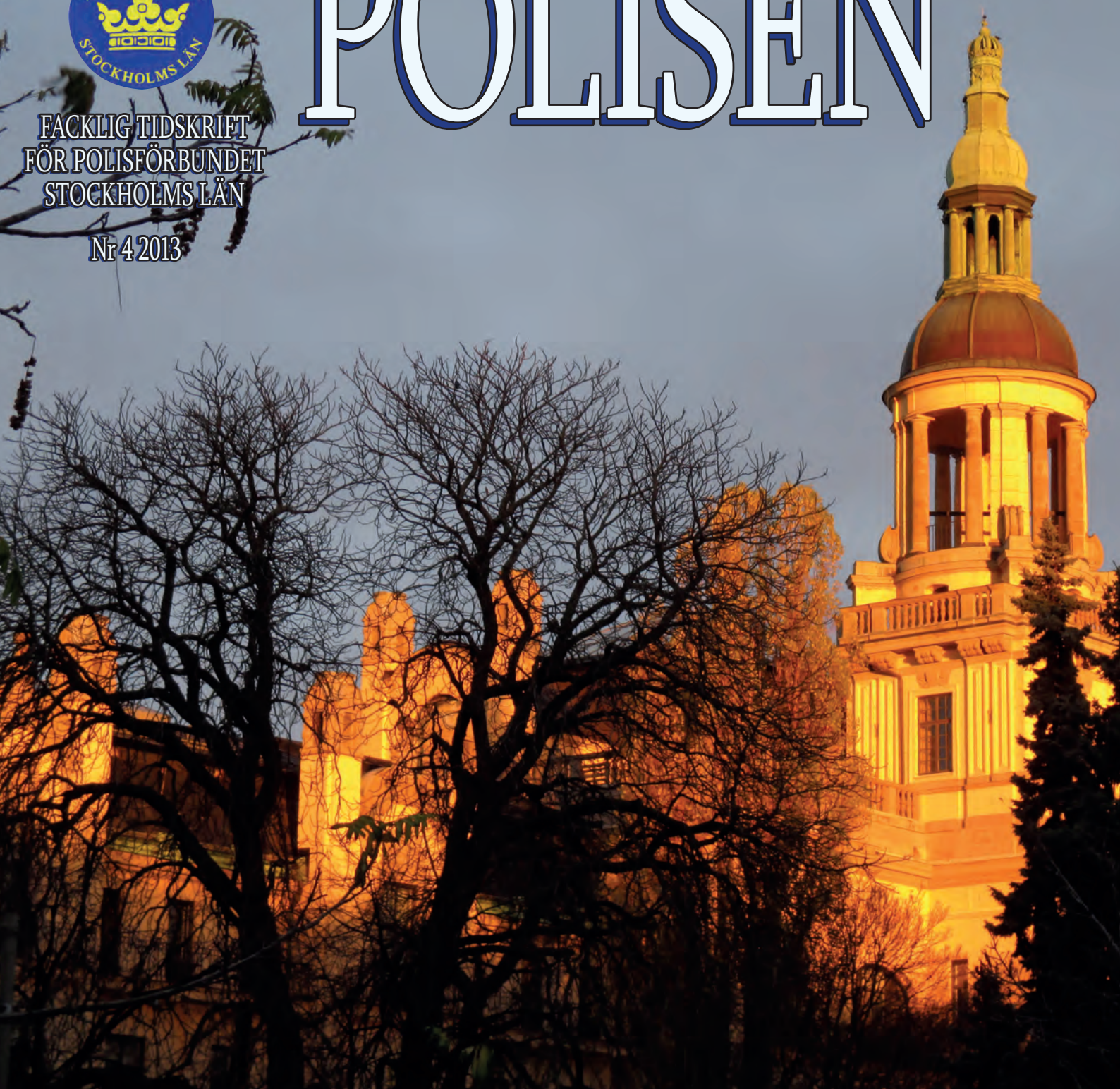




FACKLIG TIDSKRIFT
FÖR POLISFÖRBUNDET
STOCKHOLMS LÄN

Nr 4 2013

POLISEN



DEBATT

*Peppe Larsson
Om UMF och
frustration*

KRÖNIKA

*Anna-Lena Mann:
Människan
bakom uniformen*

BUDGET- SANERING

*Vad säger huvud-
skyddsombudet?*

BLALJUS.NU

En sagt av Polisförbundet i Stockholms län

BLALJUS.NU

En sagt av Polisförbundet i Stockholms län

BLALJUS.NU

En sagt av Polisförbundet i Stockholms län

BLALJUS.NU

En sagt av Polisförbundet i Stockholms län

BLALJUS.NU

BLALJUS.NU

BLALJUS.NU

BLALJUS.NU

LEDAREN

När jag sitter och skriver är det den första advent och vi har fått tända det första ljuset på vår väg mot jul. Frågan jag ställer mig är om regeringen och dess utredare Thomas Rolén också har gjort det, i så fall verkar ljuset fladdra högst betänkligt. Att låta den största myndigheten nämligen vi i Stockholms län samt dessutom flera andra län, gå igenom ett ekonomiskt stålbad inför bildandet av den nya EN-myndigheten verkar helt huvudlöst.

Nu skall de utbildade 20 000 Poliserna som tidigare varit valpropaganda ägna sin tid åt arrestbevakning, receptionstjänst, passhandläggning, polisens kontaktcenter och andra inre funktioner. Dessa i sig viktiga funktioner har skötts till stor del av civil/inhyrd personal på ett förtjänstfullt sätt.

Att dessutom regeringen inte valt att kompensera oss för de 17 miljoner som **deras** gäst president Obama kostade är mer eller mindre skandalöst. Läger man sedan till det system som ska pris och lönekomensera inte bara oss utan alla statliga myndigheter (PLO) som gav 0% i medelshöjning för 2013 medan kostnaden blev ca 3% eller i pengar räknat 130 miljoner. Läger man ihop dessa siffror och drar ifrån det prognostiserade underskottet på 90 miljoner så skulle ett överskott på 57 miljoner vara ett faktum.

Jag vet inte om retoriken då skulle vara den omvända, istället för ett stålbad kanske vi skulle kunnat bada i pengar som Joakim von Anka. Nej självklart skulle dessa pengar snabbt och effektivt sugas

upp av Rikspolisstyrelsen som då kunde vända sig till regeringen för att bli bäst i klassen.

Om man överför det ekonomiska underskottet till den privata sidan kunde som exempel vara att ledningen på Ericsson beordrade ingenjörerna sitta i receptionen utan hänsyn tagen till de arbetsrättsliga delarna, istället för att ytterligare vässa de tekniska produkterna för att på det sättet öka sina marknadsandelar? Nej självklart skulle man inte sätta utbildade tekniker på fel plats för att lösa ett begränsat ekonomiskt underskott utan ha ett längre perspektiv på verksamheten.

2% i underskott är i sig inte mycket men när det mesta av budgeten helt naturligt går till lönekostnader och ingen vad jag vet om skall sägas upp, då blir det besparingar på fordon, lokaler, logistik samt avrapporteringsövertid. Det sistnämnda kan komma att innebära en fara för medborgarna, för var går gränsen att vänta med en avrapportering till nästa pass eller inte? Om något inträffar i ärendet kan jag utgå från att en rättslig prövning kommer att ske, frågan som då uppstår är vem som bär ansvaret? **Tyvärr brukar den ev. misstanken oftast hamna längst ner i näringskedjan på den enskilde konstepeln.**

Om nu regeringen tror att detta är receptet för bildandet av den nya myndigheten tillsammans med psykoanalytiska ledarskapsteorier så är jag säker på att den soppan inte var den man önskade från den parlamentariska utredningens håll när man fattade beslutet om EN ny myndighet för Polisen 2015.



Stefan Eklund, ordförande i Förbundsområde Stockholm

Läger man sedan till hur våra anställningsvillkor, arbetsskyldighet i riket ska se ut samt inflytandefrågor för de fackliga organisationerna i den framtida myndigheten, som inte verkar få sitt svar innan valet 2014, tror jag tyvärr att vägen blir både hal och oplogad i stället för det omvända.

Kryddar man sen lite till men den undersökning som gjorts av Hälsohögskolan i Jönköping rörande arbetsmiljön för Poliser i yttre skiftbunden tjänstgöring så är det inte nerdragningar av ekonomin som behövs där heller. **Avslutningsvis vill jag ändå förmedla att vi inom Polisförbundet kommer att göra allt för att vi skall nå de bästa förutsättningarna för att gå in i en ny myndighet 2015.**

Ta vara på er där ute och en riktigt

God Jul och Gott Nytt År på er alla.

Stefan Eklund

POLISEN

Facklig tidskrift för poliserna i Stockholms län.

Utges av Polisförbundet Stockholms län.

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**
Polishuset i Guld
- 2 **STEFANS LEDARE**
- 4 - 5 **FÖRSÄKRINGAR**
För dig och din framtid
- 6 **KRÖNIKA**
av Anna-Lena Mann
- 7 **DEBATT**
med Peppe Larsson
- 8 - 9 **RESESTIPENDIUM**
Hur funkar Polisen i München?
- 10 **POLISKALENDRAR**
- 12 **BUDGETSANERING**
Vad säger huvudskyddsombudet?
- 13 **RAJS 2013-2016**
Vad betyder yrkandena för Din lön?
- 14 - 23 **LÄNET RUNT MED GOTLAND**
Vad har hänt i Din förening?
- 24 **PROFILEN**
Siv Stendahl



PROFILEN
Siv Stendahl



DIN NYA LÖN
förhandlingsansvarige
informerar



DEBATT
Peppe om UMF och frustration



MÜNCHEN
Något att lära av?



**SKÄLL INTE PÅ
POLISEN!**



Viktigt om försäkringar!

Kampanj! För dig som är aktiv medlem. Höj din ersättning för Sjuk -och diagnosförsäkringen eller nyteckna mot enkla hälsokrav

Sjuk -och diagnosförsäkring för dig som tidigare har tecknat ersättningsnivå 1 500 kr/mån.

Ni medlemmar som idag har en frivillig Sjuk -och diagnosförsäkring via Polisförbundet med ersättningsnivå 1 500 kr får nu möjlighet att höja ersättningsnivån upp till 2 500 kr mot full arbetsförhet med enkla hälsokrav och utan hälsodeklaration.

Kampanjen sträcker sig från den 25 november 2013 fram till och med 31 januari 2014. Det kommer att bli ett direktutskick till berörda medlemmar. Kampanjen avser endast aktiva medlemmar, där ingår även ni aspiranter. Medlemmar som fyller 65 år under 2014, medförsäkrad eller studerandemedlemmar ingår inte heller i denna kampanj.

Sjuk -och diagnosförsäkring för dig som funderat på att nyteckna.

Under samma kampanjperiod kommer även ni medlemmar som idag, inte har tecknat en Sjuk- och diagnosförsäkring ges möjlighet att teckna upp till ersättningsnivå



Polisförbundets
medlemsbroschyr och villkor
för Polisförbundets grupp-
försäkringar finns att läsa på
www.polisforbundet.se

2 500 kr mot full arbetsförhet med enkla hälsokrav och utan hälsodeklaration. All information om detta och hur ni kan ansöka finns på Polisförbundets hemsida,
www.polisforbundet.se/forsakringar

Enkla hälsokrav- fullt arbetsför i minst 3 månader innan försäkringen börjar gälla. Vi bortser från perioder av arbetsoförmåga som sammanlagt inte överstiger 14 dagar.

Önskar ni höja/nyteckna Sjuk -och diagnosförsäkring på ersättningsnivå 3 500 kr måste ansökan göras mot hälsodeklaration.

För mer information gällande Polisförbundets grupp-
försäkringar kontakta: Annicka Lyckeborg eller Susanne Ekberg vid Polisförbundet Stockholms expedition på telefon: **08-650 09 20**.

Det går också bra att kontakta oss på mail:
annicka.lyckeborg@stockholm.polisforbundet.se
susanne.ekberg@stockholm.polisforbundet.se

Reseförsäkring! Ett måste på semestern

Glöm inte bort att se över ditt och familjens försäkrings-
skydd när ni åker på semester, speciellt när ni åker utom-
lands.

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

Ta kontakt med ditt försäkringsbolag och kontrollera vad som gäller för just din hemförsäkring/reseförsäkring.

Polisförbundet Stockholm önskar alla medlemmar en skön jul och ett gott nytt år.

Redaktionens ruta

*Tidningen
POLISENs
redaktionsgrupp i
detta nummer:*



Tommy Hansson, Andreas Strand och Therése Johansson.

