

POLISEN

Nr 2 2015



**FACKLIG TIDSKRIFT
FÖR POLISFÖRBUNDET
REGION STOCKHOLM**

***Beslut
om liv
eller död***

**OM ORD-
NINGSMAKTEN**

Av

Reine Berglund

**VILL POLISEN
VILSELEDA?**

Av

Varg Gyllander

**LÖNESTRATEGI
GAV
LÖNEKAOS**

LEDAREN

När ni läser min ledare lyser solen förhoppningsvis över er alla och antingen har ni haft semester eller så har ni den senare delen av sommaren. **Jag tänkte stanna upp och reflektera över det första halvåret i allas vår NYA Polismyndighet.**

Förutom att vi skall minska antalet Polislokaler så skall fordonsparken bantas kraftigt eftersom den innehåller för många fordon som säkert bara kommit dit av lättja, så nu kan konstapel Kling och Klang åter äntra våra gator och torg vilket i sig inte är fel.

Dessutom kommer möjligheterna till kommunikationsutrustning begränsas endast till det som är nödvändigast på grund av en övertrasserad budget gällande IT-inköp.

Jag tror att man går fram för fort och när dessutom många Lokalpolisområden saknar lokaler och prognosen när man eventuellt får nya bara skjuts framåt hela tiden. **Möjligheterna till att skapa förutsättningar för det nya försvagas eller kommer helt omintetgöras ifall inte denna del prioriteras snarast.**

Att vår ekonomi är dålig har blivit ett normalläge men att dessutom tvingas till att göra om med befintliga pengar är minst sagt vanskligt. Då återstår att "banta" sig in i det nya vilket inte var avsikten med den nya myndigheten enligt både den parlamentariska utredningen samt Genomförandekommittén. **Det har jag redan varit med om en gång, 1994 och Närpolisreformerna.** Skillnaden var att från början var alla kranar öppna då, dock hann ekonomin ikapp oss med stora uppsägningar och en igenbommad polisutbildning som följde.

När man bygger ett nytt hus måste grunden vara stabil och bärigheten på stomkonstruktionen måste hålla oavsett antal våningar. Det hus som vår arkitekt Thomas Rolén ritade innehåller 6 våningsplan som säkert fungerar i en myndighet baserad på i stort dagverksamhet måndag-fredag. Problemet är att vi är en 24 timmar och 7 dagar i veckan året runt myndighet, med en stor operativ verksamhet som inte får plats i byggnaden.

Frågan blir då, ska man bygga ett eget hus bredvid eller bygga på några våningar. Konstruktionen med funktionsansvar från de nationella avdelningarna börjar nu visa sig, och frågan blir vem är man lojal mot, nationellt eller på regionsnivå där arbetsplatsen är belägen? En extern organisationskonsult fick se just denna del av omorganisation, han undrade ifall något var felskrivet, när jag dementerade detta så blev han orolig på riktigt. Han uttryckte sig att det kommer aldrig att fungera - möjligtvis ifall man är schizofren. Låsta måltal oavsett "blås" eller bemanning är lika illa, fokus måste ligga var löser man bäst och mest rationellt verksamheten och inte någon sifferexercis. För då blir det likadant som att jaga pinnar, och då kommer det att finnas 50 % placerade på våra "Lopon" på pappret, men verkligheten är den som gäller oavsett hur kartan ser ut.

Att riskbedöma en möjlig havererad lönerörelse är kanske inte möjligt, men i många andra sammanhang görs detta för att förebygga ohälsa. Frågan som skall ställas till våra högsta chefer och chef är om man ändå inte bör göra en verksamhetsmässig risk- och konsekvensanalys för den pågående omorganisationens skull.



Stefan Eklund, ordförande i Förbundsområde Stockholm

Det kan inte uteslutas att våra medlemmar som i våra gamla myndigheter skulle ha fått eller i närtid ha uppnått Inspektörsnivå om 6 års anställning kommer att känna en viss frustration om mattan dras undan. Då hoppas jag att våra högsta chefer finns där med förklaringar och bandage för jag tror inte det räcker med den av arbetsgivaren ensidigt framtagna "Lönepolitiska strategin".

I det "fallet" är det inte aktuellt att gömma sig bakom HR som BARA är en STÖDFUNKTION och inget annat även om en del av dessa inte skulle ställa sig bakom den definitionen.

Jag vet att allmänheten tycker att ni gör ett fantastiskt jobb därute eller i utredningskorridorerna där ni gör skillnad, på i värsta fall liv och död.

Hoppas ni alla har fått en välbehövlig ledighet, trots det omväxlande vädret, väntar en "het" höst.

Ta vara på er ute och inne!

Stefan Eklund / Ordförande i Förbundsregion Stockholm

POLISEN

Facklig tidskrift för poliserna i Region Stockholm.
Utges av Polisförbundet Förbundsregion Stockholm.

Ansvarig utgivare:
Stefan Eklund

Redaktion: Tommy Hansson,
Andreas Strand,
Therése Johansson.

Besöks och postadress:
Bergsgatan 23, 112 28 Stockholm
08-6500920

E-post:
redaktion@stockholm.polisforbundet.se

FÖRBUNDSOMRÅDESSTYRELSEN:

STEFAN Eklund 010-56 34628
Mobil: 0739-40 42 00

ANDREAS Strand 010-56 34631
Mobil: 0739-40 42 09

KJELL Ahlin 010-56 34630
Mobil: 0739-40 42 08

EMMA Cronberg 010-56 34636
Mobil: 0739-40 42 05

THERÉSE Johansson
010-56 34630
Mobil: 0739-40 42 03

ROGER Östergren 010-56 34634
Mobil: 0739-40 42 06

TOMMY Hansson 010-56 34633
Mobil: 0739-40 42 04

THERESE Skoglund Shekarabi
010-56 34632
Mobil: 0739-40 42 01

MARIE Fogman Göthberg
010-56 34629
Mobil: 0739-40 42 02

E-postadresser till ledamöter och kansli har följande struktur:
förnamn.efternamn@stockholm.polisforbundet.se
Exempel: annicka.lyckeberg@stockholm.polisforbundet.se

EXPEDITION:

TELEFON: 08-6500920
FAX: 652 58 55

SUSANNE Ekberg
010-56 33693
Mobil: 0739-40 43 07

ANNICKA Lyckeberg
010-56 33671
Mobil: 0739-40 43 06

MATERIAL:
Redaktionen svarar för text och bild om inte annat anges i artikeln.

TRYCK:
AM tryck AB,
Hässleholm



I detta nummer

1 **OMSLAGSBILDEN**
Magnus i Lund på väg mot nya uppdrag

2 **STEFANS LEDARE**
Det kan bli en het höst

4 **FÖRSÄKRINGAR**
För dig, din familj och er framtid

5 **REINE BERGLUND**
Berätta om Ord-ningsmakten

6 **PRESSCHEF VARG GYLLANDER**
Försöker Polisen lura media

7 **VÄLJ DIN SEMESTERÖ**
Sjauster eller lilla Valön

8 - 10 **POLISARBETET - VAD ÄR DET VÄRT**
Therése Johansson och Magnus Persson

11 **"ÖVERBLIVNA" CHEFER ÖVERGIVNA?**
Vilken omställning får chefer som blir över?

12 - 13 **LÖNEDUMPNING ELLER LÖNELOTTERI**
Lönestrategi utan verklighetsförankring

14 - 15 **NACKAPOLISEN I STÖPSLEVEN**
Stora förändringar i Nacka

16 **ARBETSMILJÖ FR KROPP TILL KNOPP**

17 - 23 **REGIONEN RUNT**

24 **PROFILEN**
Therese Löthman



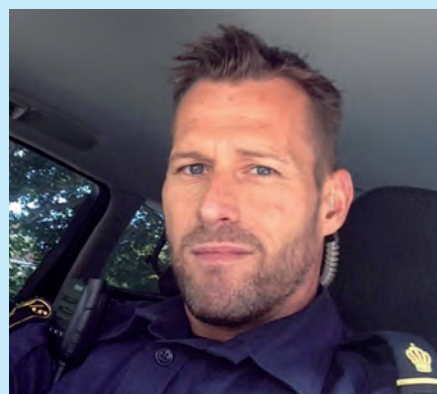
ARBETSMILJÖ
För poliser



HUDDINGEPOLISEN
Reine Berglund



PRESSCHEFEN
Varg Gyllander



BESLUT OM LIV ELLER DÖD
Vad är det värt?



LÖNESTRATEGI GAV
LÖNEDUMPNING

Viktigt om försäkringar!

Erbjudande till dig som medlem i Polisförbundet

Har du blivit sjukskriven efter den 1 april 2015 och **har en frivillig sjuk- och diagnosförsäkring?** Då kan du åka på rehabilitering, det lilla paketet (5 dagar) hos Svenska RE på Gran Canaria.

OBS! Sjukskrivningsperioden ska ha startat tidigast 1 april 2015.

Familjepaketet, en försäkring för dig och hela familjen! Alla medlemmar har den!

Gäller för dig och hela familjen dygnet runt, både fritid och arbetstid. Olycksfallsförsäkringen ger bland annat ersättning:

- vid medicinsk invaliditet upp till 1 000 000 kronor
- vid dödsfall på grund av olycksfall 100 000 kronor
- vid dödsfall på grund av sjukdom 60 000 kr
- för kostnader i samband med olycksfallet
- barngruppliv – 0,5 pbb (22 250 kr), om barnet avlider efter 22:a havandeskapsveckan och före utgången av kalenderår barnet fyller 20 år.
- omkostnadskapital gäller dygnet runt vid sjukskrivning på grund av olycksfall, längre än 8 dagar.
- Krisförsäkring – den ger behandling hos psykolog vid nära anhörigs död, svår sjukdom, överfall hot eller rån som polisanmälts, våldtäkt eller andra sexualbrott, våld i familjen

- Sjukförsäkring för dig som medlem, gäller från dag 31 till och med dag 90.

Läs mer om Polisförbundets grupp-försäkringar i vår broschyr samt i villkor som finns att ladda hem via Polisförbundets hemsida: www.polisforbundet.se/forsakringar

För information gällande Polisförbundets grupp-försäkringar kontakta Annicka Lyckeborg eller Susanne Ekberg vid Polisförbundets expedition i Stockholm på 08-650 09 20.

Semestertider!

Glöm inte bort att se över ditt och familjens försäkringsskydd när ni åker på semester, speciellt när ni åker utomlands.

En reseförsäkring som täcker bland annat vårdkostnader vid akut sjukdom och olycka, intensivvård och hemtransport till Sverige är ett **MÅSTE** när ni åker i väg. Dessa kostnader kan annars bli oerhört kostsamma. Din vanliga olycksfallsförsäkring täcker inte kostnaderna för detta.

Ta kontakt med ditt försäkringsbolag, där du har din hemförsäkring, titta över om du har en reseförsäkring och vad som ingår i den.



Polisförbundets
medlemsbrochyr och villkor
för Polisförbundets grupp-
försäkringar finns att läsa på
[www.polisforbundet.se/
forsakringar](http://www.polisforbundet.se/forsakringar)



Redaktionen ruta

Tidningen
POLISens
redaktionsgrupp
i detta nummer:



Marie F Göthberg, Tommy Hansson, Therese Johansson, Andreas Strand

Poliserna gör sitt jobb varje dag och bidrar till trygghet och säkerhet. Sedan förra numret har poliserna deltagit vid prinsbröllop, midsommarkommendering, Almedalskommendering, diverse sportevenemang, förutom det dagliga arbetet i de olika delarna av Stockholmsregionen.

Vi trodde att denna sommar skulle bli relativt lugn jämfört med förra sommaren då missnöjet inom poliskåren ledde till en massiv uppslutning bakom kraven på 25000:- för poliser. Den riktade sig mot vår gamla arbetsgivare RPS som till sist lyssnade.

Så skedde ombildningen av svensk polis till den nya nationella polismyndigheten. Tanken var att genom en omorganisation få en bättre polisverksamhet. En skulle kunna tro att den nya polismyndigheten skulle ha en arbetsgivarpolitik som fick medarbetarna att vilja vara med på resan mot förändringar.

