SAK 5. ARBEIDSVILKÅR

Innledning

Lønns- og arbeidsvilkår er Politiets Fellesforbunds viktigste sak. Gode og forutsigbare rammer er avgjørende for at ansatte i politiet skal kunne utføre samfunnsoppdraget sitt trygt og faglig forsvarlig over tid.

Denne landsmøtesaken omhandler sentrale utfordringer og prioriteringer knyttet til arbeidstidsbestemmelser i politiet, reell medbestemmelse, handlingsrom, varsling, vold og trusler, arbeidsavtaler, tilrettelegging, livsfasepolitikk og fysisk og psykisk helse.

Bakgrunn

Arbeidsvilkår bør være et eget landsmøtevedtak, fordi det har direkte betydning for medlemmenes trygghet, helse, lønn, faglige handlingsrom og mulighet til å stå i jobben over tid. Endringer i arbeidstid, organisering, bemanning, og styring skjer ofte lokalt og i høyt tempo, og krever derfor tydelige, felles politiske føringer fra organisasjonen.

Et landsmøtevedtak gir Politiets Fellesforbund et forpliktende mandat til å prioritere arbeidet med arbeidstidsbestemmelser, reell medbestemmelse, varsling, vold og trusler, arbeidsavtaler og psykisk helse – og sikre at medlemmenes interesser blir ivaretatt konsekvent i møte med arbeidsgiver og myndigheter.

De nye forslagene til vedtak kommer som følge av utviklingen i de forskjellige sakene, behov for å rydde og forenkle samt tydeliggjøre formålet. Enkelte av vedtakene fra 2024 er slått sammen, noen er utkvittert, og ett er overført til samfunnsansvar.

Saksopplysninger

Forslag vedtak 1.

Reell medbestemmelse etter Hovedavtalen eies og skal praktiseres mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. HR skal kun være en støttefunksjon.

Politiets Fellesforbund skal arbeide for at reell medbestemmelse etter Hovedavtalen praktiseres på alle nivåer i politiet. Partssamarbeidet må bygge på den norske modellen, med tidlig involvering, likeverd mellom partene og tydelige ansvarslinjer. Beslutninger må tas så nær som mulig dem som berøres.

Dagens HR-praksis må endres når den begrenser lokal handlefrihet, medbestemmelse eller ledernes ansvar. Lederlinjen skal eie partssamarbeidet, mens HR skal være en faglig støttefunksjon. Nasjonale føringer skal avgrenses til områder som faktisk krever felles samordning, slik at politidistrikter og særorgan får rom til å finne gode lokale løsninger.

Politiets Fellesforbund skal arbeide for tidlig og reell involvering av tillitsvalgte i saker som påvirker arbeidsforhold, organisering og ansatte. Politiets Fellesforbund skal også bidra til bedre dialog, korrekt saksbehandling, tydelige roller og nødvendig skriftlighet i beslutninger, tolkninger og føringer.

Målet er et mer tillitsbasert, forutsigbart og bærekraftig politi, som styrker arbeidsforholdene, rekrutteringen og evnen til å beholde kompetanse.

Forslag vedtak 2.

Politiets Fellesforbund skal arbeide for en trygg varslingskultur, forebygging og god ivaretakelse av varsler og omvarslede.

Politiets Fellesforbund har hatt varsling som et prioritert område over tid. Allerede i 2016 vedtok forbundsstyret at Politiets Fellesforbund ikke anbefalte medlemmer å varsle. Det var et kontroversielt vedtak, men nødvendig for å tydeliggjøre at medlemmene ikke hadde et godt nok vern.

Vi har siden vært tydelige på at varslervernet, varslingsrutinene og håndteringen av varslingssaker i politiet må styrkes. Medlemmer som varsler, skal ikke frykte gjengjeldelse. De skal kunne forvente at saken behandles forsvarlig, og at både varsler og omvarslet blir ivaretatt.

Opprettelsen av Politiets uavhengige varslingsombud sommeren 2024 var et viktig gjennomslag for Politiets Fellesforbund. Evalueringen etter halvannet års drift viser at ombudet brukes, og at sakene ofte er krevende og omfattende. Den viser også at ombudet ikke har hatt god nok kapasitet, og at langs saksbehandlingstid kan svekke tilliten til ordningen.