Plötsligt är det vinter, och året lackar mot sitt slut. Det innebär samtidigt att det bara är ett år till den största förändringen organisatoriskt av Svensk polis sedan förstatligandet 1965. Förberedelserna är i full gång, med ett som det förefaller gediget förankringsarbetet både i tvärgrupper och med fackligt inflytande. Det verkar som att man vill undvika misstagen med mindre väl förankrade omorganisationer som andra myndigheter genomfört.

Som alltid vid omorganisationer anses det att allt kan bli mycket effektivare, mer ekonomiskt och närmare medborgarna.

Precis så var det för Polisen med förstatligandet och senare med den stora närpolisreformen. Det gavs mängder av löften och skrevs ut stora checkar vars materiella värde var luft. När dessa reformer genomfördes var ändå ekonomin god och det fanns en framtidstro i organisationen generellt sett. Men kort efter att de genomfördes kom ekonomin ifatt i termer av personalbrist, centraliseringar och hårda sparkrav.

Nu verkar det som att besparingarna lagts in annorlunda i tidplanen, genom att de drabbar den gamla organisationen i slutet av dess dagar. Frågan är vad det innebär för medarbetarnas vilja att positivt delta i de förändringar som kommer att påverka de flesta på ett eller annat sätt. En annan fråga är om tanken är att pengarna skall flöda efter omorganisationen för att få personalen att uppfatta den som positiv, eller om svältkosten skall fortsätta. Det är då inte personalen som blir hårdast drabbade, utan alltid allmänheten.

Tommy Hansson

Passa på!
Teckna Sjuk- och diagnos-
försäkring upp till 2 500 kr
i ersättningsnivå per månad
med enkla hälsokrav och
utan hälsodeklaration.
Fram till 31 januari 2014.

Ekonomisk trygghet för dig som är aktiv medlem

Sjukförsäkringen ger dig ersättning när du varit sjukskriven i längre tid än tre månader. Försäkringsbeloppet är skattefritt och betalas ut månadsvis, men längst i 36 månader. Hur mycket som betalas ut beror på vilket försäkringsbelopp du tecknat och vilken grad av arbetsförmåga du har. Du måste vara sjukskriven till minst 25 procent för att få någon ersättning.

Diagnosförsäkringen ger ett engångsbelopp om du drabbas av en viss diagnos* som till exempel cancer eller hjärtinfarkt. Ersättningen, som är skattefri, betalas ut redan 30 dagar efter fastställd diagnos och kan ges för totalt tre olika diagnoser förutsatt att det är vid olika tillfällen.

Du har även möjlighet att välja Förenade Livs Rehab som är en hälsotjänst i samarbete med Svenska Re.

INNEHÅLL					
	Belopp	Karens	Ersättningstid	Ersättning	Premie
	1 500 kr	3	36 månader	1 500 kr	26 kr
	2 500 kr	3	36 månader	2 500 kr	54 kr
	3 500 kr	3	9 månader	2 500 kr	82 kr
		12	27 månader	3 500 kr	82 kr
Diagnosförsäkring , ersättning vid vissa diagnoser*				50 000 kr	

*Diagnoser se villkor Grupp-försäkring Polisförbundet.

HÄLSOKRAV UNDER KAMPANJTID

För att omfattas av Sjuk- och diagnosförsäkringen måste du vara fullt arbetsför i minst tre månader innan försäkringen börjar gälla. Vi bortser från perioder av arbetsoförmåga som sammanlagt inte överstiger 14 dagar.

Försäkringsgivare är Förenade Liv Grupp-försäkring AB, organisationsnummer 516401-6569. Verksamheten står under tillsyn av Finansinspektionen.

ANMÄLAN

Skickas till: Frisvar, Polisförbundet, 2007019, 110 05 Stockholm

- ☐ Ja tack, jag vill ha en Sjuk- och diagnosförsäkring för 26 kr/mån och jag uppfyller hälsokraven ovan.
- ☐ Ja tack, jag vill ha Sjuk- och diagnosförsäkringen för 54 kr/mån och jag uppfyller hälsokraven ovan.
- ☐ Jag vill ha mer information om Polisförbundets försäkringar.

V g texta!

Förbundsområde		Gruppavtal nummer 19300	
Gruppmedlems namn		Personnummer	
Utdelningsadress		Postnummer och ort	

Underskrift medlem

Datum	Namnteckning
-------	--------------



Polisförbundet

Polisförbundet, Box 5583, 114 85 Stockholm • Telefon 08-676 97 00 • Fax 08-23 24 10 • www.polisforbundet.se

KRÖNIKA; Om människan bakom uniformen

Hur hamnade jag här? En skiftarbete-
tande polis mitt in i fiendens (läs:
kvällspressens) läger. Jag har fått
frågan från flera kollegor. Sedan
i maj i år har jag fått förmånen att
skriva en krönika i veckan för GT,
en av Expressens regionala delar på
den västra sidan av landet. Detta gör
jag helt på privat basis och godkän-
des till min glädje av Polismyndighe-
ten som bisyssla.

Upprinnelsen till det hela började en
aprilkväll utanför Ullevi i Göteborg. Malmö
spelade fotboll mot Göteborg och det blev
som vanligt bråk mellan supportrarna efter
matchen. Jag arbetade precis utanför are-
nan, bland maskerade arga bråkstakar,
iförd hjälm och dragen batong. Mitt i tumul-
tet träffar jag på en liten kille i 6-årsåldern.
Med halsduk runt halsen och kepsen på
sned hade han varit på matchen med den
tonårige storebrorsan. Hans underläpp dar-
rade och han var livrädd för de hatande gal-
ningarna runtomkring. Jag fick jag en kort
pratstund med den lille grabben. Ett möte
som berörde mig djupt.

När jag kommit hem och låst in kravallut-
rustningen kunde jag inte sova, utan satte
mig och skrev ned det som skulle bli min
allra första krönika. Jag beskrev händelsen
ur det perspektiv jag upplevt och mina kän-
slor om huliganismen och hur det påverkar.
Min sambo läste texten och tyckte jag skulle
skicka den till pressen så att människor
verkligen kunde få en bild av vad som hän-
der vid en vanlig allsvensk fotbollsmatch.
Sagt och gjort. Några mail gick iväg och
responsen blev överväldigande! Inom tjugo
minuter hade flera tidningar hört av sig. Att
valet sedan föll på just GT var att chefredak-
tören, Frida Boisen, önskade ett möte om
en eventuell fortsättning. Och på den vägen
är det.

Jag har fått helt fria händer i mitt skri-
vande. Då yrket ofta påverkar oss mycket
finns det naturligtvis ofta en syn ur polisvin-
kel i mina texter. Men några av mina kröni-
kor handlar även om andra delar av mitt liv
och tankar om ämnen som berör. Till min
stora glädje och förvåning har jag blivit oer-
hört väl bemött av såväl press som arbets-
kamrater runt om i hela landet. Flera kolle-
gor har skrivit till mig och upplever det som
att äntligen finns det en röst som berättar
ur vår verklighet, något som känns oerhört
stimulerande och ansvarsfullt. Jag har fått
en insikt om att det finns en stor frustration
ibland oss poliser om att vi inte blir sedda,
hörda eller respekterade för det arbete vi
dagligen utför.



Anna-Lena Mann

Min alldeles egna teori om varför media
ofta uttalar sig negativt om poliser och vårt
arbete, är att mycket beror på okunskap.
Vårt yrke symboliserar makt, och makt kan
vara skrämmande.

**För att sticka ut hakan tror jag att vi har
lite oss själva att skylla. Vi är fortfarande
en till stor del slutet organisation, där
vi i många fall inte kan kommentera
eller förklara utan att enskilda personer
kommer i kläm, förundersökningar som
pågår eller på grund av sekretess. Men
vissa delar tror jag skulle vara bra för
Polisen att förklara. Varför vi arbetar på
ett visst sätt och hur vi gör det, för att
öka förståelsen och insikten. Det hand-
lar om att samspela. Här tror jag vår när-
varo i de sociala medierna har en stor
positiv inverkan.**

**Jag är fullt medveten om att den attityd
och inställning som finns till det arbete vi
utför som allra oftast vänds till vår nack-
del. Polisen blir uthängda och dömda på
förhand som rasistiska, våldsbenägna
och inkompetenta.**

Det glöms ofta bort att vi är människor
som alla andra. Med tankar och känslor.
Med familjer och vänner. Jag hoppas
jag kan bidra till att få ut bilden av den
kompetenta, humana och hårt arbetande
yrkeskår jag stolt tillhör. Om människan
bakom uniformen.

Anna-Lena Mann

Polisassistent vid Näpo Falköping
Krönikör i GT

DEBATT

Frustrationen som förstör

Är yrket polis så roligt/enkelt som det framstår? Tar arbetsgivaren sitt ansvar och varför tappar nya unga hungriga kollegor så fort sugen? Dessa tre frågeställningar skall jag besvara och koppla samman med min tidigare artikel om "bildandet av UMF".

För de allra flesta av oss som kom in på Polishögskolan var det en dröm som gick i uppfyllelse. För vissa efter flera års slit av förnyad kunskap och flertalet ansökningar. Andra kom in på första försöket och med gedigen utbildning och yrkeserfarenhet i bagaget. På skolan trivs man men vill ändå bara ut, "ut på gatan".

I min värld uppstår en frustration och känsla av att man bara är en siffra, inte en individ, redan på skolan. Som läget är idag så får man sin aspirantplats, om man har otur, via lottnings (!) Att man har starkt sociala skäl till en ort (familj, barn mm) vill RPS överhuvudtaget inte lyssna på. Detta trots att man gärna ser äldre sökanden med tidigare arbets/livserfarenhet. När man senare ska söka sin pa (polisassistent)-anställning kan man, återigen med otur, inte en månad innan man ska börja, veta vart man fått sin anställning. När anställningen sedan drar igång finns det de som står med dubbla, ibland trippla hyror (sitt "ursprungsboende"), allt med en månadslön på 15 000:-.

Väl färdig polis kommer nästa törn. De allra flesta nya vill köra radiobil och jobba på utryckningen, men många kommer inte dit under lång tid, utredning väntar, och det för många på obestämd tid. Från ledningshåll pratar man om "kompetensutbildning". Kompetensutbildning är något man enligt mig söker själv, inte blir kommenderad till. Vad vi alla vet är att denna "kompetensutbildning" (som förövrigt är bra men inte vad man vill) är ledningens sätt att beta av balanserna. Varför inte bara vara ärlig? Det brukar löna sig i längden.

Hur många gånger har man redan här, från arbetsgivarens sida skjutit sig i foten? Jag räknar till tre, aspirant, pa-anställning och kommendering till krim.

Näväl, nu leker vi med tanken att samtliga i "kullen" vi följt har kommit ut, de kör samtliga radiobil. Vissa med rejält stukat sug och självförtroende, ett sug som är svårt att hämta tillbaka. Några vänder direkt till inre tjänst, andra söker andra tjänster och vissa slutar som poliser redan efter ett par år. Men de som stannar kvar, vad är det som väntar? Följande...



Peter "Peppe" Larsson

Från arbetsgivarhåll pratas det om att organisationen har högt i tak, att vi är en lärande organisation och att varje kollega är viktig. Jag vill säga att jag, och väldigt många med mig, upplever polisen som en organisation där du definitivt ska välja vad du säger, till vem, och när. Det finns mängder med kollegor och exempel där man straffas med uteblivna tjänster och skamliga individuella lönesättningar. Allt för att du uttalat dig "illa" om hur myndigheten sköts. Inte för att jävlas utan för att du sett en brist i nuvarande uppbyggnad/system.

Vi har ett yrke där vi ser och upplever blod, svett, tårar. Mord, självmord, olyckor. Trasiga familjeförhållanden, slagna barn, män och kvinnor. Utanförskap och misär. Vi blir hotade, bespottade och slagord haglar oftare än beröm. Vi tvingas utstå stenkastning, järnrör, skyltar, ja allt vad vissa individer kommer över (tex vid fotbollsmatcher). Vi opererar sekundoperativt och ett litet felsteg vi gör i en extremt pressad situation kan betyda sparken. Kort och gott, vi lever och verkar på samhällets baksida, med stora risker som följd.

Det absolut minsta vi kan begära är en arbetsgivare som tar ansvar, som ger oss yrkeshandledning/avlastningssamtal och stöttning i media, som är stolt över oss! Som ger oss rätt utrustning (gärna innan en arbetsskada uppkommer och inte som nu, först efter) och skälig ersättning för det arbete vi utför. Vi behöver få uppskattnings, morötter, inte vinande piskor som verkar vara outtröttliga. Vi behöver likt övriga människor känna oss sedda, hörda och bekräftade.

