

YTTRANDE ÖVER MOTIONER

Medlemmarna och våra fackliga underenheter (förening eller sektion) har motionsrätt. Underenheterna kan yttra sig över en ingiven motion. I de fall det gjorts, framgår det under motionens att-sats.

Styrelsen ska yttra sig över en ingiven motion och vi har i yttrandena använt fyra olika huvudinriktningar för att underlätta behandlingen. Yttrandet redovisas direkt efter motionen på samma uppslag.

I de motioner där viljan är formulerad i flera att-satser, har styrelsen i något fall även olika yttranden. De olika yttrandena är:

- **Styrelsen föreslår stämman att bifalla motionen**

Yttrandet innebär att styrelsens uppfattning helt överensstämmer i såväl motivskrivning som att-sats/satserna. Styrelsen har i de flesta fall även valt att i yttrandet betona väsentliga delar i det ämnesområde motionen berör.

- **Styrelsen föreslår stämman att bifalla motionens att-sats eller att-satser**

Yttrandet innebär att styrelsens uppfattning överensstämmer med själva att-satsen eller att-satserna, men att det i motionens motivskrivning finns avsnitt som inte korresponderar. Denna skillnad redovisas i yttrandet.

- **Styrelsen föreslår stämman att anse motionen besvarad**

Yttrande innebär att styrelsen har uppfattningen att frågan inte kan lösas på det sätt som motionären vill, men att motionens inriktning i stort överensstämmer med styrelsens uppfattning. Ofta är det så att styrelsen agerat i frågan, men med en annan utgångspunkt än den i motionen avsedda. Styrelsens uppfattning redovisas i dessa fall i yttrandet. Ett sådant exempel kan vara en tidigare bifallen motion som styrelsen fortfarande arbetar med, eller att frågan redan hanteras av Polisförbundet gentemot Rikspolisstyrelsen.

- **Styrelsen föreslår stämman att avslå motionen**

Yttrande innebär att styrelsen inte alls delar motionärens vilja.

MOTION A1

Motion till förbundsområdesstämman.

Vi kommer att ha stora pensionsavgångar de närmaste åren. Då frigörs det pengar. Förr hamnade de i något som kallades pinnpott och kunde användas för olika satsningar. Vart tar lönedelen för pensionerad personal vägen idag?

Jag föreslår att stämman ger förbundsområdesstyrelsen i uppdrag:

Att verka för att pinnpotten återupprättas.

Arne Wörn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A1

Motionären yrkar på att vi återinför pinnpotten. Vi har ingen annan uppfattning i frågan än motionären. På frågan om vart de lönedel som pensioneras bort tar vägen, så är vår uppfattning att de ligger som besparingar i myndighetens budget.

Skulle vi kunna återanvända viss del av dessa pengar skulle polisassistenternas löneutveckling som exempel vara finansierad, vilket skulle medföra att fördelningspotten för övriga skulle bli större vid RALS förhandlingarna.

Hur vi ska lyckas återinföra pinnpotten har vi inget svar på för närvarande, men vi tycker det är något att kämpa för även om vi tror det kommer att ta tid.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motionen.

MOTION A2

Inrättande av funktion som "senior".

Polisyrrket har under ett antal år ändrat karaktär. Tidigare stannade man på tjänsten man hade under ett flertal år. Man lärde sig arbetet och rutiner grundligt. Kunde föra kunskaperna vidare till nya på samma tjänst. Det utvecklade en polisman med rutin och säkerhet. Såväl allmänheten, som nya oerfarna poliser, kunde finna stöd och trygghet i den erfarna kollegan. I polisyrrket yngre kollegor stöttades av dessa erfarna poliser och slapp så att säga "uppfinna hjulet ännu en gång".

Så fördes de goda lärdomarna vidare och sådant som inte fungerade föll bort. Kort sagt "evolutionen" fungerade arbetsmetoderna/kunskaperna förfinades. Nya kollegor kom till och deras goda idéer togs till vara och fördes vidare. Det gäller såväl i yttre verksamhet som på krim. och egentligen alla enheter.

Det finns mycket att vinna på att ha erfarna rutinerade i sin yrkesroll säkra poliser ute i fält. Kriminalare som talar samma språk som åklagarna, vet vad de önskar, och kan föredra ärenden. Det är bara två exempel vi kan nog finna goda exempel, på vad god yrkeskunskap vunnit genom att man arbetat i sin funktion under en längre tid betyder, bland alla enheter.

I dagsläget råder en ordning där man stannar i sin funktion på sin höjd i ett "par" år varefter man söker sig till någon ny enhet/arbetsuppgift. Det är i dag inte ovanligt med kollegor som under sina fem första år efter skolan varit på tre-fyra olika funktioner. Jag vill påstå att de flesta har lärt sig lite på varje arbetsplats och naturligtvis bidragit med sitt strå till stacken där. Men de har inte fått den djupa yrkeskunskapen och säkerheten som endast en längre tids arbete inom funktionen ger. Utan att gå djupare in i detalj så finns även tecken på att detta beteende premieras i viss del. Jag menar då lönemässigt.

Jag menar att detta fenomen på några års sikt riskerar att helt utrota de erfarna säkra yrkeskunniga poliser som jag tror behövs för att få en stadig ryggrad på polisen i stort. Jag vill gå så långt att jag påstår att polisens trovärdighet i många stycken är beroende av att kollegor stannar längre tid på sin befattning och uppnår denna ryggrad av trygghet, pondus och säkerhet som det ger.

Vad menar motionären då med "längre tid"? Jag tänker mig att "stanna en längre tid" är likställt med förslagsvis minst fem år på samma funktion.

Det jag efterfrågar med resonemanget finns i den privata näringen som prefixet "Senior" för att markera en person som har erfarenhet och djupare kunskap inom sitt yrke. T.ex. Senior utredare, Senior Inspektör yttre tjänst, Senior Pa yttre tjänst. Med detta prefix så spelar det ingen roll om man är Inspektör eller Pa. Det är inte avhängt på vilken grad man har endast på djup och bredd i yrkesrollen.

För att attrahera poliser att stanna på sin funktion och bibehålla denna ryggrad inom polisen är en lämplig morot att iordningställa och lönesätta denna eller liknande titel. Alla kan välja att arbeta länge/kort inom sin roll och ingen exkluderas. Arbetsgivaren kan i många sammanhang gagnas av att veta vilka som är rutinerade i sin yrkesroll.

Med ovan anförda så vill jag:

Att Polisförbundet Stockholms län skall verka för att titulation samt lönegrad instiftas i enlighet med det ovan anförda.

