna i varje unik förening inom förbundet som har mandat att fatta beslut där. Förbundsstyrelsens uppfattning är även att kongressen inte kan fatta beslut "över huvudet" på andra föreningar utöver vad som finns reglerat i stadgarna.

I andra frågor såsom motionshantering, utbildningsbehov och organisationsfrågor finns inrättade nätverk eller motsvarande som regelbundet diskuterar och hanterar dessa frågor och där har nätverksdeltagarna själv kommit överens om vilka arbetsformer man vill ha och den gemensamma nämnaren är att man vill ta ett stort ansvar som deltagare när det kommer till frågor som att vidarebefordra information, genomföra viss utbildning och hantera andra förbundsinterna frågor som kan dyka upp regionerna emellan.



MOTION C 01

Motion

Förlängd tid med reducerad medlemsavgift under föräldraledighet.

BESKRIVNING

Nyligen blev jag och min sambo, som också är medlem i Polisförbundet, föräldrar. En ny värld har öppnat upp sig och en ställs för helt nya problem.

Möjligheten finns idag för medlemmar att få reducerad medlemsavgift hos Polisförbundet under en månad när denne tar ut 100% föräldraledighet. Denna möjlighet är dock begränsad i tid till max fyra månader per barn och för bara en förälder om båda är medlemmar i Polisförbundet. Det är i dagsläget bistra ekonomiska tider för många och för familjer där en förälder är hemma på 100% föräldraledighet kan det bli ekonomiskt tajt för många.

Det är enligt min uppfattning oftare så att kvinnliga medlemmar (av naturliga skäl) blir hemma under en längre tid som 100% föräldraledig och att det generellt därför är dem som går med längre ekonomiska förutsättningar under längre tid än manliga medlemmar.

Ett annat exempel är om två medlemmar i Polisförbundet blir föräldrar, men väljer att gå skilda vägar efter en tid. Då är det endast en av föräldrarna som får möjligheten till denna avgiftsreducering, trots att medlemmarna inte har någon ekonomisk gemenskap.

FÖRSLAG

Motionens att-satser

- Att** de fyra månaderna förlängas så att det går att få avgiftsreducering under fler månader än idag.
- Att** möjligheten till avgiftsreducering hos Polisförbundet kan komma att gälla för båda föräldrarna vid ett tillfälle per barn.

Motionär

Tobias Lindström, Lpo Karlshamn

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION C 01

Förbundsstyrelsen håller med motionären om att det kan bli ekonomiskt svårt för familjer där en förälder är hemma på 100% föräldraledighet.



Enligt Polisförbundets stadgar §3 så fastställs förbundsavgiften av kongressen och förbundsstyrelsen har rätt att besluta om reduktion av medlemsavgiften i särskilda fall. Enligt §14 i Polisförbundets stadgar äger förbundsstyrelsen rätt att besluta om tillämpningsbestämmelser till dessa stadgar.

Avgiftsreduktion på grund av föräldraledighet regleras i tillämpningsbestämmelserna, vilka fortlöpande ses över av förbundsstyrelsen. Efter en motion till kongressen 2020 ändrades tillämpningsbestämmelserna och avgiftsreduktionen förlängdes från tre till fyra månader per barn. I de fall då båda föräldrarna är medlemmar så kan de endast erhålla avgiftsreduktion för totalt fyra månader per barn. Månaderna kan dock delas mellan föräldrarna.

Avgiftsreduktion har en kostnad i form av förlorade medlemsintäkter. Att öka avgiftsreduktionen ytterligare, från fyra till exempelvis åtta eller tolv månader skulle öka kostnaden med 100 respektive 200%. Den totala kostnaden för avgiftsreduktionen per år skulle då bli ca 718 000 kr för åtta månaders avgiftsreduktion och ca 1 077 000 kr för tolv månaders avgiftsreduktion, utifrån nuvarande antal medlemmar som utnyttjar avgiftsreduktionen (vid en förbundsavgift på 340 kr). En förändring i antal månader avgiftsreduktion kan ges för kräver därmed en mer detaljerad utredning kring hur det ska omhändertas i budgeten.

Förbundsstyrelsen håller med motionärens kommentar kring de fall där båda föräldrarna är medlemmar i Polisförbundet. Det kan finnas flera anledningar till att föräldrarna inte har någon ekonomisk gemenskap. Eftersom grunden för avgiftsreduktion är att medlem är 100% föräldraledig och då det inte krävs att medlem redovisar sin ekonomiska situation mer i detalj, är det rimligt att avgiftsreduktion beviljas per medlem och barn i stället för per barn.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion C 01 att-sats 1

Att bifalla motion C 01 att-sats 2

MOTION C 02

Motion till polisförbundets kongress 2024. Som medlem i Polisförbundet finns det mycket bra hjälp och stöd man har rätt till och kan få. Under tiden som föräldraledig på heltid är det rimligt att anta att behovet av den expertisen minskar då man inte längre är på jobbet. I dag finns det möjlighet till 4 månaders avgiftsreduktion för de som är föräldralediga heltid. Sett till att många föräldrar stannar hemma upp till 12 månader om inte mer så känns fyra månader som en kort period. Medlemmar funderar på om det är värt att vara kvar i Polisförbundet under föräldraledigheten då det är ett antal 100 lappar man kan spara och man upplever att man just där och då inte är i behov av den expertis och det skydd som Polisförbundet erbjuder sina medlemmar därför att man inte är på jobbet. Med en reducerad avgift i fler månader kan föräldralediga fortsätta



vara medlemmar utan att oroa sig över medlemsavgiftens påverkan på den minskade inkomsten.

Med anledning av ovan yrkar jag följande.
Jag yrkar att:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet ser över möjligheten att utöka antalet månader med avgiftsreducering på medlemsavgiften när man är föräldraledig på heltid.

Motionär

Linn Stridsman, Förbundsområde Västernorrland.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION C 02

Förbundsstyrelsen förstår motionärens åsikt att fyra månaders avgiftsreducering känns kort för de som är föräldralediga i ett år eller längre.

Enligt Polisförbundets stadgar §3 så fastställs förbundsavgiften av kongressen och förbundsstyrelsen har rätt att besluta om reducereing av medlemsavgiften i särskilda fall. Enligt §14 i Polisförbundets stadgar äger förbundsstyrelsen rätt att besluta om tillämpningsbestämmelser till dessa stadgar.

Avgiftsreducering på grund av föräldraledighet regleras i tillämpningsbestämmelserna, vilka fortlöpande ses över av förbundsstyrelsen. Efter en motion till kongressen 2020 ändrades tillämpningsbestämmelserna och avgiftsreduceringen förlängdes från tre till fyra månader per barn.

Avgiftsreducering har en kostnad i form av förlorade medlemsintäkter. Att öka avgiftsreduceringen till tolv månader eller längre skulle innebära minskade intäkter med över 700 000 kr per år, utifrån nuvarande antal medlemmar som utnyttjar avgiftsreduceringen (räknat på en förbundsavgift på 340 kr) och kräver en mer detaljerad utredning kring hur det ska omhändertas i budgeten.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion C 02 att-sats

MOTION C 03

Redovisning av arbetet med bifallna motioner redovisas inför kommande kongress. Ofta hänvisas till pågående arbeten i olika sammanhang, yrkanden eller att frågan är omhändertagen i ett program, tex. Det arbetsmiljöpolitiska programmet.



Detta upplevs många gånger som att frågan inte omhändertas på allvar. Motionären känner en frustration att motionen inte blir bearbetad och omhändertagen på ett tillfredsställande sätt.

Feedback i hur arbetet fortlöper kan bidra till att förbättra kommunikationen och förståelsen för arbetet med bifallna motioner.

Förbundsstyrelsen region Stockholm yrkar på:

Motionens att-satser

- Att** det skapas en tydlig process för att kontinuerligt informera och återkoppla hur arbetet med bifallna motioner hanteras och vilka eventuella framgångar/motgångar som finns att redovisa.
- Att** när förbundsstyrelsen hänvisar till att en motion är omhändertagen i någon av de politiska programmen tydliggör i svaret på vilket sätt den är omhändertagen. Det måste bli lättare för motionären att se vad man har gjort i frågan.

Motionär

Maria Jensen, förbundsregion Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION C 03

Redovisningen av bifallna motioner har utvecklats som en följd av förändringarna i stadgarna som antogs av kongressen 2020. Tidigare redovisades dessa motioner vid kongressen, alltså efter 1 april som är den deadline som enligt stadgarna gäller för motionerandet i Polisförbundet. Detta innebar att de motionärer som ville att deras motion fortsatt skulle arbetas med fick vänta med att få en ny motion behandlad tills nästa kongress två år senare.

Efter beredning med förtroendevalda revisorer, regionernas ordförande, kansliet och förbundsstyrelsen infördes den rutin som nu gäller och som innebär att de tidigare bifallna motionerna redovisas innan februari månads utgång vilket innebär att om en motionär inte är nöjd alternativt vill få motionen prövad igen, utifrån aktuell kontext, så har man möjlighet att skicka in motionen igen till det årets kongress.

Den löpande informationen om hur arbetet med motionerna fortlöper sker regelbundet vid de nätverksträffar som genomförs. I förhandlar- och arbetstidsnätverket har deltagarna själv bestämt vilket ansvar som vilar på respektive deltagare och kommit fram till att det åligger deltagarna i respektive nätverk att ansvara för att på olika sätt föra vidare den kunskap man får i nätverket till den del av organisationen som man verkar i.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion C 03 att-sats 1

Att besvara motion C 03 att-sats 2



MOTION C 04

Motion till Kongressen 2024, utreda motionshantering. Motionshanteringen i vår förening är central i medlemmens inflytande över hur den fackliga verksamheten inriktas och styrs. Vi skall vara stolta över hur stort engagemanget är och det gedigna arbete som Polisförbundet sammantaget lägger ner för att omhänderta motionerna och dom tillhörande besluten. Att sträva efter bättre lösningar på sådant som upplevs problematiskt är bra. Vissa frågor är av den naturen att dom behöver hanteras varsamt för att undvika hastiga och oöverlagda ändringar. Vad gäller motionshantering finns det massa intressanta tankar om löpande motionshantering eller förslagshantering, vilka nivåer man skall motionera till etc.

En del förändringar avseende motionshantering är nyligen gjorda och en del utredningsarbete kan vara utfört. Det vore dock önskvärt att vända på fler stenar och se över dagens ordning avseende motionshantering i stort och i grunden. Det saknas åtminstone en samlad bild och analys av alternativen.

En motion med motsvarande innehåll bifölls på Förbundsregion väst stämma 2023 med medskicket att Regionstyrelsen skulle motionera i frågan till nästkommande Kongress.

Förbundsregion väst yrkar att:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet utreder motionshanteringen i sin helhet.

Motionär

Förbundsregion Väst

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION C 04

Det finns olika exempel från andra fackliga organisationer som tillämpar en så kallad löpande motionshantering vilket ställer krav på en annan hantering i förhållande till hur förbundet arbetar med motioner idag. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning och ser också ett behov av att se över dagens hantering som kan upplevas som långsam och trög.

Förbundsstyrelsen har för avsikt att hantera en sådan översyn som motionären förslår i det framtidsarbete som kommer att drivas inom Polisförbundet.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att bifalla motion C 04 att-sats



MOTION C 05

Motion för att stärka fackföreningsfriheten

Enligt dagens stadgar är det bara aktiva medlemmar som kan väljas till ett förtroendeuppdrag inom Polisförbundet och enligt samma stadgar så är de enda krav Polisförbundet ställer på en aktiv medlem att denne ska "vårda Polisförbundets varumärke och i övrigt följa Polisförbundets stadgar och fattade beslut".

För att stärka den svenska fackliga föreningsfriheten så vill jag att:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet ändrar stadgarna så att en förtroendevald inom Polisförbundet inte samtidigt får vara förtroendevald eller arbeta för en organisation eller förening som har som mål att minska eller avskaffa det fackliga inflytandet på arbetsmarknaden.

Motionär

Daniel Johnson, förbudsområde Gävleborg

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION C 05

En viktig föreningsrättslig princip är att en förenings företrädare väljs av dess medlemmar. Att i Polisförbundets nationella stadgar begränsa vilka som en annan förenings högsta beslutande organ får välja som sina företrädare är inte lämpligt.

Om en vald företrädare visar sig illojal mot förbundets stadgar, fattade beslut och inte vårdar varumärket så finns det rutiner för att hantera detta, ytterst med uteslutning. Dessutom ser förbundsstyrelsen stora svårigheter och gränsdragningsproblem i förhållande till vilka organisationer som skulle kunna komma i fråga enligt motionärens att-sats.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion C 05 att-sats

MOTION C 06

Motion

Att Polisförbundet nationellt ser över och ändrar stadgorna 4.2 eller tar bort punkten 4.2 UTESLUTNING helt.



BAKGRUND

Polisförbundets styrelse har valt att inte behandla uppkommen fråga om medlems eventuella uteslutning (aktualiserat av Polisförbundet Po Stockholm Syd) trots att man fick presenterat ett omfattande underlag.

Eftersom man valde att inte ta upp saken så måste det betyda att ingen sak kan upptas och då blir stadgarna 4.2 helt verkningslös och ska därför inte finnas för annars blir det en form av diskriminering.

Motionens att-satser

- Att** Motionären Yrkar bifall ATT Polisförbundet ser över stadgan 4.2 förtydligar och gör de nödvändiga förändringar i stadgan så att risken för diskriminering som ovan beskrivs inte kan uppstå.
Alternativt
- Att** Motionären yrkar bifall ATT Polisförbundet tar bort punkten 4.2 ur de nationella stadgarna.

Motionär

Paul Beijnes, Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION C 06

Polisförbundet har inte mottagit någon begäran om medlems eventuella uteslutning, åtminstone inte efter 2010, så som motionären beskriver det i sin motionstext. Förbundsstyrelsen anser att det är nödvändigt att enligt stadgarna kunna utesluta medlemmar som uppenbart inte kan leva upp till de krav som ställs för ett medlemskap.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

- Att avslå motion C 06 att-sats 1**
Att avslå motion C 06 att-sats 2

MOTION C 07

Motion

BESKRIVNING

Polisförbundet har en god ekonomi med där 90 % av alla yrkesverksamma poliser är medlemmar. Samtidigt är medlemsavgiften en av de allra högsta, jämfört med andra fackförbund. Till exempel så ligger Unionens medlemskap på 235/kr månaden och Vision på 230 kr/månaden + lokal avgift.



FÖRSLAG

Motionens att-satser

Att Sänka medlemsavgiften med 50 kr/månad.

Motionär

Martin Andiani, förbundsregion syd

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION C 07

Förbundsstyrelsen uppfattar det som att motionärens argument är att eftersom Polisförbundet har en god ekonomi och hög anslutningsgrad men en av de högsta medlemsavgifterna jämfört med andra fackförbund, så ska man sänka medlemsavgiften.

Om man ska jämföra medlemsavgiften mellan olika fackförbund så kan man inte bara jämföra kostnaden per månad, utan behöver även jämföra vad som ingår, eller inte ingår, i medlemskapet. Det vore också mer rimligt att jämföra med de fackförbund som främst organiserar de poliser som inte är medlemmar i Polisförbundet, så som ST, SEKO och Ledarna, vilka alla har högre medlemsavgift än Unionen och Vision.

Polisförbundets medlemsavgift består av tre delar: en förbundsavgift på 310 kr, premie för olycksfall- och sjukförsäkring på 65 kr och en regionsavgift på 30-65 kr beroende på regionstillhörighet. I medlemsavgiften ingår Polisförbundets arbetslöshetsersättning. Ledarnas medlemsavgift är 323 kr/månad men då ingår inte någon försäkring och inte a-kassa. För både ST och SEKO beror medlemsavgiften på inkomst. För ST är avgiften 287 kr/månad (inkomst från 28 tkr) plus avdelnings-, sektions- och klubbavgifter. Medlemsförsäkringar och a-kassa ingår inte utan betalas separat. Medlemsavgiften hos SEKO är 310–370 kr/månad (inkomst över 30 tkr) plus klubbavgift och då ingår en olycksfallsförsäkring men a-kassa betalas separat.

Det stämmer att Polisförbundet har en god ekonomi och hög anslutningsgrad. Dock så har anslutningsgraden sjunkit de senaste åren och intäktsökningen per år utifrån ökat antal medlemmar är begränsad. Samtidigt ökar kostnaderna för att bedriva likvärdig verksamhet. Flera år med underskottsbudgetar och stora minusresultat har haft en negativ påverkan på Polisförbundets likviditet vilket gjort att vi har behövt sälja värdepapper och använda av kapitalet för att bekosta den löpande verksamheten vilket långsiktigt inte är en hållbar lösning.

Att sänka förbundsavgiften med 50 kr skulle lågt räknat minska intäkterna med drygt 1 miljon kronor per månad. Det skulle få betydande konsekvenser för vilken verksamhet Polisförbundet kan bedriva i fortsättningen.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion C 07 att-sats



MOTION C 08

Motion

Organisatorisk tillhörighet

Medlemmar i Polisförbundet som är organiserade under nationella avdelningar, som är verksamma ute i respektive regioner har under en längre tid hört av sig med fackliga frågor och bitt om hjälp för att de är nära där vi fackligt lokalt arbetar. En del har vid upprepade tillfällen önskat och föreslagit att de skulle kunna organisatoriskt tillhöra respektive region och område där de arbetar. Skälen som anförs är att det skulle vara kortare vägar till fackligt stöd, det är ofta på den lokala arbetsplatsen som fackliga frågor uppstår och det naturliga är att efterhöra sig hos de fackliga på arbetsplatsen i första hand.

Det finns medarbetare som med enkla penseldrag skulle kunna ha en annan organisatorisk tillhörighet fackligt, medan andra av andra skäl kan behålla den nationella tillhörigheten. Frågan förtjänar i vart fall att utredas med input från de berörda regionerna och sektionerna. Uppdraget torde bli att utreda och om det är aktuellt att förändra tillhörigheten för att medlemmarna lättare ska kunna ha en facklig kontakt lokalt där de arbetar.