Förr fanns det något som kallades minimibemanning på våra olika grupper och avdelningar. Denna minimibemanning nämns numer allt oftast som standard och flertalet avdelningar går på knäna, främst utryckning och utredning, kärnverksamheten. Att få äta under sitt arbetspass är inget man längre kan räkna med, men en liten bit mat får man allt som oftast i sig, men inte alltid när man själv vill.

När man arbetar inom Polisen som beskrivs som ovan, uppstår frustration. En frustration som många ser som negativ, jag håller inte helt med. Varför från arbetsgivarhåll inte förstå varifrån frustrationen kommer och vända den till något positivt? Frustrationen innebär att det finns kollegor som vill bidra, som vill framåt men som inte får utan hålls tillbaka för att de inte tillåts.

Så mycket mycket bättre vi skulle kunna bli och vara om vi bara fick vara med och påverka, påverka vår egen arbetsmiljö i den mån det går. Se oss, personalen, som tillgångar, inte problem. Investera pengar i oss i form av utbildning, se det som en investering, inte en kostnad.

Rikspolisstyrelsen hävdar med bestämdhet att de lyssnar och det gör de säkert, men de verkar inte bry sig om vad vi säger. De bidrar på sitt sätt, bla med målet att 50% av alla poliser skulle jobba i yttre tjänst och ett nytt fräscht avrapporteringsystem, PUST. Jo jag tackar jag. Är detta RPS sätt att bidra till en "engagerad, tillgänglig och effektiv" polis?

På detta kommer sedan media som gång på gång på gång skriver hur fel vi gör, hur illa vi sköter vårt jobb. Till slut orkar man inte längre, man sluter sig som kår, man slutar lyssna och cynismen som uppkommer inom yrket får sig ett ansikte som skriker ut sin frustration, tex på forumet UMF. Notera, på ett internt forum, inte i vår yrkesroll i mötet med brottsutsatta individer.

Vi har världens bästa jobb, men med en arbetsgivare som...snällt sagt inte får ut ens 70% av vad den skulle kunna få, bara genom att låta oss vara en del i alltihop.

Skrivet av en ordningspolis, som Rikspolischefen uttalar det, "det finaste man kan vara inom svensk polis". Snälla RPC, visa det mer än bara i dina ledare.

/Peppe Larsson

Stipendieresa till München - Kan vi

STIPENDIERESA TILL MÜNCHEN

I samband med myndighetens genomlysning av kärnverksamheten kom Patrik Stridsman på Birger Jarl på idén om att ansöka om polismyndighetens resestipendium för att utröna Münchenspolisens förutsättningar att bedriva ingripande verksamhet. Någon gång under försommaren meddelades att Patrik Stridsman, Jan Bengtsson, Kjell Ahlin och Andreas Strand tilldelats stipendie för att genomföra detta.

Den 28 november lättade planet från Arlanda mot Münchens flygplats med ovan deltagare. Förväntningarna var stora på att se hur polisen i München lyckats med att behålla sin personal inom ramen för ingripande verksamheten. Självklart fanns också ett stort intresse att ta del av Münchenspolisens anställningsvillkor.



Första besöket förlades till en mindre polisstation i förorten Haar som har ca 50 000 invånare. På plats mötte biträdande chefen Zepp Kammermeier upp tillsammans med en tolk då det fanns vissa språkförbistringar. Vi förevisades polisstationen och Zepp berättade att de är ca 45 anställda poliser på stationen, varav drygt hälften arbetar i yttre tjänst på fast lista. Varje turlag består av minst 6 personer, varav en är yttrebefäl. I uppdraget ingår även att bemanna receptionen med 2 personer samt att besätta minst 2 radiobilar dygnet runt. Zepp berättade att polisernas primära uppgift är att skapa trygghet i samhället och att beivra brott. Då ett brott skett tar poliserna upp en initialanmälan och överlämnar denna till kriminalenheten som därefter tar vid. Detta med motiveringen att polisen snabbt ska tillbaka till uppdraget i radiobilen för att vara synlig och stå till allmänhetens tjänst.



Vid besöket förevisades också den personliga utrustningen och Haarpolisens fordonspark. Var det beträffar beväpning så skiljer det sig inte mycket från svensk polis förutom att förstärkningsvapen alltid finns med i radiobilen. I München rör det sig precis som i Sverige om MP 5.

Vapnet förvaras dolt i baksätet och kan endast öppnas från förarstolen, något oklart för oss om hur säker förvaringen är. Vid besöket framkom också att uniformen eventuellt ska bytas ut, detta med blandade känslor inom Münchens poliskår som är stolta över nuvarande uniform.

lära av deras ingripandeenheter?

Vår upplevelse av polisstationen i Haar var att stämningen är familjär och trivsam trots en tydlig hierarkisk organisation. Vi upplevde det som högt i tak och att man inte är rädd för att ha en avvikande mening mot högre chefer.

En bidragande orsak enligt oss kan vara att lönen inte är individuell och att man arbetar i fasta turlag där alla känner varandra.

Ett annat minnesvärt studiebesök var på Polizeipräsidium München beläget mitt i centrala delarna av staden. Här fick vi en föredragning om verksamheten på sambandscentralen. Till vår förvåning arbetade endast 6 poliser per skiftlag i deras s.k. "grop", dessa har hela München som ansvarsområde och vad vi förstod fanns heller inga civilanställda som stöttade.

München är indelat i tre polisområden/distrikt mitt, väst och öst. Vid samtal med en av operatörerna framkom att det just då fanns ca 30 radiobilar i de centrala delarna av München samt ett antal fotpatruller, vilket självklart skapar trygghet i innerstaden.

Vid en snabb anblick på dataskärmen kunde vi konstatera att det fanns ca 135 radiobilar i tjänst i München, detta fredagen den 30 nov kl 11.00.

Chefen för sambandscentralen Jürgen Schettler berättade att man har 300 poliser indelade i plutoner att tillgå. Plutonerna består av Plutonchef, stf plutonchef, 4 gruppchefer samt 24 poliser. Rekryteringen till plutonerna sker från polisskolan och alla nya poliser måste vanligtvis tjänstgöra minst 1 år på denna enhet. Det finns de poliser som trivs så bra att de stannar kvar under längre tid vilket ger trygghet för de nya poliserna. Det är alltid minst en pluton i tjänst dygnet runt, oftast fler. Plutonerna sätts in som förstärkning till ordinarie verksamhet, ex vid demonstrationer, social oro mm.

I samband med besöket träffade vi också personalföreträdaren Alfred och fick möjlighet att ställa frågor kring utbildning, anställningsvillkor mm. Denne uppgav att man kan påbörja utbildningen som är betald vid 17 års ålder och att man då bor på polis-skolan.

Utbildningstiden för en som börjar vid denna ålder är 3 år medan de som börjar vid en äldre ålder och har annan utbildning och/eller arbetslivserfarenhet endast genomgår en 2-årig utbildning.

Efter utbildning ingår man som oftast i ovan nämnda pluton/insatsstyrka för att därefter övergå till ingripandeverksamheten. De poliser som placeras i Münchens stad arbetar oftast kvar i 6-7 år för att därefter söka sig till andra uppdrag, vilket upplevs som ett problem. En av orsakerna till att man söker sig från ingripandeverksamheten uppgav Alfred vara arbetstidsförläggningen. Däremot utanför München är brottsligheten lägre vilket medför att poliserna kan få viss vila på nätterna och på så sätt orkar stanna kvar i yttre tjänst betydligt längre. I München arbetar ca 75% av poliskåren i yttre tjänst, då deras filosofi är att verka nära medborgarna med dessa i fokus.

En mer fyllig redovisning kommer i vår reseberättelse senare. Där kommer vi redovisa anställningsvillkor mm. En aptitretare är att polisen i München för närvarande pensioneras vid 60 års ålder.

Stipendiaterna.



Mest lästa på Blåljus



Stefan Eklund tar emot stridbara medlemmar

Lisa och David såg att Expressen ville ha berättelser från riktiga poliser som vågade skriva under med namn, som förklarade varför det finns ett missnöje och frustration inom Polisen som beskrivits på UMF. De skrev en artikel, som de skrev under, men då var Expressen inte intresserade längre. Nu är det den mest lästa artikeln på Blåljus.nu med 10 000 läsare...

Styrelsen i Polisfacket i Stockholm ville uppmärksamma våra frispråkiga kollegors bidrag till debatten och bjöd därför in dem till lunch på måndagen den 2 december. De fick en liten uppmuntran från styrelsen genom ordförande Stefan Eklund, med en uppmaning att fortsätta att vara engagerade och våga ta debatten. Det blev god mat och intressanta diskussioner, Lisa och David är precis så engagerade i polisfrågor som deras artikel gav uttryck för.

På Polisfacket är vi tacksamma att det finns medlemmar som tar bladet från munnen och skriver hur sanningen ser ut ur ett polisperspektiv.

Helt utan invektiv, och gärna underskrivna med namn. Att andra media ibland gör andra prioriteringar kan vi inte göra mycket åt, mer än att själva publicera texterna när de är så bra som den Lisa Andersson och David Lundberg skickade åt oss. Vi tycker att 10 000 läsare är "hyfsat" på en hemsida som i första hand riktar sig till våra 5000 medlemmar.

Alla engagerade, missnöjda och frustrerade poliser, gör som David och Lisa och beskriv er verklighet! Till Polistidningen, POLISEN, eller till Blåljus.nu!

M o t i o n s d a g s

Ett annat sätt att göra sin röst hörd och påverka, är att skriva en motion till Polisförbundet.

Motioner till föreningens årsmöte skall vara inlämnade enligt stadgarna normalt innan december månads utgång.

Motioner till förbundsområdesstämman skall vara inlämnade till förbundsområdet 1 februari 2014.

Motioner till representantskapet (högsta beslutsorgan) skall vara inskickade enligt stadgarna §7.7:

"Aktiv medlem och studerandemedlem, förbundsområde och studerandeförbundsområde samt eventuella underorgan till dessa har motionsrätt. Motion ska vara förbundsstyrelsen tillhanda senast den **1 april det år Representantskap ska hållas.**"

Nästa Representantskap hålls i September 2014 i Åre.

Poliser som sliter hund

Poliser sliter hund, för välgörenhet!

Fotograf Eivor Rasehorn har sedan hon var sex år intresserat sig för att ta kort på djur och jobbar idag med just detta. Djuren fick dock ta en paus under 80-talet då hon fotade mer inom pop- och rockindustrin där hon fotograferade bland andra Roxette, Ebba Grön, Eldkvarn och Europe.

Under mer än ett decennium har Eivor årligen arbetat med kalendern "Brandmän med klös", en kalender som den uppmärksammade nakenkalenderns upphovsmakare Robert Sollare kommenterade med "Brandmännen har ju en egen kalender med inoljade, retuscherade brandmän som sitter med katter i knäet". Intäkterna för det populära projektet gick till välgörenhet.

Nu har Eivor tillsammans med Södertörnspolisens fått en idé om att göra en liknande kalender men med poliser.

Namnet på kalendern blir "Skäll inte på Polisen 2015"



Fotograf:
Eivor Rasehorn

Text:
Therése Johansson



Polisarbetet är mycket komplext och vi har i många fall fått obefogad och osaklig kritik i media för våra ingripanden. En liten och nischad polisverksamhet är de som arbetar med så kallade djurärenden. Trots att de är få som arbetar med djurärenden är de mycket uppskattade, inte minst hos allmänheten. Detta skulle kunna bli ett sätt för polisen att visa upp en mjukare sida av verksamheten som inte berörs så ofta. En bra illustration av ett arbete med känsla för den mjukare aspekten. Ett liknande upplägg som med brandmannakalendern haft, att vinsten går till "Stiftelsen Drottning Silvias Jubileumsfond för forskning om barn och handikapp" skulle vara bra. Att hjälpa till med ett projekt för hundar ligger på förslag.

Med på bilderna är poliser från olika enheter i verkligheten och här är ett urval av bilder tagna inför kalendern.

Polismyndigheten i Stockholm har ännu inte tagit beslut i frågan om att godkänna kalendern. Alla hund- och polisvänner hoppas på ett positivt besked.

Annars finns ju tunnelbanepolisernas berömda nakenkalender till salu hos Robert Sollare redan i år...

Budgetsanering...

Kostar mer än det smakar?

Vi går mot en myndighet, mot sju regioner, mot region Stockholm som inkluderar Gotland, mot sex beslutsnivåer, mot rensning i chefsleden, mot lokalpolisområden och ny struktur på IG – näpo - poliskontor, mot renodling av verksamheten, mot medarbetardriven verksamhet, mot sammanslagningar, mot ökat enhetlighet, mot otrygghet och en hel del okänt. På gott och på ont.