Justisdepartementet har derfor utvidet sekretariatet fra to til tre ansatte og revidert mandatet for ombudet med virking fra sommeren 2026. Politiets Fellesforbund har vært aktivt involvert i dette arbeidet sammen med hovedverneombudet og de øvrige organisasjonene. Politiets Fellesforbund har vært tydelige på ombudet må ha rammer som gjør det i stand til å fungere godt for våre medlemmer.

Et nyetablert varslingsombud fritar ikke ledere i politiet fra ansvaret for å håndtere saker godt internt. Målet må være å forebygge konflikter, løse saker tidlig og på lavest mulig nivå, og sikre god ivaretakelse av både varsler og omvarslet. Dette er også understreket i de nye varslingsrutinene som trådte i kraft i 2025.

Politiets Fellesforbund vil fortsatt prioritere varsling. Vi skal følge utviklingen tett, bidra til opplæring av ledere og tillitsvalgte og arbeide for at det blir tryggere å varsle i politiet. Tillit bygges når det er trygt å si ifra – når det å si i fra faktisk fører til forbedring.

Forslag vedtak 3.

Vold og trusler mot våre medlemmer og deres familier er uakseptabelt. For å sikre en utvikling i ønsket retning skal Politiets Fellesforbund være en aktiv pådriver overfor arbeidsgiver og de politiske myndighetene.

Politiets Fellesforbunds medlemsundersøkelse fra 2022 viste hvor alvorlig situasjonen er. Over 4 500 medlemmer svarte. Seks av ti hadde mottatt trusler mot seg selv eller familien, og like mange fryktet hendelser etter arbeidstid knyttet til jobben. Tre av ti hadde opplevd

ubehagelige hendelser på fritiden, mens sju av ti hadde iverksatt ekstra sikkerhetstiltak som følge av jobben i politiet.

Utviklingen i samfunnet gjør dette enda mer alvorlig. Hets, digital eksponering og trusler mot offentlige myndighetspersoner har blitt en større del av hverdagen. Det gjør behovet for bedre vern av politiansatte og deres familier enda tydeligere

Politiets Fellesforbund skal arbeide for sterkere og mer helhetlige regler for identitetsskjerming. Regjeringen tar sikte på å legge frem en lovproposisjon om styrket identitetsskjerming for politiansatte for Stortinget innen utgangen av 2026. Lovendringen skal forebygge at ansatte i politiet og deres familier utsettes for trusler, represalier eller vold som følge av tjenesten. Saken bygger på politiske føringer fra to stortingsperioder. Politiets Fellesforbund leverte et høringssvar i august 2024, hvor vi påpekte behovet for en mer generell adgang til å skjerme identiteten til våre medlemmer. Politiets Fellesforbund vil i kommende landsmøteperiode følge dette arbeidet tett.

Politiansatte håndhever loven på vegne av samfunnet. De skal ikke selv, eller sammen med familiene sine, bære konsekvensene av dette alene.

Forslag vedtak 4.

Arbeidsavtaler i politiet følger ikke norsk lov. Politiets Fellesforbund krever at arbeidstid angis i arbeidsavtalene i tråd med arbeidsmiljøloven §14-6.

Politiets Fellesforbund skal arbeide for at alle medlemmer i politiet får arbeidsavtaler som oppfyller arbeidsmiljølovens krav og gir reell forutsigbarhet i arbeidsforholdet. Dagens standardavtaler og Politidirektoratets foreslåtte løsninger er fortsatt for svake. Det gjelder særlig fordi de ikke tydelig nok angir sentrale vilkår som arbeidstid, arbeidssted, lønn og relevante særavtaler.

For Politiets Fellesforbund er det nå viktig å gjøre retten til en lovmessig arbeidsavtale kjent og praktisk tilgjengelig for medlemmene. Politiets Fellesforbund vil derfor styrke informasjonen og opplæringen av lokallag og tillitsvalgte. For eksisterende ansatte gjelder en frist på to måneder etter at kravet er fremmet. Nyansatte skal få arbeidsavtale innen sju dager.

