

Polisförbundets arbetsmiljöpolitiska program



Skydd för dem som skyddar

Innehåll

Förord	4
Bakgrund	5
Metod	6
Hot och våld	7
Fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet	9
Arbetsbelastning och resursbrist	11
Ledarskap och delaktighet	13
Rätt utbildning och utrustning	16
Hälsa och friskvård	17



Förord av ordförande **Lena Nitz**

Poliser jobbar hårt och engagerat för att hjälpa, skydda och ställa tillrätta. De gör det i en arbetsmiljö där arbetsbördan ofta är hög och där frustrationen över att inte räcka till fullt ut återkommande gör sig påmind. En arbetsmiljö som för många kantas av risk för olycksfall, hot och våld.

Att vara polis innebär att vara beredd att låta andras bästa gå före sitt eget oavsett om det är i en akut fysiskt hotfull situation eller ett läge där man arbetat så mycket att det gått ut över den egna hälsan. Att vara polis innebär att ha särskilda kunskaper, färdigheter och befogenheter för att kunna hantera faror både man själv och andra riskerar att hamna i – eller redan befinner sig mitt i.

Lojaliteten med det samhällsviktiga uppdraget gör att poliser gör sitt yttersta, trots en många gånger orimligt hög arbetsbörda och trots en ökad utsatthet för hot och våld – i ett yrke som blir alltmer komplext och ställer allt högre krav.

Men polisyrket är – precis som andra yrken – ett yrke som man inte ska bli sjuk av, ett yrke som man ska kunna hålla för ett helt arbetsliv. Det är ett yrke som du ska komma hem från oskadd, efter varje arbetspass. Ska allt det här bli möjligt i framtiden behöver inte bara riksdag och regering se till att polismyndigheterna har rätt förutsättningar i form av lagar och ekonomiska resurser. Arbetsgivarna behöver också lyfta upp arbetsmiljöfrågorna, ge dem högsta prioritet och en gång för alla se till att ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete ingår som en naturlig del i vardagen.

Bara så kan vi, med gemensamma krafter och på bästa sätt, förebygga ohälsa och olycksfall. Bara genom att regelbundet identifiera risker och brister kan vi tillsammans komma fram till rätt åtgärder – och därmed också tydliggöra vad det faktiskt innebär att vara en arbetsgivare som tar arbetsmiljön på allvar.

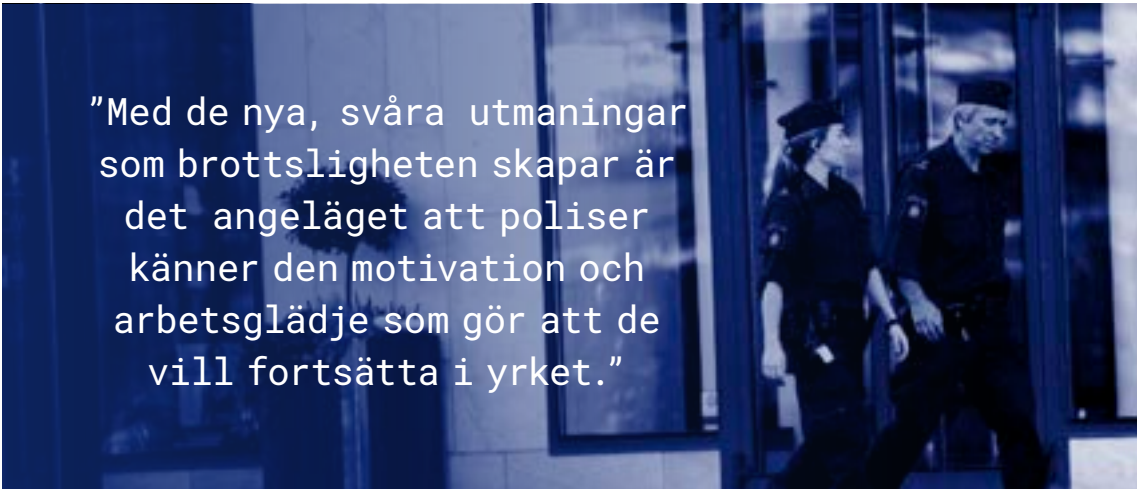
I arbetsmiljöarbetet vill vi i Polisförbundet inte bara påtala var det brister i dag. Vi vill vara en konstruktiv part som kommer med konkreta förslag på lösningar. En part som lyfter vikten av en nära samverkan mellan skyddsorganisation och arbetsgivare. Därför har vi tagit fram det här arbetsmiljöpolitiska programmet, för att värna våra kollegors liv och hälsa på bästa sätt. Genom att göra det för den samhällsviktiga grupp som poliser utgör, värnar vi inte bara våra kollegor och får fler att vilja stanna i yrket.