Ur led är tiden

På vägen fram ska Stockholm ta sig genom budgetsaneringsträsket i duktig otakt med organisationsförändringen. Arbetsgivaren försöker finna budgetsanerande åtgärder för 2014 utan att säga upp personal, utan att ha bilden klar för sig för 2015 och kommande organisation. Det innebär att beslut ofta måste fattas utan att veta i förhållande till vad. Ett åtstramningsbeslut fattas på myndighetsnivå för en distriktsverksamhet. Det kan visa sig vara slakt av vinnarhästen. En annan åtstramning ger konsekvenser i indraget foder till kalvarna. Framtiden är ett senare problem. Styckning och omfördelning av det slaktade köttet äger distrikten. Konsekvenserna landar här, var så god! Och det finns alltför många munnar att mätta.

Den som inte ser...

Det är arbetstagarna som måste göra jobbet både i vardagen och med omorganisationen, oaktat hur balansen kommer att bli mellan toppstyrning och medarbetardrivet inflytande. Paralysering slår tillbaka mot oss själva. Men vad kan man begära av en människa?

Agera övergripande

Skyddsorganisationen har ändrat kurs för sina prioriterade frågor under hösten. Vi försöker prioritera arbetet med arbetsmiljökonsekvenserna som kan uppstå, kommer att uppstå, och redan har uppstått, med anledning av omorganisationen och budgetsaneringen.

Budgetsaneringen märker vi främst av idag. Civilanställda återbesätts inte. Poliserna går in i arresten. Polisen utför transporter i allt större utsträckning. Poliserna är snart i passet och redan i receptionen. Vem utreder brotten? Vem kommer när någon ringer 112?

Prioritering innebär att annat får stå tillbaka. Vi låter fysiska arbetsmiljöfrågor stå tillbaka. Det smärta.

Skyddsorganisationen deltar i olika arbetsgrupper på myndighetsnivå som hanterar budgetsanering, minimibemanning, organisationsövergång. Vår roll är att bevaka riskerna för ohälsa och olycksfall vid förändringar. Vår roll är inte att fackligt driva det medlemmarna främst vill. Vi är styrda av arbetsmiljölagen i vårt uppdrag. Jag exemplifierar med arresterna.

Polisfacket vill inte ha poliserna i arresterna. Det är resursslöseri, vi behövs i mer renodlad polisiär verksamhet. Skyddsorganisationen tycker det är olyckligt att arresterna besätts av poliserna, men vår främsta uppgift är att bevaka att arbetsgivaren tillgodoser en acceptabel arbetsmiljö för medarbetarna på arbetsplatsen oaktat anställning. Därför drev vi frågan om dubbelbemanning vid uttag ur cell. Oaktat om medarbetaren är polis eller väktare, inhyrd eller tills vidareanställd förtjänar denne att komma hem hel från sitt arbetspass, både fysiskt och psykiskt.

Ni som ser arbetsmiljörisker och konsekvenser kopplade till besparingar och omorganisation på er arbetsplats som behöver åtgärdas, tveka inte att kontakta arbetsgivaren och skyddsombudet/huvudskyddsombudet. Vi vill ha så många fysiskt och psykiskt hela medarbetare med som möjligt - genom besparingsåtgärderna och in i den nya organisationen.

Emma Cronberg
Huvudskyddsombud Stockholms län

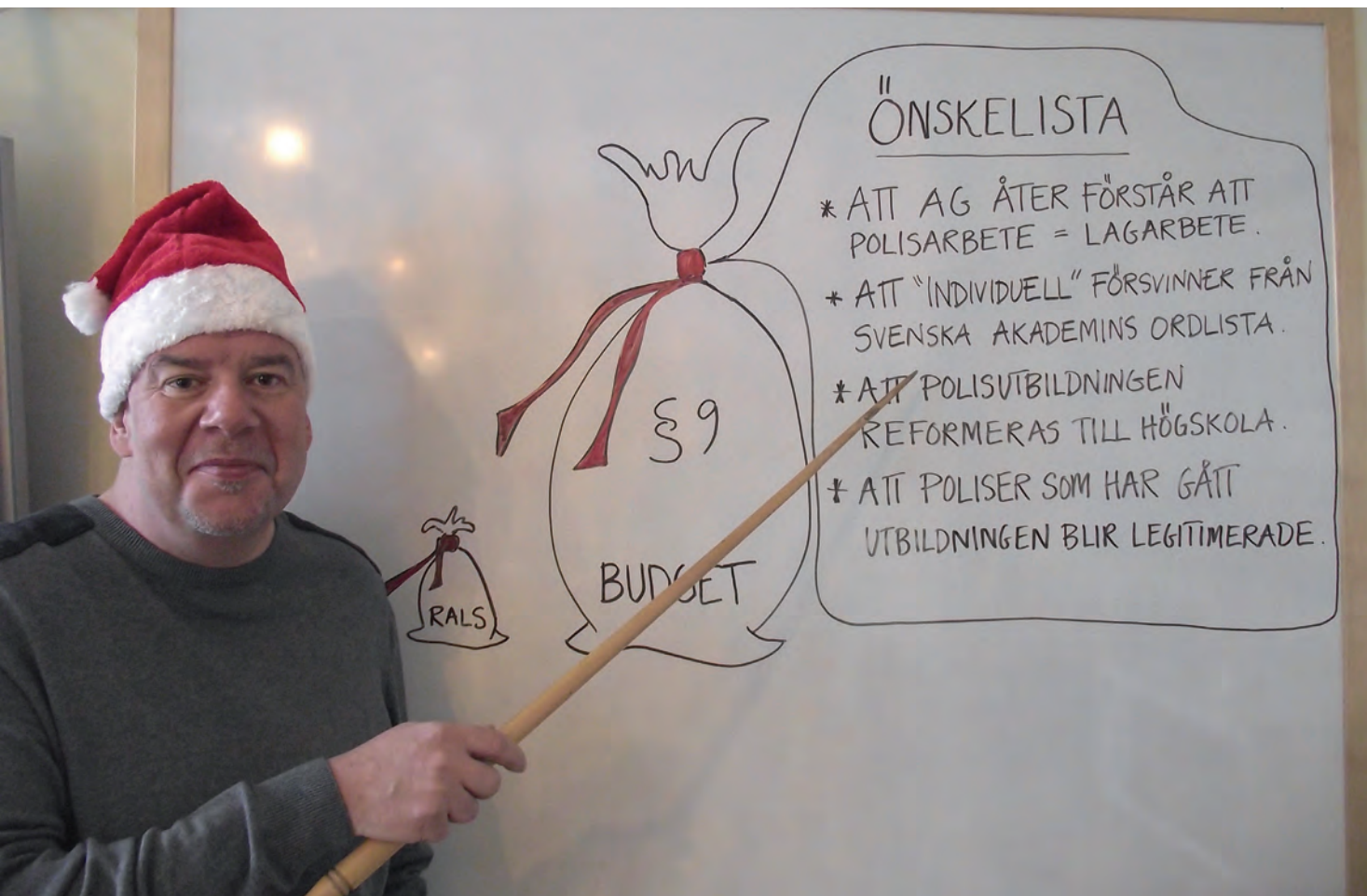


Emma Cronberg, foto: Mikkel Örstedholm

Yrkanden Polisförbundet RALS 2013-2016:

1. Parterna träffar kollektivavtal om löner mm. Med fastställande av revisionstidpunkter och förhandlingsmodell enligt RALS 2013-2016
2. Avtal träffas om att lönen efter fullgjord grundutbildning ska vara individuell och ha en ny, väsentligt högre, lägsta nivå.
3. Avtal träffas om en nationell inspektörsutbildning.
4. Avtal träffas om att poliserna, senast efter 5 års anställning, ska erbjudas anställning som inspektör efter fullgjord och godkänd nationell inspektörsutbildning. I anställningen som inspektör ska en utökad delegation finnas. Lönen efter fullgjord inspektörsutbildning ska vara individuell, kopplas till den utökade delegationen och ha en lägsta nivå/utfall
5. Avtal träffas om att avsättning till Kåpan extra, med ett värde som motsvarar 4,6 % av den fast lönen per månad, ska göras till alla polisförbundets medlemmar från och med den månad som de fyller 23 år dock längst till och med då medlemmen uppnår pensionsåldern enligt PA03.

Andreas önskelista...



Andreas Strand, förhandlingsansvarig i Förbundsområde Stockholms län, kan inte lova några julklappar i år

6. Avtal träffas om att "Lokalt kollektiv avtal om lönetillägg" även ska omfatta handledar- och instruktörstillägg.
7. Avtal om klädbidrag till poliser i yttre spaningstjänst införs.
8. Lokalt kollektivavtal om att rätt till ersättning för sjukvårdskostnader mm har upphört" upphör att gälla.
9. Det vid lönerevisioner överenskomna lokal-lokala revisionsbeloppet, vars storlek ska framgå av lokalt kollektivavtal om lokal-lokala revisionsbelopp, fördelas mellan arbetstagarna som individuella löneökningar vid respektive polismyndighet.
10. Lönetillägg för dem som arbetar i treskiftsverksamheten införs.
11. Avtal träffas om rörlighet.
12. Avtal träffas om geografisk arbetsskyldighet.

FORTSATT PARTSARBETE

Polisförbundet yrkar att:

13. "Trygghetsgruppen" fortsätter och avslutar sitt arbete under avtalsperioden.
- individuella försäkringsval (skyddad identitet)

- arbetstagarens förhållande under egen brottsutredning
- otillåten påverkan
- försäkringsskydd vid ingripande (PF 4 Kap)
- PSA/Polis utifrån protokoll 14 oktober 2010
- 14.- "Villkorsgruppen" fortsätter och avslutar sitt arbete under avtalsperioden.
- bibehållen lön under ledighet för studier
- resestandard vid tjänsteresa
- logistandard (ARA) vid tjänsteresa
- bruttolöneavdrag för ögonlaser operation
- 15. Parterna kartlägger vilka positiva och negativa följder ett infört bruttolöneavdrag för sjukvårdsförsäkring skulle få för såväl arbetstagaren som för arbetsgivaren.
- 16. De kriterier som ligger till grund för lönesättning ska vara nationellt lika för alla poliser.
- 17. Parterna kommer överens om hur avstämning enligt RALS 2013-2016 8§ ska genomföras.
- 18. Parterna kommer överens

om hur en eventuell oenighet på nivå under lokala parter ska hanteras.

19. Parterna utreder behovet av gemensamma avtal för landets hundförare gällande lön och tillägg.

Yrkanden Rikspolisstyrelsen

1. Hur revisionsbeloppet fördelas mellan polismyndigheterna avgörs i förhandlingarna
2. Lönesättande samtal – i första hand gäller för alla
3. Revisionstidpunkten, endast en under 2013-2014
4. Tidsstupstock för lokal-lokala parter, i god tid före januari 2015.

Andreas kommentar: Detta upplägg för förhandlingarna, och att de lokala förhandlingarna mellan RPS och Polisförbundet kommer att dra ut en bit in i 2014, innebär att det idag inte går att säga när nya löner enligt avtalet kan betalas ut.

Det beror även på vad parterna blir överens om för datum beträffande revisionen. Vår inställning är att de som får vänta på sina löneökningar skall kompenseras.

LÄNET RUNT

PF Birger Jarl



Massor av poliser?

4 000 fler poliser?

Politiker och diverse mediala förståsigpåare har under en längre tid kritiserat polisen för dåliga resultat och krävt att satsningen på fler poliser ska ge en bättre avkastning. Satsningen som från början skulle resultera i fler poliser på gatan övergick gradvis till krav på förbättrade utredningsresultat och som den lydiga organisation vi är har vi därför lagt mycket möda på att försöka förbättra oss. Trots resursöverföring, minutiös mål- och resultatuppföljning, individuppföljning, individlön, metodutveckling, växt-hus, citymallar, lean med en kommande daglig styrning med mera, har resultatet låtit vänta på sig.

Samtidigt har belastningen på den yttre verksamheten ökat, vilket de själva gett uttryck för länge. Den uppfattningen har också tydligt bekräftats av ig-översynen. Utan att ge sig in i något orsakssammanhang så stannar en ig-polis i City i genomsnitt 3 år. Det är ett faktum och ingen planlagd rörlighet men en mycket dålig hushållning med resursen.

Något är fel. Vi har känt det länge. Vi har läst BRÅ:s delrapport och vad den säger om utvecklingen och de tillförda resurserna men ville ta reda på hur det ser ut i City. Vi analyserade sparad personalstatistik från 1998 och framåt, d v s 15 år bakåt i tiden och fann i huvudsak följande.

2013 är vi nästan exakt lika många poliser som 1998.

1998 utgjorde den samlade yttre resursen 65 %.

2013 är den samlade yttre resursen 44 %.

