

# Sammanfattning av målen 2009

## Lön och anställningsvillkor

### **Mål rörande arbetstid:**

- Måltidsuppehåll ska vara grunden för arbetstagare som har arbetsuppgifter som svårigen kan avbrytas eller där inställelsen tiden är kort
- Veckoarbetstidsökningen ska i så stor utsträckning som möjligt förläggas till utbildning, fysisk träning, APT-möten och överlappning
- Antalet arbetspass som är längre än 9 timmar ska vid behov utökas
- Poliser som arbetade enligt 7:3 APS ska förläggas i 5:1 ATA-Polis om arbetsuppgifterna inte väsentligt har förändrats
- Ingen Polis ska permanentförläggas till 5:3 förrän arbetstidsförläggningen testats som ett pilotprojekt vid några arbetsplatser och där en utvärdering visar på ett verksamhetsbehov och att arbetsmiljökonsekvenserna för poliserna blir acceptabla
- Arbeta fram en partsgemensam information angående konsekvenserna med SPI-avtalet
- Beakta handlingsplanen i riskbedömningen beträffande arbetstidsförläggningen
- Driva frågan om att träffa ett lokal-lokalt ATA-Polis

### **Mål rörande Lön:**

- Kommissarier (struktur) ska ha en lönesättning i enlighet med de av oss accepterade lägstannivåerna enligt revision 2
- Återkommande förhandlingsträff med arbetsgivaren där vi förhandlar om ny lön för kommissarier ska inrättas
- Samtliga poliser som omfattas av lönesamtal eller lönesättande samtal ska vid utvärderingen erbjudas att delta, t.ex. genom en enkätundersökning
- Vid utvärderingen ska vi särskilt beakta om det finns en snedfördelning mellan kvinnor och män. Vid utformningen av enkätundersökningen ska aktuella ämnesansvariga i styrelsen delta
- Förbereda förhandlingsinriktningen vid lönerevision 3 i nära samarbete med lönenätverket och chefsföreningen



### **Mål rörande pension:**

- Erbjuder alla medlemmar kostnadsfri information om pensionssystemet
- Riktad information till målgruppen "möjliga delpensionärer"

## **Kommenderingar**

### **Mål:**

- Att kommenderingar genomförs med minimala skador, med fungerande logistik, med fullgod utrustning och utbildning samt med en i övrigt god arbetsmiljö
- Att arbetstidförläggningen och i förekommande fall ersättningsfrågan är väl känd för den personal som har att ingå i kommenderingen
- Öka delaktigheten från föreningarna vid fackliga kommenderingar

## **Likabehandling**

### **Mål:**

- Bevaka handlingsplanen i riskbedömningen beträffande arbetstidsförläggningen för att kunna förhindra en föräldrafälla i synnerhet för kvinnor
- Arbeta för att likabehandlingsfrågorna blir synliggjorda i förbundsområdet
- Samarbeta med arbetsgivaren i jämställdhets- och mångfaldsplanen
- Följa upp utvärderingen gällande individuell lönesättning för att bevaka eventuell snedfördelning mellan kvinnor och män
- Följa upp och bevaka utvecklingen angående representationen av kvinnliga förtroendevalda i förbundsområdet
- Utöka möjligheten att förena chefskap med deltidsarbete (föräldraledighet)

## **Arbetsmiljö**

### **Mål rörande psykosocial arbetsmiljö:**

- Minska den psykosociala ohälsan
- Tydligt och stöttande ledarskap
- Skapa trygga poliser
- Bra verksamhet ur ett medborgarperspektiv



**Mål rörande systematiskt arbetsmiljöarbete:**

- Att få ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete lokalt och centralt
- Att återskapa tilltron till systemet
- Arbetsgivaren ska leva upp till sina krav i arbetsmiljöarbetet

**Mål rörande ATA-Polis arbetsmiljökonsekvenser:**

- En bra arbetsmiljö med fungerande arbetstider

**Mål rörande yrkesrollen:**

- Återta yrkesstoltheten

**Mål rörande skyddsombudens ökade engagemang:**

- Starkare skyddsorganisation
- Ökad delaktighet
- Bredare facklig påverkan

**Mål rörande rehabiliteringsreglerna:**

- Minimera skadeverkningar av nya rehabiliteringsreglerna
- Sätta in tidigare och snabbare åtgärder vid rehabilitering

**Mål rörande medicinska kontroller:**

- Bevaka att aktuella grupper får sina medicinska kontroller
- Utöka målgruppen för medicinska kontroller

**Mål rörande utrustning generellt:**

- Framtagande av funktionell utrustning
- Individuell utrustning vid behov

## **Kommunikation / Opinion**

**Mål:**

- Ge ut fyra nummer av tidningen POLISEN
- Uppdatera hemsidan [www.blaljus.nu](http://www.blaljus.nu) med ca 45 uppdateringar under året
- Informera via IntraPolis med ca 20 uppdateringar under året
- Stödja länets föreningar så att de kan hålla sina sidor på IntraPolis uppdaterad



- Löpande skriva och sprida Förbundsområdesnytt till medlemmarna via föreningarna
- Löpande inhämta information från länets föreningar och andra delar av förbundsorganisationen
- Att bibehålla den höga tillgängligheten för media och på det sättet vara med och påverka opinionen och beslutsfattare i sakfrågor.