Med anledning av ovan yrkar jag att:

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet får i uppdrag att utreda om medlemmar hos nationella avdelningar och eller andra medlemmar kan företrädas av förtroendevalda i områdena/regionerna där de är verksamma.
- Att** Polisförbundet gör en organisatorisk justering om utredningen påvisar detta som fördelaktigt för medlemmarna.

Motionär

Andreas Nelin, Ordförande Förbundsområde Fyrbodal

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION C 08

Frågan om Polisförbundets interna organisation har utretts vid två tidigare tillfällen, inför omorganisationen samt som en följd av kongressens bifall till motion C 004 2016. Båda utredningarna har kommit fram till att den organisation förbundet har idag, där utgångspunkten är att spegla arbetsgivarens organisation, är den som bäst svarar upp mot förbundets verksamhet och behov.

Motionären har rätt i sak i den problembeskrivning som finns i motionen men förbundsstyrelsen anser inte att lösningen är att omorganisera Polisförbundet utan att det snarare handlar om att hitta rutiner för att kunna omhänderta de medlemmar som



behöver fackligt stöd i vardagen. Oaktat hur förbundet är organiserat så är Polisförbundet ett fackförbund som arbetar för alla medlemmar tillsammans och då behöver man ibland hjälpa varandra "över gränserna", inte bara för de på nationella avdelningar utan även beträffande alla våra medlemmar som idag blir kommenderade kors o tvärs över landet på olika långa förrättningar.

Förbundsstyrelsen avser att lyfta frågan i regionala ordförandegruppen och föra diskussioner där då vi ser en uppenbar risk att våra medlemmar i allt större utsträckning kommer att behöva utföra arbete i förbundsregioner som inte är deras hemmaregion.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion C 08 att-sats 1

Att besvara motion C 08 att-sats 2

MOTION C 09

Motion Arvoden och andra ersättningar inom Polisförbundet

BESKRIVNING

I dagsläget är styrelsearbete inom Polisförbundet indelat i flera nivåer, där förtroendevalda kan vara verksamma i flera olika uppdrag/styrelser inom Polisförbundet. En ledamot kan vara verksam i förbundsstyrelsen samtidigt som en förbundsregionsstyrelse, likaså en förbundsregionsstyrelse samtidigt som en förbundsområdesstyrelse. Arvode utgår idag årligen till förtroendevalda inom Polisförbundet men det ser inte lika dant ut eller hanteras lika inom hela förbundet. Det finns idag ledamöter som är verksamma i styrelser på fler än en nivå och för dessa uppdrag utgår arvoden.

FÖRSLAG

Vi föreslår att Polisförbundet verkar för att begränsa arvodesuttaget genom att förtroendevalda endast kan få ett arvode, oaktat antal uppdrag. Exempelvis kan styrelsemedlemmen vara med i både nationell och regional styrelse men endast få arvode för ett av uppdragen.

Vi föreslår även att det tillsätts en utredning kring arvoden inom Polisförbundet, vad arvoderas förtroendevalda för och hur ska fördelningen se ut. Vi anser att arvoden och ersättningar inom förbundet bör hanteras lika och transparent då arvoderingen trots allt bekostas av medlemspengar.

Vi yrkar på:

Motionens att-satser



- Att** Förtroendevalda inom Polisförbundet endast får arvoden för styrelsearbete på en nivå.
- Att** Polisförbundet begränsar arvodesersättning för styrelsearbete under ett verksamhetsår.
- Att** Polisförbundet beslutar arvodesnivå för nationell, regional och lokal styrelse, samt att arvode endast kan utbetalas på en nivå per verksamhetsår.
- Att** Polisförbundet tillsätter en arbetsgrupp som gör en översyn av arvoden och ersättningar inom förbundet och ser över vad förtroendevalda arvoderas och ersätts för.
- Att** Polisförbundet tillser att arvoderingen inom Polisförbundet hanteras lika inom Polisförbundet och i alla förbundsregioner.
- Att** Polisförbundet tar fram vägledande riktlinjer för hur arvoden och ersättningar ska hanteras inom förbundet framöver.

Motionär

Styrelsen FO Kalmar Kronoberg, region syd

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION C 09

Förbundsstyrelsen och kansliet tillsammans med förtroendevalda revisorer har inlett en total översyn av de arvoden och ersättningar som förbundet idag betalar ut.

Dock är det så att Polisförbundet består av en mängd olika föreningar, i form av förbundsregioner, förbundsområden och lokalförbundsområden, där flera är egna juridiska personer medan andra är en organisatorisk del av exempelvis en förbundsregion.

En viktig föreningsrättslig princip är att varje förenings högsta beslutande organ äger beslutanderätten över sin egen verksamhet och ekonomi. Det vore en annan sak om Polisförbundet endast bestod av en juridisk person med en ekonomi men så är inte fallet idag.

Det som motionären föreslår i sina att-satser är dessutom redan möjligt att genomföra men förbundsstyrelsens uppfattning är att besluten måste tas i respektive högsta beslutande organ så som Polisförbundet är organiserat idag.

Om exempelvis en förbundsregion har en förtroendevald som dessutom har ett nationellt arvoderat uppdrag så äger det högsta beslutande organet på den nivån att besluta om arvode och den möjligheten finns på samtliga nivåer inom Polisförbundet.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion C 09 att-sats 1

Att avslå motion C 09 att-sats 2



Att avslå motion C 09 att-sats 3
Att avslå motion C 09 att-sats 4
Att avslå motion C 09 att-sats 5
Att avslå motion C 09 att-sats 6

MOTION C 10

Motion angående återinförande av nationell arbetstidsutbildning kopplat till ASA BAKGRUND

I de fackliga utbildningar vilka genomförts på regional och nationell nivå har kursdeltagare haft med sig förhoppningar och funderingar kopplat till vårt arbetstidsavtal ASA. Förväntningarna från deltagarna har framkommit på facklig introduktion och skyddsombuds introduktion regionalt samt på facklig grund nationellt.

Det kan konstateras att arbetstid berör och frågorna är många till de förtroendevalda längst ut i den fackliga organisationen.

Vid efterfrågan om kunskap och funderingar kopplade till ASA från våra kursdeltagare har vi hänvisat till facklig påbyggnad där ASA ingår i något block. Vi upplever dock att det är otydligt att området ingår där samt att innehållet till viss del är begränsat då mycket annat ingår i påbyggnadskursen.

För tioalet år sedan hade Polisförbundet en egen ASA utbildning vilken då omfattade tre dagar. Den var populär och uppskattad bland våra förtroendevalda. Utbildningen försvann och har inte genomförts efter det trots stor efterfrågan.

Med denna motion vill vi belysa behovet av återinförande av en separat ASA utbildning på nationell nivå.

Yrkande:

Motionens att-satser

Att Motionären yrkar bifall på att en nationell separat ASA utbildning återinförs på nationell nivå. Detta i syfte att fördjupa kunskaperna på en praktisk tillämpningsnivå för de förtroendevalda.

Motionär

Robert Brindeby, förbundsregion Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION C 10

Motionären tar upp frågan om att det finns ett större behov av utbildning i arbetstidsavtalet ASA än det som idag erbjuds nationellt.



Det är lätt att se att funderingar som rör våra medlemmars arbetstid är något som engagerar många och att frågor – precis som motionären skriver – ställs till våra förtroendevalda längst ut i vår fackliga organisation.

Polisförbundet har ett nätverk för just arbetstidsfrågor som består av representanter från våra regioner. Denna grupp har tagit initiativ till att ett särskilt utbildningsuppdrag numera finns inskrivet i gruppens direktiv, det vill säga att man "har ansvar för att föra vidare kunskap genom utbildningar, egna nätverk, möten etc."

Även om tillämpningen av avtalet inte ska skilja sig åt lokalt kan det finnas regionala skillnader i vilka frågor som ska hanteras. Det gör att regionala utbildningsinsatser till innehåll, form och omfattning lättare kan anpassas efter behov och nå fler av våra förtroendevalda än en generell, nationell utbildning så att vi på bästa sätt stötta våra förtroendevalda i dessa specifika frågor.

Det råder därmed en enighet om att vi behöver öka utbildningsinsatserna kring just ASA, men att det finns all anledning att ge Arbetstidsnätverket nödvändig tid att hitta sina former för utbildning och för det uppdraget kan man också ta nationell kompetens i anspråk, till exempel i form av deltagande eller pedagogiskt stöd från förbundskansliet.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion C 10 att-sats

MOTION C 11

MOTION ANG. ÅTERKOPPLING FRÅN KANSLIET

INLEDNING

I samband med att regionerna eller förbundsområdena skickar ärenden till Polisförbundets ombudsmän för att få hjälp med ex. tvisteförhandlingar, så har det stundtals visat sig vara svårt att få återkoppling i hur ärendena fortskrider och hur utslaget blev vid ev. förhandlingar.

Med anledning därav så vill jag ATT:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet arbetar fram tydliga och enkla rutiner för adekvat återkoppling från ombudsmännen till regionerna och/eller förbundsområdena i de tvisteärenden som de har begärt hjälp med.

Motionär

Daniel Johnson, förbundsområde Gävleborg



Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION C 11

Förbundskansliet jobbar ständigt med att utveckla vår kommunikation inom förbundet och samtidigt tillse att arbetsmiljön för tjänstemän och förtroendevalda är god. Därför finns det redan nu möjlighet att via webben komma i personlig kontakt med alla anställda på kansliet och de förtroendevalda i förbundsstyrelsen.

Det är dock av stor vikt att den primära kontaktytan utgörs av kansli – region dels för att inte tappa viktig information och kunskap men även för att de ombudsmän som typiskt sett arbetar med de frågor motionären lyfter ska ha en dräglig arbetsmiljö.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion C 11 att-sats

D-blocket - Arbetsmiljö

Grunden i Polisförbundets arbetsmiljöarbete är att arbeta för rätt utbildning, rätt utrustning och rätt förutsättningar för uppdraget. Nedan följer en inledande och allmän bakgrund till förbundsstyrelsens uppfattning avseende de motionssvar som lämnats under Arbetsmiljöblocket.

Förbundsstyrelsen (FS) uppmärksammas kontinuerligt om att arbetsmiljö- och säkerhetsfrågorna är av stor vikt för medlemmarna. En bra arbetsmiljö är viktigt för alla. Men det kan vara än mer avgörande för den sammanlagda livskvalitén och förmågan att agera i yrken som ställer stora krav på arbetstagarna att verka i både fysiskt och psykiskt pressade och riskfyllda situationer. Hit hör polisyrket. Även om brottsligheten skapar nya utmaningar måste poliser känna motivation och arbetsglädje när de går till jobbet och de ska känna sig trygga när de lämnar hemmet för ett nytt arbetspass.

Det finns en risk att ännu fler erfarna poliser lämnar yrket för arbeten utanför polisen. Polisförbundet arbetar redan för flera delar av det som motionärerna önskar som bland annat utökad fysisk träning under arbetstid, utbildningsskulden samt anpassad utrustning och uniform. Det är angeläget för Polisförbundet att våra medlemmar ges bästa möjliga förutsättningar till ett hållbart och hälsosamt arbetsliv.

När det gäller medicinska kontroller finns det med i Polismyndighetens avtal för Företagshälsa och är också reglerat i AFS 2019:3. Vi måste få arbetsgivaren att förstå och se vinsterna med att tillämpa och efterleva gällande lagstiftning och krav. Vi behöver åter igen ta ett generellt grepp runt regelbundna medicinska kontroller. Vi lyckades med att få till ett höjt friskvårdsbidrag för båda polismyndigheterna vilket är väldigt bra. Arbetsgivaren måste bli den generösa arbetsgivaren och ge bättre förutsättningar för att kunna ta hand om hälsan under arbetstid både kopplat till de krav poliser har på sig i sitt uppdrag, till den höga arbetsbelastningen och nationella rörelsen som används inom myndigheterna.

Kongressen 2020 biföll det Arbetsmiljöpolitiska programmet (AMPP). Det innehåller en rad mål och tidigare bifallna motioner som vi arbetar med strategiskt i arbetsmiljöarbetet. Förbundsstyrelsen svarar på motionernas att-sats / satser.

MOTION D 01

Motion gällande skyddsutrustning

I olika delar av vårt avlånga land har olika polisområden valt olika nivå på våra polisers tilldelade skyddsutrustning. I vissa polisområden får samtlig personal personliga FPP-väskor ("Först-På-Plats-Väskor" med ballistiska skyddsplattor och hjälm), aktiva



hörselkåpor och skyddsglasögon. (Aktiva hörselskydd av smal modell som fungerar att bära ihop med ballistisk skyddshjälm.)

I andra polisområden delas viss utrustning ut och annan får delas på. Och i vissa polisområden delas ingen sådan skyddsutrustning ut. Skillnader kan även förekomma mellan olika lokalpolisområden inom samma polisområde. Problematiken med att inte ha skyddsutrustning då man tilldelas MP5 eller hamnar i olika farliga situationer borde vara uppenbara, men jag kommer ändå peka ut några: - Användande av skjutvapen, utan skyddsutrustning, kan medföra både bullerskador på grund av höga smällar. Samt synskador då hylsor, spritter och diverse partiklar hamnar i luften kring polisen som vistas i miljön. Varför hörselskydd och skyddsglasögon borde finnas, precis som på utbildning med skjutvapen.

Att bara ha passiva hörselskydd, exempelvis hörselkåpor eller öronproppar, begränsar polisens möjlighet att höra sin omgivning, uppfatta varifrån angrep kommer, med mera. Varför aktiva hörselskydd absolut är att föredra.

Att inte ha skydd för ögonen när vi utsätts för exempelvis situationer med skjutvapen, men även pyroteknik, med mera, medför att vi riskerar att skada vår syn och försätts ur skick att arbeta vidare. Olika väder medför att olika typer av linser kan behövas. Exempelvis klara, sotade, kontrastförhöjande, laserskydd o.s.v. Om utrustningen inte är personlig kommer den inte skötas och högst troligen försvinna. Därför bör även skyddsutrustningen vara personlig. Aktiva hörselskydd av sådan modell som fungerar till de ballistiska hjälmarna finns att beställa i UBW (inköp). Samma gällande skyddsglasögon med utbytbar lins.

En motion med motsvarande innehåll bifölls på Förbundsregion Väst stämma 2024 med medskicket att Förbundsregionstyrelsen skulle motionera i frågan till nästkommande Kongress.

Förbundsregion Väst yrkar att:

Motionens att-satser

- Att** Personliga aktiva hörselskydd tilldelas poliser i yttre tjänst. Hörselskydden skall fungera ihop med övrig utrustning så som ballistisk hjälm.
- Att** Personliga skyddsglasögon tilldelas poliser i yttre tjänst. Skyddsglasögonen är av sådan modell att dess linser kan bytas och anpassas efter den miljö som polisen ska arbeta i.

Motionär

Förbundsregion Väst

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 01

Efter påsk upploppen påbörjades ett arbete både inom skyddsorganisationen och i samverkan med arbetsgivaren. Polisförbundets nationella huvudskyddsombud skrev



och lämnade in en nationell 6:6 a och arbetet i samverkan med arbetsgivaren resulterade i en 54-punktslista med åtgärder att vidta, där samtliga punkter från den nationella 6:6 an ingick. En av dess punkter är begäran om ett personligt skyddspaket där bland annat aktiva hörselskydd ingår. Dessutom finns ett nytt avtal med en leverantör beträffande aktiva hörselskydd. I det fortsatta arbetet med det personliga skyddspaketet kan annan utrustning behöva kompletteras såsom skyddsglasögon.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion D 01 att-sats 1

Att besvara motion D 01 att-sats 2

MOTION D 02

Motion Angående Brist på tillgång till stöd och vård i samband med Posttraumatiska stressyndrom/trauma efter händelser i tjänsten. Beskrivning Tyvärr drabbas poliser alltför ofta av hot och våld i sin yrkesutövning. Statistik från Arbetsmiljöverket (2022) visade att polisen ligger högt upp inom arbetsmarknaden när det gäller arbetssjukdomar. En del av de som drabbas är i behov av krisstöd. Risken finns att poliser också utvecklar Posttraumatiskt stressyndrom, PTSD. Den drabbade polisen hänvisas ofta till primärvården där det ser väldigt olika ut avseende vilka specialister som finns knutna till respektive vårdcentral. Det borde vara en självklarhet att liknande hjälp ska kunna erbjudas genom vår företagshälsovård alternativt remitteras vidare till rätt kompetens av företagshälsovården.

En motion med motsvarande innehåll bifölls på Förbundsregion Väst stämma 2024 med medskicket att Förbundsregionstyrelsen skulle motionera i frågan till nästkommande Kongress.

Förslag

Förbundsregion Väst yrkar:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet verkar för att få till stånd en lösning så att poliser som drabbats av olika former av trauman eller PTSD kan få professionell hjälp via arbetsgivarens försorg.

Motionär

Förbundsregion Väst

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 02



Det här handlar om risker som våra medlemmar kan drabbas av och har drabbats av, varför det är viktigt att polismyndigheternas företagshälsoavtal omfattar denna typ av hjälp/vård. Det pågår ett arbete i Polismyndigheten sedan februari månad i år, Psykisk ohälsa och suicidprevention, där den här frågan diskuteras och där man anser att det saknas i avtalet. Inriktningen i det här arbetet syftar till att arbeta mer förebyggande och omhändertagande efter traumatiska händelser. Exempelvis akuta omhändertagande inom krisstödsorganisationen och efterföljande arbete med företagshälsan. Arbetet innehåller även diskussioner om andra typer av stödande och förebyggande åtgärder.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion D 02 att-sats

MOTION D 03

Motion

Främja psykisk hälsa bland anställda

BESKRIVNING

Arbetet som polis är många gånger psykiskt påfrestande gällande vilka händelser man arbetar med, i kombination med varierande arbetstider sås om treskift samt oövertid. Vi har en krishantering som går i kraft vid större händelser, men många gånger kan en anställd hamna mellan stolarna gällande att få det stöd man kan behöva. Samt i våran verksamhet så kan det många gånger bli så att man skjuter fram gränsen för vad som anses vara ett normalt ärende och vad som går över gränsen till att räknas som en större händelse där krisstödjande funktioner sätts in relativt automatiskt.