Ytterst värnar vi också hela samhället. För den polis som är trygg, frisk och oskadd, kan göra så mycket mer för att hjälpa, skydda och ställa till rätta. Att poliser har en bra arbetsmiljö tjänar därför alla på.



Lena Nitz

Polisförbundets ordförande, september 2020



”Med de nya, svåra utmaningar som brottsligheten skapar är det angeläget att poliser känner den motivation och arbetsglädje som gör att de vill fortsätta i yrket.”

Bakgrund

Polisens operativa utmaningar ökar. Befolkningen i Sverige växer och brottsligheten förändras. Polisen har under senare år ställts inför stora utmaningar, med flera omfattande operativa händelser som terrordådet på Drottninggatan, en våg av sprängningar och en kraftig ökning av antalet skjutningar.

Det har ökat kraven på polisens kris- och terrorberedskap, på gränskontroller, utredningsverksamhet och på närvaro i särskilt utsatta områden.

Den grova brottsligheten innebär en stor ansträngning för polismyndigheterna och för Polisförbundets medlemmar. Särskilt som det också skett en ökning av hot och våld mot poliser – ibland också riktat mot anhöriga. Även direkta attacker mot polisstationer och fordon har förekommit. Utvecklingen är oroväckande och påverkar kraftigt medlemmarnas säkerhet och arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbetet inom polismyndigheterna måste därför förbättras och effektiviseras.

Arbetsmiljön är en fokusfråga för att:

1. Hot och våld mot poliser ökar.
2. Det saknas nästan 10 000 poliser¹.
3. Den ökade komplexiteten i polisuppdraget ställer allt högre krav på den enskilde polisen.

Med de nya, svåra utmaningar som brottsligheten skapar är det angeläget att poliser känner den motivation och arbetsglädje som gör att de vill fortsätta i yrket. Dessutom måste de känna sig trygga, både på jobbet och när de gått av sitt arbetspass. Så är det inte för alla poliser i dag vilket riskerar att bidra till att fler skickliga poliser lämnar yrket för arbeten utanför kåren – i en tid då varje polis behövs mer än någonsin.

Arbetsmiljöfrågorna är därför helt avgörande de kommande fyra åren och det här arbetsmiljöpolitiska programmet ska vägleda oss i det viktiga arbetsmiljöpolitiska arbetet.

¹Polismyndigheten ska växa med 10 000 polisanställda varav majoriteten poliser fram till 2024. För att täcka också naturliga avgångar har Polismyndigheten beräknat att 13 000 poliser måste rekryteras. Från januari 2017 till i maj 2020 hade drygt 3000 nya poliser rekryterats.



Metod

Denna rapport har tagits fram av strategiska arbetsmiljögruppen (SAMG) i samarbete med de regionalt samordnande huvudskyddsombuden (RSHSO).

Vi har arbetat genom att samla in material och rapporter från SCB, Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten, BRÅ, och Polisförbundet. Underlaget har sedan strukturerats utifrån sex rubriker. Vid möten med RSHSO har materialet diskuterats och analyserats. Samtidigt har en medlemsundersökning genomförts för att fånga bilden av medlemmarnas arbetsmiljö. På så vis har en nulägesbeskrivning vuxit fram.

Vilka arbetsmiljöproblem upplever medlemmarna i det vardagliga arbetet? Vilka är orsakerna som leder till arbetsjukdom och arbetsskada?

Därefter har intervjuer gjorts med experter inom akademien, polismyndigheterna och politiken. Program och rapporter har analyserats.

De prioriterade områdena har på så sätt klätts i möjliga mål och reformförslag. Därefter har både RSHSO och Förbundsstyrelsen fått se alla förslag till reformer och valt dem man bedömer vara viktigast.



Hot och våld

Antalet poliser, den så kallade polisnumerären, har under många års tid inte följt med befolkningsutvecklingen. Samtidigt har våldsbrottsligheten ändrat karaktär och blivit grövre.

Den sker oftare och mer utstuderat. Ett återkommande exempel är att poliser genom falsklarm lockas in i bakhåll och attackeras med stenar. Ett annat är att poliser beskjuts med pyroteknik.

De här våldsytringarna uppstår inte i tillfällig affekt – så som ofta är fallet med exempelvis våldsamt motstånd. Det rör sig istället om en typ av våld som är planerat, utstuderat och inte har något annat syfte än att attackera en samhällsbärande yrkesgrupp. Vi har också sett attacker med skjutvapen och sprängmedel riktade mot enskilda poliser.