Matti Rönnqvist
Insp, Närpolisens Brooma.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A2

Styrelsen delar motionärens åsikt om att det finns en verksamhetnytta att vara kvar på en funktion till dess att man fått en djupare yrkeskunskap. Däremot ser förbundsområdesstyrelsen en problematik med att införa en ny titel, senior, samt att införa en lönegrad då vi lämnat det lönesättningssystemet.

Med hänvisning till ovanstående föreslår styrelsen stämman besluta

Att anse motion A2 **besvarad**

MOTION A3

Motion till förbundsområdesstämman avseende lön/lönetillägg för tekniker.

Teknikerna har en speciellt utsatt situation. Ur ett långsiktigt perspektiv är detta bland de farligaste arbetena där farorna smyger sig på och de yrkesrelaterade sjukdomarna visar sig först efter lång tid. På brottsplatsen hanteras farliga okända ämnen. Vad innehåller askan som dammar omkring ? Även om det bara är aska efter ved så är den farlig ändå. Är det efter kolfiber så är den synnerligen farlig. Skyddsutrustningen kan också vara bristfällig i en del sammanhang. Vad döljer sig under allt bråte ? Det läggs en hel del på individen som ska gå in i en eldhärjad byggnad. Står den överhuvudtaget kvar ? Hur är det med elektricitet eller stadsgas? Finns det gastuber eller tunnor med miljöfarligt avfall.

Efter att i flera år haft ett väl fungerande system för mix mellan beredskap och arbetstid har ledningen för tekniska roteln ändrat arbetstidens förläggning och tvingat personalen att arbeta både helger och kvällstid utan tydliga arbetsuppgifter. Detta har medfört svårigheter att hinna med avrapportering och laboratoriearbete. Ovanpå detta kommer sedan beredskapen. Det är ju inte de allra yngsta som är kriminaltekniker. Teknikerna ser tillbaka på långa karriärer med massor av erfarenhet och specialkunskaper. De borde behandlas bättre och ha en viss särställning.

Även i laboratoriet förekommer en rad farliga ämnen. Där är det dock i allmänhet känt vad man hanterar och skyddsåtgärder är vidtagna. Olyckor med allvarliga konsekvenser kan dock alltid inträffa.

Den kriminaltekniska utbildningen är en av polisens längsta utbildningar. I treveckorscykler är man borta från hemmet vilket naturligtvis får sociala konsekvenser. Utbildningen bedrivs i Linköping. I utbildningen ingår också ett specialarbete.

Jag föreslår att stämman beslutar att ge förbundsområdesstyrelsen följande uppdrag:

Att verka för att kriminalteknikernas arbete uppvärderas genom någon form av speciell ersättning eller lön.

.

Arne Wörn
Länspolisförbundet

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A3

Det kan vara lätt att hålla med motionären om att just kriminaltekniker skulle kunna vara berättigande till en högre lön och kanske inte minst för den arbetsmiljö som teknikerna utsätter sig för. Det finns dock andra arbetsuppgifter i myndigheten som också kräver lång utbildning eller kräver en fördjupad kunskap.

Detta är en gammal facklig fråga där frågeställningen egentligen handlar om specialisten som har en fördjupad kunskap i ett smalt polisiärt ämnesområde som t.ex. tekniker, hundförare, barnutredare ska ha en högre lön än en polis i kärnverksamheten.

En annan aspekt är den individuella lönesättning som mer fokuserar på individen än på funktionen. Ska en normalproducerande "specialist" ha en högre lön än en polis som arbetar med kärnverksamheten²³? Någon möjlighet att införa ett tidsbegränsat lönetillägg finns inte eftersom sådana tillägg inte får införas för ordinarie arbetsuppgifter.

Det finns också en gränsdragningsproblematik som först måste klargöras. Vi syftar då på var gränsen ska gå mellan Lokus och tekniker. Ska du få en ny lön när du får funktionen som tekniker eller då du är fullt utbildad? Som alla vet är det många medlemmar som anser att just de har kvalificerade arbetsuppgifter. Till skillnad från många andra förbundsområden har vi inte haft den lönepolitiska inriktningen att fördela mer pengar till dem som har mer specialiserade arbetsuppgifter eller för de som är utredare.

Med hänvisning till ovanstående föreslår styrelsen stämman besluta

Att anse motion A3 besvarad

²³ I detta sammanhang avser kärnverksamheten traditionell ingripandeverksamhet, kriminalpolisverksamhet och närpolisverksamhet.

MOTION A4

Motion till Förbundsområdesstämman
Polisförbundet i Stockholms län

Motion gällande krav på högre lön till utbildade kriminaltekniker som utför brottsplatsundersökningar

Vid lönerörelsen 2008 erhöll LOKUS 1.400:-/månaden i lönepåslag för att de hade en arbetstidsförläggning som innebar tjänstgöring på vardagkvällar och dagtid på lördag och söndag (ingen tjänstgöring på storhelger).

I denna lönerörelse erhöll inte kriminalteknikerna detta lönepåslag för att man hade en arbetstidsförläggning som i huvudsak var dagtid med beredskap övrig tid på dygnet på årets alla dagar (helt oreglerad arbetstid).

Under senare år har kriminalteknikerna blivit tvingade av arbetsgivaren att utöver dagtid fullgöra kvällspass på vardagarna fram till kl 22.00, dagpass på lördagar och söndagar samt fullgöra beredskap alla tider på dygnet på årets alla dagar. Ingen kompensation för dessa utökade arbetstidskrav har erhållits.

Jag anser att kriminalteknikerns arbetssituation är fysiskt och psykiskt mer ansträngande än LOKUS och att det i dagsläget inte finns några skäl till den nuvarande löneskillnaden. Ett enkelt sätt att jämföra arbetsbelastningen mellan kriminaltekniker som fullgör beredskap och LOKUS är att se hur övertidsuttaget ser ut för de olika grupperna.

Jag önskar

- **att Förbundsområdesstämman jobbar för att kriminaltekniker som i huvudsak utför brottsplatsundersökningar och arbetar enligt den nya arbetstidsförläggningen samt fullgör beredskap ska erhålla ett riktat lönepåslag.**

Stockholm 2013-02-04

Claes Bjernekuhl

Kriminalinspektör/kriminaltekniker Tekniska roteln i Stockholm

LOKUS – Lokal brottsplatsutredare som främst utför undersökningar vid tillgreppsbrott i bostäder, företag och fordon. Utbildning 3 veckor med praktik.

Kriminaltekniker – Utför brottsplatsundersökningar vid alla grövre brott, bränder, arbetsplatsolyckor mm. där myndigheten inte har någon annan kompetens. Utbildning 1 år + praktik.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A4

Det kan vara lätt att hålla med motionären om att just kriminaltekniker skulle kunna vara berättigande till en högre lön och kanske inte minst för den arbetsmiljö som teknikerna utsätter sig för. Det finns dock andra arbetsuppgifter i myndigheten som också kräver lång utbildning eller kräver en fördjupad kunskap.