Att gå och be om krisstöd kan för många kännas som ett stort steg att ta och upplevas jobbigt, speciellt om man nu inte varit på något som värderas som en större händelse av övriga kollegor. Detta kan i sin tur göra att man inte söker den hjälp som kan underlätta för en och därför öka risken för psykisk ohälsa.

Om man inte skapar en enklare väg till psykiskt stöd så kan det i längden innebära att många fortsättningsvis inte tar steget att be om stöd och hjälp vilket i sin tur kan leda till att fler anställda insjuknar i psykisk ohälsa.

FÖRSLAG

I andra blåljusverksamheter finns det arbetssätt för att minska personalens risk för psykisk ohälsa. Det finns färdiga modeller att använda sig av som handlar om att man har ett telefonnummer man ringer till, där får man anonymt prata med en kollega som gått en kortare utbildning just för denna funktion att lyssna och stötta och man kan således få möjlighet att prata om det som besvärar en, med någon som också förstår det arbete vi utför. En sådan lösning tror jag skulle göra så att man tidigare vågar söka



stöd och hjälp men även ge möjligheten att på ett enklare sätt prata om upplevelser som påverkat dem på ett negativt sätt.

Med anledning av ovan yrkar jag:

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet nationellt arbetar för att skapa en stödjande funktion för anställda som behöver stöd och kunna förebygga psykisk ohälsa.
- Att** Polisförbundet nationellt ser över om alternativet med en telefonlinje som presenteras ovan går att införa inom våran myndighet.

Motionär

Emelie Westerlund, förbundsområde Västernorrland.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 03

Det pågår ett arbete i Polismyndigheten sedan februari månad i år, Psykisk ohälsa och suicidprevention, där den här frågan diskuteras och där man anser att det saknas i avtalet. Inriktningen i det här arbetet syftar till att arbeta mer förebyggande och omhändertagande efter traumatiska händelser. Exempelvis akuta omhändertagande inom krisstödsorganisationen och efterföljande arbete med företagshälsan. Arbetet innehåller även diskussioner om andra typer av stödjande och förebyggande åtgärder. I Polisförbundets obligatoriska sjukförsäkring ingår samtalsstöd och är en kostnadsfri rådgivning via telefon av bl.a. psykolog. Det gäller oavsett om det är privat eller arbetsrelaterade problem. Polismyndigheten har i ett samarbete med kyrkan även besök av präster för samtal.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion D 03 att-sats 1

Att besvara motion D 03 att-sats 2

MOTION D 04

Motion Regelbunden skytteträning

BESKRIVNING

Det grova skjutvapenvåldet i samhället är på en allvarligt hög nivå. Samtidigt får svenska poliser alldeles för lite skytteträning. Det är ett allvarligt arbetsmiljö- och säkerhetsproblem. Vådaskotten ökade med 43 % inom myndigheten år 2023. Många ges bara möjlighet att skjuta en gång per år när de skjuter kompetensprovet. Skytteträning bör inte enbart innefatta skjutning på bana, utan även scenarioträning i



skjutsimulator, samt övningar med FX och lös ammunition, liksom träningen på polisutbildningarna.

FÖRSLAG

Motionens att-satser

- Att** Inför obligatorisk skytteträning 1 gång i månaden för de i yttre tjänst
- Att** Inför obligatorisk skytteträning 1 gång varannan månad för de i inre tjänst
- Att** Införskaffa skjutsimulatorer för övning i varje polisområde, liksom den som finns vid Linnéuniversitetet.

Motionär

Martin Andiani, förbundsregion syd

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 04

Förbundsstyrelsen håller helt med motionären om att utbildningen inom Polismyndigheten brister ur många perspektiv, så även skytteträningen. I april månad i år skickade det nationella huvudskyddsombudet (NHSO) tillsammans med de regionalt samordnande huvudskyddsombuden (RSHSO) in en skrivelse till Polismyndigheten gällande en översyn av utbildningsverksamheten. I den skrivningen ingår bl.a. det behov som motionären pekar på och beskriver. Arbetsgivaren har kallat till uppstartsmöte och därefter kommer ett regelbundet arbete ta vid. Frågan beträffande skjutsimulatorer var uppe i projekt *Förbättrad arbetsmiljö* där arbetsgivaren äskade medel för inköp av ett flertal portabla simulatorer. Polisförbundet lyckades bra i arbetet och 12 miljoner tilldelades för inköp. Tyvärr blev det inte effektuerat med anledning av upphandlingsproblem varför de pengarna till slut fick fördelas på andra projekt som äskat medel. Behovet bör således finnas kvar och vi får ta nya tag i frågan.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

- Att besvara motion D 04 att-sats 1**
- Att besvara motion D 04 att-sats 2**
- Att bifalla motion D 04 att-sats 3**

MOTION D 05

Motion till Polisförbundets kongress angående utökad möjlighet för poliser att bära tjänstevapen utanför arbetstid, 2022.

Bakgrund:

Vi lever i en tid där samhället snabbt förändras omkring oss. Vi ser hot och våld mot poliser, inte bara i deras tjänsteutövning utan även mot deras hem och familj. Ett våld



som dessutom är grövre och mer urskillningslöst än tidigare. Samtidigt vilar terrorhotet alltså över landet och säkerhetsläget är kraftigt försämrat till följd av en aggressivare omvärld.

Mot den bakgrunden har polismyndigheten ett pågående arbete för att öka medarbetarskyddet och förstärka kris och krigsberedskapen, vilket givetvis är positivt. Att utöka möjligheten för poliser att bära sitt tjänstevapen utanför arbetstid skulle vara ett viktigt steg i det arbetet samtidigt som dessa poliser skulle kunna fullgöra sin ingripandeskyldighet på fritiden på ett helt annat sätt än i dag. Inte minst vid terrordåd, pågående dödligt våld och gråzonsproblematik skulle dessa poliser kunna göra skillnad i ett tidigt skede, men även vid mer vardagliga allvariga händelser.

Vi föreslår att kongressen skall ge Förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för:

Motionens att-satser

- Att** insatspolis i NIK-organisationen skall ges möjlighet att bära sitt tjänstevapen utanför arbetstid under förutsättning att det sker på samma säkra vis som om polisen vore i tjänst.
- Att** polismyndigheten tillhandahåller vapenskåp till de poliser som önskar bära sitt vapen utanför arbetstid och förvara det i hemmet.

Motionär

Fackliga Styrelsen, Sektionen för Insatsstyrkan i Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 05

Det här finns reglerat i Polismyndighetens regelverk (Polismyndighetens handbok om hantering och användning av skjutvapen i polisverksamhet PM 2023:3). Under punkt 9 i handboken regleras bestämmelserna om bärande och förvaring av tjänstepistol vid olika tillfällen / behov. Förbundsstyrelsen håller inte med om att det är en bra lösning för individen att bära sitt tjänstevapen utanför tjänstetid av en rad olika skäl. Om det skulle uppstå en specifik situation för en anställd som kräver en annan hantering så finns det redan möjligheter för arbetsgivaren att fatta ett beslut om bärande av tjänstevapen på ledig tid – utanför tjänstetid. Vem som berörs, när och i vilken omfattning beslutas från fall till fall. Vid en sådan situation följer det också ett regelverk om hur vapnet ska förvaras. I vissa fall finns det då även möjlighet till vapenskåp. Förbundsstyrelsen anser att nuvarande regelverk omhändertar och är fullt tillräckligt för det motionären tar upp.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion D 05 att-sats 1

Att avslå motion D 05 att-sats 2



MOTION D 06

Motion

Oberoende arbetsmiljöexpert

BESKRIVNING

Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 6§ skyldighet att se till att de som har arbetsmiljöansvar bland annat har tillräckliga kunskaper om regler som har betydelse för arbetsmiljön och att de har tillräcklig kompetens för att bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

”Chefer och arbetsledande personal har avgörande betydelse för att arbetsförhållandena skall vara tillfredsställande och för att ohälsa och olycksfall skall förebyggas. De behöver därför gedigna kunskaper om arbetet, riskerna i arbetet och åtgärder för att förebygga skador. Det är viktigt att de har god insikt i hur människor reagerar i olika situationer och att de är insatta i de hälsomässiga effekterna av till exempel hög arbetsbelastning, övertid, kränkande särbehandling, våld och hot och missbruk. De bör då lättare kunna ge arbetstagarna det stöd som de behöver. Chefer och arbetsledande personal behöver ha kunskaper om vilka bestämmelser som finns på området och hur dessa skall tillämpas i verksamheten.” (Utdrag ur AFS 2001:1)

Idag upplevs många arbetsmiljöansvariga chefer sakna tillräckliga kunskaper och kompetens för att klara sitt arbetsmiljöansvar. Nuvarande utbildning inom arbetsmiljö inom Polismyndigheten ger inte den kompetens som AFS 2001:1 anger. Den resurs som cheferna idag har att tillgå som stöd i arbetsmiljöfrågor upplevs sakna tillräcklig kompetens inom arbetsmiljölagstiftning för att kunna utbilda och ge relevanta råd och stöd till chefer. Det ger en otrygghet för våra chefer i deras arbetsmiljöarbete, och de riskerar att råka illa ut på grund av dåliga förutsättningar.

Ett annat problem är att arbetsmiljöfrågor, exempelvis personalärenden, inte hanteras på ett objektivt och rättssäkert sätt av det stöd som finns att tillgå för chefer. Istället för att utgå från lagar och föreskrifter väljer man att arbeta med utgångspunkt från subjektiva åsikter och tyckanden.

Den stödfunktion som idag har uppdraget att utbilda och vara stöd för chefer ser sig som arbetsgivarföreträdare och är därmed inte objektiva. Därför vill vi att man inför en välutbildad, oberoende och objektiv resurs som både chefer och medarbetare kan känna sig trygga med i utbildning och stöd i arbetsmiljöfrågor.

FÖRSLAG

Motionens att-satser

Att Polisförbundet ska arbeta för att Polismyndigheten inför en oberoende funktion som arbetsmiljöexpert som ska vara stödfunktion i arbetsmiljöfrågor för både chefer och medarbetare.



Att Polisförbundet ska arbeta för att man genom ett partsgemensamt arbete utvecklar och förbättrar den arbetsmiljöutbildning som idag är förutsättning för delegation av arbetsmiljöansvar.

Motionär

Charlotte (Lotta) Algotsson, förbundsregion Bergslagen

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 06

I företagshälsoavtalet med den företagshälsovården ingår stöd och råd för att säkerställa att det lagkrav som finns inom arbetsmiljön efterlevs vilka ska ses som en oberoende part. Polismyndigheten har en HR-avdelning med arbetsmiljöexperter som ska vara ett stöd och omhänderta arbetsgivarens ansvar och behov enligt arbetsmiljölagen (AML), föreskrifter (AFS) och annan lagstiftning. De ska även tillgodose samverkan med skyddsombudsorganisationen. Det finns ingenstans reglerat att arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla en oberoende resurs för att omhänderta arbetsmiljöarbetet. Den delen ska omhändertas av Arbetsmiljöverket (AV) som är tillsynsmyndighet. Beträffande den arbetsmiljöutbildning som arbetsgivaren tillhandahåller idag finns ett behov av översyn av innehåll men också behov av revidering gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter (PM 2020:24).

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion D 06 att-sats 1

Att bifalla motion D 06 att-sats 2

MOTION D 07

MOTION OM FRISKVÅRDSTID

Hälsa är av yttersta vikt för alla poliser, oavsett inre eller yttre tjänstgöring. Vi har sedan en lång tid tillbaka rätt till en "fystimme" i veckan. Detta bör utökas då all forskning visar att ökad fysisk aktivitet främjar hälsa och välbefinnande och minskar risken för sjukskrivningar. Det är nu även extra viktigt för att motverka stress och ohälsa till följd av hög arbetsbelastning.

Yrkande:

Därför föreslår jag

Motionens att-satser

Att förbundsstyrelsen verkar för att det ges möjlighet till fler träningstillfällen i veckan och mer träning på arbetstid genom att tiden för fysisk träning under arbetstid utökas.



Motionär

Ola Lekebjör, förbundsområde Kamraterna, förbundsregion Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 07

Den här frågan har motionerats om under många år. Behovet finns inlagt i det arbetsmiljöpolitiska programmet som ett mål. Det målet har lyfts in i det pågående arbetet med *Hälsa och arbetsförmåga* där vi deltar aktivt och jobbar för att få ett utökat antal timmar för fysisk träning under arbetstid. Riktmärket vi arbetar mot är Försvarsmaktens kollektivavtal (Försvarets avtalssamling som är ett komplement till Villkorsavtalet) där de har tre (3) timmar per vecka. Försvarsmakten menar att träning är en del av arbetsuppgiften.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion D 07 att-sats

MOTION D 08

Ändra kravprofilen avseende färgseende 2 januari 2022

Sverige är idag det enda landet med dessa krav För att hänga med i utvecklingen som alla andra länder i Norden redan gjort så behövs ett förmildrande krav i form av färgseendekravet. Och för att kunna uppnå målet med 26 200 poliser till år 2024, så behöver vi ändra på denna kravprofil.

Finland

Den finska (Superintendent, Head of Student Service Police University College) Jyrki Haapala, berättar att det brukade existera ett färgseendekrav men att dom gav upp detta helt för flera år sedan, därför att det finns inget vetenskapligt underlag för att man behöver ett fullgott färgseende inom polisyrket. Enligt Jyrki så finns det inte ett enda fall där en polismans färgseende har orsakat problem i hans arbete.

Norge

I Norge godkänns olika typer av färgseendedefekter. Du kan till exempel ha röd-grön nedsatthet och ändå vara kandidat till polisutbildningen. Kravet Norge har är att total färgblindhet (akromatopsi) diskvalificerar.

Danmark

Om Ishihara-testet* inte visar normalt färgseende så kan man få ett nytt färgseendetest utfört av en ögonläkare. Om undersökningen visar ett normalt färgseenderesultat så kan man skicka in det till berörd myndighet. Men om man inte klarar båda dessa tester så finns möjlighet att testa färgseendet med ett så kallat "Lantern-test" eller "CAD-test". Klarar man då något av dessa prov är du "färgsäker", och uppfyller därmed färgseendekravet för antagning till Polishögskolan.



Island

Samma som i Norge där färgdefekter tillåts, endast total färgblindhet (akromatopsi) diskvalificerar sökanden till Polishögskolan.

Sverige

I styrdokumentet med krav för att kvalificeras som kandidat till Polishögskolan så yrkas det på normalt färgseende, men i själva verket så testat det för fullgott färgseende, klarar den sökande inte Ishihara-testet så blir man omdirigerad till ett annat test som kallas HRR-testet**. Detta senarenämnda testet används bland annat inom flygmedicin för piloter och är betydligt svårare. En pilot måste nämligen inneha ett perfekt färgseende, och detta testas med det så kallade HRR-testet. Ett intyg angående färgseende från ögonläkare godtas ej. Och överklagan mot Plikt- och Prövningsverket, som utför dessa tester i Sverige, medges ej.

Polisutbildningen i Sverige

Sverige har idag ett alldeles för högt krav gällande färgseendet för att kunna kvalificera sig in till Polishögskolan. Och om man jämför med våra grannländer som har utvecklat sina krav så ligger vi i bakkant. Vi föreslår en ändring i kravprofilen avseende färgseendet Som läget ser ut idag så behövs fler poliser och att "sälla" bort kandidater på grund av färgseendet verkar ologiskt. Vi är inte stoltare än att vi kan ta efter våra grannländer, ge dom en klapp på ryggen och säga "ni har rätt", vi slopar våra onödigt höga krav avseende färgseendet.

Att slopa dessa krav kommer inte ses som en "kravsänkning", utan ett anpassande för framtida mål och utveckling.

Motionens att-satser

Att Vi vill att riksdagen och polismyndigheten verkar för att slopa detta krav avseende färgseendet. Om inte kravet slopas så måste en drastisk anpassning göras i form av, godkännande av intyg från en ögonläkare, tillåt individer med färgdefekt att ha god möjlighet att bli antagen till Polishögskolan i Sverige. Alternativt inför liknande krav som Norge och Island, där endast total färgblindhet diskvalificerar.

Förklaring:

* Ishihara-testet är en bild med flera hundra punkter som ska utge en siffra eller motiv, med olika sorters tavlor kan man ofta utge vilken typ av defekt i färgseendet individen som utför testen kan inneha.

** HRR-testet är liknande Ishihara men betydligt svårare och används inom flygmedicin för att testa piloters färgseende, där förekommer cirklar, fyrkanter, kryss och trianglar som motiv.

Motionär

Joel Eriksson & Mattias Callander förbundsregion väst



Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 08

Polisyrrket är ett mycket krävande yrke och det i sig förutsätter en rad olika krav för att antas till utbildningen. Kraven är satta utifrån den förmåga som anses behövas för att klara av uppdraget som polis. Det finns säkert många delar man, utifrån egna perspektiv, kan ha synpunkter på och åsikter om gällande kraven men ett bra färgseende är ett krav. Det kan ha en avgörande betydelse, samt ha ett rättssäkerhetsperspektiv, för de olika iakttaganden man gör och för att kunna återge det man ser vid ingripanden. Vid olika metoder och taktiska upplägg är färger viktiga. Polisyrrket är inte en rättighet utan ett av många yrken som har krav för antagning.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion D 08 att-sats

MOTION D 09

Motion Licens för utryckningskörning

Efter PNF 3 är det i dagsläget ingen uppföljning för att bibehålla sin kunskap eller praktisering av det man lärt sig på utbildningen. Årligen förekommer diverse trafikincidenter av varierande allvarlighetsgrad i tjänsten och vi ser att det behövs kontinuerlig fortbildning.