Attacker mot polisstationer och polisfordon har blivit vanligare och grövre, hoten mot poliser har blivit mer personliga och riktar in sig på privatlivet. I vårt öppna samhälle är det lätt för den som har namnet på en polis att leta rätt på fakta om den enskilde polisen och dennes anhöriga.

Samtidigt med den här utvecklingen har polisbristen inneburit en risk i sig men också lett till att det inte alltid funnits utrymme att utveckla och uppdatera polisens kunskaper och förmågor på det sätt som är nödvändigt. Ytterligare en konsekvens är att poliser i allt högre grad ensamarbetar med andra anställda inom polismyndigheterna som inte har de kunskaper, befogenheter, skyldigheter och den utrustning och utbildning som potentiellt farliga situationer kräver.

Medlemmar uppger att det inte är meningsfullt att alltid rapportera våld eller hot mot poliser. En orsak man anger är att man upplever att många domslut förminskar eller trivialiserar våld eller hot mot poliser. I domslutens bedömning framgår inte sällan att hot och våld är något som är en självklar del av polisyrket och att det i hög grad måste tålas.

Poliser, vars uppgift är att skydda andra, måste själva vara skyddade. Då krävs en bra arbetsmiljö. På så sätt skapas de bästa möjliga förutsättningarna att bibehålla rättssäkerheten, upprätthålla lag och ordning och värna människors demokratiska rättigheter.

Polisförbundets mål är att:

1. Ingen polis ska behöva acceptera vare sig våld eller hot i, eller på grund av tjänsten, här ska råda nollacceptans.
2. Rättsväsendet ska bedöma brott mot poliser som begås under, eller på grund av tjänsteutövning, som extra allvarliga. Det ska synbart framgå av straffpåföljden då det i förlängningen skadar rättssamhället och demokratin.
3. Säkerheten och skyddet för poliser ska öka.
4. Allt polisarbete som innebär risk för hot eller våld ska utföras av minst två poliser.
5. Den polis som drabbas av hot och/eller våld ska erbjudas stöd.

Därför vill Polisförbundet att:

1. Polismyndigheterna antar ett mål om att alla brott mot poliser ska anmälas och utredas.
2. Polismyndigheten ska tillse att utbildningskulden minskar. Exempel på utbildningar som poliser måste genomgått är CBRNE (kemisk, biologisk, radiologisk, nukleär, explosiv) - grund för personal i yttre tjänst, PNF - Polisens nationella förutbildning steg 3, POLKON - Polisär konflikthantering fortbildning.
3. Det ska finnas ett utökat medarbetarskydd i anställningen med möjlighet till avidentifiering av poliser. Stärkt identitetsskydd för polisens personuppgifter som till exempel särskilda tjänstekort, u-nummer i stället för namn.
4. Polismyndigheterna utvecklar rutiner som tydliggör för chefer/arbetsledare att det inte ska förekomma ensamarbete när det finns risk för hot eller våld.
5. Yrkeshandledning erbjuds regelbundet till alla poliser.
6. Krisstöd finns tillgängligt för alla medarbetare vid "särskilt påfrestande" händelser eller efter all typ av hot och våld.

7. Alla poliser ska utbildas om vad otillåten och otillbörlig påverkan är och vikten av att det anmäls.
8. Ett stärkt skalskydd på polismyndigheternas samtliga lokaler krävs och definieras dem alla som skyddsobjekt så att anställda kan känna sig trygga på sina arbetsplatser.
9. Polismyndigheterna ska ta större ansvar för polisens säkerhet mellan bostaden och arbetet.

Krav på lagstiftningen:

1. Höj straffvärdet för kränkning av poliser och öka skadeståndet vid brott mot poliser.
2. Skadestånd för kränkning ska utgå i fler fall, till exempel då någon spottar en polis i ansiktet.
3. Följ upp den nya brottsrubriceringen "blåljus-sabotage" så att praxis innebär att straffskalan visar brottets allvar.
4. Utdömda skadestånd till poliser ska hanteras av arbetsgivaren.
5. Inför en utökad möjlighet att genomföra kroppsvisitation av förhörspersoner i syfte att tillgodose behovet av säkerhet i samband med förhör.
6. Utöka möjligheten att använda handfängsel vid transporter av frihetsberövade för att förebygga våld samt säkerställa transporten.
7. Våld och allvarliga hot mot polis ska alltid leda till häktning.
8. Beslut om att tillsätta en utredning med uppgift att skärpa de bestämmelser som har till uppgift att skydda polisens personuppgifter och skydda poliser i deras yrkesutövning mot bland annat otillåten påverkan och subtila hot.



Fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ett väl fungerade systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är högt prioriterat och ska ingå som en naturlig del i den vardagliga verksamheten.