Antalet civilanställda har under det senaste decenniet ökat med ca 70 %.

Hittillsvarande "försörjningsmodell" kräver minst 100 nya poliser/ år för att numerären ska vara konstant. City har under de senaste 10 åren tagit emot 720 aspiranter och garanterat externrekryterat 280 till, d v s 1 000 nya poliser som är någon annanstans än i City. (ja, några av er är ju kvar per definition).

Alla vill ha mer resurser vilket nuförtiden brukar avfärdas som gnäll eller oförmåga att öka takten. Ställer någon krav utifrån en ökad resurs förutsätter det att den finns – vilket den inte gör – åtminstone inte i City.

Vi utför alltså mer arbete. Fler HR, fler brott, längre avrapporteringar, fler PUM-A, fler stockholmare, fler turister, fler krogar, fler kommanderingar, fler sociala påfrestningar, mer narkotika etc) än vad vi gjorde för 15 år sedan med samma resurs.

Förklara hur det kan anses vara ett misslyckande och plocka fram rätt tumstock!

Polissamordningen

Läser och läser. Antingen är det här en gigantisk närpolisreform eller så kommer det inte att hända något särskilt i City. Märkvärdigt tyst från de som har insyn i arbetet med tanke på att detta är den mest revolutionerande omvälvningen av svensk polis på många år. Men jag har förstått att Rolén är en schysst kille som det inte finns anledning att stöta sig med.

Årsmöte

Föreningens årsmöte äger rum med start kl 08.30 den 20 februari i Hörsalen. Mötet är representativt men övriga medlemmar hälsas välkomna så långt lokalen medger.

För Er som tycker att något borde förändras: skriv en motion och skicka den till expeditionen senast den 7 januari.

**Till alla medlemmar
önskar styrelsen en
God Jul och ett Gott Nytt år!**

Jan Bengtsson/ ordförande



LÄNET RUNT

Chefsföreningen



Länspolismästaren informerar (arkivbild)

En dag på myndighetsens Chefskonferens.

Länspolismästaren inledde konferensen med ett tal om bland annat ledarskap och framtiden.

2014 kommer att bli ett "tufft år" som kommer att påverka oss som chefer och medarbetare.

På en direkt fråga till oss närvarande om man upplever en oro för framtiden svarade några att man kan uppleva en oro bland de som jobbar med stödverksamheten. Som civilanställd upplever man i viss oro över att bli uppsagd. Lpme tryckte på att det är viktigt att man har koll på vad som händer i polisorganisationskommittén.

Han berömde Gotland som har ordning på ekonomin och att verksamheten går bra. Stockholm fick beröm för att vi är bra på särskilda händelser bl.a social oro. På utredning sidan så klarar vi upp brott sämre, dock ser vi en ljusning när det gäller uppklärningsprocenten beträffande krogrelaterade brott samt bostadsinbrotten.

När det gäller idrottsrelaterad brottslighet (fotboll) så har samarbetet mellan myndigheten och klubbarna blivit bättre i sedan man avskaffat betalningen.

Samarbetet med Rikskrim och Säpo fungerar mycket bra, förutsättningarna aldrig varit så bra.

När det gäller medarbetarenkäten så tycker han att det är viktigt att vi jobbar med den, och inte lägger den åt sidan.

Avslutningsvis så nämnde han att vi måste bli bättre på att plantera ut bra polisjobb i media. Hur ska vi chefer reagera när någon medarbetare är misstänkt för brott, vara mera aktiva i inledningsskedet.

Michael Björk, Docent i Sociologi vid Göteborgs universitet, som jobbat med polisfrågor sedan 2004. pratade om den engagerade polisen och hur man skapar engagemang. Några värdefulla punkter i hans anförande.

Ge ansvar – "Ta inte ifrån människor ansvar som de kan ta själva"

Praktisk kunskap – "Fråga inte om vad personalen vill om ni inte är intresserade av svaret"

Beskriv dilemman – "Var offensiv mot omvärlden och förklara problemen"

Skapa samtal – "Betyder förståelse för varandras verksamheter"

Ställ till rätta – "Reaktivt arbete måste lyftas"

Kontentan av hela föredraget var:

GE ANSVAR OCH DU FÅR EN ANSVARSFULL PERSONAL TILLBAKA

Vår chefsjurist Jan Nyrén åskådliggjorde hur den nya myndigheten ska se ut i förhållande till dagens. Via ett powerpoint-program och på ett pedagogiskt och lustfyllt sätt gjorde han organisationsstrukturen begriplig för samtliga. Den nya nationella polismyndigheten skall gå från länspolismyndigheter och RPS till en enrådighetsmyndighet. Stockholm och Gotland kommer bilda en regionspolismyndighet, detta omfattar c:a 7 300 polisanställda från Stockholm och c:a 140 polisanställda på Gotland. Ur regionpolismyndigheten kommer lokala polisområden, dessa kommer inledningsvis vara 9 stycken (8 polismästardistrikten + Gotland). En översyn på indelning och ytterligare fördelning inom polisområdena kommer bli nödvändig. Detta kommer i senare skede just nu pågår rekrytering av regionpolismästarna (7 st).

Därefter redogjorde koordinatorena för de olika fokusområdena sedan förra chefskonferensen hur arbetet med förbättringar inom områdena IG, Utredning, Service gått. Detta redovisades via pp-presentation.

Lpme och bitr. Lpme inledde och avslutade konferensen på ett mycket avslappnat sätt. Det fanns gott om utrymme att komma med frågor och under en timme före lunch fick vi alla genomföra en walk and talk med kollega som vi ej normalt pratar med. Frågeställningar att diskutera delades ut men jag misstänker att det även fanns andra områden som diskuterades under denna walk and talk.

Anders Westlund

Anette Öberg

Chefsföreningen



LANDET RUNT

Gotlands FO

Södertälje

POLISFÖRENINGEN SÖDERTÄLJE TACKAR FÖR ETT FACKLIGT UPP- DRAG 2013

December månad och snart är året slut.

Innan vi avrundar året ska vi återblicka på det gångna året genom kort summering. Ur ett fackligt perspektiv så känner vi oss stolta och glada över vårt uppdrag. Den vision och mål som föreningen satte upp för året har vi arbetat efter. Det viktigaste målet var att föreningen skulle arbeta för och med medlemmarna i olika verksamhetsfrågor. Vi har företrätt medlemmarna i olika ärenden och framfört deras syn på verksamheten till arbetsgivaren. Föreningen står för saklighet, ärlighet och förtroendeingivande med våra medlemmar i fokus.

Medlemmarna har under året fått information om föreningens verksamhet och samverkan med arbetsgivaren via månadsbrev och andra korta vardagsmöten. Medlemmarna driver frågor på ett öppet och bra sätt. APT forumen har blivit bättre, vilket är viktigt ur ett samverkansperspektiv.

Under året fick vi också ta del av NMI-undersökningen som visade på brister i bl.a. ledarskapet, förtroende för ledningen och brister i arbetsmiljön. Det intressanta hade varit att kunna belysa vilka faktorer som påverkat resultatet sämre än 2010.

Arbetsgivaren har fångat upp en del av de problembilder som undersökningen påvisade. Medarbetarna har fått arbeta med frågorna på sina APT-forum. Arbetsgivaren har beslutat om att ha en årlig NMI undersökning. Det tycker föreningen är bra.

Chefsintroduktion (nya medarbetare och chefer) och chefskonferenser är en del av de förändringar som genomförts för att utveckla verksamheten, medarbetarskapet och ledarskapet. En annan ny aspekt är också att distriktet implementerar LEAN. Tanken är att medarbetaren ska få ett större ansvar för sitt arbete och öka samarbetet mellan enheterna.

Föreningen tycker att det är bra att arbetsgivaren blickar framåt med nya möjligheter om att utveckla och effektivisera verksamheten. Föreningen vill att våra medlemmar ska arbeta vid en god och en bra arbetsplats vilket kommer att gynna verksamheten och våra medborgare.

Det är viktigt att arbetsgivaren skapar förståelse för det som sker och åter igen så är det viktigt med information och förankring, vilket skapar delaktighet.



Gotlands styrelse vid den gemensamma utbildningsinsatsen i oktober

Gotland har den senaste tiden påbörjat något som kan liknas vid en uppvärmning inför en viktig idrottstävling. Man vill vara beredd, trots att man inte vet exakt vad som väntar. Alla vet att det kommande året kommer att medföra mycket arbete och stora förändringar. Samverkansarbetet Stockholm-Gotland blir allt tydligare i de beslut och genomföranden som löpande rullar på. Det känns spännande, men samtidigt lite skrämmande. Vi får hoppas på det bästa. Det måste bli bra. Här är vi och arbetsgivaren helt överens, vi måste få en bra verksamhet och väl-mående arbetstagare med oss in i den nya organisationen.

Hos våra medlemmar är förhoppningarna på de "nya" arbetstiderna stora. Inom kort kommer arbetsgrupper att inleda arbetet för att sedan kunna tillgodose de krav och förväntningar som både vi och arbetsgivaren ställer på det nya avtalet. Skall bli intressant att se om det får avsedd effekt. Att våra poliser ska må bättre och att uppdraget som ingripande-polis ska bli mer attraktivt. Här har vi fackliga företrädare ett stort ansvar, att bidra med vår erfarenhet och våra medlemmars tankar. För flertalet gotlandspoliser i ingripande-verksamheten kommer detta att innebära en förkortning med flera pass på en sexveckorsperiod. Det kommer absolut att bli positivt märkbart.

En pulsmätare från Gotland kan inte utelämnas frågan om vårt LKC och framtiden kring den verksamheten.

Det som från början bara var en väntan på ett beslut och en startsignal att påbörja förändringsarbetet, har nu blivit mer komplicerat än arbetsgivaren kalkylerat med. Kanske även mer komplicerat än vi själva räknat med. Just nu har jag inte svaren på de frågor som ställs, tror egentligen inte att någon har det. Att bara gå och vänta är sällan speciellt trevligt, men om väntan för något gott med sig kan det vara värt det. Snart vet vi.

Eftersom detta forum företrädesvis läses av våra kollegor från Stockholm så måste jag passa på att skicka ut lite positiv feedback.

Det har varit uteslutande med öppna armar vi gotlänningar tagits emot i de sammanhang vi träffats. Det finns en stor nyfikenhet kring vår verksamhet och vilka vi är, såväl fackligt som vid kommenderingar och gemensamma utbildningar. Jag är övertygad om att detta förhållningssätt kommer att underlätta arbetet de kommande åren. Vi lovar att bidra med det lilla vi kan. Hoppas även det kommer att märkas.

Mattias Wallin



polisförening

Arbetsgivaren blickar framåt och det gör även föreningen men ur ett annat fokus. Vi bevakar våra medlemmars intressen enligt de regelverk som styr arbetsrättsliga förhållanden exempelvis Medbestämmandelagen (MBL) mm.

Många frågor och diskussioner som varit under året har handlat om det nya polishuset och hur det kommer att vara att arbeta i öppna kontorslandskap.

Föreningen har förmedlat de frågor, oro, rädsla och glädje som finns till arbetsgivaren. Arbetsgivaren har försökt att återkoppla på frågor genom direkta svar på APT-protokoll. Arbetsgivaren har de senaste veckorna intensifierat husmöten för att informera om pågående åtgärder för att medarbetarna ska få samma lägesbild.

Skyddsorganisationen bevakar ärendet hela tiden och vår gemensamma inställning är att vi flyttar in i huset och ser över arbetsmiljön kontinuerligt. Här kommer det att bli viktigt att medarbetarna dokumenterar uppkomna fel och brister i APT-forumet. Frågor som inte hanteras av egen enhet kommer att lyftas upp till distriktsamverkansgruppen (DSG)

VERKSAMHETEN/ARBETSMILJÖN.

Det förs intressanta diskussioner om Polismyndigheten nya omorganisation 2015 i lite olika forum men i Södertälje har de flesta medarbetarna fokus på vårt nya polishus.

I slutet av oktober kom de nya besparingskraven från arbetsgivaren. Arresten kommer att bemannas av poliser under år 2014. Föreningen förstår att kraven aktualiserats men tycker att det är tråkigt för den personal som kommer att tas i anspråk.

Arbetsmiljön i distriktet handlar just nu om det gällande sparbetinget under 2013 och 2014 och då främst om arrestbevakningen samt hur personalläget kommer att se ut under 2014.

Arbetsgivaren genomför i skrivande stund en risk- och konsekvensanalys för arresten där HSO har deltagit. Hur kommer den ökande belastningen att se ut för övriga i en grupp? De poliser som har specialfunktioner, vem eller vilka ska ta deras arbetsuppgifter? Utifrån ett arbetsmiljöperspektiv så kommer detta att få negativa konsekvenser.