Om förändringarna med en ny arbetsgivare upplevs som bara försämringar, finns stor risk att det smittar över även till ett motstånd mot även befogade förändringar. **Har arbetsgivaren förstått det?**

Den nya polismyndigheten har lyckats sprida dålig stämning. Bland de nyaste polisassistenterna genom en lönedumpningen enligt metoden hipp som happ. Bland de äldre polisassistenterna genom usel löneutveckling. Bland polisinspektörer och högre upp genom att beslut fattas i fjärran på märkliga grunder när det gäller allt från lön och utrustning till delpension eller placering.

Så oavsett vädret blev det en het sommar fackligt sett..

Krönika: Reine Berglund



Reine Berglund, Bild Lars Hedelin, polisen

Låt oss berätta om (ord)-ningsmakten

Under mina år som polis så har jag tillsammans med mina kollegor upplevt det mesta. Rån, misshandel, upplopp, bränder, mord, olyckor, försvunna barn, personlig misär och på olika sätt djupt gripande mänskliga öden. Listan kan göras lång.

Jag har kämpat för att väcka liv i människor där det i efterhand visat sig löslöst. Jag har läst otaliga avskedsbrev och lyft ner de som hängt sig. Jag har dragit upp kroppar från vattnet och hållit nyfikna borta när mammor hoppat rakt ner på asfalten, eller när unga personer avslutat sina liv framför tåget. Minnen som jag för alltid bär med mig.

Många är de anhöriga som jag fått meddela att deras älskade inte lever längre. Att stå där med känslan och frustrationen över att inte räcka till. Att bara finnas där och lyssna. En hand på axeln. En kram. Och när det behövs, några tröstande ord.

Ord, där stannar jag upp för någon sekund. Ord är viktiga. Ord skapar förståelse, ger tröst, bekämpar fördomar och kan förändra liv. Rätt ord bygger broar, fel ord kan riva dem.

Upplevelserna i vardagen har vi kunnat förmedla till våra medborgare sedan några år tillbaka. Jag är en av de som skriver för polisen i sociala medier, och på så sätt bidrar till ett stärkt förtroende. Enskilda poliser sätter dagligen ord på sina tankar i informativa, tankvärda och ibland väldigt roliga texter. Vi visar människan bakom uniformen och vanligt folk kan få en känsla för de svårigheter vi står inför. Vi har också lysande exempel på att det skrivna ordet resulterat i avgörande vittnesmål och bokstavligen talat räddat livet på människor.

Det är också en välbehövlig ventil för oss själva, för det som är mer betungande än det jag nämnde inledningsvis är när vi upplever att det saknas förståelse för vårt komplexa yrke. När vår verklighet, de förutsättningar vi har och de svåra beslut vi måste fatta, förenklas och inte når fram.

Vad domstolen vrider och vänder på i månader kan vi tvingas avgöra på tiondelar av en sekund.

Alla vill ha en mänsklig polis, men en del påtalar i samma mening att det ska vara en ofelbar sådan. Vi kan visa det omöjliga i den ekvationen med hjälp av våra ord.

Vi hatas, hotas och kritiseras i verkliga livet och över nätet. Saklig kritik går alltid att bemöta och ge svar på, det är svårare när den kommer från de som ger sken av att kunna yrket bättre än oss som faktiskt jobbar med det. Soffexperterna och allvetarna får alltid utrymme, men den överväldigande majoriteten står bakom oss. Ju mer förtroende vi vinner, desto mindre utrymme ges till de som bara vill provocera och inte bryr sig om rätt eller fel.

Att vi ledare (ogillar ordet chef) står upp för verksamheten och medarbetarna på ett tydligare sätt, inte minst efter händelser som gärna spetsas till och vinklas i media, måste bättre. Det är viktigt, nödvändigt och fullt möjligt. Alltför ofta upplevs tystnad och en hänvisning till pågående utredning. Inledningsvis så behövs inga detaljer. Raka och tydliga uttalanden om typen av händelse och hur vi jobbar, och vilka skyldigheter vi ålagts av samhället, duger utmärkt. Det gäller oavsett om vi pratar upplopp, biljakter eller skjutna hundar. Ibland är det vi säger eller skriver mindre lyckat, men oftast är det väldigt rätt. Poängen är att vi måste våga.

Genom sociala medier och de olika kanaler vi har, både nationellt och lokalt, så har vi möjligheter som ännu inte nyttjas fullt ut. Det ligger mycket sanning i talesättet om att pennan är mäktigare än svärdet. Vi måste därför bli bättre på att ta tillvara ordets makt och stå rakryggade i med- och motgång.

För jag vet att många med mig är oerhört stolta över den fantastiska poliskår vi har i Sverige. Låt oss berätta om det.

Reine Berglund, yttre befäl i Södertörn

Debatt:

Har polisen en strategi att vilseleda media?

Polisen ljuger, förskönar och döljer sanningen.

Det är ett återkommande mantra från kritiker, forskare, debattörer och ibland journalister. Och faktiskt även från poliser.

Ibland kan man få uppfattningen om att det finns någon övergripande plan med mål om att vilseleda allmänheten.

Men det är inte sant. Att arbeta med kommunikation inom polisen är en utmaning. Det är en balansakt mellan kravet på snabbhet och kravet på korrekthet.

Låt mig få ta några exempel från verkligheten:

- Mannen dog på väg till sjukhus.
- Brandbomber kastades mot polisen.
- Polisbilen skenade på grund av ett tekniskt fel.

Uppgifter som cirkulerade i media men som visat sig inte stämma.

Har polisen ljugit och har det i så fall funnits en underliggande strategi att ljuga?

Jag anser förstås inte det. En lögn är nämligen en medveten handling. Och det sysslar inte vi med. Vad är förklaringen då?

I Stockholm hanteras drygt tusen händelserapporter (HR) per dygn. Ett HR som de flesta inom polisen vet är ett snabbt inskrivet meddelande om hur personal på plats uppfattar en situation just i det läge det skrivs. Det är med andra ord nästan aldrig en korrekt bild av verkligheten. I alla fall inte när facit finns tillgängligt. Ett facit som inte finns förrän långt senare. Eller rent av kanske aldrig.

Dessa HR är utgångspunkten för de poliser och polisanställda som efter bästa förmåga och i mycket stressade och utsatta situationer försöker att skildra ett skeende eller en händelse medan den pågår. **Ofta sker detta under högt medietryck och med högljudda krav på snabbhet och tillgänglighet.**

I de allra flesta fall fungerar det smärtfritt och de flesta förstår att informationen kommer att kunna ändras, rättas, revideras eller läggas tillrätta efterhand ny information tillkommer.



Varg Gyllander, Bild Minna Ridderstolpe

Men inte alltid.

Det exempel som de flesta återkommer till är den tragiska skjutningen i Husby då en man avled efter ett ingripande av piketen. I den händelsenotis som skrevs finns information om att mannen avled efter att han förts från platsen. Och det var den information som även media fick.

Nu vet vi alla att mannen dog omedelbart. Missuppfattningen berodde på en formulering om att ambulanspersonal arbetade med mannen på plats och därför drogs den felaktiga slutsatsen att han avlidit senare. Jag är den förste att erkänna, och ta ansvar för, att det blev fel och att det fick mycket stora konsekvenser.

Men att det var ett medvetet fel och en aktiv lögn är helt enkelt inte sant.

Ett annat exempel är händelse på Medborgarplatsen då en polisbil olyckligtvis körde på ett antal personer. I den kaosartade situationen var den aktuella talespersonen noga med att säga att bilen inte gick att få stopp på. Detta tolkade många som att vi påstått att det var ett tekniskt fel. Som i sin tur fick tillverkaren att påstå att vi hade fel. Än lever de flesta i villfarelsen att vi ljugit.

En förlugen uppgift om molotovcocktails i samband med oroligheter blev till brandbomber mot polis i rubriker hos media. Det visade sig senare att det förvisso hittats flaskor med något brännbart men att de aldrig kastats och i vart fall inte brunnit.

En av media ofta anlitad forskare gav sig som vanligt in i debatten utan att uppenbarligen ha en aning om vad han pratade om och hävdade (i sak korrekt) att det är livsfarligt om det inte går att lita på polisen. En krönikör i en kvällstidning hänger på resonemanget och skriver att polisen måste bli bättre på att hantera media.

Själv skulle jag vilja påstå att media borde bli bättre på att hantera snabbt uppkomna situationer med många möjliga felkällor och inte alltid försöka söka möjligheterna att misskreditera polisen.

Det börjar nämligen få konsekvenser. Jag har lite slarvigt sagt någon gång att vi prioriterar snabbhet före korrekthet. Det är förstås hårddraget men betyder att polisen så snabbt och transparent som möjligt ska ge information om pågående händelse utifrån vad som är känt just då. Det tillägg som oftast görs att det är initiala osäkra uppgifter "glöms" ofta bort av media.

Jag börjar undra om detta är rätt taktik då varje ord efteråt kan komma att ifrågasätta våra motiv. Kanske har vi nått en punkt då vi i stället tvingas svara att vi inte har något att säga. Förrän vi har alla fakta på bordet.

Den väntande kritiken är då att vi döljer något och inte är tillgängliga och serviceinriktade mot media. Jag vill inte se den utvecklingen men framtiden får utvisa hur vi går vidare.

Men en sak kan jag slå fast. Det finns ingen hemlig plan från ledningshåll på att polisen ska försköna och hemlighålla information. Det faller på sin egen orimlighet. Jag brukar skämta om att vi ju inte ens kan samordna vare sig budskap eller olika utredningsinsatser så hur skulle det praktiskt gå till att samordna en "lögnstrategi"?

PS: Om det smugit in sig något felaktigt i ovanstående så är det garanterat oavsiktligt.

Varg Gyllander

Har Du semester kvar?



SJAUSTER - GOTLANDSPOLISERNAS REKREATIONSPLATS PÅ ÖSTRA GOTLAND

SJAUSTER PÅ ÖSTRA GOTLAND
Välkommen att boka boende/campingplats på Förbundsområde Gotlands rekreatiions-anläggning Sjauster.

Anläggningen ligger alldeles vid havet i en gles tallskog mellan Katt-hammarsvik och Ljugarn på Gotlands östra sida. 100 meter från anläggningen finns den långa sandstranden och tvärs över bukten ligger fiskeläget Sjauster. Avståndet till Visby är fem mil.

Stugan har sju bäddar, dusch/wc och kök och en veranda med en härlig utsikt mot havet.

Ett kök med tillhörande dusch, wc och bastu hör till campingen. El finns till camping-platserna.

Från i sommar finns även fiber för tv och internet både till stugan och campingen. Roddbåt med utombordare och canadensare finns på anläggningen.

Området är lugnt och fridfullt. Fantastiska möjligheter finns att vandra längs med kusten, eftersom inga hustomter på Gotland går ända ned till havet.

Under höst, vinter och vår har stugan god tillgänglighet för bokning. Campingen är öppen för säsongs-hyra 1 maj- 30 september.

I mån av plats kan även kortare perioder bokas. Säsongsplatser kostar 5 500:-/säsong

Vi har en hemlig Facebooksida med många bilder mm. som heter Tallgläntan.

Sök medlemskap i den genom att skicka ett mail till daniel.ahlen@polisen.se

För mer information och bokning kontakta vår kassör Daniel Åhlén, i första hand på mail: daniel.ahlen@polisen.se

Daniel Åhlén/Förbundsområde Gotland



Eller koppla av en vecka eller några dagar på Lilla Valön.

Lilla Valön ägs genom Stiftelsen Kamraterna av alla poliser i Stockholms län. Stiftelsens ändamål är att erbjuda poliser och deras familjer rekreation och avkoppling.

På Lilla Valön finns sex stugor som hyrs ut under sommartid, båt, bastu mm.

Polisanställda kan vända sig till Polisförbundet Stockholms län, på telefon 08-650 09 20 (expeditionens telefondider måndag-torsdag kl. 09.00-11.30 & 12.30-15.00, fredag kl. 13.00-15.00) för att boka en vistelse på Lilla Valön.

Frågor besvaras även av Arne Wärm, 0733-31 51 42. Eller läs mer på



Beslut om liv eller d

Intresset för de gånger vi poliser lyckas lösa oerhört komplicerade situationer utan tragedi skapar knappast iver på nyhetsredaktionerna. Detta är något som sker dagligen, i det tysta. Vad är det då för syn massmedia förmedlar till våra folkvalda när deras engagemang för att sätta sig in i polisverksamheten kan ifrågasättas.