## **Personalrörlighet/Tillsättningar**

### **Mål:**

- Att det partgemensamma policydokumentet för tillsättningsförfaranden färdigställs
- Att en partsgemensam utbildning för tillsättningsförfaranden genomförs
- Att ett partsgemensamt styrdokument, som strategiskt hanterar rörlighetsfrågorna, tas fram
- Att tidsbegränsade förordnande endast ska finans för chefer på nivåerna för det indirekta och det strategiska ledarskapet (kommissarier, intendenten och polismästare)
- Att arbetsrotationen utökas så väl i antal som i tid
- Att kompetensen bland obefordrad personal tas tillvara på ett bättre sätt
- Att regler för en rörlighet av sociala skäl myndigheter emellan tas fram
- Att personalfördelningen i länet sker med hänsyn till arbetsbelastningen och arbetsmiljön
- Att föreningar som efterfrågar stöd kring tillsättningar får efterfrågat stöd
- Att arbetet kring personalrörligheten bedrivs i nära samarbete med föreningarna

## **Tjänstemässig utbildning**

### **Mål:**

- Tjänstemässig utbildning ska ständigt återkopplas till budget och utfall, vilket borgar för att det är enklare att följa genomförda utbildningar
- Genomgången tjänsteutbildning ska dokumenteras med utbildningsbevis samt i den enskilda arbetstagarens kompetensbank
- En personlig kompetensutvecklingsplan ska vara en självklarhet och ingå i utvecklingssamtalet



- Vi ska tillsammans prioritera vilka utbildningar som ska genomföras på kort och lång sikt
- Kvalitetssäkra utbildningarna

## Miljö

### **Mål:**

- Att upprätta en miljöpolicy för förbundsområdet
- Att följa upp policyn i slutet av verksamhetsåret

## Verksamhetsplan & budget

### **Mål:**

- Fortsätta delta vid framtagandet av verksamhetsplanen och verka för att delta i budgetarbetet
- Vikta arbetsbelastningen vid avdelningar och polismästardistrikt i budgetarbetet genom att justera nyckeltalen
- Tillföra värdet av brottsförebyggande arbete vid resursfördelningen
- Dimensionerna utbildningsbudgeten så att en återhämtning kan ske
- Ge nya utbildningsplatsen i Rosersberg goda förutsättningar för att bli en komplett utbildningsanläggning
- Förankra arbetet med 2010 års VP/Budget väl i den fackliga organisationen



## **Chefsfrågor**

### **Mål:**

- Att Chefsförsörjningsplanen implementeras
- Att möjligheten till karriärväxling ökar genom en ny form av utvecklingssamtal
- Att förordnandetiden för chefer skall vara sex år med en möjlig förlängning på tre år
- Att fackliga företrädare på föreningsnivå deltar vid uttag till direkta- och indirekta ledarskapet, samt att förbundsområdesstyrelsen deltar vid uttag till det strategiska ledarskapet
- Att göra rekryteringsprocessen och tillsättningarna på nivån för indirekta ledarskapet mer objektiva samt att få fler att söka chefsbefattningar
- Att ge chefer möjlighet att utöva ett tydligt och stöttande ledarskap som främjar den psykosociala arbetsmiljön för alla medarbetare
- Att stärka samarbetet mellan chefsföreningen och sektionerna på nationell nivå
- Att fackliga förtroendevalda på heltid skall få möjlighet att gå direkta ledarskapsutbildningen

## **Medlemsrekrytering/försäkringar**

### **Mål:**

- Att bibehålla den höga medlemsanslutningen till Polisförbundet
- Att ta fram informationsunderlag till distriktens informationsträffar med nya aspiranter
- Att samtliga aspiranter och nyanställda får en likvärdig medlems- och försäkringsinformation
- Att informera medlemmar om vårt försäkringsutbud samt minska antalet oförsäkrade medlemmar
- Att informera distriktens försäkringsansvariga om våra försäkringar

## **Facklig utbildning**

### **Mål:**

- Förse nya fackliga företrädare med adekvat utbildning
- Påverka förbundsstyrelsen att besluta om en utbildningskvantitet i paritet med behovet