

REGION-NYTT

FÖRBUNDSREGION STOCKHOLM—Dec 2019

GOD JUL & GOTT NYTT ÅR

RALS 2017-2020 , revision 2

KLART MED NYA POLISLÖNER I REGION STOCKHOLM

...och vad händer nu?

Utgångspunkten från de regionala förhandlingarna har varit det nationella direktivet som angett ramarna för våra förhandlingar.

Utifrån dessa ramar har vi partsgemensamt på regional nivå identifierat vissa *verksamhetskritiska funktioner* ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Dessa funktioner har tilldelats ett större löneökningstrymme som innebär en strukturell höjning av lönebildningen för dessa verksamheter.

Vår förhoppning är att detta kommer att underlätta framtida rekryteringar till dessa funktioner/verksamheter dvs BF-IGV, jourverksamhet, brott i nära relation sektioner, barnutredare, grova brott, gränspoliserna samt bedrägerisektionen.

Vidare har vi, de regionala parterna, kommit överens om principerna för den kommande lönesättningen i polisområden och enheter.

Under januari månad skickas löne-medel/lönefiler m.m ut till polisområden och enheter. Sedan de allra flesta medlemmar har haft ett avstämningssamtal kan då chefer/arbetsledare påbörja fördelningen av löneökningstrymmet utifrån de lönesättningsprinciper som regionala parter är överens om.

Vi har rekommenderat polisområdena och enheterna att skapa en RALS-grupp med representanter från verksamheten, HR och Polisförbundet för att samråda kring eventuella oenigheter.

Dessa RALS-grupper har inte förhandlingsmandat men ska bereda uppkomna oenigheter och övriga frågor i syfte att uppnå enighet. Alla eventuella oenigheter eller avsteg från huvudprincipen i vårt regionala direktiv ska i första hand försöka lösas i respektive RALS-grupp på polisområdena och enheterna.

När all lönefördelning är genomförd ska allt inrapporteras till HR senast 2020-03-16. Det som då återstår för oss på regional nivå är att omhänderta eventuella oenigheter som är kvar samt kvalitetssäkra det inskickade materialet innan vi kan sluta ett kollektivavtal om de nya lönerna.

Vår bedömning är att den nya lönen kan tidigast betalas ut i april.

Ordförande har ordet...

Nu lackar det mot juletid där förhoppningsvis så många som möjligt får njuta av helgerna med nära och kära. Men som jag vet, så kommer många av er vara tvungna att upprätthålla friden för alla andra julfirare.

Något som dock är glädjande för oss alla är att vi till slut lyckades sluta en överenskommelse med arbetsgivaren i region Stockholm, om ett direktiv kring fördelning av våra löne-medel - med andra ord en ny lönesättning för våra medlemmar.

Nu ska den faktiska lönesättningen genomföras ute i organisationen. Det kommer ta ett antal månader in på det

nya året innan den nya lönen hamnar på lönebeskedet, ihop med retroaktivitet från juni 2019.

Inför 2020 kvarstår en mängd utmaningar för myndigheten såsom lokalfrågan, hur lokalerna ska se ut och vem/ vilka som ska flytta samt att det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver en rejäl uppräckning. Sedan måste Polismyndigheten fortsätta löneuppvärderingen och andra anställningsvillkor för oss Poliser, för att bli den *attraktiva arbetsgivaren* som man pratar om. Både för att kunna rekrytera men också med ett stort fokus för att behålla personalen.

I det läge som vi nu befinner oss i med stora budgetöverskott och politikerna samt media på vår sida, torde detta inte var någon omöjlighet utan nu gäller det för myndighetsledningen att ta på sig ledartröjan i dessa frågor - innan det är för sent!

***Ta hand om er alla -
där ute eller inne!***

/Stefan



Stefan Eklund
Ordförande Polisförbundet
i region Stockholm

DEN ATTRAKTIVA ARBETSGIVAREN

Vad gör en arbetsgivare ”attraktiv”?
”Medarbetaren” menar vår arbetsgivare som valt att tala om en ”attraktiv arbetsplats”.

Det är sant, men bara delvis...