För vi vet sedan tidigare att det inte är särskilt lönsamt att sälja lösnummer med goda nyheter. Tyvärr innebär det att när en polis tvingas ta till det yttersta våldet, att skjuta, blir det likt en saftig stek för svultna vargar en stor rubrik på löpsedeln. När målet är att sälja tas knappast någon hänsyn till den enskilde polisen eller anseendet för poliser i stort. Mediadrevet och opinionen påverkar således politiker och ledningen i Polismyndigheten, de som inte har någon eller i bästa fall, knapphändig förankring i polisverksamheten. Vad är det då som politiker och andra makthavare utgår ifrån då de dikterar inriktning för våra arbetsvillkor?

Utifrån ett polisperspektiv upplevs det som att dessa beslut tas på lösa boliner. Populistiska beslut som saknar stöd hos de som får betala priset. Exempelvis genomgår de nya polisassistenterna en lönedumpning 2015, trots att vi så sent som förra året var överens med arbetsgivaren om en lägsta lönestruktur om 24 500 kronor. Vår nya rikspolischef Dan Eliasson hävdar att det var då och att vi nu har en ny myndighet från och med 1/1 2015. Vad Polisförbundet fick betala för kalaset har inte nämnts vid ett enda tillfälle. Jag kommer osökt att tänka på ordspråket **"Den som ger och tar igen, är tjuvens bästa vän"**.

"Sänkta krav för att bli polis" (SvD 12 mars 2012)

Vad är det mer media förmedlar? Att vara akademiskt utbildad torde vara en merit för att söka Polishögskolan på samma sätt som att ha arbetslivserfarenhet. Konkurrenten att komma in på utbildningen är hård och det finns mängder av skäl att vara kräsen med vilka som blir poliser. Av någon anledning sänktes både behörighetskraven och antagningskraven. *"Vi vill ha ett bredare urval, att många ska känna sig uppmanade och behöriga att söka. Vi jobbar med ständiga förändringar och det vi gör nu är att modernisera*



Mangus Persson i sin radiobil - Vad händer i natt?

urvalsprocessen" sa Kim-Lena Ekvall Svedenblad, då chef för kompetensutvecklingsenheten på Rikspolisstyrelsen. *"Vi ser det inte som att vi sänkt kraven"* fortsätter Kim-Lena. Jag undrar då vad före detta Rikspolisstyrelsen egentligen gjorde när fyskraven ändrades. Tidigare fick män 9 minuter och 30 sekunder på sig att tillryggalägga 2 kilometer, nu har de 10 minuter och 15 sekunder. Kvinnor hade tidigare 10 minuter och nu har också de 10 minuter och 15 sekunder på samma sträcka. Inte för att jag är motståndare till att kvinnor och män måste uppvisa samma prestationer, vi ska klara av att utföra samma arbete, men nog sjutton handlar bara detta exempel om sänkt krav?

De som tidigare refuserats intagningen till Polishögskolan på grund av brister i det svenska språket kan ju alltid söka igen, numera behöver du inte uppvisa kunskaper i svenska eller något annat språk heller för den delen.

Frågan är om inte detta var ett första steg i riktning mot att nedvärdera yrket polis!?

Polisförbundet har sedan länge drivit frågan att polisutbildningen borde

bli en akademisk högskoleutbildning. Tidigare kunde du utbilda dig och bli avlönad under utbildningen. Nu får du både betala för din utbildning men inte tillgodoräkna dig några högskolepoäng, vilket försvårar för den som vill söka andra utbildningar i framtiden. De som från hösten 2015 läser till polis på Umeås universitet ska få sina högskolepoäng, men det återstår att se. Att det finns ytterligare utbildningsorter, Växjö och Stockholm där det inte finns planer på att ge studenterna högskolepoäng för samma utbildningar haltar illa.

När du sedan blivit godkänd som polis efter studier och praktik borde det rimligen vara så att alla nyblivna poliser står i samma startgrop. Ingen av dessa individer har någon polisiär erfarenhet och det är ett mycket komplext arbete att lära sig. Som vår före detta rikspolischef Bengt Svensson uttryckte det så är ingen en färdig polis förrän efter fem år i yrket. Polisarbetet är ett lagarbete och att kunna urskilja vem som ska belönas för vilken insats är en omöjlighet innan alla har varit ute i verksamheten och tagit fullt ansvar. **Nu ska individuell lönesättning implementeras till vilket pris som helst.**

Löd - vad är det värt?

Individuell lön som baseras på tidigare utbildning och erfarenhet? Godtycklighet blir kutym när ingen vet vad som egentligen gäller.

Jag har aldrig hört talas om en veterinär som blir lönesatt utifrån att han eller hon tidigare arbetat som snickare, inte heller en lärare som får lön utifrån att tidigare arbetat som exempelvis revisor på ett företag. De får lön utifrån erfarenhet och skicklighet i sin profession.

Det råder fullkomlig lomhördhet från ledningshåll när poliser nu höjer sina röster i frustration. På samma sätt som när verksamheten inte är prioriterad ignoreras de som kan yrket och vet att det är så mycket mer värt. Fram till revisionstillfälle tre tjänar i vissa fall polisassistenter mer än erfarna och kompetenta poliser som exempelvis svarar som gruppchefer. Hur motive-rad är den gruppchefen att fortsätta svara i funktionen med allt ansvar det innebär? De nya polisassistenter som har tidigare yrkeserfarenhet från polisiärt närliggande yrken, såsom anmälningsupptagare, belönas med en ingångslön som i vissa fall ligger över en polis med upp till sex års erfarenhet av yrket. Kan någon förklara logiken i det?

För att åter knyta an till media. Allmänheten har trots nyhetsflöde ett högt förtroende för polisen, det har konstaterats i återkommande undersökningar. Kanske för att många som blivit drabbade av brott har fått möta den professionella yrkeskår vi faktiskt är. Föraktet ligger i våra egna led där vi inte anses vara bättre än att släpa fyllon på stan, läs exempelvis Beatrice Asks debattartikel i Expressen 2014-05-05. **Känslan av att värderas som en sinnesslö maktmissbrukare är förnedrande men kanske är det den sortens poliser beslutsfattarna vill ha i framtiden.**

Magnus Persson är ingripande-polis i Lund sedan 2010. Han har haft delansvar som skribent för facebooksidan "Polisen Lund" sedan tre år tillbaka där han beskriver polisens vardag. Det handlar om allt från korta operativa inlägg till längre krönikor om det generella arbetet som polis.

Magnus förklarade i en intervju att allt arbete med sidan görs på fritiden utan ersättning.

Det hänger alltså på enskilda polisers inre driv och engagemang om allt det positiva vi gör i verksamheten hamnar i strålkastarljuset eller inte.

För en tid sedan lade Magnus ut en text som skapade stort engagemang från allmänheten med fler än 675 000 läsare och nästan 1000 kommentarer (en knapp handfull var negativa). **Däremot blev det inte någon större respons från massmedia vilket i sig är anmärkningsvärt.**

Avsikten med inlägget var att synliggöra vilka små tidsmarginaler som vi poliser har att fatta beslut på. Den ena situationen är aldrig den andra lik och vi förväntas att kunna fötse allt.

"En polis åker inte till ett ärende med syfte att skjuta någon. Det handlar ofta om ett ingångsvärde med knapphändig information där situationer uppstår och förändras. Jag menar att här fanns möjligheten att nå ut till allmänheten om hur ett ärende kan se ut och att verkligen förklara hur lite tid som finns för beslutsfattande. **Vidare skulle media kunna försöka höja anseendet på svensk polis med tanke på hur mycket bra vi gör."**

Magnus inlägg:

"Att pressas mot det otänkbara...

- En berättelse om en önskan och ett beslut-

Våra steg är snabba genom den långa korridoren med vita väggar och flertalet dörrar. Oroliga ansikten med skrämda ögon skymtar snabbt förbi i synfältet på båda mina sidor samtidigt som alla enigt och bestämt pekar mot en dörr längre fram. På min väg genom det förskräckta sorlet hinner jag sortera ett ljud, en röst, i mitt högra öra... "han är inlåst och har två knivar!" Under de sista stegen fram har orden "inlåst" och "knivar" upptagit mitt främsta fokus. Vi måste etablera kontakt. Prata ut honom. Vad vill han?

Runt fem meter kvar. Helt plötsligt och oväntat vräks dörren upp! Omställningen efter den inledande informationen vi fått blir total och obeskrivbar när en yngre man står framför oss. Sliten, påverkad och till synes helt galen med svarta ögon! Hans armar är hotfullt utsträckta med knutna nävar likt en gladiator inför en stundande kamp. I den hårt knutna högerhanden blänker en kniv som tillsammans med hans ansiktsuttryck berättar allvaret för mig.

*En högljudd och hätsk ordväxling uppstår där han upprepade gånger beordras att släppa kniven. Till svar får vi återkommande målmedvetet **"kom igen då!"** I min vänstra ögonvrå ser jag konturerna av kollegan och alla hans rörelser. Ögonblicken som följer försvinner aldrig och upplevs som en filmsekvens i slowmotion när de spe-las upp inom mig. Min blick är riktad framåt mot ynglingen samtidigt som jag nu i periferin ser när kollegan i en rörelse hämtar vapnet från hölstret, mantlar och riktar det framåt i målet, ynglingen.*

***Det speciella metalliska ljudet** när kulan genom mantelrörelsen hämtas från magasinet och läggs i loppet ekar tydligt i korridoren. Enbart det ljudet torde fungera som en ypperlig övertalning och påminnelse till ynglingen om vad han står inför. Kollegans händer kramar kolven och pekfingeret vilar på avtryckaren. Han är redo och skriker. Jag skriker. Ynglingen viker inte en tum och skriker! **"Kom igen då!"** För någon sekund är hela luftrummet i korridoren fullständigt kaotiskt med höga skrik och adrenalin. Hundrade-lar känns som minuter. Avståndet mellan oss är alldeles för kort, utrymmet är för trångt och någon form av avslut är nära...*

Gränsen för att nå en verbal lösning har mycket hastigt och motvilligt passerats och beslutet fattas inom mig ögonblicket efter. Min pepparspray har hållits dold och jag tar ett bestämt steg fram, höjer min arm och trycker av sprayen som träffar ynglingens ansikte med en stark hård stråle. Han är helt oförberedd på valet av våld och jag förväntar mig en omedelbar effekt.

*Den kommer inte. För någon tiondel hinner jag uppfatta ynglingen sluddra något i stil med **"är det allt ni har?!"** Jag hinner inte tänka mer förrän han vrålar ut sin smärta, släpper kniven och slänger sig på golvet. Skrikandes. Vi rusar fram med vetskapen att han möjligen har ännu en kniv. Vi säkrar den slängda kniven på golvet samtidigt som molnet från min egen pepparspray i korridoren nu biter sig fast i våra ögon och svalg. Det svider, bränner och obehaget stegrar snabbt och obönhörligen samtidigt som vi måste omhänderta ynglingen. **Måste titta. Måste blinka. Måste prata. Måste fortsätta jobba.** forts...*

Hans ansikte är förvridet av smärta och han skriker skyhögt upprepade gånger något som ingen av oss kommer att glömma. Han ville bli skjuten. Han ville dö. Han ville pressa mig och kollegan till det värsta tänkbara beslutet och det absolut yttersta våldet. Han ville använda oss som verktyg för att avsluta sitt liv.

När jag i efterhand sitter i ett lugn känner jag hur lätt det är att skriva om händelsen. Jag var ju där. Jag vet. Jag tar min tid, tänker igenom hur det var och hur det kändes. Tänker på att skildra allt rätt och stava rätt. Den tiden fanns inte när jag befann mig i kaoset som var över på en minut. En minut! 60 sekunder! Det var tiden det tog från det vi anlände med radiobilen tills dess att ynglingen låg på golvet sprayad och omhändertagen.

Hur lång tid tog det för dig att läsa så här långt...?

Jag vill ge Er läsare perspektiv och förhoppningsvis en viss förståelse med verklighetsförankring om vad vi kan ställas inför och hur våra ärenden omedelbart och oväntat kan förändras. Om hur snabbt vi måste bearbeta information och fatta flera beslut. Livsavgörande beslut. Om hur snabbt vi måste fatta RÄTT beslut. Om hur lätt det sedan är för resten av samhället och omvärlden att i efterhand med facit sia och "tycka" om vi gjort rätt eller fel. Varför gjordes inte så eller så. Ibland funderar jag på hur det hela hade slutat om han hade tagit ett steg mot oss...innan jag tog ett steg mot honom...