Med anledning av det föreslår vi:

Motionens att-satser

Att när man gått PNF 3 ska man vartannat år genomgå en praktisk uppträsningskurs inom bilkörning i tjänsten.

Att man vartannat år ska gå en teoretisk uppträsningskurs inom bilkörning i tjänsten

Motionär

Anna Bergqvist, förbundsområde södra Skåne

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 09

Det här är en utbildning som borde prioriteras då den som många andra utbildningar inte genomförs enligt kursplan eller enligt FAP. Polismyndigheten saknar idag en fastställd nationell riktlinje för PNF då den är under revidering. Det pågår ett arbete angående trafiksäkerhet och framtagande av en trafiksäkerhetspolicy. I april månad i år skickade det nationella huvudskyddsombudet (NHSO) tillsammans med de regionalt samordnande huvudskyddsombuden (RSHSO) in en skrivelse till Polismyndigheten gällande en översyn av utbildningsverksamheten. Det här arbetet har precis startat upp och där kommer även PNF utbildningen att lyftas.



Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion D 09 att-sats 1
Att besvara motion D 09 att-sats 2

MOTION D 10

Motion gällande Förarutbildning SPT 2022-10-25

INLEDNING

Inom SPT (Särskild polistaktik) konceptet framförs tunga fordon. Men utbildning för förare av dessa fordon inom SPT saknas. Förarna ska ha C-behörighet eller utökad B-behörighet, för att vara behöriga att framföra aktuella fordon, men någon särskild utbildning för att framföra dessa fordon under en insats saknas.

Att framföra tunga fordon innebär mer risker för både förare, passagerare och tredje man. Accelerationer, inbromsningar och manövreringsförmåga skiljer sig från normala polisfordon som får framföras med B-behörighet.

För att värna om våra kollegors trygghet och en trygg arbetsmiljö för både förare och passagerare i våra SPT fordon, samt för tredje parts säkerhet bör en kompletterande utbildning krävas.

FÖRSLAG PÅ LÖSNING

Jag föreslår därför att polisförbundet arbetar för att:

Motionens att-satser

- Att** Kräva av polismyndigheten att införa ett krav på en särskild förarutbildning för SPT-fordon för att få framföra dessa under insats.
- Att** Förarutbildningen innehåller relevanta moment för att framföra tyngre fordon under insats.
Exempel på moment som skulle kunna ingå är manövrering på körplan, motorbana och halkbana.
- Att** Polisförbundet arbetar för att höja kravet på säkerhet inom framförandet av SPT-fordon, under insats, genom att ställa krav på relevant utbildning.

Motionär

Henrik Johansson, Polisassistent, Region väst, LPO Halmstad

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 10

När det gäller SPT och dess utveckling har Polisförbundet tre HSO som deltar i arbetet kontinuerligt. De har även möten med SPT-samordning där alla divisioner från landet sitter med men även HR, dialogpolisen, m.fl. Det motionären efterfrågar i sina att-satser finns redan. På vissa platser har utbildningen redan genomförts och på andra platser har



man inte hunnit det ännu. Frågan kommer även hanteras i arbetet med påskupploppets utredning och de 54 punkterna i handlingsplanen.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

- Att besvara motion D 10 att-sats 1**
- Att besvara motion D 10 att-sats 2**
- Att besvara motion D 10 att-sats 3**

MOTION D 11

Motion Nollvision för att förhindra att poliser begår självmord

Då frågan blev massmedialt uppmärksammas 2023, väcktes också frågan om Polismyndigheten lever upp till det psykosociala omhändertagande av sina anställda, så som man säger sig göra. Detta funderar jag på, då jag upplevt hur tex organisationsförändringar, förflyttningar till andra tjänster, arbetsrättsliga följder mm, funnits med i kollegors tjänsteutövning innan ett självmord. I efterhand har det inte utretts vad arbetsgivaren gjort i respektive fall, för att tillfullo ta sitt ansvar i det psykosociala omhändertagandet. När en risk- och konsekvensanalys möjligt kunde pekat på vad som skulle kunna hända? Men dessa självmord utreds varken internt eller externt i efterhand. Förrän det massmedialt uppmärksamade fallet får myndigheten att anmäla det inträffade till arbetsmiljöverket. Jag vill alltså att myndigheten når så långt det går i ett nollvisionsarbete rörande självmord, likaväl som att polisen har en viktig roll i trafiksäkerhetsarbetet med noll dödande i trafiken, som vision.

En motion med motsvarande innehåll bifölles på Förbundsregion Väst stämma 2024 med medskicket att Förbundsregionstyrelsen skulle motionera i frågan till nästkommande Kongress.

Förbundsregion Väst yrkar:

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet tillsammans med arbetsgivaren tar fram en nollvision för att förhindra att polisanställda begår självmord.
- Att** Polisförbundet verkar för att polismyndigheten lever upp till det psykosociala omhändertagandet av sina anställda.
- Att** Polisförbundet verkar för att alla självmord som polisanställda begår anmäls till arbetsmiljöverket.

Motionär

Förbundsregion Väst

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 11



Det pågår sedan februari månad i år ett arbete i Polismyndigheten, *Psykisk ohälsa och suicidprevention*. Inriktningen i arbetet syftar till att arbeta mer förebyggande och omhändertagande efter traumatiska händelser. Exempelvis akuta omhändertagande inom krisstödsorganisationen och efterföljande arbete med företagshälsan. Arbetet innehåller även diskussioner om andra typer av stödjande och förebyggande åtgärder. Arbetsgivaren ska anmäla (AML 3:3 a) dödsfall som har inträffat i samband med arbetets utförande, detta ska ske utan dröjsmål. Här fyller skyddsombuden en viktig uppgift, att bevaka att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar. Polisen har en viktig uppgift i att utreda dödsfall för att utesluta brottsmisstanke och däri ingår självmord. Under en sådan utredning kan det uppdagas saker som kan härröras till arbetet och då kan en vidare anmälan till Arbetsmiljöverket göras.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion D 11 att-sats 1

Att besvara motion D 11 att-sats 2

Att avslå motion D 11 att-sats 3

MOTION D 12

Motion

Vård efter misstänkt arbetsskada på arbetstid

BESKRIVNING

I AML 1 § ligger en påminnelse om att det finns för samhället viktiga verksamhetsfält där förutsättningarna för arbetsmiljön skiljer sig radikalt från andra områden, t.ex. nämns sådan verksamhet som polisverksamhet.

Bestämmelsen innebär att man på sådana områden måste göra en intresseavvägning innan krav på arbetsmiljön ställs i ett enskilt fall. En sådan avvägning kan bland annat innebära att man tar hänsyn till de krav som riksdagen har ställt i andra lagar. (t.ex. Polislagen).

De allmänna formuleringarna i arbetsmiljölagen och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter ger normalt utrymme för en avvägning, som innebär att både arbetsmiljölagen och andra berörda lagar kan följas samtidigt. Polisyrket innebär dock i sin natur att medarbetare riskerar att utsättas för arbetsmiljörisker som andra yrkeskategorier inte utsätts för och som strikt skyddas genom AML.

I AML kap 3 § anges att arbetsgivaren skall se till att det finns en organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet och AG ska svara för att, den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver, finns att tillgå.

Poliser som idag skadas via olycksfall i tjänsten hänvisas normalt till primärvården efter avslutad arbetstid och på eget initiativ. Polismyndigheterna som arbetsgivare tar idag



inget ansvar för att en medarbetare som skadats i arbetet får den vård som behövs. Det finns många exempel på när medarbetare skickas hem efter avslutade arbetspass endast med råd från arbetsmiljöansvarig chef eller arbetsledare om att uppsöka läkare ifall den uppkomna smärtan/problemen kvarstår under morgondagen. De vanligaste exemplen på sådana skador kan vara vagare rygg/nack-smärtor som uppstått i krock i polisens fordon och bullerskadorna efter vådaskott på skjutbana. Skador som bör hanteras direkt av sjukvården, dels för att säkerställa att ingen skada förvärras eller permanentas i onödan, dels för att skador ska bli dokumenterade i den utsträckning som krävs ur försäkringshänseende. Detta för att medarbetare aldrig någonsin ska behöva riskera att bli ekonomiskt lidande och förlora ersättningar man egentligen haft rätt till.

Lika självklart som det är att polisyrket innebär särskilda arbetsmiljörisiker, lika självklart måste det vara att de båda arbetsgivarna, Polismyndigheten och Säkerhetspolisen, till fullo tar sitt ansvar för att säkerställa att medarbetare som skadat sig i tjänsten ges den vård som behövs. Jag yrkar därför på,

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet arbetar för att Polismyndigheterna säkerställer att den företagshälsovård som finns att tillgå håller måttet för de särskilda arbetsförhållanden poliser utsätts för i arbetet.
- Att** Polisförbundet arbetar för att Polismyndigheterna säkerställer att medarbetare som skadas i tjänsten ges möjlighet att uppsöka sjukvård på arbetstid.
- Att** Polisförbundet arbetar för att Polismyndigheterna säkerställer att medarbetare som skadas i tjänsten utan ekonomisk utgift ges tillgång till den sjukvård de behöver.

Motionär

Åsa Wulff, förbundsområde nordvästra Skåne

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 12

Det pågår sedan februari månad i år ett arbete i Polismyndigheten och inriktningen i arbetet syftar bl.a. till att arbeta mer förebyggande och omhändertagande efter traumatiska händelser. Exempelvis akuta omhändertagande inom krisstödsorganisationen och efterföljande arbete med företagshälsan. Arbetet innehåller även diskussioner om andra typer av stödjande och förebyggande åtgärder. Villkorsavtalets (VA) 9 kap 1 § reglerar vilka läkarbesök och tandläkarbesök som får göras på arbetstid utan löneavdrag. Man får uppsöka sjukhus på arbetstid men det kan säkert vara så att arbetsgivaren inte fullt ut kan VA och/eller inte väljer att läsa avtalet på rätt sätt. På AFA:s hemsida finner man att försäkringen täcker de utgifter man har i samband med en arbetsskada. Det förutsätter att man anmäler sin arbetsskada i arbetsskade- och tillbudssystemet STELLA.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta



Att besvara motion D 12 att-sats 1
Att besvara motion D 12 att-sats 2
Att besvara motion D 12 att-sats 3

MOTION D 13

Angående

Medicinsk kontroll

Beskrivning

Polisycket är svårt och komplext och kräver att vi ska kunna agera i psykiskt pressade- och riskfyllda situationer. För att behålla polispersonalen kvar i yrket krävs en god arbetsmiljö med ett gott omhändertagande av personalen från arbetsgivaren. Det är ofta ett stillasittande jobb med slitsamt skiftesarbete som vi vet sliter på kroppen och därför är behovet stort att polispersonal får regelbundna hälsokontroller för att kunna minska ner sjukskrivningar av hälsoskäl.

Förslag

Med anledning av ovanstående yrkar jag på att Polisförbundet Region väst driver:

Motionens att-satser

- Att** Polismyndigheten skall följa AFS 2019:3 29§ punkt 2 angående nattarbete, då det är troligt att de som jobbar på 3-skift överstiger 600 arbetstimmar om året mellan 22–06.
- Att** Poliser därmed får regelbundet medicinsk hälsokontroll som sker kontinuerligt och med kortare tidsintervaller ju högre upp i levnadsålder personen är.

Motionär

Elin Douglasson, förbundsområde Fyrbodal

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 13

Förbundsstyrelsen delar helt motionärens uppfattning om att Polismyndigheten ska följa AFS 2019:3 och det motionären efterfrågar finns under §§ 29–30. Det finns en rad olika undersökningar arbetsgivaren kan erbjuda, både de som måste genomföras för att få ett tjänstbarhetsintyg och de som är frivilliga att genomföra. I Polismyndighetens företagshälsoavtal finns möjlighet till medicinska kontroller. Här handlar det om att arbeta och samverka brett med arbetsgivaren och bl.a. via skyddskommittéerna aktivt arbeta med frågan om medicinska kontroller och vikten av att de efterlevs.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion D 13 att-sats 1
Att besvara motion D 13 att-sats 2



MOTION D 14

Medicinsk hälsoundersökning av polisanställda

Polismyndigheten har avtal med företagshälsovården som är en oberoende expertresurs med bred kunskap inom arbetsmiljö och hälsa och ett komplement till det egna arbetsmiljöarbetet. Företagshälsan kan förebygga ohälsa i arbetslivet genom olika tjänster och bör kunna vara en resurs för både arbetsgivare och arbetstagare genom att med regelbundna och återkommande undersökningar av medicinsk hälsa kunna bidra att flera medarbetare kan arbeta heltid i polisverksamheten.

Därför skulle jag anse att det vore proaktivt och bidra till ett långt och hållbart arbetsliv. Detta korresponderar väl med polismyndighetens egna krav i PM 2023:12 Polismyndighetens arbetsmiljöplan 2023 – 2024.

Därför föreslår jag:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet verkar för att medarbetare kostnadsfritt får göra hälsoundersökningar under sin tid som anställd på Polismyndigheten.

Motionär

Anderz Ohlsson, förbundsområde, Västernorrland

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 14

Det har under lång tid motionerats behov av hälsoundersökningar för poliser med viss regelbundenhet. Vi har arbetat för det på en rad olika sätt och i olika projekt men hittills men inte lyckats. För att arbetet ska fortsätta ligger det också med som ett mål i det arbetsmiljöpolitiska programmet. Företagshälsan har redovisat behov av förebyggande insatser vilket blir ett av verktygen vi tar med i det fortsatta arbetet med hälsoundersökningar.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion D 14 att-sats



MOTION D 15

Motion

Medicinska kontroller och hälsoundersökningar för polisens kriminaltekniker och brottsplatsundersökare

BESKRIVNING

Polisen ska kunna säkra spår i alla miljöer. Uppe på tak, nere i raviner, vid miljöbrott, asbest, bränder och i hemmalabb där man tillverkar bomber och narkotika. Till detta har Polismyndigheten utbildat oss kriminaltekniker och brottsplatsundersökare. Vi utsätts för många farliga ämnen och utsätter kroppen för risker. Polismyndigheten tillhandahåller skyddsutrustning och utbildning kopplat till detta för att klara vårt uppdrag. Det som fortfarande saknas är rutiner för fortbildning, underhåll och årliga inspektioner samt medicinska kontroller.

Våra skyddsmasker har fram till nyligen inte inspekterats och vitala delar har inte bytts ut. Filter till denna skyddsutrustning har inte hanterats som farligt avfall. Vår fallskyddsutrustning har fram till nyligen inte inspekterats årligen. Det står tydligt vad som gäller i Arbetsmiljöverkets regler (AFS 2001:3). Nyligen nåddes vi av informationen att de "vanliga" munskydden som vi använder när vi bland annat penslar fram fingeravtryck inte duger. Kolpulverdammet som räknas som respirabelt damm kräver ett tätare skydd, något som varit känt i andra delar av myndigheten i en tid.

I Arbetsmiljöverkets regler (AFS 2019:3 71§) står det att om man arbetar med klättring med stor nivåskillnad på mer än 13 meter så ska man genomgå årliga medicinska kontroller. Det finns även reglerat att om man jobbar med bränder, damm, kemiska ämnen så som bly och asbest så ska man genomgå årliga medicinska kontroller. Vid miljöbrott och andra platser där vi inte vet vad vi utsätts för, kan arbetsmiljön vara skadlig där man i efterhand blir varse om att vår skyddsutrustning inte räckte till.

I Polismyndighetens riktlinjer om skyddsutrustning vid brandplatsundersökningar nämns hälsokontroller som polismyndigheten erbjuder med anledning av fibrosframkallande damm (AFS 2019:3 bilaga 6). Detta erbjuds i dagsläget endast på ett fåtal forensiska sektioner i landet. Våra gruppchefer har gjort en ny riskbedömning i samverkan med en arbetsmiljöingenjör på företagshälsovården. Den riskbedömningen har visat att vi inte kommer upp i de antal timmar på brandplatser som krävs för att en hälsoundersökning ska vara befogad. Då vi inte jobbar nog många timmar per år i var och ett av de enskilda områdena som Arbetsmiljöverket beskriver, kommer vi enligt vår arbetsgivare inte upp till behovet av en hälsoundersökning. I nuläget finns det inte heller något avtal för hälsoundersökningar eller medicinska kontroller hos företagshälsovården.

FÖRSLAG

Vi vill att Polismyndigheten ser på helheten och slår ihop alla våra skadliga arbetsmiljöer och, precis som vi, ser att det finns goda skäl till att kriminaltekniker och



brottsplatsundersökare ska få genomgå årliga hälsundersökningar och medicinska kontroller enligt AFS 2019:3 80§.

Med årliga hälsundersökningar kan framtida sjukdomar förebyggas. Vid behov kan även tjänstbarhetsintyg utfärdas för att kriminaltekniker och brottsplatsundersökare ska få utföra höghöjdsarbeten och för att utföra platsundersökningar i arbetsmiljöer där det krävs särskild skyddsutrustning så som vid bränder.

Med anledning av ovanstående yrkar vi följande:

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet genom dialog med Polismyndigheten utreder behovet med att tillåta kriminaltekniker och brottsplatsundersökare genomgå årliga hälsundersökningar.
- Att** Polisförbundet driver frågan med Polismyndigheten för att årliga medicinska kontroller av kriminaltekniker genomförs för att utfärda tjänstbarhetsintyg i området brand och höghöjdsarbete.
- Att** Polisförbundet driver frågan med Polismyndigheten för att årliga medicinska kontroller av brottsplatsundersökare genomförs för att utfärda tjänstbarhetsintyg i området brand och höghöjdsarbete.
- Att** Polisförbundet driver frågan om att Polismyndigheten förhandlar fram ett avtal för årliga hälsundersökningar hos företagshälsovården.
- Att** Polisförbundet driver frågan om att Polismyndigheten förhandlar fram ett avtal för årliga medicinska kontroller hos företagshälsovården.