Frågan är hur stor besparingen blir och hur kommer våra medlemmar att känna för uppdraget ur ett psykiskt och fysiskt arbetsmiljöhänseende? Vissa återstående lösa trådar finns dock kvar att fänga upp.



Södertälje nya polisstation från framsidan

En särskild fråga är hur receptionen och passhanteringen kommer att fungera under våren 2014. Drop- in verksamheten för pass har upphört och det är nu endast bokade tider som gäller. Förhoppningsvis kommer detta att göra så att arbetsbelastningen minskar avsevärt inför kommande sommar. Frågan bevakas vidare.

Flera oroar sig om hur det kommer bli i vårt nya polishus. Huset bygger på storrumslösningar (öppet kontorslandskap) och uppfattas som litet till ytan. Frågan återkommer ständigt huruvida man kommer att klara av att arbeta i den miljön och samtidigt trivas.

Det är dock klart att vi först flyttar in i huset och därefter ser vilka problem eller fördelar som lokallösningen har och därefter åtgärdar missförhållanden.

Hur har då året varit?

Förutom de utrustningsfrågor och löpande ärenden som har hanterats i distriktet så har de större ärendena handlat om den psykosociala arbetsmiljön och då direkt kopplat till personalbrist i förhållande till inflödet. Vi tycker att arbetsgivaren har hanterat detta förhållandevis väl när bollen väl kommit i rullning.

Vi se en förbättring av arbetsmiljöarbetet hos de direkta cheferna jämfört med tidigare år. Medarbetarna använder oftare Lisa-systemet (databaserat program) för att påtala brister och cheferna dokumenterar också på ett bättre sätt hur ärendena hanteras.

Huvudskyddsombudet ser att 2014 blir ett år med många fartgupp och snäva svängar. Arbetsmiljöarbetet fortsätter således även efter julafton.

SMÅTT & GOTT

Den 17 januari har Polisföreningen årsmöte 2014. Vi hoppas att intresset är stort för fackligt engagemang.

Vi i styrelsen passar på att tacka för det gångna året. Det har varit roligt och spännande att få delge er läsare med styrelsens perspektiv om bl.a. arbetsmiljön vid Södertälje Polismästardistrikt.

Till Dig som medlem så passar vi på att tacka för förtroendet. Ni har varit fantastiska och med Ert engagemang och driv och tillsammans har vi påverkat vid vår gemensamma arbetsplats.

**Vi önskar Er en
God Jul och Ett Gott Nytt År.**

*Irina Ericson, ordförande
Mattias Carlstedt, huvudskyddsombud.*

LÄNET RUNT

Gränspolisföreningen

Pf Söd

Kan det bli bättre på GRÄNSEN?

Man måste verkligen säga att arbetsgivaren på gränsen arbetar som "galärslavar i storm" för att klara alla påbud. Ekonomi, måste spara (rätta till egna eller andras gamla synder) "stapelmålen". Målen är heliga dessa skall nås. Detta är verkligen lojalitet. Jag hoppas verkligen att man arbetar så målmedvetet i hela Stockholms län, nej hela landet menar jag och inte minst på RPS.

Inför ett nytt mål, målet ställt av facket.

Hur gör vi det bättre för den anställde, arbetsgivaren disponerar för att nå målet 1 timma i veckan för att göra det bättre. Jag tror att arbetsgivaren med denna tid får en glad och förstående personal. Vågar påstå att detta skulle hjälpa till att klara de andra redan beslutade mål. Dessa mål var att spara pengar, uppnå "gröna staplar".

En sak som jag ett otal gånger har efterfrågat är utbildning. I första hand utbildning i funktionen, men mer än gärna ännu mera utbildning. Men först utbildningen i funktionen. En medarbetare som behärskar sitt område gör ett snabbare arbete. Ett snabbare och oftast bättre arbete. En medarbetare hamnar ej heller så lätt i stress inför uppgiften när kunskapen finns.

Vinst: Snabba ärendebereidningar, ostressad personal och positiv personal.

I förra numret lovordade jag den tänkta utbildningen i gränspolistjänst. Men ekonomin har "tvingat" att man förkortar ned utbildningstiden. Det blev alltid något, men så bra blev det inte. Se det positivt det blev ju något. Att de som planlade utbildningen känner frustration över förkortningen (de vet behovet) är förståeligt, det kan inte vara så skoj.

En annan besparing som kunde ha gjorts: Fick uppgiften ta upp med arbetsgivaren en önskan från personalen. "De poliser som ändå skall arbeta under julen och nyår låt oss få göra 12-timmarpass." Vinsten för personalen: Flera skulle då kunna vara lediga. Det gällde enbart dessa två helger men främst julhelgen. Svaret blev nej. Orsaken var bl.a. inte skall polisen ha 12 timmarpass det är så "tröttsamt" (lovvärd tanke). Men två gånger när önskan kommer från medarbetarna tror jag att detta inte skulle medföra några skador. När arbetsgivaren vid vissa tillfällen önskade nyttja personalen i tolvtimmars pass, då ställde personalen upp lojalt. Varför kunde inte arbetsgivaren säga ja till en önskan

från arbetstagarna? Hur mycket lyssnar man till personalen?

Positivt och bra 4 nya poliser till GO, Ni är hjärtligt välkomna.

Positivt och bra RÖKEN lovordas för GUNDER insatsen.

Positivt och bra span tillförs 2 nya spanare.

Positivt och bra GUC får två ny utbildade FU-ledare.

Positivt och bra GGF har tagit fram en handlingsplan där man ser vådorna om man inte kan nyanställa personal. Vaket bra.

Nu till överskriften, JA det går att göra det ännu bättre på gränsen, med lite vilja och energi så behöver det inte försämrats ekonomin utan tvärtom.

I övrigt för Er som är tre-skiftstjänstgörande. Det nya arbetstidsavtalet får vara julklappen, den kommer dock inte förrän 2014-04-01.

Styrelsen önskar alla en **GOD JUL** och därpå ett **GOTT NYTT ÅR**

I övrigt: LEV VÄL

Anders



Arbetsmiljö

Arbetet med att sanera basstationen i Västberga fortskrider. Alla som har symptom eller känner av huset har fått/får annan arbetsplats, så har du symptom prata med din närmaste chef samt skriv tillbud/arbetskada. Läkare från Previa kommer till Söderort nästa vecka för att tillsammans med arbetsgivare, Huvudsskyddsombud och fack se om/vad de kan tillföra med sin expertkunskap.

RALS 2013-2016

Blir jag inspektör? När kommer lönen? Frågarna hopar sig. Det nya avtalet sträcker sig över tre år och förhandlingsnivån är just nu lokal, dvs Polisförbundet nationellt med Rikspolisstyrelsen som motpart. Målsättningen för den lokala förhandlingsnivån är att vara klara 28/2-2014 det innebär att det under våren kommer att förhandlas på myndighetsnivå, "Stockholms läns nivå". Så, nej, inga inspektörer eller löneförhöjningar på ett tag. Fackligt vill vi ha högre lön! Mer specificerat; högre ingångslön, ett inspektörsavtal och ett större utrymme till obeförade inspektörer. Vi behöver din hjälp att sätta press på arbetsgivaren. Svensk polis är värd mer!

Besparingar

Att det råder besparingstider har väl inte undgått någon, de besparingar som berör Söderort mest är att arrestbevakningen ska utföras av poliser, att civilanställdas tjänster där någon slutar inte ska återbesättas, fordonsreparationer ska minimeras (?) och övertidsstopp.

Riskbedömning på arrestfrågan har utförts och bland annat adekvat utbildning och introduktion för de som ska tjänstgöra där är framfört som potentiella risker om det inte ges. Tjänstgör alltså inte i arresten utan att ha fått just detta! Dessutom ska en riskbedömning på de grupper där personalen tas IFRÅN göras då det blir luckor/minskad produktion där.

Besparingar på fordonsreparationer får inte leda till risk för trafikfara, var extra noggranna med kontroll av fordonen! Var rädda om er, kollegor och allmänheten.

Övertidsstoppet får inte leda till att yttre personal inte får avrapportera grova brott skyndsamt! Se till att få SB/BSB:s underskrift på beslutet om så ändå skulle vara fallet. Om vi lyfter blicken lite handlar det om opinionsbildning för att komma bort från dessa kortsiktiga (och i mitt tycke kontraproduktiva) besparingar, hjälp gärna Polisförbundet att visa orimligheten med dessa och andra besparingar...

LÄNET RUNT

Norrorts Pf

erort

Pension

På ett öppet medlemsmöte i november föreläste Eddie Olsheimer, pensionsföreläsare, för ett 50-tal medlemmar som tagit sig till Västberga (utlokaliseringarna av personalen till trots), "kul och nyttigt" var omdömet från några som lyssnade. Tror inte de syftade på munkarna som serverades som tilltugg...

På Nobeldagen så samlades sex (två stycken fick tyvärr stanna hemma pga sjukdom) nyblivna pensionärer tillika medlemmar för att bli bjudna på en avtackningslunch från Polisföreningen Söderort. Den avlöpte under god mat, dryck, många anekdoter och hjärtliga skratt. Tack för er långa och trogna insats som medlemmar och kollegor!

Den 16/12 går årets sista föreningsråd av stapeln, det blir en traditionsenlig juldagskryssning med ett 40-tal deltagare. Externa gäster är Kenneth Falk (tidigare föreningsordförande, förbundsområdesledamot och revisor i Polisförbundet) och Lena Nitz, förbundsordförande!

En GOD JUL och ett GOTT NYTT ÅR önskar jag alla medlemmar i Söderort,

Therese Skoglund Shekarabi,
Ordförande



Norrorts styrelse

Inför beslutet att all extern bevakning skall bort från polisens arrester har oron och frågorna bland polispersonalen varit stor för hur uttaget till arrestbevakningen kommer gå till.

Bland annat uppkom frågorna:

"Hur skall det gå med alla pågående utredningar medan jag sitter som arrestvakt? Hur kommer jag ifrån dubbelarbete för att bibehålla kontakten med kommunen och liknande aktörer? De kommer inte sluta ringa och maila mig! Alla kan inte jobba nätter!

Detta var bara ett axplock av synpunkterna som kom fram i Riskbedömningen av att all personal skulle nyttjas som arrestantvakt.

Sedan kom beslutet att de som och skall ut på sin Pa-rotation får göra merparten av sin tid som arrestvakt. Oron dämpades bland övrig personal men frågorna blev desto fler bland de som skall bli Pa.

Den 3 december hade vi föreningsråd ute på PHS där vi hade en inriktning med att vara lösningsfokuserade på de eventuella problem som enheterna kunde ha uppmärksammat. Lösningsfokus var lyckat då det kom fram många bra idéer och åsikter under dagen. Vi hade besök av Stefan Eklund som bland annat pratade om nutidsläge och framtiden, En myndighet 2015, intressant att få höra om de kommande utmaningarna som vi står inför.

På arbetsmiljöfronten har vi fullt upp med riskbedömningar av bland annat poliser i arresten och en planerad omorganisation i Jourmiljön i Norrort, kallad "Entré Norrort". Ett förbättrat mottagande av inkomna ärenden till Norrort.

Den sista delleveransen av tungvästar till den yttre personalen har nu anlänt till Norrort och skall distribueras ut enligt tidigare fördelningsplan.

Detta är bara en liten del av allt som har hänt hos Norrortspolisförening denna hektiska novembermånad.

Den 11 februari har Norrorts Polisförening sitt årsmöte.

Utförligare kallelse kommer i januari.

En riktigt God Jul och Ett Gott Nytt År

Önskar styrelsen



PF Nacka



På grund av arbetsbelastning har Nacka ingen rapport till denna tidning. Dock lovar Patric att återkomma i nästa tidning, med en fyligare berättelse om den fackliga situationen i distriktet.

Styrelsen med Patric Nilsson i spetsen, vill även tillönska sina medlemmar en

God jul och ett Gott nytt år!

För Nacka polisförening/

Patric Nilsson



Förbundsområdesstyrelsen, vill med denna bild av fönstret i vårt sammanträdesrum, hälsa alla Kungsholmenbor, polisanställda och andra som passerar Bergsgatan 23 men framför allt alla våra medlemmar en riktigt

God jul och ett Gott nytt år!

*Arrangör av fönstret är vår
konstnärliga ledare:
Therése Johansson*

Roslagens PF

Nu när 2013 går mot sitt slut så är det kanske dags att försöka sig på någon form av sammanfattning av året. Efter det att jag vid årsmötet i februari valdes som ordförande för Roslagens polisförening så har tiden gått med rasande fart. Det har varit många frågor att sätta sig in i och min fysiska närvaro på olika enheter/avdelningar kan säkert lämna lite övrigt att önska.