Hade vi låtit honom vinna hade han varit skjuten! Jag väljer att avstå från att beskriva en möjlig procedur efter att en människa blivit ihjälskjuten av polis. Ni får och kan säkert föreställa er. Händelsen resulterade inte ens i en liten notis i media. Ett snabbt genomtänkt beslut som råkade vara i rätt riktning förhindrade stora svarta rubriker.

Svensk polis ställs ofta inför denna typ av händelser runt om i landet. "Livräddande" åtgärder, förhindrande av tragedier och polisens egna tankar uppmärksammas sällan.

Vi gjorde rätt! Vi vann...och en hjälpande hand kunde sträckas ut som ersättare till döden!

//Lundapolisen, Mange P"

Magnus berättar att många kollegor kom fram till honom när han avrapporterade ärendet och berömde honom för hans insats, bland annat ett yttre befäl som klappade honom på axeln och sa "Mycket bra jobbat! Svårare bli det inte..."

Vad var det värt?

Thomas Rolén var utsedd som regeringens särskilde utredare gällande omorganisationen. Han konstaterade att det krävdes minst två (2) MILJARDER för ro arbetet i hamn.

Rikspolischef Dan Eliasson säger att omorganisationen inte kommer att kräva EN enda krona. Nu har vi facit då Dan betalar notan genom bland annat **lönedumpning, färre lokaler och en slimmad bilpark.**

VARFÖR är den individuella lönesättningen så viktig? Så pass viktig att verksamheten är underordnad? Jag har svårt att tro att det handlar om att lyfta polisyrkets anseende. Jag har också svårt att tro att det kommer att gynna verksamheten inom Svensk polis. Kan det vara så rikspolischef Dan Eliasson, att din bild av poliserna präglats av det sätt media gärna framställer poliserna? Vilken är din drivkraft i din roll som vår arbetsgivarföreträdare? Varför lyssnar du inte till de som kan och varit med vid tidigare omorganisationer inom polisen? Varför känns det som att du inte litar på den höga kompetens som redan finns?

Du är chef för en myndighet som du med all önskvärd tydlighet ger kalla handen! Kanske skulle du hellre bjuda på ett modernt ledarskap där du får din personal med dig och på så sätt skapar goda förutsättningar för ett medarbetardriv!

För det är när en polis fattar ett beslut om att skjuta eller i värsta fall, släcka en människas liv som det blir omfattande konsekvenser. Massmedia, misstanke om brott, allmänhetens reflektioner, en lång process för den polis som behövde ta det livsavgörande beslutet. Ett tungt ansvar som också borde värderas. Poliserna är människor som också har en önskan om att kunna komma hem till sin familj efter ett arbetspass.

Det arbete som utförs dagligen av poliserna i hela riket Sverige är beundransvärt men uppmärksammas inte utan polisröster som exempelvis Magnus Persson från Lund.

Det är en professionell yrkeskår som under dygnets alla timmar finns där för allmänheten som en del av demokratins yttersta garant.

På mindre än en hundra sekund ska ett beslut fattas som kan ge livslånga verkningar där många med åsikter om ingripandet kommer att göra sin röst hörd. Kritiska röster som kan stöta och blöta förhållandena i evighet, i lugn och ro hemma i soffan.

I Polismyndigheten värderas du lägre ju närmare medborgarna du arbetar. Känslan är minst sagt nedslående.

Under sommaren har media inte haft så mycket att skriva om polisens arbete.

Som väl är har de tillfällen poliser tvingats använda sitt tjänstevapen inte lett till några dödsfall eller andra allvarliga konsekvenser som givit skäl till kritik.

I stället har ledarsidorna i DN och Expressen tagit upp polisernas inlägg på sociala medier, särskilt Polisens facebooksidor, och kritiserat att i ett par av inläggen har poliserna beskrivits som människor med känslor. Rubrikerna har varit: **"Gråtande poliser löser inga brott" och "Gör ditt jobb - kväv din gråt".**

Den första ledaren tog sin utgångspunkt från en berättelse på just Lunds polis facebook, där en trafikkatastrof beskrevs och hur en ambulanssköterska fick stöd av en polis för att klara sitt svåra uppdrag.

Den andra ledaren kritiserade ett inlägg från Skarborgs polis facebook om hur poliserna sörjde när Lisa Holms kropp anträffades och flera dagars sökande var förgäves.

Poliserna borde inte ha skrivit om sorgen eller det svåra i polisarbetet menade ledarskribenterna. Debatten om polisernas framställning av arbetskamrater som mänskliga, har utgått från en bild av att poliserna skall vara kyliga, rationella och undertrycka sina känslor.

Therése Johansson
Ledamot i förbundsregion Stockholm

Mer om debatten finns på



Angående inplaceringar och omställningsfunktionen Region Stockholm – chefers vardag.

Återblick

Under de senaste 10 åren har Polismyndigheten jobbat strukturerat med att utbilda arbetsledare inom myndigheten. Chefsförsörjningsplaner, direkta, indirekta och strategiska ledarskapsutbildningar har skapat en chefskår som blivit prövade, testade och utbildade för det uppdrag de blivit satta att leda.

För mer än tre år sedan bestämde regering och riksdag att polisen skulle göras om. Vi skulle bli en myndighet och ledarnivåerna skulle minskas ner. Uppfattat och klartecken tyckte alla. Tomas Rolén blev mannen att hantera detta via genomförandekommittén.

Vid årsskiftet trädde den nya polismyndighetens struktur i kraft. Det fanns dock ett antal områden som behövde hanteras varför ett nyläge 1 och ett nyläge 2 infördes.

Vi har nu levt under nyläge 1 i mer än ett halvår. Ett drygt halvår fyllt av frågetecken och hantering av verksamhetsinriktade frågor såväl som administrativa och personalfrågor.

De ca 600 personerna som vid årsskiftet "förlorade" sina jobb vet ännu inte till stora delar om de får ett nytt jobb som arbetsledare eller om de skall ställas inför omställning.

Med dessa frågetecken följer också osäkerheten kring titulatur och lön. Vad händer med en f d indirekt chef som ej får ett chefsuppdrag i framtiden?

Vi från förbundsområde Stockholm Chef startade den här resan med ett frågebatteri/kravställande till arbetsgivaren. De tre främsta frågorna rör bibehållen lön, titulatur och möjlighet till vettiga arbetsuppgifter i den nya myndigheten.

Vi har fortfarande inte fått definitiva svar på frågorna kring lön och titulatur. Svaret på vettiga arbetsuppgifter ligger i något som kallas omställningsfunktion. Jag återkommer till det.

Lönefrågan

Mot bakgrund av vad som händer i lönefrågan i dagarna ser vi från förbundsområde Stockholm chef en stor farhåga för dem som ej får ett chefsuppdrag.

Att få en möjlighet till fortsatt löneutveckling fram till pensionen för dem synes vara små. Med tanke på svikna löften gällande ingångslöner för våra nya poliser känns det som att AG varken tar politiska eller mänskliga hänsyn längre varför farhågan är stor att vad som helst kan hända.



Vilka möjligheter har vi då att förhandla om detta från vår sida? Nyligen gick arbetsgivaren ut med ett lönepolitiskt program som ensidigt hade tagits fram från dem. Trots protester och invändningar från samtliga ATO kör AG vidare på detta program och förhandlar därför enbart nationellt. Vi måste helt enkelt förlita oss på att Polisförbundets högsta ledning bevakar även f d chefers löneframtid.

Vem är chefen?

I denna nya myndighets anda följer negativa spår enligt min åsikt. Istället för att få mer dynamisk verksamhet med chefer som inte drunknar i administrativa åtgärder utan kan lyfta blicken och just bestämma hur verksamheten ska skötas har vi fått chefer som helt ligger i händerna på det andra stupröret, dvs HR. Det är inte vår regionpolismästare/bitr regionpolismästare/kansli-chef som beslutar om du ska få anställning, vilken lön du ska ha, vart du ska tjänstgöra med mera.

Det är den nationella strategiska ledningsgruppens befattningshavare inom HR som gör det. När det däremot protesteras och klunkas om felbeslut och maktmissbruk är det våra verksamhetschefer, poliser som får stå och förklara och ta smällen. Inte i en enda fråga när det gäller lön och titulatur för våra medlemmar har vi fått något glasklart svar. Man hänvisar till bestämmelserna i lagen när det gäller övergång, dvs att man för med sig sin lön och titulatur under det första året. Det har snart gått ett år och vi har inte hört eller läst om hur arbetsgivaren tänker under år två.

Omställning till nya arbetsuppgifter

När det gäller formerna för omställning har vi däremot större framgång. Hittills har arbetsgivaren varit välvilligt inställd till samverkan inom området. Vi har haft stora möjligheter att lämna synpunkter och idéer på vilken inriktning funktionen ska ha.

Jag inledde denna artikel med en beskrivning av vilken typ av arbetsledare som polismyndigheten i Stockholm har.

Detta är mycket viktigt att hålla i huvudet nu när arbetsledare som konkurrerar om de platser som blir i Stockholm. De personer som inte får ett nytt uppdrag är inte de sämsta som blev över. Det är välbeprövade människor som är mycket engagerade i sitt arbete och som även fortsättningsvis kan komma att bidra på ett alldeles utmärkt sätt. Då är det viktigt att omställningsfunktionen betraktar och hanterar dessa medarbetare på det sätt som alla medarbetare ska hanteras, nämligen med respekt och lyhördhet.

Att skapa tjänster som passar varje enskild f d chef är inte aktuellt vilket vi och AG är helt överens om. Det finns inte en enda människa som vill bli satt på undantag för att man inte passar in i mallen. Det är ju bara att sätta finger på vilka som inte "platser" i organisationen. Däremot måste AG nu se över den nya organisationen man är satt att skapa.

Vilka brister finns det? Är det många så att det finns lite för få chefer för den verksamhet de är satta att sköta? Kanske är det så att LoPo cheferna är lämnade alldeles för sig själva att leda en stor och komplex verksamhet? Kan det exempelvis behövas en biträdande chef som man kan dela uppdraget med? Som kan ha ansvar för vissa frågor medan LoPo chefen har ansvar för vissa andra frågor?

Är det möjligen så att Polisområdeschefen/Avdelningschefen behöver någon som kan gå in och svara när denne är upptagen i polischefsberedskapen? Någon som inte sitter med ett annat chefsuppdrag som måste ersättas när denne går upp i svaromålskedjan?

Ja, jag skulle kunna "rabbla" upp fler områden där jag kan tänka mig våra välutbildade, högt lönesatta f d chefer kan fylla en mycket viktig funktion.

Nyligen blev de "sista" indirekta chefsuppgifterna tillsatta i kärnverksamheten. Hur många som slutligen ställs inför omställningsfunktionen är dock för tidigt att säga eftersom direkta ledarskapsuppdrag skall hanteras fram till årsskiftet. Att tro att det enbart är högre chefer som kommer ställas inför omställning är naivt.

Jag är relativt säker på att även de som idag uppbär en roll som direkt chef kommer ta sig en rejäl funderare på vart de hamnar i den nya polismyndigheten. **Och med vilka möjligheter till framtida löneutveckling?**

För förbundsområde Stockholm Chef
Ordförande Anette Öberg.

Polismyndighetens lönestra

Under våren fick vi ta del av myndighetens nya lönestrategi inför kommande förhandlingar och det är bra att de har tagit fram en strategi. Vi har vår och den heter det Lönepolitiska programmet.

Detta stämmer rätt bra in med vad som kallas den svenska modellen. Parterna tar fram inriktningar och träffas därefter för att i samförstånd ta fram slutprodukten som man gemensamt kan stå bakom. Det som nu har hänt är att vår nya arbetsgivare inom polismyndigheten inte är intresserad av någon partsgemensam produkt utan ska bestämma allt själva. Är det så att vår rikspolischef Dan Eliasson har för avsikt att lämna den svenska modellen och i framtiden strunta i kollektivavtal? Ja, frågan måste ställas.

Vi i förbundsregionsstyrelsen Stockholm har alltid hävdat att polisarbete i grunden bygger på ett lagarbete där alla måste vara rimligt lönesatta. Vi har tidigare haft vår trappa som mynnat ut i en inspektörstitulatur efter 6 års tjänst med en månadslön på lägst 28 000 kr.