Motionär

Annika Lidström, förbundsregion mitt

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 15

Det har under lång tid motionerats behov av hälsundersökningar för poliser med viss regelbundenhet. Vi har arbetat för det på en rad olika sätt och i olika projekt men hittills inte lyckats få med oss arbetsgivaren i frågan. För att arbetet ska fortsätta ligger det också med som ett mål i det arbetsmiljöpolitiska programmet. Företagshälsan har redovisat behov av förebyggande insatser vilket blir ett av verktygen vi tar med i det fortsatta arbetet med hälsundersökningar. I Polismyndighetens företagshälsoavtal finns möjlighet till medicinska kontroller. Här handlar det om att arbeta brett och via skyddskommittéerna aktivt arbeta med frågan om medicinska kontroller och uppföljning av att det efterlevs. I AFS 2019:3 i 3 § finns det tydligt redogjort för vilka arbeten som kräver medicinska kontroller med tjänstbarhetsintyg. Kriminalteknikernas och brottsplatsundersökarnas arbete ingår i fler av de uppräknade arbeten som redogörs. Det borde vara självklart men den här frågan måste uppenbarligen adderas i vårt övergripande och fortsatta arbete med AFS medicinska kontroller och regelbundna hälsundersökningar.



Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

- Att besvara motion D 15 att-sats 1**
- Att bifalla motion D 15 att-sats 2**
- Att bifalla motion D 15 att-sats 3**
- Att besvara motion D 15 att-sats 4**
- Att besvara motion D 15 att-sats 5**

MOTION D 16

Motion

Hälsoundersökning

BESKRIVNING

Det finns en hel del forskning kring de fyra dödligaste folksjukdomarna: hjärt-kärlsjukdomar, cancer, diabetes typ 2 och alzheimer/demens m.m. Forskningen tyder att förutom arv (genetik m.m.) så kan individens livsstil (t.ex. arbetsmiljö) påverka tidpunkten för sjukdomens inledande och fortsatta förlopp och att man i vissa fall i decennier innan sjukdomen bryter ut kan hitta vissa markörer som påverkar risken för att individen eventuellt drabbas av sjukdomen närmsta 10–30 åren. Framför allt från 40-årsåldern men redan från 30-årsåldern kan man identifiera förhöjda värden som påverkar risken för sjukdom längre fram. (Listor över lämpliga markörer går att hitta på Internet, exempelvis men inte uteslutande från Dr Peter Attia m.fl.). Att ha anställda som kan och får möjlighet att påverka sin hälsa utifrån nuvarande status är en tillgång och möjliggör fortsatt förmåga att kunna bidra till Säkerhetspolisens uppdrag för lång tid framöver. Det kan också underlätta vid t.ex. rekrytering.

Med den bakgrunden anser jag och flera jag medlemmar jag talat med att det i första hand skulle vara god arbetsgivarpolitik kopplat till att ha hälsosamma medarbetare i alla åldrar men även kopplat till arbetsmiljö, arbetsgivareerbjudandet samt ur behålla perspektivet att erbjuda medarbetare från trettio års ålder regelbundna hälsoundersökningar kopplat till lämpliga markörer, i andra hand att Polisförbundet försöker få till ett sådant erbjudande som en medlemsförmån.

FÖRSLAG

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet ska verka för att arbetsgivaren utökar erbjudandet för nuvarande hälsokonsultation att innefatta fler kontrollpunkter, bland annat de viktigaste markörerna kopplat till de fyra dödligaste folksjukdomarna: hjärt-kärlsjukdomar, cancer, diabetes typ 2 och alzheimer/demens m.m.



Att Polisförbundets samtliga medlemmar inom ramen för förbundets förmåner ska få möjligheten att erbjudas att köpa en eller flera varianter på hälsoundersökning kopplat till de fyra dödligaste folksjukdomarna: hjärt-kärlsjukdomar, cancer, diabetes typ 2 och alzheimer/demens m.m.

Motionär

Medlem 134697, förbundsregion Rikspolisén

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 16

Grunden i allt arbetsmiljöarbete är att arbetsgivarna, polismyndigheterna, bär arbetsmiljöansvaret för de anställda. Det handlar om att orka med sitt uppdrag och inte utsätts för onödiga risker som ohälsa och/eller olycksfall. Förbundsstyrelsen tycker precis som motionären att det är bra om nuvarande hälsokonsultation inom Säkerhetspolisen täcker in så många parametrar som möjligt för att i god tid kunna förebygga sjukdomar. När det gäller att erbjuda våra medlemmar möjlighet att köpa en eller flera varianter på hälsoundersökningar via Polisförbundets förmåner måste kansliet först undersöka om det finns möjligheter och hur de möjligheterna i så fall skulle kunna se ut. Innan det arbetet är genomfört kan vi inte ge några garantier för motionärens önskemål varför undersökningen om möjligheten är det som kan bifallas.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att bifalla motion D 16 att-sats 1

Att bifalla motion D 16 att-sats 2

MOTION D 17

Motion Angående: Fotbeklädning till spanare vid s k "grön" spaning. I rollen som spanare får vi inte beställa fotbeklädning i UBW. Detta till trots utför vi ibland spaning i naturen, även kallad grön spaning. Det kan vara att vi över tid skall bevaka personer, en gömma eller en bostad från terrängen. Vill vi som spanare beställa från sortimentet på UBW får vi till svar att vi inte är berättigade detta då vi jobbar civilt och inte i uniform där kängor ingår. Därmed står vi med alternativen att använda privata kängor som håller måttet, men betalade av enskild spanare. Eller att använda kängor som är flera år gamla och inte håller kyla och väta ute. Beskrivning Vi anser att även poliser som är mappade som spanare skall kunna beställa anpassad fotbeklädning i UBW för grön spaning. Dvs kängor som är vattentäta och varma och funktionsdugliga för uppdraget. Vi skulle även kunna få beställa mer civila skor som finns i UBW då vi fortfarande är poliser och borde ha samma rätt som uniformerade kollegor. I dagsläget står vi själva för våra fotbeklädningar.

En motion med motsvarande innehåll bifölls på Förbundsregion Väst stämma 2024 med medskicket att Förbundsregionstyrelsen skulle motionera i frågan till nästkommande Kongress.



Förbundsregion Väst yrkar:

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet arbetar för att spanare skall få beställa kängor från UBW, eller liknande, för det som uppdraget kräver vid t.ex. spaning i terräng.
- Att** Polisförbundet arbetar för att även spanare skall få beställa civila skor som arbetsgivaren tillhandahåller genom UBW eller liknande.

Motionär

Förbundsregion väst

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION D 17

Polismyndigheten har en FAP 798–1, "Polismyndighetens föreskrifter och allmänna råd om polisens uniformer". Under andra paragrafen, sista stycket står det "Personal som i sitt arbete är förhindrade att bära uniform, och där polisiär förmåga och metodik kräver annan visuell profil för att framgångsrikt genomföra uppdrag, ska i stället för uniform tilldelas annan klädsel som är särskilt avsedd att användas i tjänsten." I samma FAP under 2 kap 1§ ingår tilldelning av kängor om det finns ett skyddsbehov vilket vi anser det göra om man arbetar i terräng. Det handlar om att få de som ansvarar att tilldela spanare de skodon de behöver för sitt uppdrag ur skyddssynpunkt.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion D 17 att-sats 1

Att besvara motion D 17 att-sats 2



E-blocket – Trygghet m.m.

Nedanstående utgör en allmän redovisning av förbundsstyrelsens uppfattning. Avsikten är att denna inledande, allmänna skrivning ska utgöra en grund för de motionssvar som lämnas under avsnittet Trygghet (motioner E-blocket).

Frågan om och debatt kring drogtester kopplat till arbetslivet är ingen ny företeelse varken i polismyndigheterna eller i arbetslivet i övrigt. I Polisförbundets arbetsmiljöpolitiska program finns sedan 2020 inskrivet att "vi ska utreda förutsättningarna för att eventuellt införa drogtester inom polismyndigheterna". I skrivande stund är en sådan utredning ännu inte initierad men frågan är aktualiserad och en utredning ska genomföras. En sådan utredning behöver ta höjd för en rad aspekter kopplat till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, arbetsrättsliga skyldigheter och rättigheter, integritetsskydd i arbetslivet, övriga arbetsrättsliga aspekter.

Polisförbundet har i dagsläget en gemensam målbild tillsammans med Polismyndigheten att om möjligt minska antalet tvister, att öka andelen tvister som avslutas genom förlikning samt i mindre utsträckning än idag eskalera antalet tvister som går vidare till Arbetsgivarverket och/eller domstol. Bland annat har flera olika diskussionsforum inrättats där parterna diskuterar problem eller situationer i syfte att hitta lösningar på dessa utan att behöva gå till tvist. Syftet från Polisförbundets sida är främst att på ett bättre sätt tillvarata våra medlemmars rättigheter och intressen i enskilda ärenden, att detta dessutom görs utan onödig tidsutdräkt men också att parterna tar större gemensamt ansvar för att hantera och efterfölja lagar, avtal och överenskommelser. Polisförbundet kommer dock fortsatt driva rättstvister i de fall vi upplever att förbundets, eller medlemmarnas, rättigheter inte respekteras eller där polismyndigheternas skyldigheter inte fullgörs.

Gällande Polismyndighetens processer kring arbetsrättsliga utredningar och hanteringen i Personalansvarsnämnden finns det en hel del synpunkter och förbättringsområden till exempel gällande hanteringen av säkerhetsklassningsärenden, praxis för disciplinpåföljder och inte minst hur hanteringen av medlemmar med arbetsskador och arbetssjukdomar hanteras. I frågan om Personalansvarsnämndens yttrande till domstol finns en direkt koppling mellan det arbetsrättsliga utfallet av en brottmålsdom och domstolens straffmätning medan det omvänt inte finns en sådan direkt påverkan på Personalansvarsnämndens arbetsrättsliga beslut i förhållande till utfallet i domstol.

Polisförbundet har under lång tid arbetat med frågan om att förbättra villkoren för ersättning till de poliser som utsatts för brott i tjänsten, såväl gällande ersättningsnivåer som processen för att ersättningen betalas ut. Dessa frågor har även genom särskilda skrivningar fokus i vårt arbetsmiljöpolitiska program. Polisförbundet bedriver med stöd i detta ett aktivt påverkansarbete såväl gentemot lagstiftaren i frågan om författningsändring avseende ansvar för att driva in skadestånd såväl som gentemot arbetsgivaren i hantering av enskilda ärendena. Ett aktuellt exempel är "Påskupploppen" då medlemmar ålades ersätta motpartens rättegångskostnader där Polisförbundet



beviljade rättshjälp och sedan Polismyndigheten utlovade kostnadstäckning för berörda medlemmar.

MOTION E 01

Angående

I syfte att upptäcka påverkan av alkohol, narkotika eller receptbelagd medicin borde det införas slumpvisa urin och/eller blodprov för de som påbörjat utbildningen vid Polisskolorna. Detsamma borde även gälla alla anställda inom Polismyndigheten.

Beskrivning

Samhället har det senaste decenniet utvecklats mot att ha en alltför liberal syn avseende missbruk av alkohol och narkotika i vardagen. Det finns klara signaler om att även anställda inom Polismyndigheten har påträffats påverkade i samband med trafikolyckor och annan polisiär verksamhet. Det är på tiden att även polisanställda lämnar slumpvisa saliv/urin/blodprov för att säkerställa att inte personer som arbetar med riskfyllda moment såsom bilkörning, vapenhantering och annat är påverkade av något av det ovan beskrivna. Tester skulle sannolikt bidra till minskad konsumtion av alkohol, narkotika eller receptbelagda läkemedel inom Polismyndigheten, samtidigt som möjligheterna till vård initieras tidigt i samband med provtagningen. Allt för att den polisanställde i samråd med berörd chef och HR ska få möjlighet att ta fram en behandlingsplan i syfte att identifiera och behandla missbruk av alkohol, narkotika eller receptbelagd medicin.

Målet med åtgärden är att den aktuella personen skall kunna fortsätta att arbeta kvar inom Polismyndigheten. Detta förfarande måste byggas på en mycket bra samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare. Skulle detta inte fungera så bör andra åtgärder vidtas enligt bestämda rutiner och förfarande inom givna lagar och andra bestämmelser.

En motion med motsvarande innehåll bifölls på Förbundsregion Väst stämma 2023 med medskicket att Förbundsregionstyrelsen skulle motionera i frågan till nästkommande Kongress.

Förbundsregion Väst yrkar:

Motionens att-satser



- Att** saliv/urin/blodprov skall genomföras av de som söker Polishögskolan och fortsatt under studietiden.
- Att** saliv/urin/blodprov skall genomföras slumpvis på anställda vid Polismyndigheten.
- Att** alla anställda inom Polismyndigheten, om särskilda skäl finns, skall vara skyldiga att lämna saliv/urin/blodprov vid särskilda skäl och andra omständigheter.

Motionär

Förbundsregion Väst

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION E 01

Sökande till polisutbildningen som skall komma i fråga för antagning till utbildningen genomgår i samband med prövningen ett drogtest. Visar testet spår av droger avfärdas personen från antagningsprocessen. I övrigt finns i nuläget inte någon lagstiftning som adresserar det motionären eftersöker när det gäller offentliganställda, bortsett från vissa krav som kan ställas upp i samband med särskilda rehabiliteringsåtgärder.

I Polisförbundets arbetsmiljöpolitiska program står att "vi ska utreda förutsättningarna för att eventuellt införa drogtestar inom polismyndigheterna". I skrivande stund är en sådan utredning ännu inte initierad men frågan är aktualiserad och en utredning ska genomföras. En sådan utredning behöver ta hänsyn till och närmare undersöka ett antal olika aspekter, såsom nuvarande lagar och regelverk kopplat till offentliganställdas rättigheter och skyldigheter i anställningen, arbetstagares integritetsskydd i arbetslivet, arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter vid rehabilitering och inte minst hur en nyordning skulle kunna vara kopplad till lagstiftning alternativt kollektivavtal och övriga överenskommelser.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion E 01 att-sats 1

Att besvara motion E 01 att-sats 2

Att besvara motion E 01 att-sats 3

MOTION E 02

Motion drog och alkoholtester



I samhället sker regelbundna drog och alkoholutandningstester för att säkra arbetsmiljön för de anställda och för att upptäcka och förebygga ohälsa hos de anställda. Min uppfattning är att poliser ska underställa sig slumpmässiga drogtestar, vi om några ska kunna vara trovärdiga i vårt arbete mot droger i samhället. Vi behöver ta fram ett regelverk kring hur testerna ska gå till innan det införs för att säkerställa hur vi omhändertar och utför kontrollerna.

När det gäller alkoholutandningsprov finns andra blåljusverksamheter och inte minst företag i samhället som föredömligt testar medarbetare för alkohol regelbundet och slumpmässigt. Det görs oftast när de anställda går på sina arbetspass. Det finns exempel då det görs i samband med att man loggar in då man påbörjar sitt arbetspass eller då man hämtar ett fordon.

Man kan även tänkas göra alkotest vid inpassering till vapenrum eller garage etc. Det borde vara en självklarhet att poliser alkoholtestas regelbundet. Inte minst för arbetsmiljön för kollegorna man arbetar med och som stundtals är helt i beroendeställning till kollegan som är det yttersta skyddet om man angrips med våld. Med anledning av ovanstående yrkar jag att:

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet verkar för att det införs drogtestar inom polismyndigheterna.
- Att** Polisförbundet verkar för att arbetsgivaren inför alkoholutandningsprov inom polismyndigheterna. I synnerhet för poliser som bär vapen och eller använder fordon i tjänsten.

Motionär

Andreas Nelin, Ordförande förbundsområde Fyrbodal

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION E 02

I nuläget finns inte någon lagstiftning som adresserar det motionären eftersöker när det gäller offentliganställda, bortsett från vissa krav som kan ställas upp i samband med särskilda rehabiliteringsåtgärder.

I Polisförbundets arbetsmiljöpolitiska program står att "vi ska utreda förutsättningarna för att eventuellt införa drogtestar inom polismyndigheterna". I skrivande stund är en sådan utredning ännu inte initierad men frågan är aktualiserad och en utredning ska genomföras. En sådan utredning behöver ta hänsyn till och närmare undersöka ett antal olika aspekter, såsom nuvarande lagar och regelverk kopplat till offentliganställdas rättigheter och skyldigheter i anställningen, arbetstagares integritetsskydd i arbetslivet, arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter vid rehabilitering och inte minst hur en nyordning skulle kunna vara kopplad till lagstiftning alternativt kollektivavtal och övriga överenskommelser.



Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion E 02 att-sats 1
Att besvara motion E 02 att-sats 2

MOTION E 03

Motion

Att Polisförbundet nationellt anställer fler jurister och startar upp och driver fler rättsprocesser mot arbetsgivaren när arbetsgivaren både bryter mot MBL och när arbetsgivaren inte följer MBL § 19 skyldigheten.

Att polisförbundet på nationell, regional och lokal nivå kommunicerar tydligt till arbetsgivaren att Polisförbundet anser att arbetsgivaren inte följer ovan lagstiftning.

BAKGRUND

Polisförbundet har under en längre tid mistat alltmer inflytande. I Stockholm har arbetsgivaren under ca 2 år slutat med löpande MBL§19 information på LPO/sektionsnivå. I stället har man upprättat ett PM som då ska ange hur den informationen ska ges. Trots PM har det dröjt till helt nyligen när MBL § 19 till slut kom igång igen. PM kan dock inte anses ersätta lagstiftning. Faran att finna sig i att jobba utefter Pm:et ändå är att man hamnar i konklusion (Arbetsgivaren kan då, vid tvist och eller domstolsförhandling) anföra att vi godtagit detta förfarande och blir utan framgång vid en eventuell sådan process.