Detta är en gammal facklig fråga där frågeställningen egentligen handlar om specialisten som har en fördjupad kunskap i ett smalt polisiärt ämnesområde som t.ex. tekniker, hundförare, barnutredare ska ha en högre lön än en polis i kärnverksamheten.

En annan aspekt är den individuella lönesättning som mer fokuserar på individen än på funktionen. Ska en normalproducerande "specialist" ha en högre lön än en polis som arbetar med kärnverksamheten²⁴? Någon möjlighet att införa ett tidsbegränsat lönetillägg finns inte eftersom sådana tillägg inte får införas för ordinarie arbetsuppgifter.

Det finns också en gränsdragningsproblematik som först måste klargöras. Vi syftar då på var gränsen ska gå mellan Lokus och tekniker. Ska du få en ny lön när du får funktionen som tekniker eller då du är fullt utbildad? Som alla vet är det många medlemmar som anser att just de har kvalificerade arbetsuppgifter. Till skillnad från många andra förbundsområden har vi inte haft den lönepolitiska inriktningen att fördela mer pengar till dem som har mer specialiserade arbetsuppgifter eller för de som är utredare.

Med hänvisning till ovanstående föreslår styrelsen stämman besluta

Att anse motion A4 **besvarad**

²⁴ I detta sammanhang avser kärnverksamheten traditionell ingripandeverksamhet, kriminalpolisverksamhet och närpolisverksamhet.

MOTION B1

Motion till Förbundsområdesstämman.

Utökad semester. Egentligen en förbundsfråga. Vårt inflytande måste dock nu vara bättre än någonsin.

När man fyller 40 når man ett tak ifråga om semestertimmar. Man kan fråga sig vad anledningen är till att det stannar där. Utan tvivel blir man tröttare och behöver längre tid för återhämtning ju äldre man blir. Arbetsgivaren är också påfallande njugg med att bevilja delpension. Man måste alltså finna andra vägar för mer ledighet åt 60 åringarna. Denna grupp upplever också ibland att de är bortglömda av både fack och arbetsgivare. Angående semester så finns det en invändning och det är semesterberget. Utan att direkt kunna stödja sig på statistik så är det ändå med största säkerhet så att semesterberget återfinns bland de som arbetar skift och har barn. I den gruppen återfinner vi inte många i gruppen 60+.

Det torde alltså finnas skäl att plussa på antalet semestertimmar vid 60 år fyllda.

Jag föreslår att förbundsområdesstyrelsen får stämmans uppdrag:

Att agera i motionens anda.

Arne Wärn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B1

Motionären yrkar på att vi som kompensation för arbetsgivarens njugga syn på deltidspensionsavtalet ska driva frågan om ytterligare semestertimmar för de medarbetare som fyllt 60 år.

Vi håller med motionären om att de flesta med åren blir tröttare och att det förmodligen krävs längre tid för återhämtning, men redan idag har vi ett system som ger kompensation ut efter levnadsålder. Genom det centrala avtalet har alla anställda yngre än 30 år 28 semesterdagar per år, de med en levnads ålder mellan 30 till 39 år 31 semester dagar per år och de som fyllt 40 år har 35 semester dagar per år. Att utöka detta tror vi blir svårt och även om diskrimineringsombudsmannen uttalat sig om att det inte ska ses som en åldersdiskriminering med differentierad semesterkvot, så tror vi inte att detta är en prioriterad fråga hos de flesta av våra medlemmar.

Vi tycker det är betydligt viktigare att få tillstånd ett reviderat ATA/polis samt att arbetsgivaren får en mer human syn på delpensionsavtalet.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motionen.

MOTION B2

Motion till förbundsområdesstämman.

Detta är egentligen en förbundsfråga. Påverkan från förbundsområde Stockholm torde dock inte vara utan betydelse i nuläget. Beredskap betraktas i ATA 08 som fritid. Är det möjligen världens sämsta fritid? Att kommenderas till beredskap kan alltså ske utan varsel. Det är naturligtvis dålig personalpolitik. Detta hindrar dock inte arbetsgivaren från att vidtaga sådana åtgärder. Beredskaps ersättningen är låg och det har vi motionerat om i andra sammanhang. Angående varsel för beredskap så skulle man i framtiden kunna avtala om en varseltid på 7 dagar. Underskrids den tiden så utbetalas dubbel beredskapsersättning för de dagar som missats.

Jag föreslår att stämman ger förbundsområdesstyrelsen i uppdrag:

Att verka i motionens anda.

Arne Wärn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B2

Motionären yrkar på att ett varsel för beredskap ska införas och föreslår en tid om 7 dagar och att det ska utgå dubbel beredskapsersättning för de dagar som missats.

Styrelsen håller med motionären i sitt resonemang och eftersom yrkandet är att vi ska verka i motionens anda känner vi oss inte bundna vid vilken lösning som förhandlas utan ser motionärens förslag som exempel på lösningar.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motionen.

MOTION B3

Motion till förbundsområdesstämman.

Polischefens riktlinjer i vad avser beslut om delpension inom myndigheten är från 2004 och är generellt sett mindre generösa än vad delpensionsavtalet avser. Vi har nu en ny Länspolismästare och borde också kunna få nya mer generösa riktlinjer för beslut om delpension.

På många håll har AG en rent sorglig attityd mot delpension. Man är till och med hårdare i sin bedömning än de tidigare nämnda ej helt generösa riktlinjerna. För en chef är det närmast omöjligt att överhuvudtaget arbeta deltid eller få beviljad delpension över 20 %. Möjligheterna på den nivån behöver ses över. Befattningshavare som i individlönesynpunkt har varit helt värdelösa i många år blir märkligt nog ovärderliga när de begär delpension. Kommer det att synas i deras nästa lönekuvert ? Antagligen inte.

Jag föreslår att stämman ger förbundsområdesstyrelsen i uppdrag:

Att förhandla med myndigheten och ta fram nya och mer generösa riktlinjer för delpension.

Att utöka möjligheterna till att arbeta deltid överhuvudtaget.

Arne Wörn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B3

Delpensionsavtalet mellan AV och OFR-S, P och O sammantagna, är som bekant till intet förpliktigande, utan mer av en gemensam avtalsförklaring som gäller i den bästa av världar. Det har förekommit underhandskontakter från centrala parter att få till en mer tydlig skrivning, som skulle kunna ge en fastare grund att stå på för den sökande och för de fackliga organisationerna. Det har då varit tydligt att viljan till förändringar i den önskade riktningen varit obefintlig, snarast har attityden varit, passar det inte säger vi upp avtalet.