Vi menar att också andra faktorer väger tungt t ex:

- ◇ sjysta ingångslöner & löneutveckling
- ◇ sjysta villkor ex tillräckligt många som löser uppdraget, stödfunktioner m.m.
- ◇ sjysta villkor (ersättningsnivåer, ob, resetid...)
- ◇ sjyst arbetsmiljö

Vi inser alla att polisbristen är en svårknäckt nöt – men *just därför* måste arbetsgivarens ”attraktion”-satsning fortsätta och öka!



”Utmaningarna ökar...

– inte minst när 369 platser på polisutbildningen jan 2020 står tomma redan vid terminstarten...

Vi anser att en *attraktiv arbetsgivare* agerar ansvarsfullt och dessutom

- * *lyssnar på* och *förstår* verksamhetens behov
- * *agerar skyndsamt och drivande* det ska inte ta år för enskilda frågor att nå en lösning
- * *ser lokala behov* - oavsett en given ”matris” där allas behov är lika
- * *ger chefer mandat och verktyg* att utföra sitt uppdrag, utrymme att fullt ut ta sitt arbetsmiljöansvar, vara närvarande & delaktiga i verksamhet
- * *är tydlig* - inte minst när det kommer till ”Vem som gör vad” i polisuppdraget.

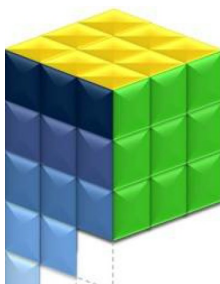
Vi behöver kloka och modiga beslut av chefer i linjen. Glädjande nog ser vi allt fler ...lite här och lite var. Fler behövs!

KUV

Modellen som ska möjliggöra för polisanställda att göra ”lönekarriär” där man är - dvs utan att vare sig bli chef eller arbetsledare eller byta arbetsplats ska klargöras inom kort.

Det menar polisförbundets förhandlingschef Niklas Simson i sitt senaste [blogginlägg \(21/11\)](#) där han förklarar kuv-systematiken bör vara klar före årsskiftet och att det därefter ska gå ”ganska fort” att leverera de första kompetensprofilerna - dvs för ingripandepoliser och poliser på lokalpolisområden.

Om ny tjänstegrad innebär en högre lön är ännu oklart.



Anonyma ID-kort



Polisförbundets krav för anonyma polislegitimationer har fått genomslag. Regeringen har ändrat i förordningarna så att tjänstekortet inte längre ska ange innehavarens fullständiga namn och personnummer.

Förslaget ger också utökade möjligheter för Polismyndigheten att utfärda ”särskilda tjänstekort” dvs med endast ”u”-nummer.

Nu väntar vi på hur Polismyndighetens verksamhetsskydd kan implementera de nya reglerna.

De nya reglerna börjar gälla 1/2-20.

Sabotage mot blåjusverksamhet

= **ny lag från och med 1 jan 2020.**

Den nya lagen omfattar den som angriper eller på annat sätt stör polisverksamhet, räddningstjänst eller ambulanssjukvård genom att: använda våld eller hot om våld mot verksamhetens personal eller mot personer som bistår verksamheten, tillgripa eller skada fordon eller annat hjälpmedel som används eller ska användas i verksamheten, eller vidta annan otillbörlig åtgärd ([artikel blåjus.nu](#)).

Motioner till stämman

Alla aktiva medlemmar samt studerandemedlemmar kan vara med och påverka vilka fackliga frågor som ska drivas genom att skriva en motion. I Stockholm hålls Regionstämman 19-20 mars 2020. Motioner till stämman ska vara inlämnade till förbundsregionen **senast 1 februari.**

SKYDDSORGANISATIONEN

DIN ARBETSMILJÖ ÄR VIKTIG FÖR OSS!

Det brukar hävdas att *"jag är min egen goda arbetsmiljö"* vilket stämmer i stort. Många frågor kan lösas på den enskilda arbetsplatsen av närmsta chef med stöd av det lokala skyddsombudet. Andra frågor kan behöva lyftas, ibland hela vägen till nationell nivå.

Precis som polisuppdraget är arbetsmiljöfrågorna komplexa och mångfacetterade.

I dag mer än någonsin.

Arbetsmiljöfrågor kan handla om allt från rätt belysning på kontoret, skyddsutrustning, vapen, till *"...har jag rätt kompetens att klara mina arbetsuppgifter?"*

När det nu strävas efter att allt fler verksamhetsfrågor *skjuts ut* till medarbetarna långt ut i linjen ökar också riskerna för den osunda stressen, högt blodtryck, sömnsvårigheter...