För egen del så har hedersuppdraget varit stimulerande, detta trots att året har präglats av dålig ekonomi och att personal som av olika anledningar har lämnat distriktet inte har nyrekryterats. **Alla har fått en högre arbetsbelastning, men detta har utförts med stor lojalitet mot verksamheten. Man kan bara hoppas att det ekonomiska läget blir bättre 2014 så att distriktet kan få börja rekrytera externt igen.**

2013 fyllde Roslagens polisförening 70 år. Detta firades med att samtliga medlemmar, f.d. ordförandena samt några tidigare medlemmar som gjort något förtjänstfullt för föreningen, den 24 oktober bjöds in till en "kryssning" med Eckerölinjen. Vi var ett 80-tal som till slut lämnade hamnen i Grisslehamn för att under några timmar ha det trevligt tillsammans.

Arbetsbudsfrågan har även varit en viktig fråga för medlemmarna. Arbetsgivaren har velat permanenta den arbetsbudsfrågan som har gällt under sommarmånaderna d.v.s. 5:2. Detta skulle gälla de som tidigare hade en arbetsbudsfråga enligt 5:1. Vi lyckades inte enas vid förhandlingar i distriktet och frågan ligger nu på myndighetsnivå. I skrivande stund så är frågan ännu inte avgjord.

Arbetsmiljöverket har även under hösten lämnat svar över den handlingsplan som upprättades till följd av den 6.6a anmälan som skyddsombudet på IG i Norrtälje tidigare hade ingivit. Arbetsmiljöverket uppgav att man var nöjd med handlingsplanen och en grupp är nu tillsatt för att se till att handlingsplanen följs.

För Roslagens del så får vi även hoppas att den pågående revideringen av TJF 141a, minimikrav på IG-patruller

i myndigheten, påvisar att det antal patruller som är minimistandard idag, visar sig vara för få i den storlek och problembild som Roslagen har. Vi får även hoppas på att distriktet får det antal aspiranter, 20 st., som ligger i det förslag till aspirantfördelning under 2014.

I dagarna så fattades det även av besparingsskäl beslut om att under vardagarna stänga arresten i Täby. Vad detta, samt det att poliser och civil personal ska sköta bevakningen i arresten, kommer att medföra kan man endast spekulera i, men jag har svårt att tro att det inte kommer att ske på bekostnad av annan verksamhet.

Den 8-9/10 så var den fackliga styrelsen i Roslagen på ett utbildningsinternat som anordnades av förbundsområde Stockholm/Gotland. Internatet inledes med att vi fick information inom arbetsrätten, Medbestämmandelagen, Förtroendemannalagen m.m., Eftermiddagen följdes sedan av en stressföreläsning av en representant från Previa. Dag två som var förlagd på M/s Cinderella föregicks av grupparbeten över en eventuell framtida geografisk polisområdesindelning. Detta var ett uppskattat internat. Allt ifrån själva utbildningen till möjligheten att få träffa kollegor från andra distrikt och utbyta erfarenheter och tankar.

Den 18-19/12 kommer styrelsen att åka till Utö för att planera det kommande fackliga verksamhetsåret och den 15-16/1-14 kommer styrelsen och rådsombuden åka på ett internat för att diskutera den fackliga verksamheten och framtiden.

Föreningens årsmöte är tänkt att hållas torsdagen den 13/2 i Norrtälje. Tid, verksamhetshandlingar m.m. kommer att skickas ut separat.

Jag vill avsluta med att tacka alla för det här året och önska er en riktig

GOD JUL och ett GOTT NYTT ÅR.

Roslagens polisförening

Bosse Rönneborg

LÄNET RUNT

PF Södertörnspoliserna



Diskussion på Föreningsrådet

Julen står för dörren och vi befinner oss i ett grönt december när detta skrivs. Ännu ett händelserikt år har förflutit med en ökande åtstramning av myndighetens ekonomi och därmed våra medlemmars situation och i många fall arbetsmiljö.

Verksamheten i distriktet fungerar hyggligt trots en stor rörlighet från distriktet kombinerat med gällande anställningsstopp. Våra medlemmar är lojala och tar sig an allt fler tillikauppgifter till följd av besparingsåtgärder men nu upplever vi fackligt att vi börjar närma oss gränsen för vad den enskilde orkar med. Dessvärre har en ökning av stressymtom kopplade till arbetssituationen kunnat konstateras. SÖPO upplever det som positivt att arbetsgivaren försökt lösa dessa situationer då de uppkommit.

I slutet av november höll SÖPO sitt traditionella julföreningsråd med distriktets samtliga turombud och fackliga styrelse. Rådet hade ett digert program med försäkringsinformation om polisförbundets aktuella försäkringar och nyheter vilka föredrogs av Annicka Lyckeberg från förbundsområde Stockholm. Efter det informerade Andreas Strand samt Therese Johansson om lönerörelsen och begreppet kvittning av lön.

Länspolismästaren Mats Löfving anlände därefter som inbjuden gäst till rådet och inledde med allmän information om vad som var på gång i myndigheten samt information kring verksamhetsövergången till Nationell polis. Därefter fanns det tid för frågor. Rådet var mycket engagerade och många intressanta frågor avhandlades. Auditoriet uttryckte en oro för att det omfattande sparbetinget skulle ställas mot medarbetarnas arbetsmiljö. **Länspolismästaren förmedlade vikten av en god arbetsmiljö trots sparbetinget.**

Under dag två på rådet genomfördes laget runt d v s information från turombuden om läget på respektive enhet. Styrelsen informerade om dess pågående arbete och frågor. Rådet avslutades med redovisning av utdelat grupparbete avseende motionsskrivning. **SÖPO:s styrelse tackar gäster och rådsombud för ett väl genomfört föreningsråd.**

En av de största frågorna under hösten har varit bemanning av arresten med poliser som ett led i pågående besparingsåtgärder för länet. En riskbedömning har genomförts och olika lösningar har processats i en partsammansatt grupp i syfte att hitta en så bra lösning som möjligt med beaktande av gällande direktiv. SÖPO driver dock frågan i ett länsperspektiv att arrestantbevakningen måste ses som en länangelägenhet med central arrestvaktspool med egen planering och budget. Detta för att förebygga sårbarhet då arrester är något som måste finnas torde det optimala vara att finna en lösning hållbar över tid samt minimering av yttre påverkan som exempelvis ekonomin.

En översyn av kriminalenheten pågår i Södertörn bestående av en styrgrupp, två partsammansatta arbetsgrupper samt ett antal dialoggrupper. Översynen belyser allt från ärendeprocessen med överlämningar och ärendet i fokus i syfte att hitta effektivitetsvinster som kommer att förkorta handläggningen av inkomna ärenden.

Rörligheten från distriktet har varit relativt omfattande varvid en facklig grupp tagit fram en enkät vilken kommer att skickas till de som lämnat distriktet. Då enkäten är framtagen av facket är förhoppningen att inkomna svar kommer att belysa varför man lämnat distriktet och vad som kan göras för att begränsa rörligheten. Enkäten kommer därefter att presenteras för medlemmar och arbetsgivaren.

Personalläget i distriktet är som nämndes initialt slimmat som exempelvis på kriminaljouren där man för närvarande är 13 medarbetare mot 22 vilket är den aktuella grundbemanningen. Detta medför att luckor måste täckas från andra utredande enheter då kriminaljouren ur ett kärnverksamhetsperspektiv alltid måste ha sin bemanning. SÖPO driver frågan att bemanningen måste lösas på ett mer permanent sätt över tid.

Bedrägeri Syd kommer att överföras till Länskriminalen f.o.m årsskiftet varvid ett antal av SÖPO:s medlemmar kommer att överföras till Länspolisföreningen. En handfull medarbetare kommer med hänvisning till individuella skäl ej att kunna flytta med varvid individuella lösningar tagits fram av arbetsgivaren avseende dessa.

I dessa tider av slimmad organisation och fokus på besparingar är det viktigt att ekonomin inte ställs mot arbetsmiljön vilket kan bli en tendens då våra lojala medlemmar får allt fler tillikauppgifter då även det administrativa stödet minskar. Även om alla givetvis skall hjälpas åt och dela på bördor samt ta sitt ansvar är dock risken stor för en ökad upplevd otillräcklighet och därmed en försämrad arbetsmiljö.

Ur fackligt perspektiv upplever vi att arbetsgivaren måste inrikta sig på kärnverksamheten och välja vilken verksamhet som måste prioriteras då flertalet får ökad arbetsbörda.

Vid denna tid på året går våra tankar till de som är i tjänst då vi andra firar jul med våra nära och kära. Vi önskar alla våra medlemmar en God jul och ett Gott Nytt år med ledighet för att ladda batterier och umgås med familjen samt att tomten kommer med någon klapp.

God jul och Gott Nytt år

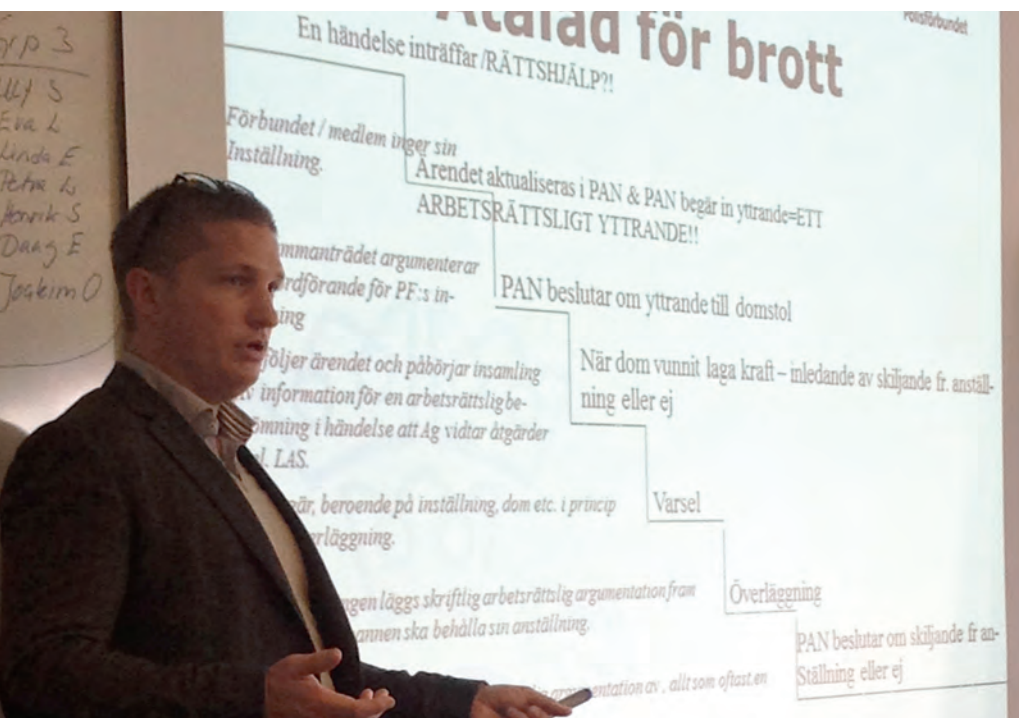
Önskar SÖPO /

Ulf Ask Ordförande
Robert Brindeby/Vice Ordförande/
Huvudskyddsombud



LÄNET RUNT

PF Birka



Ombudsman Fredrik Westin informerar föreningsrådet om arbetsrätten för poliser

Tänk, helt plötsligt är det december och snart jul! Hösten har gått väldigt fort och det har varit mycket att göra.

I oktober hade vi i Västerort vårt föreningsrådsinternat. Vi var på Best Western hotell i Farsta Strand. Det var stor uppslutning och väldigt givande. Vår polismästare, **Elisabeth Anestad**, kom och hälsade på oss första dagen och det var mycket uppskattat både av Elisabeth och våra medlemmar. Det var många frågor från ombuden och ärliga svar från Elisabeth. Det var diskussioner om allt från återarbetspass på uttryckningen till omorganisationen 2015.

Dag två på internatet hade vi förmånen att ha Fredrik Westin från Polisförbundet på besök och han höll en mycket uppskattad föreläsning om arbetsrätt. Vi fick lära oss om olika anställningsformer, vilka rättigheter och skyldigheter vi har som arbetstagare och även vad som händer om vi blir anmälda och hur det går till om ärendet hamnar i PAN så småningom. Mycket intressant och lärorikt!

Mellan dessa möten avhandlade vi årets och nästa års semester. Personalen var i stort sett nöjda med årets semester, det var ett fåtal som fått pussla och avstå från att få fyra veckor i sträck. De som haft svårast att få allt att gå ihop var de grupper som har många småbarnsföräldrar.