Frågan vad som är att anses som lokalnivå. Men arbetsgivaren ska, enligt lagstiftningen, informera oss där vi finns det vill säga lägst på LPO och sektionsnivå. Dessutom är varje LPO/ sektion en stor arbetsplats där det också ska genomföras skyddskommitté (hur kan man ens genomföra en sådan utan löpande information enligt MBL § 19?).

Det har varit rörigt hur länge som helst i denna fråga (hur länge ska vi stoppa huvudet i sanden och "nöja" oss med något som är sämre?). Våra rättigheter och lagstiftningen i sig respekteras inte. Det är förvånade att arbetsgivaren väljer att inte helt enkelt följa lagstiftningen. Allt medan vi blir av med delar av vårt inflytande genom detta dribblande.

Så Polisförbundet bör driva en rättsprocess (innan vi hamnar i konklusion) avseende denna och andra inflytande frågor och kommunicera detta tydligt gentemot arbetsgivaren. Vi måste slåss för vårt inflytande och hålla arbetsgivaren ansvariga det bara så vi kan vinna respekt båda hos arbetsgivaren och hos våra medlemmar. Rätt



ska vara rätt. I grunden förstår inte jag hela den här problematiken; om alla parter bara följer lagstiftningen vinner alla: Arbetsgivaren, vi och viktigast av allt medlemmarna.

Motionens att-satser

- Att** Motionären yrkar bifall för ATT polisförbundet anställer fler jurister och i större omfattning driver rättsprocesser till exempel avseende att mbl 19 återinförs på den lokalaste fackliga nivån d v s lokalförbundsområdesnivån. Detta för att behålla det fackliga medinflytandet så nära medlemmarna som möjligt.
- Att** Motionären yrkar bifall på sin motion för ATT motverka ett konklusions läge kopplat till lokala MBL forum, samt att fler jurister anställs och driver fler rättsliga processer när arbetsgivaren inte följer MBL lagstiftningen

Motionär

Paul Beijnes/ledamot Förbundsområde Stockholm Syd

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION E 03

Motionären vill att Polisförbundet ska anställa fler jurister och driva fler rättsprocesser, bland annat kopplat till Medbestämmandelagen (MBL).

Polisförbundets kansli genomför sedan en tid tillbaka en förändringsresa där organisation, mandat och process samt arbetssätt ses över och vid behov förändras. Denna förändringsresa innefattar en inventering av befintlig kompetens på kansliet samt en analys om önskad kompetens framöver. Det är viktigt att hålla isär frågan om vad kongressen ska besluta och hur det operativa arbetet vid förbundskansliet ska bedrivas i en föränderlig värld.

Kansliledningen har tillsammans med förbundsstyrelsen beslutat att rekrytera ytterligare en förbundsjurist och den rekryteringen är pågående i skrivande stund. Inriktningen är alltså att Polisförbundets kansli framöver ska ha tre förbundsjurister, jämfört med dagens två. Detta kommer minska sårbarheten, öka förbundets möjligheter att driva domstolsprocesser genom egna anställda samt öka kapaciteten generellt på det juridiska området. Polisförbundet satsar alltså på den juridiska verksamheten.

Polisförbundet har i dagsläget en gemensam målbild tillsammans med Polismyndigheten att minska antalet tvister, att öka andelen tvister som avslutas genom förlikning samt i mindre utsträckning än idag eskalera antalet tvister som går vidare till Arbetsgivarverket och/eller domstol. Bland annat har flera olika diskussionsforum inrättats där parterna diskuterar problem eller situationer i syfte att hitta lösningar på dessa utan att behöva gå till tvist.



Polisförbundet kommer fortsatt driva rättstvister i de fall vi upplever att förbundets, eller medlemmarnas, rättigheter inte respekteras eller där polismyndigheternas skyldigheter inte fullgörs.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion E 03 att-sats 1

Att avslå motion E 03 att-sats 2

MOTION E 04

Motion Angående Personalansvarsnämndens löfte till domstol om beslut om skiljande från anställning.

Beskrivning

I samband med att en Polis blir misstänkt för ett brott och misstanken leder till att åklagare väcker åtal så uttalar sig Personalansvarsnämnden, vidare benämnd PAN, om hur de ser på eventuella konsekvenser för den berörde. PAN uttalar sig ofta i ordalydelser liknande, "om NN döms enligt åtalet" eller exempelvis "om NN döms för minst x antal dataslagningar så kommer berörd att skiljas från sin anställning". Ett problem med den här ordningen är att från det att ärendet inletts till dess att de rättsliga processerna är över så kan det förflyta avsevärd tid, det är inte ovanligt med att processerna i tingsrätt och hovrätt pågår ett till två år från start till dess en dom vunnit laga kraft. Om det brott berörd är misstänkt för inte bedöms innebära att arbetsgivaren tappat förtroendet för berörd så fortsätter denne att arbeta i samma uppdrag i avvaktan på att processen slutförts, och det är gott. Det som blir problematiskt är att det förtroende som inte är skadat mellan berörd, chefer och medarbetare inte har något värde när PAN efter processtiden ska verkställa det löfte PAN gett domstolen ett par år tidigare. PAN verkar då inte heller värdera om det under aktuell process framkommit att frågan avseende förtroende i positiv bemärkning har ändrats allteftersom fakta i målet klagjorts.

Ett exempel:

Polis NN är misstänkt för dataintrång, PAN uttalar sig avseende konsekvensen vid fällande dom d.v.s. polisen kommer skiljas från sin anställning om denne blir dömd enligt åtalet. Processerna tar vid och där framstår det att polisen förvisso gjort aktuella dataslagningar men att det skett utifrån en ambition att göra rätt och det som dennes chefer uppmuntrat till. Under processen kvarstår även förtroendet från chefer och medarbetare och berörd arbetar vidare i avvaktan på processernas avslut. När



domstolen till slut dömer polisen så sker det enligt åtalet, polisen döms för x antal dataslagningar till villkorlig dom och dagsböter.

Hos PAN aktiveras nu frågan om vad deras beslut blir. I enlighet med det löfte man avgett till domstolen dag ett så fattar PAN beslut om att skilja polisen från dennes anställning i enlighet med det uttalande som gjordes ett till två år tidigare. Slutsats Att polisen gjort fel är i det här exemplet bevisat, dock har det aldrig varit någon fråga om att polisen har haft som uppsåt att göra fel, polisen har uppmuntrats att arbeta på exakt det sätt som denne gjort. Inte heller har det funnits någon misstanke om att de slagningar som gjorts skett med någon form av egen vinning som mål. Frågan är då om PAN, i varje enskilt fall, borde göra en bedömning om det förtroende som alltså kvarstår mellan verksamheten och berörd även borde kunna avspeglade sig i PANs bedömning med resultatet att PAN med beaktande av att förtroendet är orubbat låter anställningen kvarstå oaktat den fällande domen. Med andra ord, skulle det uttalande PAN gör mer ha anslaget av en inriktning men fortfarande öppet för en bedömning i varje enskilt fall utan att hamna i en situation där man upplevs "svika" löftet till aktuell domstol. Den här förändringen skulle kunna innebära att Polismyndigheten ökar möjligheten att bli en lärande organisation och det öppnar även upp för att Polismyndigheten på ett mer öppet sätt får möjlighet att kunna diskutera brister och arbeta för att komma tillrätta med dem.

Förbundsregion Väst yrkar:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet verkar för att få till stånd en dialog med Polismyndigheten, PAN alternativt med berört departement för att utröna om PAN har behov av, och möjlighet att, anpassa sina rutiner efter nu rådande omständigheter.

Motionär

Förbundsregion Väst

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION E 04

Förbundsstyrelsens uppfattning är att det kan, precis som motionären beskriver, gå lång tid mellan åtal och dom i till exempel hovrätten. PAN uttalar dock inte något "löfte" utan beskriver bara – utifrån vad som framkommit i åtalet – att om den enskilde fälls just enligt åtalet kan till exempel ett skiljande från anställningen ske. PAN brukar dock också ange att det som framkommer i domen har betydelse för PAN:s beslut i den ena eller andra riktningen. Betydelsen av PAN:s yttranden till domstol har inte någon avgörande betydelse för PAN:s kommande beslut, men det har betydelse för domstolarnas straffmätning. Polisförbundet har dessutom en ständig dialog med PAN avseende dess



hantering av ärenden och påverkar PAN genom bl.a. yttranden i olika ärenden. Motionärens förslag får därmed anses besvarat.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion E 04 att-sats

MOTION E 05

Poliser som tilldömts skadestånd i domstol

Poliser som utsatts för hot och eller våld, och har fått rätt till skadestånd i domstol, får sällan ut det tilldömda skadeståndet. Då klienten som ska betala ersättningen sällan har eller förväntas få några tillgångar krävs det orimligt många insatser av den enskilde polisen för att få ut skadeståndet. Det är heller inte ovanligt att poliser mår så dåligt av de incidenter som orsakat skadeståndet, att de därför inte själva orkar driva frågan. Polismyndigheten har större resurser, juridisk kunskap och möjligheter att driva ärenden, dessutom är den drabbade myndighetens yttersta resurs vilket torde innebära ett visst ansvar. Att ett bifall på motionen även kan förväntas öka myndighetens attraktivitet kan nog närmast ses som en bonus.

En motion med motsvarande att-sats bifölls på Förbundsregion Väst stämma 2024 med medskicket att Förbundsregionstyrelsen skulle motionera i frågan till nästkommande Kongress.

Förbundsregion Väst yrkar:

Motionens att-satser

Att Polismyndigheten tar över skadeståndsanspråket mot den som i domstol tilldömts att betala skadestånd gentemot en polisman, samt att Polismyndigheten ersätter den drabbade polisen med motsvarande belopp.

Motionär

Förbundsregion Väst

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION E 05

Förbundsstyrelsen delar den beskrivning som motionären anför, och har heller ingen annan uppfattning än motionären i sakfrågan. Det krävs dock en författningsändring för att Polismyndigheten skall ta över skadeståndsansvar på det sätt som motionären anför, Polisförbundet bedriver redan på olika sätt påverkansarbete i frågan. Den finns



dessutom upptagen i förbundets arbetsmiljöpolitiska program, beslutat av kongressen 2020. I samband med de s.k. "Påskupploppen" aktualiserades en liknande fråga då medlemmar av domstol ålades att ersätta motpartens rättegångskostnader, Polisförbundet beviljade rättshjälp, men Polismyndigheten gick senare in och utlovade kostnadstäckning för berörda medlemmar.

Förbundsstyrelsen anser att Polisförbundet, genom påverkan och det arbetsmiljöpolitiska programmet, redan verkar för den ordning som motionären föreslår, men att det i slutändan är upp till riksdag och regering att ändra lagstiftningen och författning på det sätt som förslås i motionen.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion E 05 att-sats



F-blocket - Yrkesfrågor

Nedanstående utgör en allmän redovisning av förbundsstyrelsens uppfattning. Avsikten är att denna inledande, allmänna skrivning ska utgöra en grund för de motionssvar som lämnas under avsnittet Yrkesfrågor (motioner F-blocket).

Yrkesfrågorna är en av många viktiga frågor som Polisförbundet dagligen har att ha att arbeta med.

Antalet polisanställda inom Polismyndigheten ska öka kraftigt fram till 2024 varför olika anställdas befogenheter och behörigheter har fått ett utökat strategiskt fokus. Problem i nyrekrytering av poliser utgör en viktig faktor då polismannens befogenheter och skyldigheter utgör Polismyndighetens grundfundament för kärnverksamheten. En uppvärdering av polisyrket är en viktig åtgärd för att förbättra attraktionen avseende både nyrekryteringen och möjligheten att behålla befintliga kollegor.

Polisyrket skiljer sig från andra yrken som grundar sig i utbildningar där teori och praktik är starkt sammankopplade. Till skillnad från exempelvis lärare och sjuksköterskor finns det ännu ingen yrkeslegitimation för poliser. En yrkeslegitimation för poliser skulle säkerställa att innehavaren genomgått polisutbildningen och därmed har de för yrket nödvändiga kompetenserna.

Polisyrket skiljer sig också från liknande yrken genom begränsade möjligheter att utveckla polisrollen via akademiska studier och tillhörande forskning varför en uppgradering till formell högskoleutbildning är efterfrågad.

Genom ständig utveckling av polisverksamheten, utrustning och kompetens skapas en förbättrad trygghet för våra medlemmar både utifrån sin person och i sin roll som polis. Den viktigaste resursen inom polismyndigheterna är utifrån kärnverksamheten alltid den enskilde polisen.

Förbundsstyrelsen anser att utvecklingen av yrkesrollen och kärnverksamheten ska vara ett prioriterat område som ska ske i nära samarbete med våra medlemmar för att ta vara på deras kunskaper och erfarenheter i en lärande organisation.

I Polisförbundets yrkespolitiska- samt arbetsmiljöpolitiska program har det beslutats om inriktning för arbetet avseende chefs- och ledarskapsfrågor. Särskilt nämns rätt utbildning och förutsättningar att kunna leda men även framtagande av individuella kompetensutvecklingsplaner för chefer.

MOTION F 01

Uppsägning av bemanningsavtalet

Beskrivning

På Kongressen 2022 bifölls två motioner avseende bemanningsavtalet, den ena gick ut på att säga upp avtalet och den andra om att omförhandla detsamma. Sedan dess har Förbundsstyrelsen arbetat med frågan på olika sätt både internt med olika nätverk och



arbetsgrupper, där förbundsregionernas deltagare har fått komma med synpunkter och förslag på hur man kan gå framåt i frågan. Det pågår även arbete mellan ATO och arbetsgивen i frågan, under hösten 2023 kom parterna överens om att inleda ett konkret samarbete om bemanningsfrågor och lönefrågor, vid första mötet 14 december 2023 enades man om hur detta arbete skulle fortgå.

På stämman i region Väst den 20–21 mars 2024 fick en motion om att säga upp bemanningsavtalet bifall (se nedan i kursiv stil), samt att Förbundsregion Väst skulle ta den som sin egen och föra den vidare till Polisförbundets Kongress 2024. Andemeningen i motionen var att det tagit/tar för lång tid. "Uppsägning av bemanningsavtalet Kongressen 2022 beslutade att bemanningsavtalet skulle sägas upp och det beslutades även att det skulle omförhandlas.

Det kan tyckas motsägelsefullt men de båda bifallna motionerna fyllde en funktion. Då en uppsägning krävs för att omförhandla ett nytt. Nu har bemanningsavtalet varken sagts upp eller omförhandlats och vi närmar oss 2 år sedan kongressens beslut, arbetet ute i våra områden med bemanningsfrågor har inte blivit till det bättre, tvärtom. För att sätta press på arbetsgivaren och oss själva, skrivs denna motion som nu är tidsatt för att få till stånd ett helt nytt avtal eller helt enkelt stå utan avtal där MBL får styra hur vi får information. Vissa säger att det skulle vara sämre att stå utan avtal men inget kan bli sämre än hur det fungerar för tillfället. Då kollektivavtalet har en uppsägningstid på 6 månader finns gott om tid att få till stånd ett nytt avtal eller varför inte ett samverkansavtal som reglerar partsförhållandena i bemanningsfrågor.

Med anledning av ovanstående yrkar jag att:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet säger upp bemanningsavtalet senast 31 december 2024.

Motionär

Förbundsregion Väst

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION F 01

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären inte anser att bemanningsfrågorna inom Polismyndigheten fungerar på ett bra sätt och därför vill vidta åtgärder.

Förbundsstyrelsen delar motionärens andemening i stort och har därför skapat ett nätverk för bemanningsfrågor som är representerat av samtliga förbundsregioner och ditt även ansvariga för chefsfrågor är inbjudna. Arbete pågår som ligger i linje med vad motionären föreslår. Det är dock ännu för tidigt att kunna ta ställning till motionärens motion. Ett partsgemensamt arbete inleddes 2022 men lades på is eftersom parterna stod för långt ifrån varandra. Ärendet hanteras nu på olika sätt partsgemensamt - dels inom det partsgemensamma arbetet om ett ökat fokus på kulturfrågor inom Polismyndigheten, dels genom att kollektivavtalsparterna återupptar det partsgemensamma arbetet under våren 2024.



Förbundsstyrelsen har i olika sammanhang yrkat att man ska utgå ifrån den rekryteringsprocess som parterna tog fram partsgemensamt innan myndighetsombildningen 2015.

På kongressen 2022 bifölls att-satserna i motion F 07 och F 09:

”Att Polisförbundet säger upp bemanningsavtalet.” och

” Att Polisförbundet omförhandlar ovan kollektivavtal.

Med syfte att ge de fackliga organisationerna en möjlighet att vara med vid intervjuer vid rekryteringar och lämna synpunkter om vem som bör få den utlysta funktionen vid arbetsledningsbeslut innan arbetsgivaren bestämmer sig.”

Arbete pågår således inom Polisförbundet och förbundsstyrelsen kommer att återkomma i ärendet.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion F 01 att-sats

MOTION F 02

Motion

Gällande, Lokalt kollektivavtal om förhandlingsordning m.m. inför anställningsbeslut och inför vissa arbetsledningsbeslut – Dags att säga upp avtalet!

BESKRIVNING

Vi uppfattar att ambitionen från början när avtalet tecknades var att se bemanningsavtalet som en lägsta nivå, dessvärre ser inte vår motpart arbetsgivaren det på samma sätt och har inte gjort någon gång sedan avtalet tecknades. Tvärtom ser arbetsgivaren på detta kollektivavtal ordagrant vilket i praktiken tyvärr inte gynnar våra medlemmar eller vår möjlighet till påverkan.