Målet med SAM är att förebygga ohälsa och olycksfall. Genom att regelbundet undersöka verksamheten och på så sätt identifiera risker och/eller brister kan man lättare föreslå och vidta rätt åtgärder. För att klara det på ett bra sätt krävs ett samlat IT-system för SAM som är användarvänligt och täcker hela kedjan i arbetet. Det underlättar och stödjer chefen i arbetet med bland annat arbetsskador, tillbudsanmälningar, riskbedömningar, uppföljningar, skyddsronder och arbetsskadehantering. Det blir också lättare att se och hantera kostnader kopplade

till arbetsmiljön och få med det i budgetarbetet. Det systemet finns inte i dag. Respektive polismyndighet ska ha ett system, väl anpassat efter dess specifika förutsättningar.

Det behövs också en förändrad syn på tillbudsanmälningar. Om man på ett bättre och bredare sätt ska kunna arbeta förebyggande måste ett arbete påbörjas med att minska mörkertalet och öka mängden anmälda tillbud i syfte att synliggöra potentiella problem.

Genom att följa statistiken kan man lättare analysera vilka åtgärder som behöver vidtas för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Internrevisionen (IR) har konstaterat att Polismyndighetens organisatoriska uppbyggnad försvårar det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det visar sig bland annat genom svårigheter att tydligt se vem som ska fatta beslut. Internrevisionen konstaterar dessutom att Polismyndighetens nuvarande arbets-skade- och tillbudssystem (LISA) är bristfälligt och det är därför av vikt att införskaffa ett samlat IT-system för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Polismyndigheterna har tillsammans med andra statliga myndigheter och Partsrådet tagit fram ett IT-stöd, IA-systemet (information och arbetsmiljö).

Samhället och medborgarna ska skyddas av en jämställd, jämlik och fördomsfri poliskår. Den kultur som finns inom kåren återspeglas på dem som på olika sätt kommer i kontakt med polisen. Jämställdhet innebär samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män medan jämlikhet innebär samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter för alla, oavsett bakgrund och identitet.

”Polismyndigheterna ska vara arbetsplatser som genomsyras av jämställdhet och mångfald.”

Polisförbundets mål är att:

- 1.** Polismyndigheterna ska ha ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.
- 2.** Polismyndigheterna partsgemensamt tar fram ett nationellt samlat IT-system för SAM som är lättillgängligt och användarvänligt.
- 3.** Arbetsmiljön ska ha en tydlig plats i polismyndigheternas verksamhetsplan.
- 4.** Arbetsmiljön ska ingå som en naturlig del i polismyndigheternas verksamhet, ekonomi, kompetensutveckling, arbetsmiljö (VEKA) och i intern styrning och kontroll (ISK).

- 5.** Öka benägenheten att anmäla tillbud.
- 6.** Polismyndigheterna ska vara arbetsplatser som genomsyras av jämställdhet och mångfald.

Därför vill Polisförbundet att:

- 1.** Respektive polismyndighet ska partsgemensamt ta fram ett nationellt samlat IT-system för SAM, väl anpassat efter myndighetens specifika förutsättningar. Detta ska möjliggöra en gemensam och jämförbar statistik gällande bland annat arbetsskador och tillbud, uppföljning av riskbedömningar, skyddsronder med handlingsplaner, utvecklingssamtal och APM.
- 2.** Att polismyndigheterna tar fullt ansvar i arbetet med att förbättra Personskadeavtalet och försäkringsskyddet oavsett om det finns ett olycksfallsmoment eller inte.
- 3.** Att arbetsmiljöutbildningen ska förbättras och vara partsgemensam.
- 4.** Polismyndighetens HR-avdelning ska tillsammans med polisregioner och avdelningar utreda och klargöra processansvaret och verksamhetsansvaret för arbetsmiljöarbetet.
- 5.** Chefer med arbetsmiljöansvar ska genomgå den utbildning och/eller fortbildning som krävs innan de delegeras arbetsmiljöuppgifter.
- 6.** Brott mot arbetsmiljölagen ska anmälas och utredas av arbetsmiljöåklagare.
- 7.** Polismyndigheterna ska utreda arbetsskador och tillbud enligt arbetsmiljölagen och i enlighet med skyndsamhetsprincipen.
- 8.** Polismyndigheterna samverkar med skyddsombuden på såväl central, regional, lokal nivå i arbetet med aktiva åtgärder för ökad jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen.

Arbetsbelastning och resursbrist

En central del av en bra arbetsmiljö är att ha en hållbar arbetsbelastning. Polisycket är ett högengagemangsyрке och arbetsbelastningen är ofta hög såväl fysiskt som psykiskt.