Skyddsorganisationens främsta uppgift är att förebygga skador innan de händer och i andra hand verka för att en händelse inte ska upprepas. Grunden för en god arbetsmiljö är att arbetsgivaren har fungerande rutiner och processer för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) på *alla* nivåer.

”

Det är av stor vikt att skyddsombud finns på *alla* arbetsplatser
liksom att chefer förstår sitt arbetsmiljöansvar



"Förändringsarbete tar tid. Ibland lite för lång tid - tycker vi."

Under hösten har en hel del hänt inom arbetsmiljöarbetet. Flera frågor har kommit närmare ett klagande och i andra delar har arbetsmiljöfokus ökat t ex mötet som regionens ledning kallade till där huvudskyddsombuden tillsammans med chefer på enhets- och polisområdesnivå diskuterade och delade erfarenheter och goda exempel i det lokala arbetsmiljöarbetet (SAM).

Vi genomförde också under året "Skyddsombudens dag" där ca 100 skyddsombud deltog och bl a fick lyssna till Arbetsmiljöverkets föreläsning.

Några exempel på frågor som drivits under flera år och som nu är på väg emot ett klagande:

- ♦ *sanering* av kontaminerad personal och utrustning
- ♦ vilka poliser som ska gå *48 timmars Polkon* - tillgången på instruktörer och lokaler är dock ej utredd
- ♦ *buller* - upphandlingen av nya rakel-tillbehör (aktiva hörselskydd) är klar. Vi väntar ännu på besked när dessa levereras till stockholmsregionen.
- ♦ *utryckningsförarutbildningen* - frågan är nu på beredning. Ett bra förslag som vi ställer oss bakom.

Aktuellt inom arbetsmiljö 2020:

"hot och våld", "ensamarbete",

riskbedömningar i vardagen,

förtydligande av yrkesrollen,

lokaler & förtätningsproblematiken

Öppna landskap -

Likabehandling - ledarskap

Vi undersöker också möjligheten att riskbedöma all polisverksamhet

HÅLL KOLL PÅ PENSIONEN

Tjänstepensionen kan göra skillnad mellan ett värdigt liv som pensionär och ett liv i ekonomisk armod. Som statligt anställda har vi ett hyfsat tjänstepensionsavtal i grunden, och som polis är det avtalet nästan dubbelt så bra - genom Kåpan Extra. Men nu kan det vara ändringar på G, enligt [Expressen](#) som berättar att ett av regeringens stödpartier, Liberalerna, har idéer om att göra tjänstepensionen mer flexibel.

Som reglerna är idag går det inte att stoppa utbetalningarna eller ändra uttagstiden när uttaget av tjänstepensionen väl börjat.

Det innebär att den som ångrar sig och vill jobba något eller några år riskerar att få väldigt hög beskattning när tjänstepensionen adderas till lönen. Samtidigt är ju efterfrågan även på äldre poliser stor, och att jobba lite efter ordinarie pensionsålder gynnar även kommande pension om hälsan står en bi.

Nu överväger Liberalerna att göra uttagsreglerna för tjänstepension mer lik den allmänna pensionen, som ju går att bromsa eller stoppa även efter att uttaget börjat.

Från och med 1 januari 2020 höjs lägsta ålder för att ta ut **allmänna pensionen** från 61 till 62 år. De som berörs av de nya reglerna är de som är födda år 1959 och senare.

Född År	Allmän pension - kan tidigast tas ut f o m den månad man fyller	
1959	62	(år 2020)
1960	62	(år 2020)
1961	63	(år 2023)
1962	63	(år 2023)
1963	64	(år 2026)

DELPENSION - en möjlighet att fortsätta jobba lite längre

I avtalet om delpension anges att arbetsgivaren ska sträva efter "att i största möjliga utsträckning tillmötesgå arbetstagarens önskemål om arbetstidsminskning för att kunna få delpension". Det ger utrymme för tolkning och leder på sina håll till en mer återhållsam bedömning när det kommer till att bevilja delpension. Tyvärr, för många som nekas väljer att istället helt pensionera sig - och myndigheten förlorar värdefull kompetens.