Vi arbetar i en Polismyndighet där HR bokstavligen ”äger” allt gällande bemanning och ju längre tiden går ju längre bort kommer vi från vår reella möjlighet till påverkan som arbetstagarorganisation.

När vi i Region Syd så sent som december 2023 insåg att avtalet inte bara begränsar vår möjlighet till insyn och påverkan vid tillsättningar utan även omöjliggör för oss att förhandla fram rätt villkor för våra medlemmar vid kommenderingar som ligger besvärande långt bort ifrån bostaden samt ordinarie tjänstgöringsort, så kan vi inte annat än säga; Dags att säga upp avtalet en gång för alla.

Arbetsgivaren i Region Syd väljer nämligen nu att använda kollektivavtalet i samband med kommenderingar och hävdar att även tillfälliga omplaceringar faller in under



gällande kollektivavtal. När vi sedan väcker förhandling enligt kollektivavtalet och ska förhandla villkoren för medlemmen/medlemmarna som kommenderas möts vi av kalla handen av arbetsgivaren som menar att detta inte ryms inom avtalet.

Så förutom det faktum att vi allt som oftast inte anses vara berört ATO och därmed inte underrättas om flertalet tillsättningar samt att vi har helt olika syn och tolkning av ordet förorda i avtalet så har det nu även dykt upp ytterligare ett bekymmer med vårt nu gällande kollektivavtal, alltså vår bristande möjlighet att förhandla villkoren för medlemmarna.

FÖRSLAG

Motionens att-satser

Att Polisförbundet ska verka för att säga upp nuvarande kollektivavtal gällande bemanning.

Motionär

Nätverket för bemanning och rekrytering i region syd

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION F 02

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären inte anser att bemanningsfrågorna inom Polismyndigheten fungerar på ett bra sätt och därför vill vidta åtgärder.

Förbundsstyrelsen delar motionärens andemening i stort och har därför skapat ett nätverk för bemanningsfrågor som är representerat av samtliga förbundsregioner och ditt även ansvariga för chefsfrågor är inbjudna. Arbete pågår som ligger i linje med vad motionären föreslår. Det är dock ännu för tidigt att kunna ta ställning till motionärens motion. Ett partsgemensamt arbete inleddes 2022 men lades på is eftersom parterna stod för långt ifrån varandra. Ärendet hanteras nu på olika sätt partsgemensamt - dels inom det partsgemensamma arbetet om ett ökat fokus på kulturfrågor inom Polismyndigheten, dels genom att kollektivavtalsparterna återupptar det partsgemensamma arbetet under våren 2024.

Förbundsstyrelsen har i olika sammanhang yrkat att man ska utgå ifrån den rekryteringsprocess som parterna tog fram partsgemensamt innan myndighetsombildningen 2015.

På kongressen 2022 bifölls att-satserna i motion F 07 och F 09:

”Att Polisförbundet säger upp bemanningsavtalet.” och

” Att Polisförbundet omförhandlar ovan kollektivavtal.

Med syfte att ge de fackliga organisationerna en möjlighet att vara med vid intervjuer vid rekryteringar och lämna synpunkter om vem som bör få den utlysta funktionen vid arbetsledningsbeslut innan arbetsgivaren bestämmer sig.”



Arbete pågår således inom Polisförbundet och förbundsstyrelsen kommer att återkomma i ärendet.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion F 02 att-sats

MOTION F 03

Omförhandla eller säg upp bemanningsavtalet

Beskrivning

På förra kongressen år 2022 antogs två motioner som båda rörde bemanningsavtalet inom Polisförbundet. Den ena motionen krävde omförhandling av avtalet medan den andra motionen yrkade på att avtalet skulle sägas upp. Trots att Polisförbundet vid föregående kongress ansåg att motionerna var omhändertagna och skulle tas på allvar, har ingen betydande förändring skett i bemanningsavtalet under de närmaste två åren. Detta har lett till att Polisförbundet fortfarande saknar insyn i rekryteringsprocessen förutom i undantagsfall där det gäller anställning av intendent, polismästare och motsvarande sakkunniga.

Polisförbundet redovisar hur bifallna motioner omhändertagits, februari 2024, och där framgår det att de två motioner som omnämns ovan är slutbehandlade och avförs. Utifrån att arbete pågår i olika grupper och att det är omhändertaget i fempunktsprogrammet "En modern polis".

För att säkerställa att Polisförbundet kan utöva sitt uppdrag på bästa möjliga sätt är det avgörande att bemanningsavtalet omförhandlas eller sägs upp. Vi uppmanar därför kongressen att anta denna motion för att säkerställa ökad insyn och medlemsinflytande i rekryteringsprocessen.

Förbundsregionsstyrelsen i Stockholm yrkar därför följande:

Motionens att-satser

- Att** i första hand omförhandla Bemanningsavtalet: För att säkerställa ökad insyn och delaktighet i rekryteringsprocessen yrkar vi på att bemanningsavtalet omedelbart omförhandlas. Detta för att möjliggöra för Polisförbundet att aktivt delta i beslutsfattandet och säkerställa att medlemmarnas intressen beaktas på ett adekvat sätt.
- Att** i andra hand säga upp Bemanningsavtalet: Om det av någon anledning inte är möjligt att omförhandla avtalet tillfredsställande, yrkar vi på att Polisförbundet vidtar åtgärder för att säga upp befintligt bemanningsavtal. Det är av yttersta vikt att Polisförbundet har möjlighet att påverka och kontrollera rekryteringsprocessen för att säkerställa en transparent och rättvis anställningsprocess för alla medlemmar.



Motionär

Förbundsregionstyrelsen i Stockholm

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION F 03

Förbundsstyrelsen uppfattar att motionären inte anser att bemanningsfrågorna inom Polismyndigheten fungerar på ett bra sätt och därför vill vidta åtgärder.

Förbundsstyrelsen delar motionärens andemening i stort och har därför skapat ett nätverk för bemanningsfrågor som är representerat av samtliga förbundsregioner och ditt även ansvariga för chefsfrågor är inbjudna. Arbete pågår som ligger i linje med vad motionären föreslår. Det är dock ännu för tidigt att kunna ta ställning till motionärens motion. Ett partsgemensamt arbete inleddes 2022 men lades på is eftersom parterna stod för långt ifrån varandra. Ärendet hanteras nu på olika sätt partsgemensamt - dels inom det partsgemensamma arbetet om ett ökat fokus på kulturfrågor inom Polismyndigheten, dels genom att kollektivavtalsparterna återupptar det partsgemensamma arbetet under våren 2024.

Förbundsstyrelsen har i olika sammanhang yrkat att man ska utgå ifrån den rekryteringsprocess som parterna tog fram partsgemensamt innan myndighetsombildningen 2015.

På kongressen 2022 bifölls att-satserna i motion F 07 och F 09:

”Att Polisförbundet säger upp bemanningsavtalet.” och

” Att Polisförbundet omförhandlar ovan kollektivavtal.

Med syfte att ge de fackliga organisationerna en möjlighet att vara med vid

intervjuer vid rekryteringar och lämna synpunkter om vem som bör få den

utlysta funktionen vid arbetsledningsbeslut innan arbetsgivaren bestämmer sig.”

Arbete pågår således inom Polisförbundet och förbundsstyrelsen kommer att återkomma i ärendet.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion F 03 att-sats 1

Att besvara motion F 03 att-sats 2

MOTION F 04

Motion

Fler funktioner i polismyndigheten med rätt anställningsbenämning

BESKRIVNING

Sedan 2015 har Polisförbundet Region Syd vid upprepade tillfällen fått höra från HR att inga andra funktioner än chefer och arbetsledare ska inneha inspektörsanställning.



Kommissarieanställning på medarbetarnivå är som ni då förstår helt odiskutabelt. Detta har enligt region Syds HR- och arbetsgivarrepresentanter bestämts nationellt. När vi efterfrågat vem som tagit beslutet nationellt har vi bara fått till oss att det är polismyndighetens inriktning istället. Inte heller denna inriktning går att skaka fram för HR eller arbetsgivaren. Är det inte märkligt att en organisation och statlig myndighet på ca 37 000 anställda har en inriktning som inte finns i skrift. Hur ska detta skepp någonsin kunna dra i samma riktning.

I princip alla polisiära medarbetarfunktioner inom Polismyndigheten har idag en lägstanivå med anställningsbenämning som polisassistent trots att arbetsuppgifter, befogenheter och ansvar ligger på en helt annan nivå. Anställningen som polisassistent motsvarar inte den kunskap- och erfarenhetsnivå flertalet polisassistenter innehar och inte heller kravet på kunskap och ansvar som flertalet funktioner kräver.

Vi menar att våra poliser och i första hand polisassistenter hålls tillbaka i sina anställningar och deras karriär- och utvecklingsvägar hindras.

Trots att flertalet av polisassistenterna idag innehar väldigt många anställningsår inom Polismyndigheten och de har en gedigen erfarenhet och kunskapsnivå både inom och ibland även utanför myndigheten finns det en väldigt snårig och smal väg för karriärsutveckling i sin anställningsbenämning om man inte önskar att bli chef eller arbetsledare.

Vi ser oroväckande på detta växande problem som hindrar polisassistenterna i sina karriär- och utvecklingsvägar och där poliser blir omsprungna av civila medarbetare i sina anställningar. Dessutom innebär detta i praktiken att de i sin civila anställning som handläggare kan och har i Region Syd blivit arbetsledda till arbetsledande befattningar såsom ex. FU-ledare.

I princip samtliga civila medarbetare erhåller anställningsbenämning som handläggare från dag ett när de anställs i myndigheten trots att minimikravet på flera funktioner enbart är genomförd gymnasieutbildning eller annan utbildning/erfarenhet arbetsgivaren bedömer relevant för funktionen.

Det är svårt att förstå varför inte flertalet polisiära funktioner följer rätt anställningsbenämning som inspektör alt. kommissarie. Här följer ett axplock på funktioner där det krävs de förmågor som ställs på ex. en inspektör alt. kommissarie; grova brottsutredare, finansiell utredare, områdespolis för att inte tala om alla specialistfunktioner men i dagsläget tillsätts samtliga som polisassistent.

Enligt PM 2022:8 bilaga 1 sida 3. Anställningar för medarbetare – polis.

Ska en Polisinspektör ha förmåga att:

- Sätta det egna arbetet i relation till helheten
- Ta ansvar för det egna löpande arbetet och för arbetsgruppens gemensamma uppdrag



- Självständigt lösa svårare problem som uppstår i arbetet
- Självständigt kunna fatta beslut inom sin delegation
- Utveckla den egna verksamheten och dess arbetsmetoder
- Utveckla samarbetet med andra interna verksamheter och externa samarbetspartners

En Poliskommissarie ska ta ansvar för att utveckla den egna verksamheten i relation till helheten. En poliskommissarie ska även ha förmåga att:

- Utveckla de arbetsmetoder som är aktuella för sitt uppdrag samt ta ett helhetsansvar avseende verksamhetsresultatet
- Analysera och åtgärda avvikelser
- Självständigt kunna fatta beslut inom sin delegation
- Utveckla samarbetet med andra interna verksamheter och externa samarbetspartners

FÖRSLAG

Vi föreslår att Polisförbundet aktivt arbetar för att fortsätta uppvärdera yrket kopplat till polisiära anställningsbenämningar kopplat till våra funktioner som ett led i karriär- och utvecklingsvägar för kåren.

Att fler funktioner knyts med anställningsbenämning som inspektör alt. kommissarie skulle leda till att strukturen som finns i den beslutade nomenklaturen följs. Så sent som 2022 uppdaterades vår nomenklatur vilket gör det än mer svårt för oss i regionen att sitta tyst i båten och acceptera arbetsgivarens och HR:s inställning, att inspektör och kommissarieanställning bara är för chef- och arbetsledarskiktet i myndigheten. Att fler funktioner ska ha en anställning som polisinspektör alt. poliskommissarier och därmed motsvarar de arbetsuppgifter som är ställda för funktionen samt leva upp till de krav och befogenheter som ställs på funktionen helt enligt nomenklaturbeslutet och de annonser som poliserna rekryteras på till funktionerna.

Vi yrkar på:

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet driver frågan att införa Inspektörsavtal och Kommissarieavtal eller liknande för att uppvärdera svensk polis
- Att** Polisförbundet aktivt arbetar för att knyta rätt anställningsbenämning till respektive funktion i polismyndigheten
- Att** Polisförbundet aktivt arbetar för att "Polismyndighetens riktlinjer för personalnomenklatur avseende anställningsbenämningar, funktionstitlar, tjänstegrader och liknande (PM 2022:8 Saknr 122)" följs i sin helhet

Motionär

Nätverket för bemanning och rekrytering i region syd

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION F 04



Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att det ska införas ett inspektörsavtal och kommissarieavtal eller liknande, för att uppvärdera svensk polis för att bland annat värdesätta polisiär kompetens och erfarenhet. Hur det ska göras är en fråga för fortsatt påverkan och förhandling i partsgemensamma arbeten och i övrigt.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att knyta rätt anställningsbenämning till respektive funktion. Vi ser det som en viktig del för utvecklingen av polisyrket genom att tydliggöra vikten av polisiär kompetens. Förbundsstyrelsen delar till stor del också uppfattningen om att riktlinjerna för personalnomenklatur ska följas. Dock ställer sig inte förbundsstyrelsen sig bakom riktlinjen fullt ut. Bland annat är riktlinjen otydlig vad gäller vissa anställningar och funktioner, saknar krav på utbildning och erfarenhet och dessutom omhändertar riktlinjen mer än personalnomenklatur.

Förbundsstyrelsen driver frågan om revidering av Polismyndighetens arbets- och delegationsordning och ett partsgemensamt arbete kommer att påbörjas vilket sannolikt kommer att påverka riktlinjen. Att följa nuvarande riktlinje i sin *helhet* bidrar därför inte till att skapa den ordning som förbundsstyrelsen uppfattar är motionärens mening.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion F 04 att-sats 1

Att besvara motion F 04 att-sats 2

Att avslå motion F 04 att-sats 3

MOTION F 05

MOTION ANGÅENDE DIGITAL ANSLAGSTAVLA

Arbetsgivaren är skyldig att anslå fattade tillsättningsbeslut. I region Stockholm fungerar det som så att ett fysiskt papper sätts i en pärm som finns ute i entréhallen mot Polhemsgatan. Besluten sätts in i den ordning som internservice får dem till sig, så alltså inte i datumordning efter när besluten har fattats och inte heller i diarienummerordning. Om någon som är berörd i tillsättningsärendet vill överklaga till SÖN (statensöverklagandenämnd) så har denne tre veckor på sig att överklaga efter att beslutet har kungjorts. Med andra ord, senast tre veckor efter det att pappret har satts in i pärmen.

Detta system är inte bara otidsenligt utan även väldigt försvårande för den som vill klaga på en tillsättning. Risken att missa tidsgränsen är uppenbar. Dessutom oerhört svårt för den som inte arbetar i kvarteret Kronoberg att bevaka sina intressen. Hur ska den göra som tjänstgör säg på Gotland eller Norrtälje? Denne måste be någon att gå och titta, för det är inte någon garanti att ha kontakt med HR. De vet inte själva när beslutet hamnar i pärmen utan det beror ju på när internservice gör det.

Att överklaga en tillsättning innan beslutet har kungjorts innebär bara att SÖN inte tar upp det till prövning. Överklagan måste ha inkommit under dessa tre veckor till SÖN.



Allt detta går att lösa på ett smidigt och transparent sätt, med en digital anslagstavla på exempelvis intrapolis. Idag med de tekniska möjligheterna och kunskaperna som finns så borde det gå att lösa förhållandevis enkelt.

Kamraterna har försökt att få regionkansliet/HR att införa en digitalanslagstavla med detta syfte men utan framgång. Det förkortade svaret vi har fått är att det är en regionalfråga, därav denna motion. Därför föreslår jag stämman besluta

Motionens att-satser

Att styrelsen ska verka för att det införs en digitalanslagstavla för tillsättningsärenden.

Motionär

Mats Johansson, Vice ordförande, Förbundsområde Kamraterna

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION F 05

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om en digital anslagstavla. Genom ökad tillgång till information underlättar motionärens förslag för samtliga medarbetare - inte minst för den som har semester, är föräldraledig eller av annan anledning har svårt att ta sig till den fysiska anslagstavlan. Innan den införs ska det dock säkerställas att förändringen inte innebär några risker för våra medlemmar.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att bifalla motion F 05 att-sats

MOTION F 06

Motion

Skriva av studielån för poliser

BESKRIVNING

Kraven för att kunna verka som polis kommer inte att minska, snarare tvärtom, i takt med omvärldsförändringar så blir uppdraget som polis allt mer komplext. Ett uppdrag som det med rätta ställs mycket höga krav på. Samhället i stort borde se fördelar med ett system som bidrar till kunskapsamhället och dessutom grundar sig i att det demokratiska värdet är högt med en motiverad och välutbildad poliskår. En betald polisutbildning är dessutom god samhällsekonomi och som bidrar till uthållighet och långsiktighet.

Regeringen har ett högt mål om fler poliser fram till 2025.



Polismyndigheten har redan idag satsat på rekrytering och betald utbildning för vissa grupper. Via införandet av DPU/VPU/FPU (deltidsutbildning, verksamhetsanpassad, funktionsinriktad polisutbildning) har polismyndigheten redan nu ekonomiskt underlättat för enskilda att utbilda sig till poliser. En annan åtgärd som vidtagits är att Plikt och prövningsverket i förekommande fall justerat grundkraven för att komma in på polisutbildningen. Flera politiska partier har de senaste åren lagt förslag om att införa en betald utbildning för samtliga som antas till en polisutbildning.

Behovet av poliser är stort i hela landet -och från nu och framåt kommer det råda stor konkurrens om arbetskraft bl.a. till följd av industrisatsningarna i region Nord. Att utbilda sig till polis får inte vara ett andra eller tredjehandsval för lämpliga individer. Den pågående och mycket allvarliga situationen med den grova organiserade brottlighetens utbredning borde också påverka vilja att införa ett system om helt eller delvis avskrivning av CSN-lån.