Vi har tyckt att detta har varit en rimlig utveckling för våra nya medarbetare. Dessutom har vi haft uppfattningen att det tar minst fem år innan man är riktigt självgående på fältet; en åsikt som även förre rikspolischefen Bengt Svenson delade. Med tanke på detta anser vi det svårt att differentiera lönen i början på poliskarriären.

Det vi nu har kunnat utläsa i arbetsgivaren lönestrategi är att detta kallas för ett kollektivt belöningssystem och att lönerna ska vara individuellt bestämda och att lönespridningen bör öka. Något arbetsgivaren anammade då vi nu till sommaren fick våra nya polisassistenter, som sett fram emot en lön på minst 24 500 kr. En lön många av dem kan glömma.

Backar man bandet lite så var information från vår arbetsgivare i Polisregion Stockholm att man inte hade för avsikt att gå under 24 500 kr. Något hände dock vid Polismyndighetens strategiska ledningsgruppsmöte strax före midsommar. Helt plötsligt skulle alla bedömas ut efter något oklara kriterier och ett hafsverk kom till stånd.



Bild Therese Johansson "Polistombola"

tegi leder till lönedumpning

Vad vi erfar så hade vi inte någon representant från Stockholm vid det strategiska ledningsgruppsmötet, kanske hade ett annat beslut tagits om så varit fallet? Vi tror dock inte det skulle påverkat utgången. Trycket att som enskild chef gå emot rikspolischefen, HR och övriga i strategiska ledningsgruppen blir allt för stort och tyvärr så sjunker nog även taknivån i dessa sammanhang.

Vi har ett antal exempel som kommit oss till del där man efter de kriterier arbetsgivaren presenterat borde fått betydligt högre lön. Vi har i några av dessa fall valt att gå in med en förhandlingsframställan för att åtminstone få en klarhet i hur arbetsgivaren har tänkt, eller rättare sagt inte tänkt.

Vi vet inte hur dessa förhandlingar kommer att gå, men med tanke på rikspolischefens höga svansföring i lönefrågorna så ser det nog mörkt ut.

En annan sak som vi reflekterat över efter vår, som vi upplevde det, framgång förra året då vi fick en ny lägsta lön på 24 500 kr är att man lyckats sänka lönbilden till ca 24 380 kr, gäller samtliga regioner. Ingen kan inbilla oss att detta inte är medvetet. Att man dessutom har mage att ta bort våra senaste polisassistenter från tredje lönerrevisionen är inget annat en ren lönedumpning. Samtidigt har man valt att inkludera de nya cheferna i tredje revisionen, vilket vi förvisso tycker är rätt, men varför inte de nya polisassistenterna längst ner på löneskalan? Hur tänkte ni nu? Tror ni på fullaste allvar att detta kommer gynna den medarbetar-drivna verksamheten som ni så ofta hänvisar till?

Ur ett Stockholmsperspektiv har vi också konstaterat att ni vid lönesättning tagit höjd för komplexiteten med att vara chef i en storstad, vilket är bra. Däremot är det tydligen inte alls svårt eller komplext att arbeta som polis i en storstad med allt vad det innebär. Kostnadsläget är en annan aspekt man borde vägt in vid lönesättningen. En polis måste kunna leva på sin lön och rätt många av de nya polisassistenterna har eller ska inom en snar framtid bilda familj som ska försörjas och tro det eller ej de måste även ha råd att bo någonstans.

När vi sedan tittar på våra vänner inom OFR och då främst på Tull/Kust kan vi krasst konstatera att de efter 1 års anställning har en lägsta månadslön på minst ca 26 000kr. Vi kan också konstatera att en ordningsvakt/skyddsvakt efter 15 månader har en månadslön på ca 25 000 kr. Detta är högst rimliga löner för det arbete dessa yrkesgrupper utför.

Det är däremot inte rimligt att vi har poliser i Stockholm med 5-8 års anställning som har en månadslön på mellan 24 500 kr och 25 500 kr. Många av dessa hade dessutom räknat med att bli inspektörer och få månadslönen uppflyttad till 28 000 kr, men det var ju det där med kollektiva belöningssystem. Det är ju inte bra, eller hur?

Nej, vi tror att ni har gjort fel vägval när ni tillsammans med HR-avdelningarna fattar beslut som är så långt bort från verksamheten man kan komma och för att sedan tro att allt kan lösas på nationell basis. Vi kommer alltid behöva ha möjligheten inom ramen för tecknade kollektivavtal att förhandla på regionsnivå, utan att var enda fråga måste dömas av på högsta nivå.

Vi hoppas nu för verksamhetens bästa och med en omorganisation som gungar att ni börjar ta det här på allvar. Våra medlemmar är värda så mycket mer. Det måste finnas rim och reson även inom högsta ledningen hos polisen.

Precis som Bo Wennerström gjort skickar vi vår sommarhälsning till rikspolischefen Dan Eliasson: **Tänk om och gör rätt.** Låt det inte gå prestige i frågan och ta råd från rätt medarbetare. Om ni vid tredje revisionen inte gör om samma misstag som ni nu gjort med lönesättning av våra nya polisassistenter finns chans att landa lite mjukare, men då krävs att ni tänker om och lyssnar på Polisförbundet och håller överenskommelserna.

Som Bo Wennerström sa **"Det är hög tid att bli mer polis och mindre ordförande"**.

Kampen går vidare hälsar Förhandlingsansvariga för Förbundsregion Stockholm.

Andreas Strand och Kjell Ahlin

VARFÖR FICK
JAG SKIT!?



Vart hör nackapo



Efter påtryckningar från bl. a skyddsorganisationen både lokalt i Nacka och centralt har man hyrt mer lokalyta för alla de som ska flytta från Gustavsberg och Tyresö till Nacka.

Det stora bekymret idag i Region Stockholm är att det är flera lokaler som behöver byggas om och till, i vissa fall behövs det helt nya för att få plats med personal och den verksamhet som ska bedrivas. Lokalförslagsfrågan är en komplicerad, långsiktig och stor fråga som det kommer att arbetas med över tid just för att polisverksamheten och arbetsmiljön ska bli till det bästa för alla. Det är Polismyndigheten nationellt som "äger" pengarna för lokalkostnaderna förmodligen för att få en helhetssyn både över lokalbeståndet och säkerligen ekonomin.

Under rundvandringen möter vi lokalpolisområdeschefen Marie Hummer som nyligen har börjat som chef i Nacka. Hon tycker att chefsjobbet är spännande och en stor utmaning. Hon har bl. a startat med att skapa kontakt med kommunerna som är en viktig medspelare i Polismyndigheten.

Utrangerade skåp

nedan: Marie Hummer

"NÄRMARE MEDBORGARNA"

Svensk polis har blivit en myndighet den 1 januari år 2015, Polismyndigheten.

Nacka polismästardistrikt är ett lokalpolisområde och ingår i Polisområde Syd tillsammans med Söderort, Södertälje och Södertörn.

Jag möter Therese Löthman dagen innan midsommar på Nacka polisstation i lunchrummet och hon blir min guide på Nacka polisstation.

I Nacka lokalpolisområde ingår kommunerna, Värmdö, Nacka och Tyresö. Närpolisstationerna på Värmdö och i Tyresö kommer att stängas under sensommaren och hösten år 2015. Ett flertal av de som jobbar där kommer att flytta till polisstationen i Nacka strand där det redan är trångbott.

Utanför personalentrén möts man av klassiska gamla plåtskåp som har gjort "sitt". Damernas omklädningsrum håller på att byggas om för att alla ska få plats. Det står träningsmaskiner och torkskåp i korridoren utanför.



Poliserna hemma?



"Om det var det faktum att dansbanan var stängd eller vädret som gjorde att det var folktomt på Möja på midsommarafton det vet jag inte. Vi stod i alla fall redo på bryggan att ta emot folket hela dagen. Men ingen kom. Öborna var glada. De fick fira midsommar på ett lugnt och trevligt sätt. Något de inte fått göra på år!" Therese Löthman

Jag träffar flera kollegor vid lunchtid och många känner stor oro och irritation över vad som kommer att hända framöver. Många har jobbat i Nacka hela sina yrkesliv och i samband med omorganisationen kommer ett flertal att byta arbetsställe. De är "inmappade"/omplacerade någon annanstans kanske i Polisområde Syd t ex Flemingsbergs polisstation som är basstationen i Syd. Där det ska finnas en större krimjour med tillhörande arrest. Arresten i Nacka ska inte användas, stängas, innan detta görs ska en riskbedömning göras utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Det blir en stor förändring i Nacka från egen polismyndighet för att sedan ingå i Polismyndigheten i Stockholm, Nacka polismästardistrikt (då införlivades även Tyresö), till att nu bli lokalpolisområde Nacka.

Nacka kommer att få tunnelbana som beräknas bli klar år 2025 i samband med det byggs det fler bostäder, kontor och butiker, vilket såklart innebär en kraftig befolkningsökning.

Efter lunch håller Therese facklig information för de aspiranter som har kommit till Nacka. Hon visar en Powerpoint som beskriver den fackliga organisationen och bl. a villkor och försäkringar. Hon förklarar också att det är viktigt att så tidigt skede som möjligt ta kontakt med sin handledare och någon facklig företrädare om det skulle vara något i utbildningen som inte fungerar. Det är alltid enklare att rätta till något i början än tvärtom, t.ex. om bilkörningen behöver utvecklas.

Sedan beger vi oss till fackexpeditionen där den nyblivne ordförande i Förbundsområde Stockholm SYD Patric Nilsson sitter och arbetar. Han försöker få ordning på "mappningen"/omplaceringarna och han betonar att det viktigt att arbetsgivaren är tydlig med de personer som har placerats "fel" och behöver ändras inför den kommande förhandlingen.

Till sist beger vi oss till de "nyhyrda" lokalerna där byggnation också pågår för fullt. Det är bråda dagar då Värmdö näpo ska flytta in den 17 augusti. Förhoppningen är att det ska vara klart då och det är viktigt ur arbetsmiljösynpunkt att det också är blir klart.

I lokalerna behövs allt från it-uppkopplingar till möbler. Att komma till en ny arbetsplats med delvis nya arbetskamrater och chefer då är det viktigt att du får ett bra bemötande både gällande det fysiska allt från ett klädskap till ett rum och det psykosociala att känna sig välkommen och behövd. Förhoppningen är att den s.k. Nackandan kommer att finnas kvar och förstärkas.

Therese börjar förbereda sig för en utsättning inför midsommarkommandering på Möja och Sandhamn tyvärr täcks himlen av grå, mörka, regntunga moln.

Marie Fogman Göthberg

Omorganisationen

Vi som arbetar med arbetsmiljö kan bara konstatera att den pågående omorganisationen skapar en hel del frågor, frustration och arbetsmiljöproblem. Vi känner alla att vi minst sagt arbetar i motvind. I sin iver att komma vidare fattar Polisledningen olika beslut och med tajta tidsramar genomförs besluten. Detta sker många gånger utan hänsyn till varken verksamheten eller, framför allt arbetsmiljön för poliser och andra anställda inom Polisen.

Listan kan göras lång på frågor och områden där vi, facket och skyddsorganisation, upplever mycket stora brister i omhändertagandet av dessa.

Lokalförändringar

I Stockholm har vi stora problem med våra lokaler. Det pågår arbete med lokalförändringar. Det planeras för stora förändringar. Hyreskontrakt förnyas inte, nya lokaler ska tas fram, lokaler ska avvecklas. Det saknas dock både ekonomi och viktiga beslut och vår uppfattning är att ingen inom Myndigheten har en helhetsbild över situationen.

Både fattade beslut och avsaknanden av fattade beslut leder till negativa konsekvenser både för verksamheten och för arbetsmiljön. **Vi kan konstatera att det finns en stor oro bland personalen som inte vet hur just deras situation kommer att se ut framöver.**

Detta problem har vi sedan lång tid framfört i olika sammanhang utan att egentligen några svar kunna lämnats. För några veckor sedan skickade vi in en skriftlig begäran till Regionsledningen där vi avkräver svar på väsentliga lokalfrågor. Inte helt förvånande så kunde man inte lämna svar på alla våra frågor. Därför kommer vi att agera vidare i frågan.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Arbetsmiljöarbetet med arbetsskador och tillbud fungerar otillfredsställande. Det finns stora brister inom detta område. Chefer, skyddsombud och arbetsmiljöspecialister saknar behörighet till LISA-systemet. Detta gör att vi har många anmälningar som blir ligande utan att åtgärder vidtas. Många chefer saknar både kunskap och förutsättningar att kunna bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Det nationella Huvudskyddsombudet, Emma Cronberg, har med anledning av detta skickat in en skriftlig begäran med krav om åtgärder för att lösa detta problem.