Politiets Fellesforbunds skal følge opp arbeidsgiver lokalt og sentralt når avtaler er mangelfulle eller lovstridige. Politiets Fellesforbund skal også dokumentere praksis og utfordringer som grunnlag for videre forhandlinger og eventuelle rettslige avklaringer.

Målet er at arbeidsavtalen skal være et reelt vern for den enkelte ansatte. Den skal ikke bare være en standardtekst som gir arbeidsgiver større handlingsrom på bekostning av medlemmenes rettigheter.

Forslag vedtak 5.

Tjenesteplanlegging skal ikke brukes ensidig som effektiviseringstiltak på bekostning av våre medlemmers arbeidsvilkår.

Dette vedtaket samler tre tidligere landsmøtevedtak. Formålet er å gi en tydeligere og mer helhetlig retning og bedre ivaretagelse for våre medlemmer.

Tjenesteplanlegging må være et verktøy for forsvarlig drift og ivaretakelse av ansatte. Den skal ikke brukes som et ensidig effektiviseringstiltak som skyver kostnader, belastning eller uforutsigbarhet over på våre medlemmer.

Ved planlegging av ferie, kurs, reiser og tillitsvalgtarbeid oppstår det ofte spørsmål om arbeidstid, lønn og kompensasjon. For ansatte i skift- og turnusarbeid kan dette få store konsekvenser for ferieavvikling, hvile og forutsigbarhet mellom arbeid og privatliv.

Deltakelse på kurs og reiser i regi av arbeidsgiver må ikke føre til lønnstap eller at ansatte i praksis utfører gratis arbeid. Det samme gjelder tillitsvalgtarbeid, som er en nødvendig del av et velfungerende partssamarbeid og må gis tilstrekkelige rammer i tjenesteplanleggingen.

Politiets Fellesforbund skal arbeide for at arbeidsgiver planlegger og organiserer arbeidet innenfor rammene av lov, avtaleverk og forsvarlige arbeidsvilkår. Våre medlemmer skal ikke tape ferie, lønn eller fritid som følge av administrative eller økonomiske prioriteringer.

Forslag vedtak 6.

Tilrettelegging og livsfasepolitikk er viktig for våre medlemmer. Arbeidsgiver har ansvaret for å konkretisere og etterleve dette. Politiets Fellesforbund skal være en tydelig pådriver i arbeidet.

Politiets Fellesforbund skal være en tydelig pådriver for at livsfasepolitikk blir konkret, finansiert og praktisert likt i hele politiet. Målet er at det skal være trygt, helsefremmende og mulig å stå i arbeid gjennom hele yrkeslivet – uavhengig av kjønn, alder, livssituasjon, funksjon og tjenestested.

Det er fortsatt et gap mellom ambisjon og praksis. Tall fra Politidirektoratet for 2024 viser at kvinner utgjør under 24 prosent av ansatte på patrulje og under 10 prosent i operative spesialfunksjoner som livvakt, UEH og bombetjenesten. Dette viser behovet for konkrete tiltak som gjør det mulig å kombinere en operativ karriere med familieliv, graviditet, omsorgsansvar og ulike livsfaser. Tiltakene må ha tydelige ansvarslinjer, tidsfrister, lokal oppfølging og tilstrekkelige økonomiske rammer.

Seniorpolitikken må også styrkes. Nye pensjonsregler rammer medlemmene ulikt, og mange erfarne ansatte må stå lenger i arbeid enn de opprinnelig planla for. Politiets Fellesforbund skal arbeide for fleksible og individuelle løsninger i sen karrieren, slik at kompetanse beholdes, belastning reduseres og flere kan og ønsker å stå lenger i jobb. Dette er særlig viktig i en situasjon med presset bemanning og økende avgang fra politiet.