FÖRSLAG

För att stärka oss i konkurrensen gentemot andra betalda utbildningar där vi helt eller delvis söker liknande individer, och även att intresset och viljan att söka till polisutbildningarna vill vi att en "morot" införs genom att avskriva CSN-lån helt eller delvis.

Motionens att-satser

Att Polisförbundet verkar för att CSN-lånen helt eller delvis avskrivs vid varaktig anställning som polis.

Motionär

Mikael Eksholm, förbundsregion nord

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION F 06

Förbundsstyrelsen delar andemeningen i motionen. Förbundsstyrelsen anser att motionären tar upp en viktig del för att polisyrket ska uppfattas som attraktivt ur både ett behålla- och attraheraperspektiv.

Förbundsstyrelsen bedriver ett aktivt politiskt påverkansarbete för att finna en lösning.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att besvara motion F 06 att-sats

MOTION F 07

Behöver vi förändra aspiranten?

Polismyndigheten är påhittiga i sina lösningar på hur de ska kunna attrahera nya poliser och erbjuda anställda olika vägar in, ex VPU, FPU och nu senast DPU. Vi har nog inte



sett alla varianter på vägar in då behoven är långt större än inflödet av nya polisstudenter.

Det som myndigheten borde undersöka tillsammans med Polisförbundet är om aspiranterna som inte lyckas hela vägen, som efter en förlängning blir avskilda utan möjlighet att varken överklaga eller återkomma för en ny chans faktiskt skulle kunna bli poliser efter reflektion och extra insatser.

Alla ska inte bli poliser, det vill jag vara tydlig med att påpeka, men det finns exempel där aspiranter faller bort, där de haft oerfarna instruktörer och handledare. Där de fått en förlängning i samma turlag som de redan underkänts i. Det kan handla om mognad i vissa fall medan andra har en längre startsträcka innan de är redo.

När vi söker kollegor som är halvvägs i livet med andra utbildningar och erfarenheter så kan det ibland ta lite längre tid att förstå rollen och hur man ska agera. Aspiranten är möjligtvis för kort och ibland upplever jag att vi ställer nästan orimliga krav på aspiranterna. Varför kan inte alla få utvecklas i sin egen takt inom rimliga gränser givetvis.

Att som idag kasta de underkända på soptippen utan möjlighet att varken överklaga eller söka igen känns extremt kontraproduktivt när vi letar efter nya kollegor med ljus och lykta.

Skulle myndigheten alltid erbjuda en ny aspiranttid, i ett nytt område med nya instruktörer så finns det garanterat ett flertal som skulle nå upp till våra högt ställda krav. Jag vill återigen betona att kraven ska vara högt ställda, men inte orimligt högt ställda och alla borde få samma förutsättningar men vi vet att alla utvecklas olika snabbt.

Det vore ett ekonomiskt försvarbart sätt att hitta flera kollegor i gruppen avskilda om de når upp till målen efter en ny chans. Man skulle kunna tänka sig en karens med några månader för reflektion och eller riktade punktinsatser så att förutsättningarna finns att de ska klara av den nya aspiranten.

Vissa som avskiljs erbjuds en anställning som civilutredare då de oftast fungerar mycket bra i den rollen och det är naturligtvis positivt och då har de inte fallit bort pga olämplighet utan andra subjektiva bedömningar i den yttre tjänsten.

Ställer man ett sådant här tillvägagångssätt jämfört med att betala en helt ny utbildning utan att faktiskt veta om det håller hela vägen för den personen, så skulle varje godkänd i denna grupp vara ett tillräckligt ekonomiskt incitament för att det ska vara värt att testa. Individens mående att få en ny chans skulle dessutom vara ovärderligt.

Vi har även ett system där alla lärosäten har lite olika krav på fysisk förmåga, en del har löpning andra bip test etc. Här skulle man behöva ta ett samlat grepp för att alla ska ha samma chans.



Det finns exempel där studenter erbjuds 3 testtillfällen och därefter underkänns eleven från hela polisutbildningen och har då ingen möjlighet att ta examen annat än att läsa hela utbildningen en gång till och då klara testerna dvs.

Det är orimligt att vi kastar bort studenter som pga en tillfällig skada som exempel inte klarar av att prestera på de 3 tillfällena som erbjuds men som skulle kunna återkomma när skadan är läkt inom en rimlig tid givetvis.

Alla nyanställda har dessutom en provanställning på 6 månader, så är det relativt riskfritt att erbjuda den här lilla gruppen en ny chans då de likt alla andra kommer prövas under provanställningen.

Med anledning av ovan yrkar jag att:

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet utreder aspiranternas upplägg.
- Att** Polisförbundet utreder om en avskiljning från aspiranten ska kunna överklagas.
- Att** Polisförbundet utreder de fysiska testerna vid polisutbildningarna.

Motionär

Andreas Nelin, Ordförande förbundsområde Fyrbodal

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION F 07

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att vi ska vara måna om och hjälpa våra aspiranter. Det finns möjlighet idag att förlänga tiden för en aspirant som inte nått upp till förväntad nivå, i upp till sex månader. Detta förutsatt att Polismyndigheten bedömer att aspiranten inom begränsad tid kan komma att uppnå godkänt resultat. Aspiranten har då tjänstgjort i upp till 12 månader, vilket förbundsstyrelsen menar är en fullt rimlig tid till att ha visat upp sina förmågor utan tidspress.

Det finns idag ingenting som hindrar att aspiranten under ordinarie aspiranttid får en ny instruktör eller handledare, om denne känner att det av oklara omständigheter inte klickar med de ursprungliga. Det vanligaste är dock att man byter instruktör, inte handledare. Vid en eventuell förlängning är det brukligt att bägge byts ut, för att få en "second opinion". Brukligt är även att byta lokalpolisområde, på samma tema som ovan.

Vid en bedömning av aspirantens färdigheter, inhämtas underlag från aspirantens instruktörer. Dessa underlag tillsammans med handledarens egen bedömning och reflektion sätts samman i ett bedömningsunderlag, som ligger till grund för ett eventuellt godkännande, underkännande eller förlängning. Under tiden får aspiranten kontinuerlig feedback från sina instruktörer och handledare, för att veta hur denne ligger till i förhållande till förväntad utveckling. Vid ett eventuellt överklagande så blir det denna dokumentation som skulle ligga till grund för en ny bedömning. Dokumentation som redan idag noggrant gått genom inför ett eventuellt underkännande eller förlängning.



Som motionären beskriver det, så har vissa lärosäten frångått att använda sig av Beep-test och de fysiska momenten, likt övriga moment under utbildningen skiljer sig åt. Detta beror bl.a. på att lärosätena är egna myndigheter med egen bestämmanderätt i att utforma utbildningen inom vissa ramar. Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på att detta kan uppfattas som att man inte får samma chans eller möjlighet men anser att de krav som ställs, oavsett test, är fullt acceptabla och rimliga i förhållande till den fysiska arbetsmiljö du som polis ställs inför. Krav som dessutom från start finns tillgängliga och upplyses om, och som med träning inte på långa vägar är ogörliga. I samtliga moment får studenten sex försök på sig att klara dessa. Efter tre försök kan studenten däremot få ta ett studieuppehåll och fortsätta sina studier när kullen under kommer upp till aktuell termin.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion F 07 att-sats 1

Att avslå motion F 07 att-sats 2

Att avslå motion F 07 att-sats 3

MOTION F 08

Motion om att Chef Lokalpolisområde ska vara beslutsfattare angående godkännande, förlängning eller underkännande av polisaspirant.

Idag skriver instruktörer omdömen om aspiranten till handledaren som sedan dokumenterar det i ett bedömningsunderlag, det är 3 st bedömningsunderlag totalt under aspirantpraktiken.

Handledaren ska sedan skicka bedömningsunderlaget till aspirantansvariga som sammanställer och skickar in det till HR nationellt som ska fatta beslut.

Det är en gruppchef på Lpo som är arbetsmiljöansvarig för aspiranten under hela aspirantens praktik.

Jag har pratat både med gruppchefer och Lpochefer som uppger att de vill att ansvaret för beslutet om aspiranterna ska bli godkända, få förlängd praktik eller bli underkända ska ligga på Chef Lokalpolisområde dvs verksamhetsansvarig chef.

Instruktörer och handledare ska göra samma goda arbete som vanligt men handledaren ska skicka sin rekommendation till aspirantansvariga på Polisområdet som sedan skickar sin rekommendation till Chef Lpo.

Idag är det gruppchef som efter godkänd aspirant beslutar om provanställningen skall fortlöpa som en tillsvidareanställning. Så den reella och formella beslutsnivån ligger redan på verksamhetschef.

Om beslutsfattandet sker i verksamheten och inte hos HR Nationellt tror vi att vi som fackliga representanter bättre kan stödja både aspiranter, instruktörer, handledare, gruppchefer och så vidare. Självklart ska det formella beslutsfattandet om en aspirants framtid hanteras av polischefer och inte HR Nationellt.



Motionens att-satser

Att Jag yrkar att Polisförbundet i region Stockholm driver frågan om att Chef Lpo ska vara ansvariga för beslut om att polisaspirant ska bli godkänd, få förlängd praktik eller bli underkänd.

Motionär

Patrik Stridsman, förbundsområde Birger Jarl

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION F 08

Redan idag kan vi som fackliga finnas som stöd och stöttning till våra aspiranter. Det skulle inte göra någon skillnad om man flyttar beslutsprocessen i organisationen. Förbundsstyrelsen ser en fördel i att beslutsmandatet ligger kvar där det ligger idag. Besluten tas av kollegor som med objektiva ögon tar del av de bedömningsunderlag som finns i aktuella ärenden och hanteras av personal som är vana vid hanteringen. Vi tror också att vi genom centralt beslut kan slippa känslan "om jag bara hade tillhört lokalpolisområde XX med lokalpolisområdeschef YY så hade jag blivit godkänd".

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion F 08 att-sats

MOTION F 09

Motion

Patrullhund, regional tillhörighet samt inspektörstitel.

BESKRIVNING

Patrullhundförare i region ÖST är idag uppdelade i fyra olika grupper placerade på lokalpolisområden, LPO Katrineholm (PO Södermanland), LPO Norrköping och LPO Linköping (PO Östergötland) samt LPO Södra Vätterbygden (PO Jönköping). Samtliga patrullhundförare arbetar över hela regionen och har en gemensam täckningslista. Patrullhundförare genomgår en nationell hundförarutbildning, först därefter tilldelas man titel hundförare.

Patrullhundförare tillsammans med tilldelad tjänstehund blir varje år kvalitetssäkrade som ekipage genom prov.

Trots en gedigen utbildning och en specialitet inom ämnet blir man varken mer eller mindre konkurrenskraftig inom polisyrket då man efter flera år som patrullhundförare fortfarande innehar grad polisassistent.



FÖRSLAG

Motionens att-satser

- Att** Polisförbundet nationellt arbetar för att patrullhundförare ska vara en regional enhet organisatoriskt.
- Att** Polisförbundet nationellt arbetar för att patrullhundförare ska vara en regional enhet lönemässigt.
- Att** Polisförbundet nationellt arbetar för att patrullhundförare ska ha inspektörs grad.

Motionär

Erik Karlsson, förbundsregion öst

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION F 09

Förbundsstyrelsen delar i nuläget inte uppfattningen att förbundsstyrelsen ska arbeta för att patrullhundförare ska vara en regional enhet organisatoriskt eftersom behoven ser olika ut i regionerna.

Det viktiga är att ledning och styrning fungerar och att Polismyndigheten kan prioritera och ha tillgång till befintliga resurser för att klara sitt uppdrag oavsett hur medarbetarna är organiserade. Det är dock väsentligt att hundverksamheten är placerad med utgångspunkt från verksamhetens behov.

En eventuell förändring kräver konsekvensanalyser, riskbedömningar m.m. för att förbundsstyrelsen ska kunna göra en slutlig bedömning om vad som är den bästa lösningen för Polismyndigheten organisatoriskt och lönemässigt. Förbundsstyrelsen anser inte att man ska begränsa funktionen till en inspektörsanställning.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

- Att besvara motion F 09 att-sats 1**
- Att besvara motion F 09 att-sats 2**
- Att avslå motion F 09 att-sats 3**

MOTION F 10

Motion Utbildning

Beskrivning



Som förundersökningsledare skall man fungera som ett nav i polisverksamheten. Dygnet runt skall det finnas FU ledare för alla polisanställda och kunna ge råd och anvisningar, fatta beslut och leda ärenden och godkänna anmälningar. Genom bevisvärdering, lagföring- och påföljdsprognos skall ärendena kvalitetssäkras. Enligt PNU (polisens nationella utredningsmetodik) är en skyndsamt kontakt med FU ledare en av framgångsfaktorerna för en framgångsrik brottsbekämpning. Vad gäller utbildning så erbjuder polismyndigheten polisens nationella förundersökningsutbildning (NFU). Efter denna finns ingen ytterligare utbildning, påbyggnad eller vidareutbildning. Verksamheten och i synnerhet utredning av brott är idag ett ständigt med nya brott, ny praxis och ny lagstiftning, vilket kräver att de FU ledare som myndigheten utsett bör vara pålästa och kunniga inom sitt ämnesområde. Därför blir det ofta så att den enskilde FU ledaren får läsa in eget material på fritiden då arbetsgivaren ej tillhandahåller rimlig vidareutbildning.

Förslag

Motionens att-satser

Att Polisförbundet verkar för att polismyndigheten nationellt inrättar en påbyggnads- vidareutbildning för de FU ledare som genomgått NFU.

Motionär

Anderz Ohlsson, förbundsområde Västernorrland

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION F 10

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att det ska inrättas påbyggnads- och vidareutbildning för de som gått den nationella förundersökningsutbildningen. Förbundsstyrelsen anser dessutom att vidareutbildningen för våra medlemmar är eftersatt. Polismyndigheten bör därför snarast ta ett helhetsgrepp avseende kompetensutveckling inte minst i den brottsutredande verksamheten.

Motionen ligger också i linje med regeringsuppdraget om ett förbättrat utredningsresultat.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att bifalla motion F 10 att-sats

MOTION F 11

NYTTJANDE AV TJÄNSTEBIL VID BEREDSKAP

I de fall individen har beredskap samt tillstånd att parkera fordonet på hemmaadressen så får fordonet idag endast användas för resan hem till bostaden samt tillbaka till tjänstestället/platsen dit individen beordras till när beredskapen verkställs. Det innebär att individen blir väldigt låst vid sin bostad. Eftersom det i normalfallet är en



inställelsetid på en timma så måste individen ta sig från den platsen där denne befinner sig tillfälligtvis till sin bostad för att hämta tjänstefordonet och därefter vidare. Det innebär en kraftig begränsning av individens rörelsefrihet och är dessutom en stressfaktor samt skapar onödig oro. För att ge individen så stor rörelsefrihet som möjligt (den är ändå kraftigt begränsad) och för att göra beredskapen mindre belastande samt ge individen ett ökat mått av självbestämmande så föreslår jag att stämman/kongressen beslutar

Motionens att-satser

Att den som har tilldelats tjänstefordon ska få bruka fordonet under hela den tid som denne har beredskap.

Motionär

Mats Johansson, Vice ordförande förbundsområde Kamraterna

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION F 11

Förbundsstyrelsen instämmer i motionärens syn att förslaget om utökad användning av tjänstefordon under beredskap kan leda till större flexibilitet och mindre stress för de anställda. Konsekvenserna av motionen om den skulle bifallas är idag delvis negativa samt oklara skattemässigt. Förbundsstyrelsen anser därför att frågan behöver en grundlig utredning för ett ställningstagande.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

Att avslå motion F 11 att-sats



H-blocket – Opinion och kommunikation

Nedanstående utgör en allmän redovisning av förbundsstyrelsens uppfattning. Avsikten är att denna inledande, allmänna skrivning ska utgöra en grund för de motionssvar som lämnas under avsnittet Opinion och kommunikation (motioner H-blocket).

Polisförbundets kommunikationsarbete syftar till att vara rösten för Sveriges poliser och den drivande kraften för en poliskår i framkant.

Med vår kommunikation påverkar vi arbetsgivare, politiker, beslutsfattare och allmänhet på ett sätt som gynnar poliskåren samtidigt som våra medlemmar ska vara informerade om och delaktiga i de frågor vi driver.

MOTION H 01

Motion

Sökmotor Polisförbundets hemsida

BESKRIVNING

Mycket av den information vi förtroendevalda och medlemmar söker efter finns på Polisförbundets hemsida. Dock är det svårt att hitta det man söker eftersom det inte finns en sökmotor. Detta innebär att medlemmar inte hittar den information de söker samt att de ställer frågor till oss förtroendevalda kring saker de lätt själva hade kunnat leta fram. Arbetsbelastningen är hög och det hade underlättat om vi på ett enklare sätt kunde navigera oss fram på hemsidan.

FÖRSLAG

Vi önskar att Polisförbundets hemsida blir mer användarvänlig och föreslår därför:

Motionens att-satser

Att Polisförbundet tillser att hemsidan får en sökmotor/sökfunktion.

Motionär

Styrelsen i förbundsområde Kalmar Kronoberg

Förbundsstyrelsens förslag till beslut MOTION H 01



Polisförbundet utvecklar sin digitala närvaro med målet att ha användarvänliga lösningar som stärker Polisförbundets förmåga att nå ut med information samt ge kunskap.

Webbplatsen är vår primära plattform och vi har identifierat utmaningar med navigering och i att hitta material på sajten. Vi ska utveckla vår navigation på polisforbundet.se samt implementera en sökmotor med målet att göra det enklare för våra besökare att hitta det hen söker. Arbetet kommer att genomföras 2024.

Med hänvisning till ingress och ovanstående föreslås kongressen besluta

att besvara motion H 01 att-sats.