Chefsnivåer

Beslutet om att inte inrätta Ställföreträdande chefer har skapat oro för hur situationen kommer att se ut för många chefer i framtiden. Vi kommer att ha stora sektioner med många grupper. Detta innebär att vissa Sektionschefer kommer att ha upp till 30-35 Gruppchefer under sig, utan möjlighet till biträde och avlastning. **Ett ohållbart förhållande.** Det måste komma till en lösning på detta problem.

Förutom de problem som omorganisationen medför lever vi ju med våra vardagsproblem.

Buller

Buller är ett av de största arbetsmiljöproblem vi har inom Polisen och är ett problem som vi haft sedan många år. Trots att olika arbeten, projekt mm. genomförts under flera års tid, så är detta problem långt ifrån löst. Det är framför allt poliser i yttre tjänst som drabbas av hörselskador och hörselproblem. I vardagen och under kommanderingar utsätts poliser för smällare, bangers och olika typer av pyroteknik. Både på regional och på nationell nivå arbetar vi med frågan.

Fram tills vi har en godtagbar lösning så måste de hörselskydd och rutiner som finns användas. Större delen av personalen (framför allt inom SPT och cityhelg) i yttre tjänst ska erbjudas hörselundersökning och formgjutna hörselskydd (grönt filter ger bäst dämpning). Rutinen gällande åtgärder vid misstänkt akut bullerskada ska följas.

Skyddsvästar och skyddskängor

Är också något som vi arbetat länge och intensivt med.

Alla som bedriver yttre tjänst kan beställa och erhålla skyddsväst. Dock kan leveransen dra ut på tiden.

Det finns en skyddskänga att beställa. Den är främst framtagen för SPT-personal. Men finns behovet ska även annan personal kunna utrustas med denna känga. Den finns att beställa.

Vi får dock signaler att man från vissa lokala chefer inte anser sig ha ekonomi eller möjligheter att kunna godkänna beställningar av ovan utrustning. Men när det handlar om nödvändig skyddsutrustning måste cheferna ta sitt arbetsmiljöansvar och arbeta med det



systematiska arbetet och där ingår att förebygga olycksfall och ohälsa.

Skyddsmask

I samband med årets första fotbollsderby kom ett nytt problem fram i dagern – rökfacklor. Ett antal poliser har inandats rök från briserade rökfacklor. I dagsläget inte känt hur hälsovådligt denna rök är men ett antal poliser har fått uppsöka läkaren efter exponering av denna rök. Det finns åtminstone ett dokumenterat fall av kemisk lunginflammation.

Det arbetas både på regional och på nationell nivå med detta problem. **Tills vi har en lösning är vår skyddsmask -90 det bästa skyddet. Det gäller dock att alla ser till att den alltid finns med, är genomgången och funktionell och att man har kunskap om hur den ska användas.**

Till sist:

Med anledning av hur Polismyndigheten arbetar med vissa arbetsmiljöfrågor har alla Regionala Samordnande Huvudskyddsombud lämnat en skrivelse till Rikspolischefen där vi starkt kritiserar hur arbetsmiljöarbetet genomförs i den nya Polismyndigheten.

I skrivelsen framför vi att vi håller på att tappa förtroendet för hur den nationella polisledningen genomför omorganisationen för Svensk Polis. Vi har valt att rikta in kritiken på ett antal frågor – bla. RLC-frågan, brister i arbetet med arbetsskador och tillbud samt brister i arbetet med riskbedömningar.

Roger Östergren
Huvudskyddsombud
Förbundsregion Stockholm

REGIONEN RUNT

FO Stockholm Chef



Anette Öberg

Förbundsområde Stockholm Chef

Vi börjar närma oss nyläge 2. Efter intensivt "klustrande" under våren levererades förslag den 2 juni till våra polisområdes-/avdelningschefer. Tillsammans med detta tillkom uppdraget att göra inplaceringar inför nyläge 2 för våra klusterägare. I skrivande stund är detta inte klart men det är naturligtvis förenat med mängder av problem och känslor som våra t f chefer får hantera samtidigt som de fortfarande funderar på sin egen framtid.

Vi fick i början av april veta att det förslag som Stockholm och Västra Götaland lämnat avseende biträdande chefer i respektive storstad inte gick igenom. Det lämnar en bitter eftersmak eftersom vi från förbundsområde Stockholm chef sedan flera

år tillbaka vet att arbetsuppdraget för både strategiska och indirekta chefer är stort och betungande varför behovet av att ha biträdande både var och är fortsatt högt. Vår regionpolischef Ulf Johansson är medveten om detta varför han tittar på alternativa lösningar i form av ledningsstöd/chefsstöd för dem som nu är och kommer bli nya chefer på dessa nivåer. Detta är en ny funktion som både skall tituleras och inplaceras i lönebilder. Mot bakgrund av det fattade beslutet överlämnade vi ett öppet brev till rikspolischefen där vi beskrev situationen.

I maj hade polisförbundets chefsombud kallat in samtliga ordföranden i chefsföreningar runtom i landet till en heldag. Under dagen fick undertecknad en bild av att chefer i övriga landet i mångt och mycket blir undanskuffade till förmån för chefer från större distrikt.

Naturligtvis ingen rolig bild att ta in men samtidigt känns det bra att de chefer som finns i region Stockholm står sig bra i konkurrens med andra.

Då detta trycks är förhoppningsvis sektionsschefstillsättningar i det närmaste klara i region Stockholm. Av 193 sökande är det endast ca 50 stycken som får ett nytt indirekt chefsuppdrag i region Stockholm. En del har också sökt till NOA och till andra regioner i landet varför vi inte vet exakt hur många som i slutändan kommer att hamna i omställning. Sedan har vi ju förstås också direkta chefsuppdrag som man kan anmäla sitt intresse till under hösten.

I mitten av maj fick vi i regionen en ny HR direktör. Maria Johansson kommer närmast från Försäkringskassan där hon arbetat mycket med karriärväxling/coaching. Den 28 maj fick jag förmånen att träffa henne och Ulf Johansson i ett samtal kring omställningsfunktionen i Stockholm. I sammanhanget överlämnade jag en skrivelse från förbundsområde Stockholm chef där vi gav vår syn på vilken inriktning omställningsfunktionen bör ha framöver. Det var många bra tankar och åsikter som fördes fram från både Ulf och Maria som ger mig förhoppning om ett bra bemötande av våra duktiga t f chefer framöver.

Förbundsområde Stockholm Chef antog en motion vid sitt senaste årsmöte om att upprätta lokalförbundsområden i polisområden och region. Den 10 juni höll lokalförbundsområde Stockholm syd chef sitt första årsmöte. Årsmötet var inte så jättevälbesökt som man har sett vid vissa andra årsmöten under detta år men historia skrevs genom att lokalförbundsområde Stockholm Chef syd bildades. Lars Lehman valdes till ordförande.

Arbetet med att upprätta lokalförbundsområde chef i övrigt går trögt. Något som vi konstaterade vid vårt föreningsråd som hölls den 26 maj. Att arbeta med fackliga frågor samtidigt som man söker anställning är något man kanske inte prioriterar i första hand. Samtidigt är fackets existens av största betydelse i dessa dagar varför vi kämpar på med att upprätta lokalförbundsområden.

Nu närmast övergår vi inom kort till sommarorganisation vilket betyder att styrelsen sett över bemanningen så att våra medlemmar har möjlighet att nå oss alla veckor.

För förbundsområde Stockholm chef
Anette Öberg



Styrelsen för Kamraterna

Rapport från Förbundsområde Kamraterna.

Det är onekligen lite långt mellan utgåvorna av vår fina tidning. Jag kontrollerade vad vi skrev om i förra numret. Då var det våra årsmöten i februari och mars och nu är det mitt i sommaren, fast ändå ungefär samma väder och temperatur.

Vi kallade samman vårt nya förbundsområdesråd den 19/5 för att på traditionellt sätt från Länspolisförningstiden åka med Birka på kryssning. Rådet samlade 33 deltagare och styrelsen informerade om försäkringar, nytt system för ansökan om delpension, tillsättningar och bristen på facklig påverkan, förbundsområdesstyrelsens fördelning av arbetsuppgifter, styrelsens sommarjour, klustergrupperna, förhandlingsdelegation samt att sista revisionstillfället i RALSEN är 1/10. Information om förtroendemannalagen och MBL föredrogs också av styrelsen. Arbetsmiljö, psykosociala skyddsronder diskuterades också.

Omorganisrandet för omorganiseringens egen skull fortsätter och fort går det och utan hänsyn till att verksamheten ska fungera så bra som möjligt. Lokusorganisationen i vår region ska enligt arbetsgivarens intentioner arbeta i hela regionen. Det är väl gott och väl att allmänhetens behov i dessa sammanhang tillgodoses. Men säger arbetsgivaren: Alla grupper ska vara lika stora och då plockar man personal mot deras vilja från city ut till polisområdena. Det är enkelt att konstatera att geografiskt är city lämpligast som utgångspunkt om man ska åka i hela regionen. Hur blir det med trivselen och viljan att göra ett bra jobb om man blir omplacerad? Vi får se om arbetsgivaren tar sitt förnuft tillfånga innan eller efter en MBL-förhandling.

På delpensionsfronten fortsätter striden. På stämman hade undertecknad en motion om delpensionspolicy. Den blev tyvärr ej bifallen. Just nu fungerar det så att delpensionsärenden vandrar ända upp till regionpolischefen och nationella HR-chefen samt att avslagen inte innehåller några skäl.

Regionpolischefen och hans föredragande fattar det beslut som lokal chef förordat. Då kan man undra vem man ska förhandla med? Den som fattar ett beslut eller den som rekommenderar ett beslut? Efter många turer i vårt ärende blev det förhandling med den som rekommenderat beslutet. Där förekom många märkliga argument. Personen i fråga var så duktig att den inte kunde avvaras i verksamheten.

Så följden blir alltså: Att om du gör ett halvdant jobb så får du delpension. Sedan hör det till historien att hon för tillfället är kommenderad till annan enhet och kommer att så förbli åtminstone till årsskiftet. Det dök också upp ett dokument från HR-region Stockholm daterat den 21/4. Denna dag var det den 29/4. I detta dokument kunde man läsa att delpensionsansökningar avseende 2015 skulle vara inne senast den 30/4 och att delpensionsansökningar avseende 2016 skulle vara inne senast den 15/10. Det verkade inte som om det hade funnits någon ambition att sprida detta från HR:s sida. I det första fallet blev dock tiden utsträckt till 31/5.

N RUNT

raterna

Det finns dock något som var bra med detta dokument och det var en ansökningsblankett där det finns utrymme för chef att motivera sina beslut. Hade vi ändå inte behövt diskutera en policy med arbetsgivaren?

Nu kanske någon väntar sig en rapport från något internat som den nya styrelsen i förbundsområde Kamraterna åkt på och de missöden som man då drabbats av. Detta är nu uppskjutet till hösten och vi nöjde oss med en dag i sammanträdeslokalen på Bergsgatan 23.

Vi har dock beställt en ny skylt till lokalen och tillverkningen verkar ha drabbats av missöden med en leveranstid på flera månader.

Angående arbetstider så kan vi konstatera att piketen och ledningscentralen fick behålla sina fasta listor. Det var gott och väl. Andra som t.ex. span som också har behov av fasta listor ska enligt arbetsgivaren börja periodplanera. Man har genomfört en liten enkät och 90 % av personalen anser att man ska gå på fast lista. Skälen är desamma som anförts angående piketen. Man behöver vara samkörda.

Robert Sollare blev upprörd över rikspolischefens ledare där denne påstod att omorganisationen fungerar bra. Robert skrev att rikspolischefen kanske fick tillrättalagd information av ansvariga chefer som av omsorg om sina karriärer silade informationen.