Politiets Fellesforbund skal arbeide for at livsfasepolitikken omsettes til forpliktende tiltak med tydelige mål, ansvar, frister, og rapportering i alle politidistrikter og særorgan. Tilrettelegging må prioriteres i bemanning og budsjetter, og ikke være avhengig av lokal kapasitet eller den enkelte leders velvilje. Handlingsplanen for kjønnsbalansen må følges opp med målbare resultater for rekruttering, utvikling og det å beholde kvinner i operative stillinger. Seniorpolitikken må gi reelle muligheter for tilpasning av arbeidstid, oppgaver, belastning og karrierevei. Politiets Fellesforbund skal også arbeide for bedre samarbeid mellom tillitsvalgte, vernetjenesten og arbeidsgiver, og for nødvendig kompetanse hos ledere og verneombud.

Livsfasepolitikk lykkes først når den merkes i den enkeltes arbeidshverdag. Politiets Fellesforbunds mål er derfor at tilrettelegging ikke skal være et unntak eller et individuelt gode, men en forutsigbar del av arbeidsgiveransvaret i politiet.

Forslag vedtak 7.

Ivaretakelse av våre medlemmers fysiske og psykiske helse er et arbeidsgiveransvar. Politiets Fellesforbund skal være en pådriver for at arbeidsgiver tar dette ansvaret.

Politiets Fellesforbund har de siste årene bidratt til å løfte psykisk helse og personalomsorg høyere på dagsordenen. Arbeidet har vist at det er behov for en mer helhetlig og forpliktende ivaretakelse av våre medlemmer.

Våre medlemmer står i en arbeidshverdag med høyt tempo, krevende oppgaver, alvorlige hendelser, ressursutfordringer, vold og trusler, mangelfulle arbeidsavtaler, nye tolkninger av inngåtte avtaler, større forventninger og et regelverk som stadig utfordres av arbeidsgiver. Belastningen skyldes ikke alltid én alvorlig hendelse. For mange er det summen av gjentatte belastninger, høyt arbeidspress, konfliktfylte situasjoner, eksponering for menneskelig lidelse og for lite tid til restitusjon som over tid kan få alvorlige konsekvenser for helse, arbeidsevne og livskvalitet.

Politiets Fellesforbund mener derfor at ivaretakelse må forstås bredere enn oppfølging etter alvorlige hendelser. God ivaretakelse handler om å forebygge før belastningen oppstår, sikre støtte under krevende oppdrag, gi tilstrekkelig oppfølging rett etter hendelser og sørge for individuelt tilpasset hjelp i tiden etterpå. Ivaretakelse må også omfatte overgangen mellom arbeid og privatliv.

Endringen i arbeidsmiljøloven § 4-3, som trådte i kraft 1. januar 2026, tydeliggjør kravene til et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Dette understreker behovet for systematisk forebygging, kompetente ledere, gode rutiner for oppfølging og en kultur der det ikke er forbundet med skam å be om hjelp. Politiets Fellesforbund vil være en pådriver for at lovendringen får reell betydning i politietaten, og ikke bare blir et formelt krav.

Det er i tillegg foreslått endringer i folketrygdloven som skal gjøre det lettere for politiansatte med PTSD etter traumatiske tjenestehendelser å få sykdommen godkjent som yrkesskade. Godkjenning kan gi rettigheter hos NAV, i forsikring og pensjon. Endelig dato for ikrafttredelse avhenger av når lov- og forskriftsendringen trer i kraft. Politiets Fellesforbund vil følge dette arbeidet tett.

En sentral utfordring er at psykiske skader fortsatt ikke er likestilt med fysiske skader i regelverket for yrkesskadeerstatning. Dette kan føre til at medlemmer som utvikler psykiske plager eller skader som følge av tjenesten, ikke får den anerkjennelsen, rettsikkerheten og økonomiske tryggheten de har behov for. Politiets Fellesforbund vil derfor arbeide for lovendringer som sikrer at psykiske yrkesskader vurderes og erstattes på lik linje med fysiske skader.

Politiets Fellesforbund skal arbeide for en helthetlig og livsfaseorientert personalomsorg som ivaretar ansatte før, under og etter krevende hendelser. Arbeidet må også omfatte fritiden når belastninger fra tjenesten får konsekvenser for den enkelte eller familien. Politiets Fellesforbund skal arbeide for systematisk forebygging av psykiske belastninger, også der belastningen bygger seg opp gjennom mange mindre hendelser over tid.