Som polis måste man ständigt vara närvarande och alert och dessutom hantera människor i utsatta situationer. Ett väl fungerande och utbyggt systematiskt arbetsmiljöarbete är avgörande för att kunna bygga en hållbar organisation vilket ger en stabil verksamhet och trygga medarbetare. Då poliser kommer att vara en bristvara under överskådlig framtid är detta hållbarhetsarbete extra viktigt.

Beräkningar som Polisförbundet låtit göra visar att 375 administratörer skulle kunna frigöra polistid motsvarande 750 poliser i yttre tjänst. Även utredartid skulle kunna frigöras på ett liknande sätt. Enligt Polisförbundets egen medlemsundersökning från mars 2020 tycker 43 procent att arbetsbelastningen är orimlig och 41 procent anser att tiden för återhämtning är dålig. När det gäller arbetssjukdom knuten till arbetsbelastning är kvinnliga poliser överrepresenterade. Särskilt gäller detta kvinnliga kommissarier och kriminalinspektörer.

”Polisverksamhet bedrivs i ett högt tempo där snabba beslut måste fattas.”

Polisverksamhet bedrivs i ett högt tempo där snabba beslut måste fattas. Stora krav ställs på både chefer och medarbetare. Det är väsentligt att det finns bra rutiner som upplevs som trygga, där fack och arbetsgivare i grunden är överens.

Förändrade arbetstider uppfattas av poliser ofta som ett negativt ingrepp. Vill arbetsgivaren ha kvar

poliser exempelvis i yttre tjänst på treskift är det viktigt att förändringen styrs av det som angetts av både polismyndigheterna och det som finns på forskningsområdet. I arbetstids- och semesteravtal för Polisen (ASA-Polis/ATA-S) framgår bland annat att förläggning av arbetstid ska ske med beaktande av verksamhetens krav på god hushållning med resurserna men också med hänsyn till arbetstagarnas krav på god arbetsmiljö och fritid.

Restid i kombination med arbetstid medför i praktiken mycket långa arbetsdagar. Poliser som transporteras under exempelvis en kommendering är under hela tiden tillgängliga för arbetsgivaren, fullt utrustade och beväpnade, både uniformerade och civilt klädda. Inte sällan utförs ansträngande arbetsuppgifter mellan dit- och hemresan. Det är viktigt att restid är att betrakta som fullgjord arbetstid ur arbetsmiljöperspektiv.

Långa arbetspass påverkar förutsättningarna att utföra arbetsuppgifterna, uppgifter som ofta ställer höga krav på den enskilde medlemmen. Trötthet hos individen är ofrånkomligen en säkerhets- och rätts-säkerhetsfråga. Beslut som fattas under trötthet kan få allvarliga konsekvenser för den enskilde medlemmen liksom för den man ingriper mot.

Polisförbundets mål är att:

1. Skillnaden mellan kvinnor och män i yrket när det gäller arbetssjukdom och sjukskrivningar ska bort.
2. Restid betraktas som fullgjord arbetstid ur ett arbetsmiljöperspektiv.
3. Minska polisernas administrativa börda.
4. Polisförbundets medlemmar ska ha en arbetstidsförläggning som inte leder till ohälsa.



Därför vill Polisförbundet att:

- 1.** Polismyndigheterna har en schemaläggning som både medger en möjlighet för långsiktig planering för varje enskild polis och som ger möjlighet till återhämtning. Detta för att göra det möjligt att förena privatliv och arbetsliv.
- 2.** Arbetsgivaren arbetar utifrån OSA (AFS 2015:4) samt tillämpar de kollektivavtal polismyndigheterna har gällande arbetstidsförläggning, dygnsvila och återhämtning så att arbetsmiljön främjas. Här finns en viktig nyckel till viljan att stanna i yrket och för trivseln.
- 3.** Polismyndigheten ska analysera och redovisa vilka åtgärder den planerar för att ändra det faktum att kvinnliga poliser har dubbelt så höga siffror när det gäller korttidssjukskrivningar och mer arbetssjukdom. Överrepresentationen för arbetssjukdom för kvinnor är extra hög för inspektörer och kommissarier.
- 4.** Minimera de administrativa pålagorna inom Polisen som istället kan automatiseras eller utföras av andra än poliser och öka det administrativa stödet till poliser.



Ledarskap och delaktighet

Forskning visar, enligt Försäkringskassans analys, att det finns fyra viktiga nycklar för att få personalen på en arbetsplats att må bra och hålla sig långtidsfrisk.

Ledarskap, delaktighet, kännedom om hela organisationens verksamhet och att organisationen har en syn på att sjukfrånvaron ska minimeras. Två av dessa, ledarskap och delaktighet, är avgörande för arbetsmiljön samtidigt som data visar att det finns allvarliga brister inom polismyndigheterna.