Som det fungerar nu, finns det ändå flera arbetsplatser i vår myndighet som har helt rimlig tolkning av avtalet. Samtidigt finns det mer rigida arbetsgivarföreträdare som med olika motiveringar inte vill ge sina äldre poliser denna förmån. Facken har då möjlighet att förhandla och påpeka alla vackra ord i avtalet, främst manifesterat i anteckningen till § 2:

”Parterna rekommenderar arbetsgivaren att i största möjliga utsträckning tillmötesgå arbetstagarens önskemål om arbetstidsminskning för att kunna få delpension enligt detta avtal.”

När fackliga företrädare under förhandling kommit och pekat på just den formuleringen, har medarbetare kunnat få sin delpension i många fall.

I andra fall, har arbetsgivaren varit mer hårdnackad, och menat att arbetsbelastning på den sökandes enhet, arbetsuppgifter som LOKUS eller chefsskap, varit hinder för att bevilja delpension. Allt detta är dessvärre inom vad avtalet föreskriver, det är ingen rättighet, att få delpension, det är en möjlighet, och det är arbetsgivaren som bestämmer. Risken om vi skulle ta upp nya förhandlingar om generösare myndighetsriktlinjer, är att arbetsgivaren snarare skulle dra åt möjligheterna att få till en ännu hårdare tillämpning av delpensionsavtalet. Att arbetsgivaren i ett lokal-lokalt skulle ge bort den makt som ges i delpensionsavtalet eller gå längre i generositet än vad det föreskriver, ser vi dessvärre som helt uteslutet.

När det gäller rätten till att arbeta deltid, finns en flora av olika möjligheter, med anledningar som barn, studier, egna angelägenheter och annat. Andra yrkesgrupper har stora problem med att när många medlemmar går på deltid, innebär det närmast att de bildar ett låglöneproletariat. Det innebär även så klart lägre pension i ett senare skede. Vi anser snarare att en framkomlig väg skulle kunna vara arbetstidsförkortningar, främst för skiftesarbetande poliser, så att fler orkar arbeta heltid med full lön. Polisernas löneläge tillåter heller knappast annat.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse första att-satsen i motion B3 **besvarad**

Att **avslå** andra att-satsen i motion B3

MOTION B4

Avskaffa kvotberäknad semester

Bakgrund

Idag har vi som jobbar skift inom polisen redan fått mer arbetstid i schemat och sämre tidskompensation för kvällar, helger och nätter. Detta har medfört att vi jobbar betydligt mer än tidigare.

Men istället fick vi kvotberäknad semester vilket medförde att semestern kostar betydligt mer när man söker semester helger och nätter. Detta för att det ska vara "rättvist" i förhållande till de som inte jobbar skift.

Detta medför att vi skulle behöva mer semester för att kunna vila upp våra redan sargade kroppar och slitna själar som sakteliga bryts ner av skifttestjänstgöringen. Det är ingen tillfällighet att poliser flyr från utryckningen.

Forskningen däremot går åt helt motsatt håll och påvisar skadliga effekter av att jobba skift med nätter och att vända på dygnet fram och tillbaka.

Jag, med flera, anser att vi som jobbar skift sliter ut oss mer så vi behöver vår semester som återhämtning. Jag sticker ut hakan och vågar påstå att vi behöver den kanske lite mer än dagtidsarbetare.

Om det nu skulle vara orättvist att en timma för oss på listan motsvarar en timmas semester så är alla välkomna att söka sig till en tjänst som innebär skifttestjänstgöring.

För min egen del i år så kostar min sommarsemester på knappt fyra veckor, nästan 22 timmar mer idag jämfört med för två år sedan. Alltså 2-3 arbetspass mer än tidigare och då pratar vi bara om sommarsemestern. Om man tar hela årssemestern så pratar vi om 5-6 arbetspass, alltså mer än en helt arbetsvecka!

Med ovanstående bakgrund yrkar jag kraftfullt på:

- Att ta bort kvotberäknad semester och återinföra renodlad timsemester där en timma på listan motsvarar en timmas semester!

20 januari 2013
Alexander Gäfvert
Inspektör
Utryckningen Västerort

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B4

Motionären yrkar på att ta bort kvotberäknad semester och återinföra timsemester där varje timme är värd en timme oavsett tidskompensation i tidssnurren.

Vi håller med motionären om att effekten av det nya semesteravtalet som skrevs under 2010-12-08 ledde till försämringar för våra skiftestjänstgörande poliser. Vi har också samma åsikt när det gäller de skadliga effekter som kan uppstå såväl socialt, psykiskt som fysiskt vid skiftestjänstgöring. Ett antal motioner har vid olika representantskap vunnit bifall för att förbättra tidskompensationen inom ramen för ATA/polis. I senaste RALSEN 2012-2013 antogs en partsgemensam åtagande grupp för att se över frågor rörande arbetstiden. Detta arbete ska vara klart under våren 2013. Vi hoppas att detta kan leda fram till önskad effekt och en minskad arbetstid.

Vad det gäller semesterberäkningen som motionären yrkar på kan man i ALFA 5 kap. 11 § utläsa att centrala parter rekommendera att lokala avtal sluts som medför ett neutralt beräkningssystem för skiftesarbetare kontra kontorsarbete.

Den 1 april 2010 reviderades semesterlagen vilket fick till följd nedan lag.

12 a § Semesterledighet ska förläggas så, att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid eller med oregelbunden arbetstid får lika lång ledighet som en arbetstagare som arbetar heltid eller en arbetstagare med regelbunden arbetstid. Lag (2009:1439).

Enligt 2a § i semesterlagen får inte avvikelser göras genom avtal avseende 12a §.

Detta medför att vi för närvarande anser att det bättre att lägga kraft på att få till stånd förändringar i ATA/polis än att försöka förändra lagstiftningen för att kunna ändra beräkningssystemet för semester.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse motionen **besvarad**.

MOTION B5

Avseende omvandling av semester till insättning i KÅPAN Extra.

Bakgrund

Den 2012-12-04 lämnade jag in ett förslagsärende rörande det ovan nämnda, dnr AA-746-93021-2012. 2013-01-21 fick jag beskedet att ärendet hade avslutats med bl.a. följande motivering: *"frågan styrs av ett centralt kollektivavtal och att det inte är något som myndigheten kan påverka"*.

Jag hoppas med denna motion att Ni kan påverka så att nämnda kollektivavtal justeras till det bättre.

Mitt förslagsärende och myndighetens beslut finns i bifogade fil: Bilaga TomGid.docx

Jag vill att Polisförbundet Stockholms län verkar för...

...att det ska vara möjligt att omvandla semester till insättning i KÅPAN Extra vid annan tidpunkt än som nu (feb.-apr. T.ex sista oktober).