Detta intresserade Eliasson så mycket att det blev till ett möte där F.O. Kamraterna bjöd honom och Kajsa Möller på räkmackor och pratade rekrytering, samverkan, organisation och rehabilitering. Det kändes som ett bra och konstruktivt möte där man dock inte vet riktigt hur mycket som noteras. Att döma av de senaste dagarnas händelser när man lönedumpar ingångslönen för polisassistenter, så gick det väl inte fram så mycket. Hade vi haft möte nu så skulle vi ha sagt: SLUTA MED LÖNEDUMPNINGEN om du vill ha några unga poliser kvar.

Returmatch blir det den 27/10. RPC fick dock en 25 000 nu tröja samt en tröja med travesti på den gamla kommunalreklamen: "Eliasson inser säkert att han inte längre besitter den profil som krävs i en modern polisorganisation". "Nä, nån rövslickare är man ju inte". Han fick en även en Sex Pistols vinyl: **"Better live than dead"**. Detta för att han inte ska glömma bort oss.

Häpnadsväckande nog så fick Robert på pålsen av personalen på tunnelbanan som tyckte att han stoppade upp ett projekt som personalen ville genomföra. Det handlade om att störa huliganer under andra tider än matcher. Robert befarade att personalen skulle fastna i utredningar och att den yttre tjänsten skulle bli lidande. Nu har det dock blivit en ordentlig risk- och konsekvensanalys och projektet har gått igång.

Organisationsförslaget för operativa lämnar en del att önska. Förslaget att ha samma chef för geografiskt och verksamhetsmässigt skilt polisarbete verkar dömt att misslyckas. Man talar om att utse platschefer. Varför inte en riktig chef på en gång. Det verkar som det skulle bli en del gubbar över när tillsättningarna är klara och hur kommer de att tas om hand? Alla kan väl inte bli ledningsstöd.

Vanligtvis brukar vi inte kommentera andra tidningar. Förbundets senaste nummer, juni 2015, innehöll dock några artiklar som vi inte kan låta bli att kommentera. Först Martin Åbergs fridsamma spalt om lön. Var är beredskapen för att kriget kan knacka på dörren? Som är fallet just nu. Sedan var det en intressant artikel om varför poliser slutar. Inte oväntat handlade det om låg lön. Fast en person hade slutat på grund av att man bara kunde bli chef genom att jaga bus! Vilken värld har han levt i?

På gränsen har det inträffat något synnerligen allvarligt som anmälts till förbundet. Det handlar om kränkning av föreningsrätten. Det tar oss 100 år tillbaka i tiden. Till den tid då vår föregångare föreningen Kamraterna bildades. På den tiden fick man sparken om man bildade fackförening. Det är därför som namnet är just Kamraterna för kamratföreningar fick man ha.

Nu får vi se om sommaren har kommit på allvar när tidningen kommer ut.

Just nu så är det mycket regn och rusk. Det kan dock vara bra för det ger tid att fundera ut lite jäkelskap att ställa till för arbetsgivaren när han frångår överenskommen om begynnelselönen för polisassistenter. Dessutom hittar man på nya sätt att mäta polisarbete.

Nu ska det spela roll vad man gjort innan man blev polis. Dessutom hetsas det fortfarande om kvantitet och poliser med mångårig och dyrbar utbildning skickas ut på blås och o-botskrivning. POLISARBETE KAN INTE MÄTAS. När ska arbetsgivare och politiker inse att polisarbete inte är samma sak som att bygga bilar på löpande band hos Toyota.

För övrigt så finns det lediga hus att hyra på Lilla Valön när sommaren kommit på allvar i augusti. Ring bokningen på 08-650 09 20. Fast ni vilar er under semestern ska ni ha en beredskap för att åka in till polishusparken eller någon annan plats och delta i någon form av upprepning av förra årets manifestation. Det gäller nu att inte tappa vad vi uppnådde då...

Upp till kamp

Arne Wärn



REGIONEN RUNT

FO Birger jarl



Omorganisation och löner

Löftet om en lägstalön för nya poliser om 25 000 kr inom avtalsperioden är brutet.

Genom beslutet om en nationellt satt individuell lön där samtliga undantas från den tredje revisionen har arbetsgivaren genom eget gottfinnande lyckats skapa en ny generation poliser där majoriteten är besvikna och missnöjda från början.

Rpc tycker att detta är bra men det är ju ett föga förvånande budskap från en ordförande i arbetsgivarverkets styrelse. Det han glömt bort är att de statliga verksamheterna utgör en stor mångfald där man i normalfallet rekryterar från gatan. Det finns ingen särskild skola för handläggare på skatte- eller migrationsverket. När man då lönesätter utifrån, som det verkar, vad någon gjort innan PHS slår man lik som krokben på sig själv då man helt bortser från den erfarenhet som ändå måste anses mest adekvat för yrket, eller? (ingen vet i nuvarande stund vilka kriterier som gäller).

Även om man bortser från de effekter detta får för de berörda så kunde man väl i alla fall ha tänkt på de som ska meddela den nya lönen och vad de ska säga? Fingertoppskänslan verkar bedövd då man betänker att detta är den första generationen i den nya myndigheten som förväntas arbeta i diverse teamkonstellationer och som det verkar med individuell lön från dag 1. Ser man på region Stockholm och City kan man kostatera att de nya poliser som arbetar hårdast (enligt utvärderingen av 141:an saknas 46 % ig resurs över olika tider, mest kvällar och veckoslut) inte ska ha högst lön som kollektiv heller - så beslutet om ny lön är vårdslöst och kontraproduktivt.

Det som stör mig som facklig företrädare är att man inte ens bemödat sig diskutera denna förändring av lönevillkoren med den fackliga organisationen.



Birger jarls styrelse så när som på Tobias Bertell

Myndigheten har läst innantill i sitt eget lönepolitiska manifest där man redan när lägstalönen var 21 300 kr tyckte att det var nog för en del och att det var för liten lönespridning i passiktet.

Det är för övrigt den mest cyniska skrivningen i hela produkten och att ingen reviderat den indikerar ett övermod i vardande. Det är nu dags för höga vederbörande att vakna upp och inse vad man håller på att skapa...

Jag kommer osökt att tänka på ett studiebesök i ett annat europeiskt land inför den förra omorganisationen. Vi tittade på en närpolisstation med ca 50 poliser vilka ägnade sig åt ig/bf verksamhet och viss utredning i närområdet. 25 år senare besökte jag en annan ände av samma land och en närpolisstation med ca 50 medarbetare i ett område med 50 000 invånare och en försvinnande liten andel brott i jämförelse. I detta landet utopia gör man inte om något eller ändrar så länge medborgarna är nöjda. Vi ska upp till 50% på lokalpolisområdena men där är man 75% i yttre tjänst sedan länge och har ungefär halva vår brottslighet (jag vet att det är nästan omöjligt att jämföra brottsstatistik, men ändå).

Man anställer poliser för att göra polisarbete !?

När det gäller lönebildning så lägger man ingen energi på strategier, lönespridning, individuella löner, lönesättande samtal, kriterier, osämja och avundsjuka utan tillämpar helt sonika lönetabeller, se bild.



Om någon då är så in i helvete mycket bättre så får den helt enkelt gå lite fortare tariffen. Detta u-land heter Tyskland men där har inte Genomförandekommittén varit.

/ Jan Bengtsson ordförande

REGIONEN RUNT

FO Stockholm Nord



Jeanette Sommar

I Förbundsområde Stockholm Nord ser väl inte vardagen ut annorlunda än i övriga Sverige.

Våra medlemmar vet inte hur framtiden kommer se ut vare sig vad det gäller verksamhet eller lön.

Vi har fått stora reaktioner på det som vi upplever som ett stort svek från arbetsgivaren när det gäller att frånga en överenskommelse i aktuell RALS. Det som våra medlemmar kämpade för förra sommaren och som resulterade i en ingångslön på sämst 24.500 kr/mån har i dag sänkts till 23.000 kr/mån efter ett arbetsgivarebeslut.

Det känns oproffsig att frånga den trots att vi är en ny myndighet men vi är fortfarande samma individer som ska behöva utstå det ena efter det andra.

Man önskar ju att en ny myndighetschef någon gång kunde lyssna på kollektivet och inte bara tala om för alla vad som är bäst dem och att de inte förstår vad om är bäst för dem.

Man önskar ju också att en myndighetschef i en så stor omorganisation förstod att det krävs lite smörjmedel och drivmedel för att omorganisationen skall gå smidigt. **Just nu upplever väldigt många att motorn snart skär eftersom inget av ovan nämnda finns.**

Att det dessutom kommer att skäras i bilparken är väl inte oväntat med tanke på allt annat som beslutas. Eftersom ett flertal närpolisstationer stängs och rent geografiskt kommer vi bort från medborgarna så kommer det väl även resultera i att det tar längre tid att komma till undsättning, vid pågående brottslig

gärning, då vi antingen cyklar eller tar bussen.....

Trots allt hoppas vi att ni alla haft/har/får en skön semester och att vi tillsammans kämpar för våra anställningsvillkor och vår arbetsmiljö.

För styrelsen/

Jeanette Sommar
Ordförande



REGIONEN RUNT

Förbundsområde Gotland



Fem poliser är fler än fyra poliser, eller hur många behöver vi egentligen vara?

Bemanning. Numerär. Säkerhetsnivåer. Miniminivåer. Verksamhetskrav. Personalresurser. HR...

Kärt barn har många namn. Den eviga diskussionen om hur många vi är (eller borde vara...) och hur många individer verksamheten kräver, är ständigt närvarande.

Under mina 20 år som polis har jag alltid sett variationen i yrket som ett av de främsta argumenten att faktiskt vara polis. Att ena dagen inte är den andra lik. Att vissa dagar ha så fullt upp att matlådan inte hinner värmas upp, för att kommande dag vara det rakt motsatta. Där vi får tid att diskutera gårdagens ärenden, ta hand om utrustningen, vårda våra fordon, träna tillsammans och göra oss beredda för nästa intensiva pass. Tillfälliga toppar av press och stress är oftast inga problem, men när det blir ett normalläge att hela tiden känna sig otillräcklig så är det en varningsklocka att ta på allvar.

Kraven på dagens polis, både på polismyndigheten i stort och på den enskilde polismannen, är enorma. Vi har alltid allmänhetens ögon på oss och den mediala bevakningen kan väl uppfattas som inte alltid helt objektiv. Kan inte finnas något annat yrke där så många anser sig kunna utföra jobbet bättre själva. Tänk om vi faktiskt är så dåliga som kvällstidningarna påstår...

Tillbaka till bemanningsfrågan. Oavsett vilken funktion man har som polis är den genomgående känslan att man alltid har fullt upp. Det är alltid något man borde gjort om det nu inte var så att nästa ärende dök upp. Det ligger alltid en brådskanie utredning och väntar under den man precis lyckades skicka iväg till åklagaren... **Så snart ett ärende har hanterats så väntar ett nytt. Och vi som inte ens hunnit avrapportera de två första...**

Ungefär så tror jag att många av mina kollegor känner det. Det är alltid fullt upp. Många går på knäna. Hur länge kan man gå på knäna utan att ge upp? Hur länge kan man vara stressad utan att kroppen säger ifrån? Hur mycket verksamhet kan man krama ur varje individ utan att det tar stopp? **Totalstopp.**

Polisen har alltid och kommer alltid vara beroende av att personalen är lojal. Utan lojalitet och engagemang kommer hela maskineriet att stanna upp.



Polisförbundet i Almedalen rekrytrade poliser och politiker för framtiden

Problemet med lojalitet är ju att den varken kan beordras eller forceras fram av olika krav. Den kommer av sig själv om arbetstakten är rimlig och när man känner sig betydelsefull och bekräftad.

Vi måste vara rädda om oss. Det finns självklart en hel del egenansvar i frågan. Vi måste ta hand om varandra och hjälpa åt när det är möjligt. Men även arbetsgivaren måste vara rädd om oss. Vi är ju deras verktyg i ambitionen att skapa en bra polisverksamhet.

Att ta hand om personalen är både ett krav utifrån ett medmänskligt perspektiv men också för att överhuvudtaget nå fram till det självklara målet, att öka tryggheten och minska brottsligheten. Man har i många år försökt klä detta mål i siffror eller förklara det i omfattande utredningar. Men det är inte svårare än så. Less is more!