Medlemmarna uppger i hög omfattning i olika undersökningar att brister i ledarskapet gör den sociala arbetsmiljön på deras arbetsplatser dålig. Ledarskapet inom Polisen behöver definieras på

ett tydligare sätt. Ansvarsfördelningen behöver förtydligas. I dag skapas skillnader över landet och otydlighet kring vem som ansvarar för vad vilket i sin tur skapar osäkerhet i organisationen. Polismyndighetens organisatoriska uppbyggnad med indelningen i processansvar- och verksamhetsansvar är en starkt bidragande orsak och resulterar bland annat i att beslutsmandatet blir otydligt för chefer och medarbetare. Vi anser därför att mandat och beslutsutrymme måste ses över.

Tillitsbaserad styrning handlar om att ta tillvara medarbetarnas kompetenser, erfarenheter och idéer i syfte att utveckla verksamheten och uppnå bättre resultat. Här vill vi framhålla behovet av god samverkan med Polisförbundets skyddsombud på

både nationell och lokal nivå. Arbetsgivaren ska se samverkan med skyddsombuden som en resurs som bidrar till verksamhetens utveckling likväl som till medarbetarnas arbetsmiljö. Polisförbundet på både nationell och lokal nivå sitter på mycket kunskap om förutsättningarna i verksamheten och om hur styrning och ledning uppfattas ur medarbetarnas perspektiv.

Vi anser att medarbetarnas förutsättningar och arbetsmiljö – framförallt balansen mellan krav och resurser – är centrala för att skapa en organisation präglad av ömsesidig tillit.

Ytterligare en förutsättning för att cheferna ska kunna leda och ta ansvar i sitt uppdrag är att de får tillgång till biträdande chefer och administrativt stöd. Det behöver också bli lättare att pröva på chefskap, skapa erfarenheter och utvecklas i sitt uppdrag.

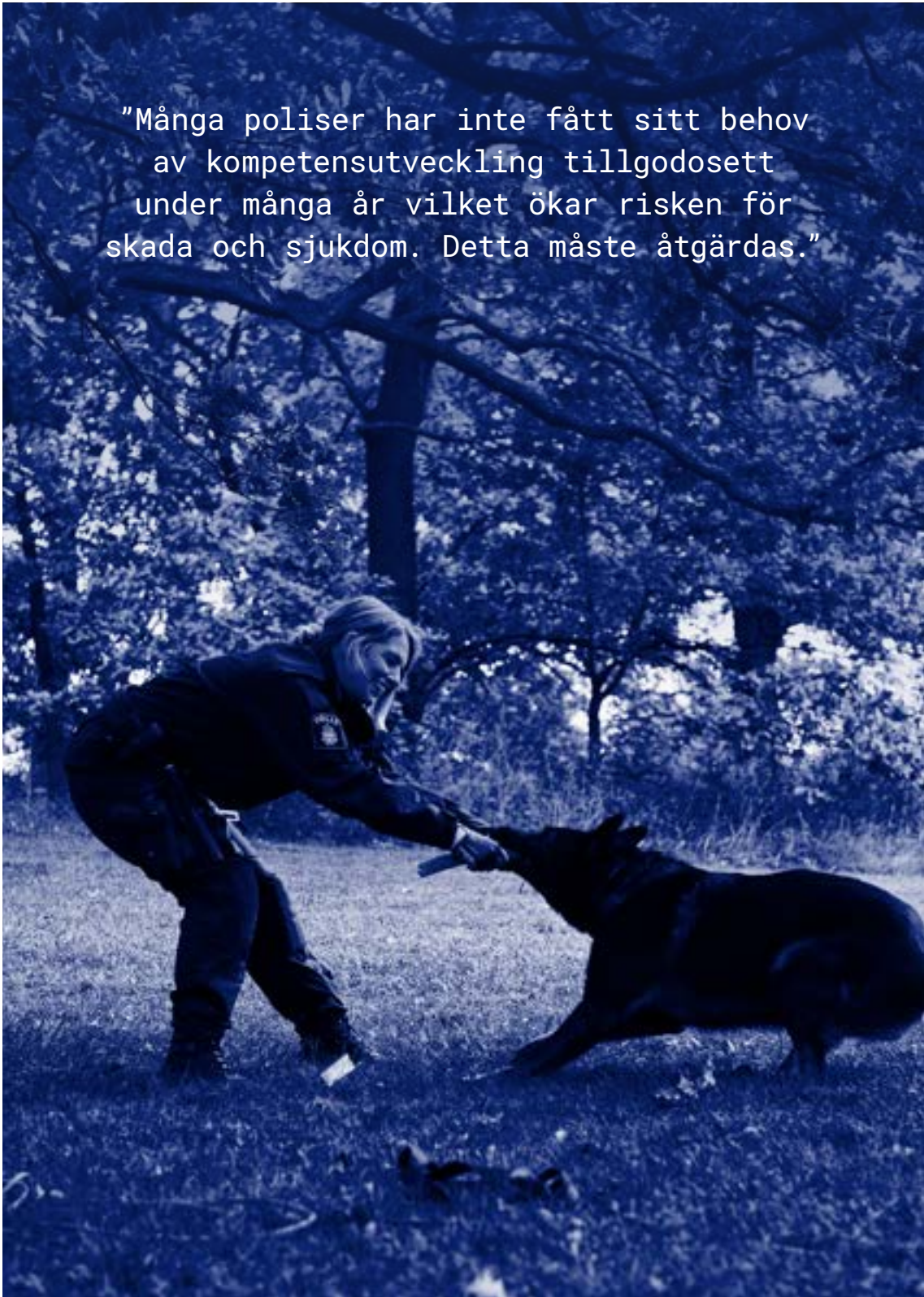
Polisförbundets mål är att:

1. Chefer måste ha rätt förutsättningar och utbildning för att kunna leda.
2. Matrisorganisationen behöver ersättas av en organisation som i högre grad tydliggör ansvar och mandat.
3. Rekryteringsprocessen för chefer behöver utvecklas. Bland annat ska inflytande för arbetstagarorganisationerna säkerställas.
4. Chefer ska ha fasta funktioner/anställningar, inte fyraåriga förordnanden.
5. Polismyndigheterna implementerar en tydlig ledarskapsfilosofi med inriktning på tillit och delaktighet i organisationen.
6. Ledarskap, kultur och arbetssätt ska ha fokus på verksamhetens syfte och medarbetarens behov där varje beslutsnivå aktivt verkar för att stimulera samverkan, bygga tillitsfulla relationer samt säkerställer att medarbetaren kan utföra sitt arbete i en sund och säker arbetsmiljö.

Därför vill Polisförbundet att:

1. Chefer får tydligare mandat och uppdragsbeskrivning så att de har större möjlighet att genomföra sina uppdrag.
2. Cheferna får bättre förutsättningar genom att det tillsätts biträdande chefer.
3. Polismyndigheterna implementerar en tydlig ledarskapsfilosofi med inriktning på tillit och delaktighet från medarbetarna. Alla chefer ska förstå varför det är viktigt att leva upp till den.
4. Polismyndigheterna inför ett chefsutvecklingsprogram och ett program för chefsavveckling samt skapar större möjligheter till karriärväxling för chefer.
5. Polismyndigheten gör en översyn av process- och verksamhetsansvar så att chefer med arbetsmiljöansvar kan ta sitt ansvar fullt ut.
6. Polismyndigheterna arbetar för att synliggöra kulturfrågor och arbetar för en arbetsmiljö som skapar delaktighet och uppmuntrar till kommunikation.
7. Fasta chefsfunktioner/anställningar införs.
8. Myndigheterna ska sätta upp mål för hur mycket medarbetarna ska vara delaktiga i utvecklingen av verksamheten – medarbetardrivet utvecklingsarbete. Sedan ska arbetsgivaren se till att målen uppfylls inom alla verksamheter.
9. Myndigheterna ska tydliggöra rutiner kring hantering och utredning gällande mobbning, kränkningar och sexuella trakasserier. Dessa rutiner ska vara kända för chefer och alla medarbetare.

”Många poliser har inte fått sitt behov av kompetensutveckling tillgodosett under många år vilket ökar risken för skada och sjukdom. Detta måste åtgärdas.”



Rätt utbildning och utrustning

Rätt utbildning, inkluderat fort- och vidareutbildning, är en grundläggande förutsättning för en bra och säker arbetsmiljö. Det gäller inom alla polisens verksamhetsgrenar.

I detta ligger även att man ska få utbildning om den utrustning som ska användas i arbetet. Avsaknad av utbildning påverkar både säkerhet och arbetsmiljö negativt.

Vid framtagande av ny utbildning och utrustning behöver arbetsmiljön vägas in i betydligt högre grad. Det kräver förändringar när det gäller processer för upphandling och mer fackligt inflytande när det gäller utrustnings- och metodutveckling.

Det finns också en stor utbildningsskuld inom polismyndigheterna. Många poliser har inte fått sitt behov av kompetensutveckling tillgodosett under många år vilket ökar risken för skada och sjukdom. Detta måste åtgärdas.