Mvh

Tomas Gidhammar

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B5

Precis som motionären själv skriver så finns idag ett lokalt kollektivavtal som behandlar avstående från semesterförmån. "En arbetstagare kan senast den 20 februari varje år avstå från semesterförmån i form av sparad semester [...]" Det är då svårt som arbetstagare att veta huruvida det blir semestertimmar över då semesterperioden inte påbörjats.

Vårt förslag är att verka för en möjlighet att omvandla semester till Kåpan extra i samband med revisionstillfället för årets kvarvarande semester, vilket sker årligen under oktober månad, och då kunna bestämma om man vill göra någon avsättning som sedan utbetalas i december månad.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motionen

MOTION B6

Motion till förbundsområdesstämman.

Detta gäller arbetstid och är egentligen något för representantskapet. Ett bifall från vår stämma ger dock större tyngd åt ärendet. Liknande motioner har tidigare avslagits eller ansetts besvarade. Jag försöker nu med nya vinklingar på problemet.

Inom länspolisföreningen finns många specialistfunktioner och alla kan ha särskilda behov och speciella problem. En av de mest speciella verksamheterna är den som hanterar dressyr av djur, för närvarande hästar och hundar.

Vem vet vad som kan dyka upp i framtiden. En elefant skulle förmodligen vara ypperlig vid kravaller, en falk lämplig vid spaning.

Skämt åsido. Det är inte så alltid så lätt att få djur att göra som man vill. Det krävs massor av dressyr. Detta tar tid. Med det tidigare arbetstidsavtalet var inte detta något problem. Efter 1/10 2008 har det konstant inkommit klagomål från de berörda enheterna att det inte längre fungerar med att få in tillräckligt med dressyrtid i listan. De hårdare arbetstiderna blev en ond cirkel. Fler och fler orkade inte med och slutade och så blev det värre och värre för de som var kvar och allt mindre möjligheter att sköta dressyr på tjänstetid.

Det är naturligt att en hel del fritid också måste ägnas åt en hund för att få den att fungera socialt. Det finns dock en gräns för personligt engagemang och med ATA-08 har den överskridits.

I en revidering av ATA-08 eller ett nytt arbetstidsavtal ska det finnas formuleringar som garanterar att den som hanterar och dresserar djur får tillräckligt med dressyrtid inlagd i sin ordinarie arbetstid.

Ett annat problem är transporter. I ATA får man restidstillägg om man är ute och åker och det inte sammanfaller med arbetstid. Då jämförelsen att man sitter och halvsover och tittar på film i en turistbuss med att man åker runt med två skällande hundar i en kombi eller drar ett tungt hästsläp med en bullrig terrängbil.. Djuren ska dessutom rastas då och då. Det säger sig självt att jämförelsen haltar. Ett reviderat ATA eller ett nytt ATA måste innehålla formuleringar som ger andra och bättre ersättningar till de som ansvarar för och transporterar djur eller helt enkelt att det betraktas som arbetstid.

Jag föreslår att stämman ger förbundsområdesstyrelsen i uppdrag:
Att agera i motionens anda.

Arne Wörn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B6

Motionären yrkar på att det vid en revidering av ATA/polis ska finnas formuleringar som reglerar att de som har att hantera djur har tillräckligt med ordinarie arbetstid som tillgodoser träning och dressyr för djuren.

Vidare yrkar motionären på att det inom ramen för ATA/polis ska finnas formuleringar som ger bättre ersättningar för de som ansvarar för och transporterar djur eller att det vid sådana transporter betraktas som arbetstid och inte restid.

I skrivande stund pågår en översyn av ATA/polis där förhoppningsvis redan frågan diskuteras. Vi håller självklart med motionären om att de inom polisen som har till uppgift att hantera och dressera djur har tillräckligt med arbetstid avsatt för att kunna utföra denna träning inom ordinarie arbetstid. Vi håller också med om att det ska räknas som arbetstid då våra poliser är tvungna att transportera djuren till kommenderingar mm. Det vi däremot inte vill är att vi inom ramen för ATA/polis reglerar ersättningar för de poliser som har till uppgift att ansvara för djur. Detta bör och ska regleras inom ramen för RALS.

Vi anser att vi dessutom på lokal/lokal nivå har möjlighet att påverka så att tillräckligt med tid avsätts i periodplaneringsunderlag eller fasta listor för att nå det resultat som motionären önskar även om vi vet att arbetsgivaren har visat ett svalt intresse.

Vi håller med motionären i stort och kommer i vissa delar att arbeta i motionens anda men som tidigare sagts vill vi inte reglera ersättningar inom ramen för ATA/polis.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse motionen **besvarad**.

MOTION C1

Motion till Polisförbundets Förbundsområdesstämma i Stockholms län 2013

Rubrik

Behov att införa konkurrensklausul för våra högsta fackliga företrädare inom Polisförbundet.

Bakgrund

Vid flera tillfällen under de senaste decennierna har höga företrädare inom polisfacket lämnat sina viktiga fackliga uppdrag, och några dagar senare återfunnits på olika höga polischefstjänster. Det är ingen överdrift att säga att agerandet har medfört allvarliga förtroendeproblem ibland medlemmarna. När det dessutom strax före, någon av dessa övergångar, har träffats viktiga överenskommelser mellan arbetsgivare och fack, som resulterat i för facket mycket negativa följdverkningar, ligger det nära till hands att misstänka att facket inte agerat med den kraft som man rimligen borde ha gjort. Det är knappats konspiratoriskt att påstå att en hög facklig förtroendeman kan frestas tona ner de fackliga kraven, om det "runt hörnet" väntar ett välavlönat jobb för vederbörande, men då som arbetsgivarrepresentant. Se kollektivavtal: *Överenskommelse 1969 angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i s.k. konkurrensklausuler i tjänsteavtal.* (SIF; Svenskt Näringsliv; CF)

Konkurrensklausuler föreskriver en slags negativ förpliktelse, en förpliktelse att inte bedriva konkurrerande verksamhet vid överlåtelse och i samband med anställningsavtal.

Motivering

För en facklig verksamhet är det absolut nödvändigt att inse att förtroendet hos medlemskollektivet är själva plattformen för ett långsiktigt, lyckat fackligt arbete. Ur arbetsgivarperspektivet skulle samtidigt incitamentet bli svagare att försöka "värva" de fackligt bäst utbildade och mest erfarna befattningshavarna/förhandlarna, från den ena dagen till den andra.