I och med att föräldraledigheten går före har det blivit svårt att få semester sammanhängande.

Vår IG-avdelning diskuterade livligt återarbetspassens vara eller inte vara. Där kom vi inte fram till något enhälligt beslut utan man skulle gå tillbaka till sina arbetslag och återkomma i början av december på det föreningsråd vi har då.

Vi gick också laget runt och det var både plus och minus. Allt från att IG har blivit mer självförsörjande till att cheferna är borta på utbildningar för mycket. Det senare var ett problem på många arbetsplatser och frågan uppstod hur det kan komma sig att alla chefer ska gå utbildningar efter att de tillträtt tjänster i stället för att man kräver att den finns när man söker tjänsten. På närpolisen var man också oroad över att det är så lite personal. På en del näpon är man 3 – 4 personer och det går inte att bedriva ett vettigt arbete. I skrivande stund har vi nu fått rekrytera till de näpon som varit mest underbemannade.

I övrigt har diskussionen kring vecko-planerad arbetstid på 5:1 eller 5:2 fortsatt. Vi i PF Birka reserverade oss mot beslutet att arbetsgivaren i Västerort ville att samtlig personal skulle gå på 5:2 och nu är det bestämt att det ska finnas ett verksamhetsbehov för att personalen ska ligga på 5:2. Detta innebär att den personal som tidigare har fått byta till 5:2 nu går över till sin gamla arbetstid 5:1. Man kan då arbeta mellan 06.00 – 22.00 måndag till fredag.

När det gäller ombyggnationen av Tegen, vår polisstation, så är det just nu lite bekymmersamt. Det har dels att göra med upphandling, men också med att pengar ska sparas. Själva ombyggnationen är ju sanktionerad, men som det ser ut just nu kommer det inte att finnas ekonomi för att inhandla bord, gardiner mm.

Vi har också haft många tillsättningsärenden där flera i styrelsen fått hjälpa till för att vi skall kunna vara med på alla.

Den 3 december hade vi vårt sista Föreningsråd för i år och det råder lite oro i lägren! En av orsakerna är att man anser att minimibemanningen har blivit normalbemannning på uttryckningen och sedan tar PUST mycket tid och frustration. Medlemmarna anser att systemet inte fungerar och att det föder en enorm stress att måste avrapportera i systemet.

Man hade inte riktigt kommit överens om huruvida återarbetspasserna ska vara kvar eller inte, det ser ut som det är 50 – 50 mellan turerna. Vi återkommer i den frågan.

På en del av våra närpolisstationer är frustrationen att man är 2 – 3 personer som skall sköta all verksamhet och dessutom förstärka på uttryckningen.

Det råder också frustration över att våra nya Pa är de som skall sitta och bevaka fångar i arresten. Övrig personal är rädd att det kommer att leda till att dessa unga kollegor kommer att söka ifrån Västerort på grund av kommenderingen. Man var överens om att försöka stötta kollegorna så gott det gick.

I övrigt diskuterade vi hur nya arbetstidsavtalet kunde påverka listorna på uttryckningen och tittade på olika förslag.

Sist men inte minst vill jag passa på att önska er alla en riktigt

God Jul och ett Gott nytt 2014!

Diana Sundin
Ordförande PF Birka



Rapport från Länspolisföreningen.

I förra numret belystes att just en tidning som vår är en smula långsamt som nyhetsmedium. I inledningen undrade vi vad som hände i ATA-frågan och redan innan tidningen kom ut så stod vi med ett nytt avtal i handen som såg ganska bra ut. Den enda haken initialt var osäkerheten om när det skulle börja gälla och i efterhand så kom en del funderingar. Hur skulle det egentligen bli med säkerhetsbefrielse vid ett fristående arbetspass? Det är ju ändå inte du själv som bestämt att du får kortare tid än 11 timmars vila i det sammanhanget.

En annan fråga som också kom att belysas är hur tidningen fungerar som informationsmedium. Vi gjorde reklam för Eddie Olsheimers pensionsutbildning och välkomnade även medlemmar i andra föreningar. Likväl så var sal 200 bara fylld till en tredjedel den aktuella dagen. Det är svårt med information.

Inrättandet av den nya bedrägerienheten med två rotlar fortsätter på länskrim. Chefer är under tillsättning och lokal och möbelfrågan är löst. Tillträdet till lokalerna är fortfarande ett problem. Ett annat är att beslagshanteringen på länskrim är underbemannad och det sista de behöver är att ta hand om mer beslag i olika utrymmen. Vår förhoppning är att det så snart som möjligt skall bildas en facklig sektion.

Rytteriets följetong om Power Meet i Västerås fortsätter. Mycket sent kom ett yttrande från ledningen på ORY som dock bara hade skickats till Leif Johansson. Kontakt togs med Leif "Batong" Johansson för att se vad yttrandet innehöll. Han hade inte fått något yttrande och efter ett tag visade det sig att detta gått till någon annan Leif Johansson som säkert undrade vad han fått för mystiskt meddelande. Vad stod det då? Ledningen påstod att man hade fått OK från fackliga sektionen som förnekade detta. Ord står mot ord och fortsättning följer.

Robert Sollare och Roger Östergren kan notera några framgångar i att framtvinga ombyggnader av Viktorfordon och tungsäkrade fordon så att ingen ska behöva åka i sidled. Sista gången man åkte yrkesmässigt i sidled var väl konduktörerna i spårvagnar och trådbussar som försvann 1967. En åtgärdsplan och utrustning för att ta bort störande tonstötter i Rakel finns nu framtagna och införs inom kort på LKC. Kent Tillberg hälsas välkommen som arbetsmiljöhandläggare på O och han blir en bra samarbetspartner för Robert Sollare och Rickard Segerstedt.



Sommaroch Sol?

Du vet väl att bokningen till vår egen ö, Lilla Valön börjar redan i Februari 2014. Valökommittén har beslutat att det gäller samma villkor och billiga priser som förra året för 2014. Vill Du ha första tjing på viss stuga en speciell vecka, är det klokt att vara ute i god tid. Bokas enklas på Förbundsområde Stockholms expedition, genom besök eller telefon 08-6500920.

Eventuella frågor till samma adress eller Arne Wärn.

Det ska göras specialinsatser mot våra problemområden. Tyvärr har man slarvat med risk- och konsekvensanalyserna. När det gäller spaning i dessa områden måste man se över metoderna en hel del. Redan för 20 år sedan blev man snabbt "bränd" när man patrullerade civilt i dessa områden. Då var det dock ingen som vågade ställa till något bråk. Det är värre nu. Ska man spana så måste det till en mycket dold situationsanpassad spaning.

Några av de frågor som följt oss genom flera år har fått sin lösning genom insatser från individen och fackliga företrädare på olika nivåer. Men vi behöver inte vara rädda att bli sysslösa för det kommer ständigt nya problem. Det verkar till och med som de psykosociala problemen ökar. Är det omorganisationen?

När det gäller de poliser som skulle ha blivit inspektörer kan man undra vad arbetsgivaren lämnar för information när det är vi som får säga: Tyvärr det gäller inte längre. Vi får se i framtiden. Vi kan inte lova något.

Nu är det dock snart jul och nyår och fördelaktiga semesterförhållanden för 5:1 och 5:2 och har du PP så glöm inte bort minst 7 timmar på sista helgdagen.

Än gäller gamla ATA.

**God jul och Gott nytt år
till alla från Länspolisföreningen.**

Arne Wärn

Vid obeställbarhet, returnera
tidningen till:

Polisförbundet Stockholms län
Bergsgatan 23, 1 tr
112 28 Stockholm

PLATS FÖR ADRESSETIKETT

DEN FACKKLIGA PROFILEN

Siv Stendahls pappa dog av en cancersjukdom som vid den tiden var obotlig, när Siv var två och ett halvt år. Siv är yngst av tre syskon, en liten sladdis. Det ledde till att Siv fick ta hand om sig själv ganska tidigt, hon fick tillexempel egen nyckel hem vid fem års ålder. När hon var sex fick hon börja skolan ett år tidigare än sina jämnåriga. Så hon var alltid yngst på den tiden

Sivs stora intresse som ung var fotboll, i Nockeby där hon bodde fanns Ulvarnas IF, som hade eldsjälarna som hade en modern inställning till tjejfotboll. Genom fotbollen fick Siv en bra fysik, bra kamratskap och utlopp för sin energi. Trots att hon ägnade mycket tid åt fotbollen, gick det bra i skolan utan alltför mycket ansträngning. Fotbollen har följt henne genom åren, och hon har spelat både i damallsvenskan och senare i polis-siära sammanhang. För ca tio år sedan lade hon bollen på hyllan och ägnar sig nu mer åt vandringar och resor.

På Bromma gymnasium läste hon Ekonomi, hon minns särskilt att det fanns några lärare som var väldigt socialistiska. Efter gymnasiet visste hon inte riktigt vad hon ville göra, Handels lockade inte, hon ville bli bonde eller Polis. Hon kände att hon behövde ett arbete där det rörde på sig och hon fick röra på sig. Hon gick på en rekryteringsträff på Kungsholmen, och blev uppmanad att söka Polishögskolan. Det fanns inget att förlora, utbildningen var ju betald och verkade rolig på den tiden.

Under gymnasietiden träffade hon även den man som hon skulle gifta sig med och skaffa barn med så småningom. De har tre barn tillsammans och var gifta länge, men är inte det längre.

Detta medförde att när hon var 19 år, hade hon erfarenheter som en tjugohåring, och började på PHS. På PHS trivdes hon bra, det var både roligt och lärorikt. Idrotten gjorde sitt till, och det gick bra på skolan även i övrigt, hennes bästa ämnen var maskinskrivning och bilkörning.



Siv Stendahl
V ordförande Birka PF

Efter PHS blev Siv placerad på Södermalm i Stockholm. I början jobbade em:are dag för dag med olika arbetsuppgifter. Hon råkade bryta benet under en fotbollsmatch och fick förlängd alternering. Det var bra på Södermalm, men då familjen flyttade till Färingsö blev det långt att åka så Siv sökte till Solna PD, som då var fristående polismyndighet. Innan hon sökte till Solna fick hon erbjudandet att jobba på piketen, men det blev inte av.

Hon jobbade på arbetsgrupp i Ekerö från 1982. Det var fyra poliser där, och hon uppmärksammades av Mälaröarnas Nyheter som den första kvinnliga polisen där ute. Hon fick frågor om hur det fungerade att vara tjej och polis där, och svarade, att det gått bra hittills.

När Siv skulle börja jobba efter andra barnet fick hon inte vara kvar på Ekerö, eftersom hon ville jobba deltid! Hon fick då arbeta i receptionen på Solna polisstation. Det var roligt att jobba där också, och hon fick sin inspektörstjänst i den funktionen. Hon jobbade där i sju år, under den tiden fick hon ett par av sina barn.

När den stora närpolisreformen genomfördes 1995 sökte Siv till Bromma Närpolis, med allt vad det medförde av engagemang och målsansvar mm. Där var hon kvar till 2001 då hon sökte sig tillbaka till Ekerö. Hon hade träffat en ny man och de ville inte jobba på samma arbetsplats.

Siv var med på EU-toppmötet i Göteborg i två veckor. Där var det många kritiska tillfällen, även om hennes grupp klarade sig relativt lindrigt undan, utan fysiska skador. Hennes bestående minne från evenemanget, var efter kravallerna dag tre när avdelningen slutkörd och trött gick tillbaka på Avenyn efter insatserna, och befolkningen på uteserveringarna reste sig upp, applåderade och skrek att Poliserna hade räddat deras stad. Det glömmar hon aldrig.

Tjänstemässigt har Siv även varit instruktör i polistaktisk bilkörning. I det uppdraget har hon alltid satt säkerheten främst.

Siv började jobba fackligt vid återkomsten till Ekerö. Hon blev vald till turombud, och har jobbat fackligt sedan dess. Hon har alltid haft starka åsikter som hon vågat lufta, så det fackliga engagemanget har ökat. Nu är Siv vice ordförande i Birka PF och huvudskyddsombud för Västerort. Siv har svårt att acceptera att det ännu år 2013 är så stora problem med polisernas utrustning. Det gäller allt från datasystem, skyddsvästar, kängor till uniformens utformning och distribution av personlig utrustning till alla poliser som behöver den. Skyddsombudets roll är att använda både samverkan och arbetsmiljölöslagstiftningen för att få en arbetsmiljö som fungerar för de polisanställda. Men samverkan kommer alltid först.

Visste Du att: En släkting till Siv har varit polismästare i Stockholm, han hette Lars Stendahl och kallades "Stendahl med Påken". Porträtt av honom finns på plan 5 i gamla polishuset.

Text av Tommy Hansson