Politiets Fellesforbund skal også arbeide for at arbeidsgiver følger opp kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet med konkrete tiltak, ressurser og ansvarliggjøring. Politiets Fellesforbund skal også arbeide for lovendringer som sikrer fullverdig yrkesskadeerstatning for psykiske skader på lik linje med fysiske skader.

Politiets Fellesforbund ser psykisk helse og helhetlig ivaretakelse som en grunnleggende del av arbeidsvilkårene i politiet. Dette handler ikke bare om oppfølging når skaden har skjedd,

men om å bygge en etat som forebygger, ser den enkelte og tar ansvar gjennom hele arbeidslivet.

Forslag vedtak 8.

Disse vedtakene erstatter tidligere vedtak under sak arbeidsvilkår.

Vurdering/konklusjon

Arbeidsvilkår har direkte betydning for medlemmenes trygghet, helse, lønn, rettigheter og mulighet til å stå i arbeid over tid. Politiets Fellesforbund vurderer at utviklingen i politiet gjør det nødvendig med tydelige landsmøtevedtak som gir organisasjonen et samlet og forpliktende mandat i arbeidet med medlemmenes arbeidsvilkår.

Saken viser at flere grunnleggende forhold må styrkes. Reell medbestemmelse må praktiseres på alle nivåer, og HR-praksis må ikke begrense lokalt handlingsrom eller ledernes ansvar. Varslingsarbeidet må fortsatt prioriteres, slik at det blir tryggere å si fra, og slik at både varsler og omvarslet ivaretas på en god måte. Vold og trusler mot politiansatte og deres familier krever sterkere vern, bedre identitetsskjerming og tydeligere ansvar fra arbeidsgiver og myndigheter.

Politiets Fellesforbund vurderer også at arbeidsavtaler, tjenesteplanlegging, tilrettelegging og livsfasepolitikk må følges tettere opp. Medlemmene skal ha lovmessige arbeidsavtaler, forutsigbare arbeidsplaner og reelle muligheter til å stå i arbeid gjennom hele yrkeslivet. Arbeidsgiver må ta et tydeligere ansvar for både fysisk og psykisk helse, forebygging, oppfølging og ivaretakelse over tid.

Forbundsstyret mener at de foreslåtte vedtakene gir Politiets Fellesforbund et tydelig grunnlag for videre arbeid overfor arbeidsgiver og politiske myndigheter. Vedtakene samler, tydeliggjør og erstatter tidligere vedtak i sak 5 om arbeidsvilkår fra 2024.

Forslag til vedtak

Forbundsstyret innstiller til landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

1. Reell medbestemmelse etter Hovedavtalen eies og skal praktiseres mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. HR skal kun være en støttefunksjon.
2. Politiets Fellesforbund skal arbeide for en trygg varslingskultur, forebygging og god ivaretakelse av varsler og omvarslede.
3. Vold og trusler mot våre medlemmer og deres familier er uakseptabelt. For å sikre en utvikling i ønsket retning skal Politiets Fellesforbund være en aktiv pådriver overfor arbeidsgiver og de politiske myndighetene.
4. Politiets Fellesforbund krever at arbeidsavtaler i politiet oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven §14-6, herunder at arbeidstid angis tydelig i arbeidsavtalene.
5. Tjenesteplanlegging skal ikke brukes ensidig som effektiviseringstiltak på bekostning av medlemmenes arbeidsvilkår.
6. Tilrettelegging og livsfasepolitikk er viktig for våre medlemmer. Arbeidsgiver har ansvaret for å konkretisere og etterleve dette. Politiets Fellesforbund skal være en tydelig pådriver i arbeidet.

7. Ivaretakelse av våre medlemmers fysiske og psykiske helse er et arbeidsgiveransvar. Politiets Fellesforbund skal være en pådriver for at arbeidsgiver tar dette ansvaret.
8. Disse vedtakene erstatter tidligere vedtak under sak arbeidsvilkår.