Bedömning

En rimlig lösning vore att de aktuella fackliga representanterna, ej får söka högre tjänster förrän efter ett till två år efter avslutat fackligt uppdrag

Förslag till beslut

Jag yrkar på:

att stämman uppdrar åt styrelsen att verka för att försöka finna rimliga regler syftande till att arbetstagaren (den förtroendevalde) under anställningstiden, samt för viss tid därefter har en generell lojalitetsplikt som hindrar denne från att bedriva konkurrerande verksamhet

Stockholm den 30 januari 2013

Ulf Rydström / Polisinspektör
Gränspolisavdelningen
Gränspolisens utredningsgrupp

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C1

Motionären yrkar på att det ska införas regler som hindrar fackliga förtroendemän att söka högre tjänster upp till två år efter avslutat fackligt uppdrag.

Motionens citerade kollektivavtal från 1969 skrevs mellan parter inom industrin på tekniksidan och följaktligen inte gällde offentliganställda tjänstemän.

I en färsk uppsats²⁵ konstateras även att det råder en stor osäkerhet kring tillämpningen av konkurrensklausulen i anställningsavtal och att det är svårt att bilda sig en uppfattning om hur långt en konkurrensklausul får sträcka sig, samt i vilka sammanhang dessa är befogade. I uppsatsen konstateras slutligen att mycket talar för att 1969 års överenskommelse inte längre tillmätts samma betydelse, särskilt inte som de senaste årens utslag i Arbetsdomstolens gått åt andra hållet.

Vi ser även det vore svårt rent praktiskt att införa något liknande, enär en f.d. förtroendeman skulle kunna kringgå en sådan regel genom att säga upp sig från anställning och sedan bli anställd på en högre tjänst inom den karenstid som motionären vill ha. Vidare finner vi att en sådan regel kan vara rent lagstridig, då det i Lag (SFS 1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, 4 § andra stycket, står:

"När uppdraget har upphört skall arbetstagaren vara tillförsäkrad samma eller likvärdigt ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han ej haft fackligt uppdrag."

Ett 440-tal av Polisförbundets dryga 5 000 medlemmar i Stockholms län har fått ett fackligt uppdrag. De har detta i ett eller två år och de har fått uppdraget av sina arbetskamrater som är medlemmar eller av medlemmarnas valda ombud på ett årsmöte eller på en stämma. Nästkommande år granskas verksamheten och då kan de väljas om för en ny mandatperiod om medlemmarna så vill. Detta gäller alla, oavsett på vilken nivå i myndigheten det fackliga uppdraget utförs. Vi finner att den ordningen är tillfyllest.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motion C1

²⁵ Camilla Nilssons examensarbete i civilrätt, Juridicum, Stockholms universitet 2010:
"Den nutida betydelsen av 1969 års överenskommelse."

MOTION D1

Förstärkningsvapen MP5 i radiobilarna, 2013

Bakgrund:

I dagsläget finns det ett antal MP5or till linjeverksamhetens förfogande som är inlåsta på olika polisstationer. Detta ger att de i princip bara används vid i förväg planerade bevakningar och liknande då det tar för lång tid att hämta ut dessa vid pågående insats.

I grunden är det tänkt att pikét och insatsstyrkan skall ha en tyngre beväpning för att möta ett grövre våld. Problemet är att det är vanliga radiobilar som ofta konfronterar farliga kriminella vid t.ex. rån. Detta då det är de vanliga radiobilarna som är först på plats och även de som besätter observations och- kontrollplatser. Detta fenomen har i Stockholm vid två tillfällen under början av 2013 påvisats med all önskvärd tydlighet.

I Norge har poliserna sina tjänstevapen inlåsta i bilarna och tar ut dessa efter polischefsbeslut. Ett liknande system borde rimligen kunna införas för förstärkningsvapnet MP5 i Sverige. Om det fanns MP5or i radiobilarna skulle dessa med lätthet kunna tas fram och på ett betydande vis öka säkerheten för både poliser och allmänhet under pågående farliga insatser. Därutöver skulle Polisens möjlighet att agera under pågående dödligt våld förbättras betydligt samt responstiden sjunka drastiskt.

Yrkande

Vi yrkar att förstärkningsvapen MP5 flyttas ut från förråd till radiobilarna där de låses fast.

Solna 2013-01-11

Stockholms län, Västerort, Utryckningen.

För Turlag C

Elias Lindén

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION D1

Styrelsen förstår problematiken som nämns i motionen. Att ha bättre tillgång till förstärkningsvapen skulle öka säkerheten, tryggheten och möjligheten att ingripa mot farliga gärningsmän.

I Norge pågår en debatt att beväpna polisen. Men för tillfället har man sina tjänstevapen inlåsta i fordonet. Att vi i Sverige skulle ta efter detta system med våra förstärkningsvapen skulle innebära flera olika problem Ett av de stora problemen är förvaringssäkerheten. Kan man lämna fordonet obebaktat? Vad händer om ett polisfordon stjäls? Vem ansvarar för vapnet? Hur ofta inträffar behovet av beslut om förstärkningsvapen?

Vi måste väga fördelarna mot nackdelarna. Vi anser att dessa problem är så pass allvarliga att det är bättre att satsa på att förenkla och förbättra rutinerna och beslutsgången kring användandet och uttagandet av förstärkningsvapen. Dessutom anser vi att fler Poliser skulle ha utbildning för förstärkningsvapen.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse motion D1 **besvarad**

MOTION D2

Motion till förbundsområdesstämman angående karensavdragavdrag när du blivit skadad i tjänsten. Under en lång tid har medlemmar frågat varför arbetsgivaren inte kan betala ut hela månadslönen trots att man varit sjukskriven.

Det är klara fall som att man brutit benet i tjänsten, att man har fått hornhinne lossning pga. Sprängning m.m. Arbetsskadorna har i vissa fall även anmälts till Arbetsmiljöverket som mycket allvarliga arbetsskador. När man har så bra dokumentation att det står klart även för en lekman att det är en arbetsplatsolycka borde det finnas rutiner så att den som blir skadad inte drabbas personligt.

En del har legat ute med 7000 kronor och inte hört något från arbetsgivaren, detta beror på att AG inte har tillräckliga rutiner och kunskap för hur rehab skall handläggas.

Jag har allvarliga tillbud där den enskilde inte hört något från AG och när jag går in och tittar i LISA har man avslutat ärendet. Jag tror att vi måste lyfta denna fråga och få till en rutin som gäller i hela länet så ingen av våra medlemmar slinker mellan stolarna.

Jag hoppas **att** denna motion blir tillstyrkt av förbundsområdesstämman, så att vi gemensamt med arbetsgivaren kan ta fram en rehab utbildning för alla berörda.

Att vi i god samverkan kan få arbetsgivaren att ta fram en smidigare handläggning när det är uppenbart att man blivit skadad i tjänsten och kommer att vara sjukskriven. Som det är i dag känner sig våra skadade kolleger inte omhändertagna på rätt sätt eftersom kunskap saknas.