Hos oss på Gotland är bemanningsproblemet alltid det stora samtalsämnet. Oavsett om vi ska lägga scheman, diskutera kommande verksamhet eller lägga upp taktiken för den närmaste framtiden. Men det spelar liksom ingen roll hur många eller hur bra tankar man har om det inte finns tillräckligt med poliser som kan utföra det. Fler och fler drabbas av ett bestående dåligt samvete. En känsla av att inte hinna med, en känsla av att mer kunde blivit gjort.

Vår verklighet bryts alltid ner till just den beståndsdelen. Den minsta gemensamma nämnaren är alltid... **Precis, rätt gissat: personalbrist.**

Alla berörs av den ständiga bristen på personal. Varje uppkommen vakans måste ersättas med någon annan. Oftast på övertid. Det finns ingen som helst överkapacitet. Snarare tvärtom.

Att sitta och avrapportera på övertid är snarare regel än undantag. Det har nästan blivit ett normaltillstånd. Det är något man får räkna med.

Jag är djupt oroad över framtiden om bemanningsfrågorna inte tas på större allvar.

Det är alltid personalen som får bli regulator i systemet när det går tungt. Alla jobbar så länge och så mycket de någonsin orkar. Vi ÄR lojala. Vi ÄR engagerade. Men jag är övertygad om att det inte är en oändlig resurs. Punkten när det tippas över närmar sig. Vi vill inte hamna där. Ingen vill hamna där.

Vi måste vara rädda om varandra. På riktigt.

Mattias Wallin, Förbundsområde Gotland

REGIONEN RUNT

FO Stockholm SYD

Vi börjar med att önska att alla medlemmar och övriga får en bra sommar och kommer tillbaka i augusti friska och glada, redo att möta höstens utmaningar... För det kommer sådana!!

I skrivande stund så sitter regionen i MBL-förhandlingarna angående vår nya organisation samt nya placeringar. Polisförbundet i Stockholm lämnar förhandlingarna i oenighet med protokollsanteckning.

De flesta har nu förhoppningsvis tagit del av organisationsplanerna och förstår vilka utmaningar vi står inför, med start i höst och säkert flera år framöver. Arbetsgivaren har signalerat att man vill starta genomförandet så snart som möjligt och det ska gå snabbt!! Att logistiken nog inte riktigt kommer hänga med står klart. Det är bara att hoppas att man tänker till och gör en ordentlig planering för genomförande fasen av omorganisationen, det kommer vi att kräva och vara med att bevaka så mycket vi mäktar med! Det får vara nog med snabbhetsresonemang nu och mer tid till kvalitetsäkring och eftertanke och planering inför genomförandet..

Nya grupper på papper (på en del ställen), med Tf chefer och chefer som tillsätts efter hand under året, chefer som leder på distans, provisoriska lösningar som kommer innebära att en del inte får så bra arbetsmiljö som man kan kräva. Utmaningarna blir många! Särskilt med tanke på signalerna från arbetsgivaren angående deras "nya" lönepolitik...

Individuella löner som ska sättas av vem nu i höst?? Tf chefen, Tf chefen på distans, nytillträdd chef? Med vilken kännedom samt på vilka kriterier? Tyvärr så är inte erfarenheterna så goda av tidigare lönerevisioner satta individuellt och cheferna har INTE fått bättre utbildning eller stöd i denna fråga så här långt.

Frågorna blir snarare fler och fler och svaren från myndigheten uteblir eller är ganska så oklara.

Myndigheten hälsar också våra nya Polisassistenter välkomna genom att ge dem ingångslöner som är under 24500 kr i många fall!! Dessutom är kriterierna vilka lönerna satts på väldigt oklara.. RPC svar är att **"Vad särskilt gäller lönesättningen för de nya polisassistenterna kommer Polismyndigheten att analysera om och i så fall hur lönekriterierna för framtida rekryteringar av polisassistenter kan göras mer precisa än de kriterier som har varit vägledande vid detta anställningstillfälle."**

Tänk om fler i samhället (förutom politiker och RPC) anammar principen "hellre fort än bra", tex skeppsvarvet sjösätter båtskroven innan de är täta, flygplan levereras innan de är testade, kirurgen får börja med att operera.. sedan kommer utbildningen... Det leder inte till en bättre verklighet. Fort och ogenomtänkt är inte lika med bra!!

Någonstans så verkar Polismyndigheten ha glömt bort att verksamheten drivs av engagerade medarbetare, dvs människor, dygnet runt, 365 dagar om året, och för att de ska kunna göra sitt bästa så behöver vi bra arbetsvillkor och en bra arbetsmiljö.

HSO Robert Brindeby tillägger..
ARBETSMILJÖ juli-15

De största frågorna för skyddsorganisationen och facket i samband med omorganisationen är den allmänna oro som råder avseende var man kommer att ha sitt tjänsteställe och vem som blir ens chef samt arbetskamrat. Detta då arbetsgivaren börjat med att placera in medarbetare i grupper utan att chefen är utsedd. Det skapar dels en oro hos medarbetarna som kanske helst vill jobba med en chef samt hos tf chefen som inte vet om den får det ordinarie uppdraget. Det finns all anledning att vara uppmärksam på att detta förfarande inte föranleder ökad risk för psykosocial arbetsmiljöproblematik.

Lokalfrågan är också central bland våra medlemmar såväl avseende medarbetarna och de som har chefsuppdrag. En otydlighet avseende den fysiska placeringen är något som skapar utrymme för spekulationer och rykten avseende vilka lokaler som är aktuella och var man skall sitta. Arbetsgivaren har dock utsett en lokalansvarig med samordningsansvar i polisområde syd vilken kartlagt och planerat kommande process vilket är positivt.

Regionens huvudskyddsombud i samarbete med lokala skyddsombud har även upprättat en begäran om åtgärd (6:6A anmälan) i enlighet med arbetsmiljölagen kopplat till den otydlighet som föreligger avseende lokalsituationen och dess lösning i hela regionen. Arbetsgivaren har lämnat ett svar vilket skyddsorganisationen begärt ett förtydligande av i vissa delar innan eventuell fortsatt process. Innan lokaler stängs och arrester läggs ner skall riskbedömningar genomföras där arbetsmiljöaspekten beaktas.

Förbundsområde SYD har genomfört en skyddsombudsutbildning för regionens skyddsombud och övriga i de lokala fackliga styrelserna med behov och intresse av fördjupning på området. **Det kan konstateras att intresset för arbetsmiljö är stort bland våra förtroendevalda inom regionen då nästan hundra förtroendevalda genomgick utbildningen.**

Riskbedömningarna avseende de olika klustren har riskbedömts för regionen enligt ett koncept som tillämpats för samtliga kluster genom heldagar för respektive kluster och riskbedömningar i partsammansatta storgupper.

De genomförda riskbedömningarna kan ses som en start på en under hela omorganisationen pågående riskbedömning kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

De stora och mest komplexa områdena är kansliklustret, utredningsklustret samt LOPO-klustret. En del risker har hamnat i nivå hög risk där det krävs åtgärder och handlingsplaner för att komma vidare. **Dessa risker är bl a chefernas kontrollspann och stöd, underbemanning, otydliga uppdrag, byte av tjänsteställe och arbetskamrater, gränsdragningsfrågor.**

Centrala frågor är grundbemanningen inom ingripandeverksamheten samt grundbemanningen på våra kriminaljourer samt eventuella arbetstidsförändringar för vårt dagtids-tjänstgörande.

När det gäller inkomna LISA anmälningar i form av tillbud och arbetskador kan det konstateras en smärre ökning inom Förbundsområde syd. Det kan nämnas att några arbetsskador upprättats med koppling till den sk mappningen av medarbetare med bärighet på psykosociala effekter för den drabbade.

För Förbundsområde Stockholm SYD

Patric Nilsson Ordförande
Robert Brindeby HSO



Vid obeställbarhet, returnera
tidningen till:

Polisförbundet Region Stockholm
Bergsgatan 23, 1 tr
112 28 Stockholm

PLATS FÖR ADRESSETIKETT

DEN FACKKLIGA PROFILEN

Therese är uppvuxen på Ingarö.
Hon är 33 år, gift och har två barn.

Hon gick på Värmdö gymnasium, ett program med samhällsekonomisk inriktning, det blev den för att många kompisar skulle gå där. Hon valde en helt annan bana efter studenten och blev simlärare i Stockholms stad. Hon hade inte hållit på med simning tidigare, hon gick en grundutbildning till simlärare och lite senare en vidareutbildning. Det som tilltalar Therese är att lära andra och hjälpa till och följa utvecklingen som i nästan samtliga fall blir till det bättre. Hon arbetade på olika simhallar främst med barngrupper men också med äldre och funktionshindrade.

Redan i lågstadiet när man skulle skriva om vad man ville jobba med så skrev hon polis. Hon sökte till Polishögskolan när hon var 20 år och kom så långt att testerna skulle genomföras. Hon ändrade sig och återkallade sin ansökan. Hon tänkte igenom det noggrant och undrade vad hon vid sin ålder skulle kunna bidra med.

Therese var 23 år när hon sökte igen och hon hade precis fått sitt första barn som var sex månader. Hennes dubier var att hon inte skulle fixa de fysiska testerna då hon inte var i topptrim. Det visade sig att hon hade fel; hon klarade av samtliga krav och blev antagen. Hon fick uppskov att börja på PHS då hon barnet var så litet, men hösten 2007 var det dags att påbörja utbildningen till polis.

Efter PHS sökte hon Nacka i första hand Söderort i andra och Norrmalm i tredje och det blev Norrmalm. Det var fler studenter som ville till Stockholm än det fanns platser så hon var nöjd. Det var en lärorik period och efter Norrmalm blev det tunnelbanan. Hon är SPT utbildad och tycker att det är roligt att arbeta i kommenderingar.

Ar 2013 sökte hon sig till Nacka som barnutredare hon genomgick den utbildning som är kravet för att få arbeta med det.



Therese Löthman

Hösten 2014 kände Therese att hon ville ut och jobba och då blev det en s.k. kombitjänst hon arbetade både med utredningar och ute på fältet.

Varför hon ville bli polis var nog känslan av att vilja rädda världen vilket hon har insikten om att det är svårt! Men att påverka unga till att vända en dålig utveckling till något positivt är något som Therese brinner för. Hon har främst arbetat i yttre tjänst på det snart nedlagda Värmdö näpo. Hon har varit aktiv och drivit deras Facebooksida tillsammans med Mattias Fallgren. Facebook är ett bra sätt att få ut budskap och information från polisen samt få igång en dialog eller debatt.

Fackligt engagerad blev hon förra sommaren genom Polisföreningen Nacka och deras HSO Carina Bäck som nu är föräldraledig. De båda tillsammans med andra fackliga kämpar åkte till Almedalen för att påverka politiker, främst med ett budskap 25 000:- från start.

Efter Almedalen fick Therese blodad tand och kände att det finns en möjlighet att både påverka och driva polisfrågor. Just nu är Therese HSO i Nacka. Hon är ödmjuk inför uppgiften och inser att arbetet inte är alldeles enkelt. Nacka ingår numera i Polisområde SYD där också Södertörn, Söderort samt Södertälje ingår.

Nacka är numera ett lokalt polisområde som kommer att gå igång i under hösten 2015. Den fackliga världen har anpassat sig till arbetsgivaren och i Nacka kommer ett lokalförbundsområde bildas. Therese vill fortsatt vara med och gärna som HSO. Hon tycker att den nya styrelsen ska bestå av kvinnor och män blandade strukturer med erfarenheter från olika polisverksamheter det ger kunskap och dynamik till styrelsen. De viktigaste frågorna att fortsatt arbeta med är lönefrågan och arbetsmiljön.

Therese har fullt upp på fritiden med barnen och trädgården. Hon berättar att hon tycker om att skriva, det kommer i skov. Ofta skriver hon efter ett kvälls- eller nattpass, inte sällan är det någon oräddvisa som är drivkraften. Hon har egentligen inte skrivit så mycket tidigare i livet men sedan hon började skriva på Värmdö Näpos Facebooksida så har det gett henne mersmak. Hon uppskattar feedbacken som ofta är positiv och kommer ganska direkt, då känner hon att hon gör skillnad.

Om du möter Therese i något sammanhang och hon inte hälsar på dig så ska du inte bli förvånad. Även om hon är trevlig, vänlig och positiv så är det hennes tvillingsyster du mött!

Text och bild av:

Marie Fogman Göthberg