- [Delpensionsavtalet](#) är en del av statligt anställdas tjänstepension.
- **Du kan söka delpension två gånger om året**
- **Är du osäker på vad du bör lyfta fram i din ansökan - rådfråga!**



OBS - Fyller du 67 år 2020 kan du fortsätta jobba - om du vill!
I somras beslutade riksdagen om [förlängt anställningsskydd](#). Det innebär att du som fyller 67 år under 2020 *kan* fortsätta jobba. Förändringarna införs stegvis och per januari 2023 kan den som vill -och orkar - jobba vidare ända upp till 69 års ålder.

Läs och lär mer om din pension

Tjänstepension

- spv.se (statlig tjänstepension)
- Kapan.se (kollektivavtalad tjänstepension)
- [Avtal om delpension för anställda inom staten Arbetsgivarverket](#)

Allmänna pension

- minpension.se (överblick)
- Pensionsmyndigheten.se

Observera att länkarna måste öppnas i extern browser ex Chrome

Vad händer när den "svenska modellen" blir "dansk"?

Sverige strävar idag emot en arbetsmarknadsmodell som använts i Danmark sen 60-talet, kallad "flexicurity".

Modellen nämns i [Januariavtalet](#) och bygger förenklat på tre lika starka "ben": 1) mer flexibla regler för anställning/uppsägning 2) stärkt a-kassa samt 3) stärkt utbildnings-system.

Förändringarna pågår i Sverige idag. De kan spåras till nedskärningar av offentliga tjänster (läses skattebetalda tjänster eller också benämnt som *välfärden*) eller mer specifikt t ex handla om neddragningar inom vården, av arbetsförmedlingens kontor... till pågående förändringar inom arbetsrätten (ex LAS).

Ändå förs tämligen lågmälda diskussioner om modellens inverkan för den svenska anställningstryggheten/arbetsmarknaden.

TCO Stockholms län reste i november till Danmark för att lära mer om danskarnas erfarenheter.



TCO Stockholms besök till det svenska ambassadresidenset i Köpenhamn: fr v Tommy Mäntynen, Kristina Hovlid, Kjell Ahlin, ambassadråd Cecilia Leveaux och ambassadör Fredrik Jörgensen.

Dessutom besöktes Arbetarbevægelsens Erhvervsråd fackens tankecenter, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Lärarförbundet och Herstedtestansten.

Det sammanfattande danska budskapet blev:

"Ska Sverige införa flexicurity måste modellen införas i SIN HELHET dvs arbetsgivarens flexibilitet ska balanseras av stärkt a-kassa liksom en aktiv arbetsmarknadspolitik."

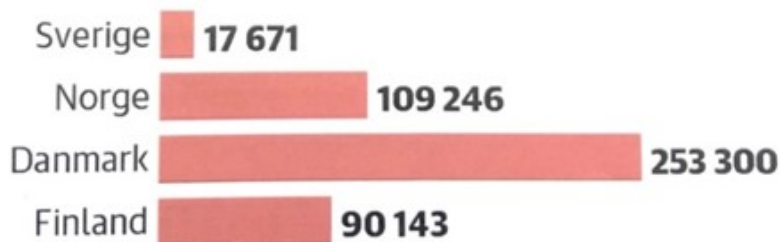
Danskar strejkar mest i Norden

Svenskar och danskar är lika men också mycket olika. Något som ambassadör Fredrik Jörgensen menade hade sin grund i historiska skillnader och utveckling. Inte minst är danskars och svenskers "kynne" olika. Om det är skillnader i kynne som gör att danskarna - *överlägset* - leder den nordiska strejkligan och svenskar är i botten - enligt medlingsinstitutets mätningar är oklart.

Men om nu Sverige strävar emot det danska (och lämna den "svenska modellen") kan möjligen den svenska bottenplacering *förändras i framtiden...*

Danskarna strejkar mest i Norden

Antal konflikt dagar per år i snitt i Norden, 2007-2018



Obs: Den svenska arbetsmarknaden är betydligt större, så räknat per anställd blir skillnaderna ännu större. Källa: Medlingsinstitutet

Ta del av reseberättelsen - endast via digitala versionen av region-nytt - [länk](#) måste öppnas i Crome

Polisförbundet är en del av TCO - Tjänstemännens centralorganisation.