Att arbetstagare skall få ut full månadslön direkt, när det finns en arbetsskade anmälan som en lekman skulle kunna förstå är kopplad till arbetet. Rickard

Segerstedt VHSO L och O. Länspolisföreningen.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION D2

Styrelsen delar motionärens åsikt om att arbetsgivaren måste ha en god handläggning i arbetsskadeärenden. Individen ska givetvis behandlas på ett så bra sätt möjligt och inte drabbas av felaktigheter pga. arbetsgivarens okunskap eller ovilja.

På central nivå arbetar man kontinuerligt och sedan lång tid tillbaka med möjligheter att förbättra förutsättningar för drabbade individer.

När det gäller andra att-satsen finns det vissa komplikationer. I vissa fall är det inte myndigheten som ska stå för den ekonomiska ersättningen utan kammarkollegiet t.ex. Tidigare har vissa polismästardistrikt betalat ut full månadslön i avvaktan på att skadan skulle klassas som arbetsskada. I vissa fall har det inneburit att våra medlemmar blivit återbetalningsskyldiga.

Vi anser dock att våra medlemmar som skadas i tjänsten inte även ska behöva hamna i ekonomiska trångmål. Detta kan kanske lösas genom andra metoder än att myndigheten betalar ut full månadslön. Vi jobbar idag med att påskynda processerna så att ersättningen betalas ut snabbare än idag för att minimera de ekonomiska konsekvenserna för den skadedrabbade.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motion D2 första att-sats

Att besvara motion D2 andra att-sats

MOTION F1

Motion till förbundsområdesstämman.

Den form av ekonomi som vi har haft ända sedan omorganisationen på 90-talet till en myndighet bjuder inte på annat än byråkrati och problem. P. rationaliserar sin verksamhet och blir mer rationell för närvarande. Med all sannolikhet blir det förmodligen nya lösningar på det mesta 2015. Men om det blir en region Stockholm som liknar dagens myndighet skulle det vara bra att ligga på framkant

Vårt system med ekonomi delad mellan E/ P/ PMD/O/L är ineffektiv och skapar byråkrati. Oavsett var de hamnar är det samma pengar som går runt. Interndebitering måste till varje pris undvikas. Det borde egentligen gälla för RPS också. Frågan om en myndighet kanske löser den problematiken. Jag tvivlar dock . Det kommer förmodligen fortsätta att interndebiteras även i framtiden.

Jag föreslår att stämman ger förbundsområdesstyrelsen i uppdrag:

Att verka för en central ekonomi i myndigheten.

Arne Wörn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F1

Motionären yrkar att styrelsen ska verka för central ekonomi myndigheten.

I sak beskriver motionären hur pengar flyttas runt och interndebiteringar sker.

Man kunde önska att inga distrikt och/eller avdelningar skulle vara "fattiga" utan att pengarna skulle räcka till allt och alla.

Styrelsen jobbar och påverkar i många olika myndighetsgrupper genom att först förankra frågor bl a i HSO- och Rörlighetsnätverken för att få en samsyn i länet. Den typen av frågor är t.ex. arrester, lokaler och delpension. Det är viktigt att beslut som ofta innefattar pengar tillika budget tas så nära de som berörs.

Att låta någon sitta högt upp på toppen och fördela allt är att återgå till någon form av planekonomi. Styrelsen ser inte att det gör någon nytta just nu att agera enligt motionärens önskan då det är många frågetecken stora som små som måste rätas ut och sättas på plats inför 2015. Styrelsen kommer självklart att bevaka omorganisationen inför 2015 och kommer nogsamt att följa arbetet med hur pengarna kommer att fördelas.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse motionen **besvarad**.

MOTION F2

Motion till förbundsområdesstämman.

Förr i tiden fanns det en inspektörskurs 1 och 2. De togs bort i början på åttiotalet och en hel generation av direkta och indirekta ledare fick klara sig nästan helt utan utbildning. Nu har det satsats en hel del på detta med det direkta ledarskapet och det indirekta ledarskapet. Det kan ju tyckas vara jättebra.

Men vad har det egentligen lett fram till? Chefer är ohyggligt mycket frånvarande och vad har de egentligen lärt sig? Det är tydligt att kunskaperna om systematiskt arbetsmiljöarbete och alla de avtal som styr vår verksamhet är ganska summariska. Det är väl så att en person som gått en facklig grundkurs på tre dagar är bättre orienterad än en chef som varit på utbildning i ett halvår.

Det torde stå helt klart att dessa utbildningar innehåller tidsödande satsningar på krafts som ingen har någon som helst nytta av. Utbildningen torde alltså utan problem kunna skrotas helt och hållet.

Förbundets kursmaterial skulle med fördel kunna användas även för utbildning av chefer. Det finns kurser för allt man behöver, även ledarskap. Det totala materialet kan också avverkas på föredömligt kort tid. En lösning på problematiken skulle alltså kunna vara att på RPS bekostnad utöka förbundets kursverksamhet och kapacitet och kunna köra gemensamma kurser för fackliga företrädare och chefer. Det skulle också skapa en ypperlig förståelse för varandras problem.

Jag föreslår att stämman ger förbundsområdesstyrelsen i uppdrag:

Att verka i motionens anda.

Arne Wörn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F2

Utvärderingen av Polisens ledarskapsutbildningar på direkt-indirekt samt strategisk nivå visar på att de som genomgått utbildningarna överlag är positiva. Utbildningarna förfinas hela tiden utefter deltagarnas synpunkter.

Att lägga ihop Förbundet och RPS utbildningar i en orolig tid där medlemmarna kräver en tydlig facklig organisation skulle kunna bidra till att man inte känner en egen identitet och där medlemskapet kan ifrågasättas.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå motionen.

MOTION F3

Motion till förbundsområdesstämman.

På senare år har vi sett en utveckling där rekrytering av chefer sker utan att man tar någon hänsyn till om de vet något om den verksamhet som de skall vara chefer över.

Låt oss snegla på en helt annan verksamhet där ledarskap, yrkeskunnande och förtroende har finlipats under århundraden och där misstag och okunskap är en fråga om liv och död. Sjöfart. Havet är skoningslös fiende och en liten ledningsgrupp har att ta hand om större grupp relativt råbarkade individer. Hur löser man detta ? Disciplin finns ju naturligtvis med. Mest torde det ändå handla om förtroende. Alla vet att alla ombord har erfarenhet från verksamheten och kunskap om vad man håller på med. Hur länge skulle ett befäl som inte har kunskap om navigering och hanterandet av ett fartyg överleva oaktat att han gått alla ledarskapskurser i världen ?

Hur värderar vi den kunskap som inhämtats genom erfarenhet och studier för den blivit chef ? Den är värdefull i 6 år och sedan möjligtvis 3 år till och sedan mer eller mindre värdelös om det inte finns något nytt uppdrag. Det gör det ofta inte och en högt kvalificerad ledare får ett pseudouppdrag och någon oerfaren tillsätts på den post som blivit ledig. Låter det inte urbotat dumt ?