Utrustning eller brist på utrustning utgör ett problem i verksamheten. En svårighet utgörs av att utrustningen inte alltid är personlig och individuellt utprovad. Ett annat problem är att lagen om offentlig upphandling försvårar processen i vissa delar när det gäller anskaffning av utrustning.

Polisförbundets mål är att:

1. Ett nationellt partsgemensamt metod- och utrustningsråd ska införas. Detta för att skapa en helhetssyn och samordning över behoven av utrustning, metodutveckling och utbildning.
2. Utrustningen ska förbättra och inte försämra arbetsmiljön. Det införs nya rutiner för upphandlingar av utrustning inom Polismyndigheten.
3. Utbildningsskulden ska vara avbetad inom tre år.

Därför vill Polisförbundet att:

1. Arbetsmiljö ska göras till ett eget kvalitetskrav i all upphandling inom polismyndigheterna.
2. Kraven på kvalitet tillsammans med arbetsmiljökraven måste väga tyngre än pris i offentlig upphandling inom polisområdet.
3. All skyddsutrustning ska vara personlig och individuellt anpassad.
4. Det tillses att FAP-reglerade utbildningar blir genomförda och att det täcker verksamhetens behov. Det krävs betydligt fler utbildningstillfällen än i dag. Det gäller till exempel CBRNE (kemisk, biologisk, radiologisk, nukleär, explosiv) – grund för personal i yttre tjänst – PNF (Polisens nationella förarutbildning steg 3) och POLKON (Polisiär konfliktantering fortbildning).
5. Polismyndigheterna ska göra det attraktivare att bli instruktör för utbildning.
6. Alla medarbetare vid myndigheterna ska ha kunskap om skydd mot smitta och kontaminering.
7. Skyddsutrustning mot smitta och andra farliga ämnen ska finnas tillgänglig för alla poliser i verksamheten, exempelvis mot covid-19.

Hälsa och friskvård

En gång frisk innebär inte för alltid frisk. Alla som antas till polisutbildningen har genomgått en hälsoundersökning och fysiska tester i samband med antagningen men där- efter är uppföljningen av den enskildes fysiska status mycket begränsad.

I dag är det i stort sett upp till den enskilde polisen att upprätthålla god fysik och att ta hand om sin hälsa. Arbetsgivaren måste ge bättre förutsättningar för att kunna ta hand om hälsan kopplat till de krav poliser har på sig i sin yrkesroll.

Det händer mycket under en människas liv – både privat och i arbetet. Vad krävs för att den enskilde polisen skall hålla sig frisk och hälsosam genom hela yrkeslivet? Det är bland annat att kunna utöva fysisk träning på arbetstid, att den förläggs på ett sådant sätt att den kan genomföras och att det ges möjlighet till regelbundna hälsoundersökningar och yrkes- handledning. Bland Polismyndighetens viktigaste mål är att vara en attraktiv arbetsgivare, att attrahera till polisyrket samt att behålla de poliser som redan är anställda, varför dessa åtgärder är viktiga komponenter.

Att tidigt uppmärksamma och agera då begynnande fysisk och psykisk ohälsa hos medarbetare upptäcks är en angelägen fråga i det förebyggande hälso- och friskvårdsarbetet. En möjlighet som står till buds men som används i alltför liten omfattning i dag är arbetsanpassning. Polismyndigheterna behöver utveckla sitt arbete med att använda arbetsanpassning för att undvika ohälsa och sjukskrivningar hos medarbetarna.

Polisförbundets mål är att:

1. Den fysiska och psykiska statusen bland landets poliser ska vara förbättrad inom de kommande fyra åren. Då ska vi ha en frisk och välmående poliskår.
2. Regelbundna hälsoundersökningar erbjuds till samtliga poliser.
3. Det skapas utökade och förbättrade möjligheter till fysisk träning på arbetstid.
4. Polisen är en drogfri arbetsplats.

Därför vill Polisförbundet att:

1. Varje polis regelbundet ska erbjudas en hälso- undersökning av sin fysiska och psykiska hälsa – för att risker eller riskbeteenden ska upptäckas innan de leder till ohälsa. Det ger förutsättningar att förbättra hälsostatusen och därmed kunna utföra arbetet på bästa möjliga sätt.
2. Polismyndigheterna har ansvar att understödja rehabilitering eller andra förändringar som behövs för att komma tillrätta med problem som upptäckts vid hälsoundersökningen.
3. Vi ska utreda förutsättningarna för att eventuellt införa drogtestar inom polismyndigheterna.
4. Friskvårdsbidraget ska höjas.
5. Möjlighet till fysisk träning på arbetstid utökas.
6. Polismyndigheten utökar och utvecklar sina träningsanläggningar.

Beslutat av Polisförbundets kongress 2020.