TCO Stockholms län har styrelseledamöter från sina förbundsavdelningar och företräder **250 000** medlemmar från; Unionen, Lärarförbundet, Vision, Polisförbundet och ST, Tull Kust och Vårdförbundet.

TCO arrangerar ett stort antal aktiviteter och utbildningar för förtroendevalda.

Anmäl dig till [TCOs nyhetsbrev](#) för att hålla dig uppdaterad om kommande event.

Polisen och politiken - din röst behövs!

Aldrig tidigare har stödet för polisfrågor varit större. Inte heller den politiska viljan att skjuta till pengar eller reformera lagar...

Intresset har förstås såväl en fram- som en baksida, dvs belyst både polisens tillkortakommanden avseende förmågan att utreda mord/grova brott, brott i nära relation, barnutredningar, gränsfrågorna, terror, skjutningar, sprängningar...

Men också synliggjort bakomliggande "interna" faktorer som; polisbristen, den nya organisationen och inte minst vad *polissatsningen* innebär för rättskedjan; åklagarmyndigheten, domstolar, häkten, arrester, fängelseplatser...

Samtidigt är det också resultatet av ett uthålligt *fackligt arbete* på olika nivåer inom Polisförbundet. Inte minst genom Stockholms egen hemsida www.blajus.nu.

*"Polisers egna beskrivningar av jobbet
verklighet har stort genomslag!"*

Den hittills mest lästa artikeln som har publicerats på blajus.nu skrevs av de sex poliser som hamnade mitt emellan attackerande nazister och anti-rasister på **Kärrtorpsplan 15/12 2013**.

Polisen kritiserades omgående i media för passivitet och för att inte ha försvarat anti-rasisterna.



Genom blajus.nu fick kollegorna sin egen röst där de med egna ord fick beskriva hur få och utsatta de varit mitt i kaoset som uppstått. Hur de försökt undgå att bli skadade, t o m dödade, samt hur polisen till sist gripit 28 av de våldsamma nazisterna.



[Kollegornas text på Blajus](#) citerades i de flesta medier och därmed dämpades debatten och polishatet avsevärt.

Har du en egen berättelse - hör av dig! Den kan ha stor betydelse för många!

Tommy Hansson blajus politiske red. följer samhällsdebatten och kommenterar på blajus.nu utifrån sina erfarenheter och insikter från såväl polisyrket liksom politiken.

Aktuellt våren 2020 ÖVERGRIPANDE ...

Januari /februari hålls flera årsmöten runtom i hela regionen på såväl lofo- som förbundsområdesnivå. Kontakta din förtroendevalda för mer information.

Nya löner - arbetet lokalt påbörjas efter helgerna det innebär att ny lön sätts baserat på parternas överenskommelse i december.

Nya avtal som berör t ex arbetstid, restid, ob...

Arbetsmiljöfrågor som "hot och våld", "ensamarbete", "riskbedömning i vardagen", "förttydligande av arbetsrollen", "lokaler och förtätningsproblematiken/öppna landskap", likabehandling - ledarskap m.m.

Mars

1 mars Senaste ansökningsdatum för delpension

19-20 Stämma Förbundsregion Stockholm (motioner senast 31/1-20)

UTBILDNING...

Från och med 2020 hanteras alla fackliga utbildningar via Polisförbundets hemsida. Det innebär att du via hemsidan:

- ⇒ ansöker om kurs
- ⇒ får besked om antagning
- ⇒ hittar allt kursmaterial
- ⇒ ser ditt fackliga cv
- ⇒ hanterar dina personliga uppgifter

Inom kort kommer hela kurskatalogen att finnas tillgänglig på hemsidan

I vår planeras följande utbildningar i Stockholm:

- 12/3 skyddsombudsintroduktion
- 16/3 facklig introduktionskurs
- 24-26/3 arbetsskadeutbildning
- 26-28/5 facklig grundutbildning

Observera att du måste vara registrerad i medlemsregistret som förtroendevald/skyddsombud/personalombud. Vid frågor kontakta oss - främst [Annicka Lyckeberg](#).

KONTAKTA OSS Förbundsregion Stockholm http://www.blajus.nu/kontakta_oss alt expeditionen tfn 08-650 09 20

Vi finns också på **Intrapolis** - [Polisförbundet region Stockholm](#) - kom ihåg att #tagga för att följa nyheterna