Om vi återigen jämför med sjön så skulle vi sätta in en kapten som inte kan navigera och inte har personalens förtroende och låta den förre kaptenen sitta och splitsa tampar för samma lön som han hade tidigare.

Varför skulle inte en chef som fungerar och har kunskap och förtroende kunna fortsätta att vara chef i en och samma verksamhet utan tidsbegränsningar ?

Jag föreslår att stämman beslutar att förbundsstyrelsen skall verka för:

Att systemet med tidsbegränsning för att vara chef för en viss verksamhet avskaffas.

Att vid tillsättning av chef för specialverksamhet skall kunskap om verksamheten vara ett krav.

Arne Wörn

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F3

Styrelsen har en förhoppning i och med framtagandet av chefspolicyn att de tidsbegränsade förordnandena kommer att vårdas på ett bättre sätt än vad som varit fallet. Därmed inte sagt att antalet tidsbegränsade förordnanden bör öka. Tvärtom bör antalet tidsbegränsade förordnanden begränsas till att omfatta de högsta cheferna i myndigheten.

Arbetsplatser som visar på goda resultat och där personalen upplever en god arbetsmiljö anser styrelsen att de ska kunna få en förlängning på minst 3 år. Ytterligare förlängning bör kunna ges så att 9 år inte blir hugget i sten.

Styrelsen delar motionärens inställning om att vi ska ha chefer som har en bred polisiär erfarenhet och kunskap om polisverksamheten. Att ha en kunskap om den verksamhet de är tillsatt att leda är en viktig del i ledarskapet, men att vara t.ex. chef för rytteriet handlar inte om att vara specialist på hästar utan kunskapen om att leda verksamheten och där medarbetarna är en viktigare del i chefskapet.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att avslå första att-satsen

Att anse andra att-satsen **besvarad**

MOTION F4

Motion till förbundsområdesstämman.

Under hösten 2012 framkom att myndigheten skulle titta på miljöbefrämjande åtgärder. Jag kunde inte låta bli att tänka på vår helt idiotiska utbildningsplats och uppställningsplats i Rosersberg. Hur mycket fossila bränslen går det åt i onödan på grund av denna ide att placera en dylik anläggning flera mil från stan? Sedan är den dessutom uppställningsplats för SPT-fordonen som vid varje insats ska köras fram och tillbaka flera mil. Om fordonen skulle behövas minuteroperativt så är de dessutom inte tillgängliga. Vi ser nu en utveckling mot att ungdomar kommunicerar och kommer ihop sig på nätet och blixtnabbt har det organiserats en samling vid något objekt där det trots alla möjliga förtecken egentligen endast finns ett syfte, att kasta sten på polisen, (exempelvis Göteborg, december 2012). Det blir då vanliga radiobilar och bussar och personal som får ta smällen som de inte är rustade för med allvarlig risk för skador på personal och egendom. Även om man inte får ihop en SPT-kommendering på ett ögonblick så skulle det vara mycket vunnet om man bara raskt kunde byta till ett skyddat fordon när dessa situationer inträffar. I dagsläget skulle det ta gott och väl över en timme att få loss ett skyddat fordon. Är detta förenligt med en god arbetsmiljö ?

Lösningen blir då en central uppställningsplats för fordonen där de är lättillgängliga och skyddade mot sabotage. Platsen finns redan: Polishusgården. Med relativt enkla åtgärder skulle polishusgården kunna ändras till en uppställningsplats. Den onödiga parkanläggningen avlägsnas. Gården asfalteras så att den kan plogas på vintern. Bara det en arbetsmiljöförbättring. Den gångna vinterns snöförhållanden på gården har varit en extremt dålig arbetsmiljö för alla som på grund av olika skäl måste förflytta sig över gården. Elstolpar och någon form av skydd mot väder och vind (exempelvis carport) sätts upp. Därmed skulle vi ha vunnit många fördelar. Vi sparar energi och arbetstid samt minskar utsläppen och all personal som berörs får en bättre och tryggare arbetsmiljö.

Det är helt klart att detta kan ta tid att lösa i sin helhet. Det kan dock ske i etapper. Asfaltering och plogning på vintrarna borde kunna lösas tämligen omgående. Uppställning, elstolpar och skydd för ett begränsat antal fordon borde också gå att lösa omgående. Att kunna skydda sig mot stenkastning borde ha högsta prioritet.

Vi föreslår att stämman ger förbundsområdesstyrelsen i uppdrag:

Att verka i motionens anda.

Arne Wärn

Robert Sollare

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F4

Styrelsen håller med om att det skulle vara önskvärt att det fanns en mer central uppställningsplats för SPT-fordonen. Motionären nämner Polishusgården som ett förslag. Det finns dock olika faktorer som man måste ta hänsyn till. Det första vi måste säkerställa är vad det skulle innebära för arbetsmiljön för alla som har sin arbetsplats i kvarteret Kronoberg, rent praktiska lösningar med in –och utfart, underhåll mm.

En annan lösning skulle kanske vara att varje distrikt/Polisstation får ansvaret för uppställningsplatser. Det pågår ett arbete på myndigheten/RPS att göra om delar av Polishusgården i syfte att underlätta för parkering och bl.a. snöskottning så förhoppningsvis kan delar av motionärens krav bli uppfyllda inom en snar framtid.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att besvara motion F4

CHECKLISTA – ”HUR GICK DET?”

Förslag och motion	Bifall	Bifall att-sats	Besvarad	Avslag
FÖRSLAG				
Revisorernas om arvode & ersättningar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Styrelsens nr 1 om revisorsarvode	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Styrelsens nr 2 om verksamhetens mål	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Styrelsens nr 3 om avgift & budget	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LÖN				
A1 om att återinföra pinnpotten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A2 om funktion som senior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A3 om lön för kriminaltekniker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A4 om kriminalteknikernas lön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR				
B1 om semester vid fyllda 60	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B2 om beredskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B3 om delpension	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B4 om kvotberäknad semester	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B5 om insättning i Kåpan extra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B6 om revidering av ATA/Polis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FÖRBUNDSINTERNT				
C1 om konkurrensklausul för fackliga företrädare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ARBETSMILJÖ				
D1 om MP 5:or i radiobilarna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D2 om karensavdrag vid arbetsskador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
YRKESFRÅGOR				
F1 om hantering av myndighetens ekonomi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F2 om polisens ledarskapsutbildningar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F3 om chefstillsättningar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F4 uppställningsplats för SPT-fordon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ANTECKNINGAR

A series of horizontal dotted lines for writing.