



Verksamhets- berättelse 2019

Förbundsregion Stockholm



**Polis
förbundet**



A word cloud of Swedish labor-related terms. The words are arranged in a roughly circular shape, with 'försäkringar' and 'arbetsmiljö' being the largest. Other prominent words include 'ersättning', 'huvudskyddsombud (HSO)', 'semesterlagen', 'KUV', 'vilotid', 'arbetsrätt', 'kollektivavtal', 'ledarskap', 'motioner', 'likabehandling', 'FML', 'utbildning', 'fackligt uppdrag', 'medbestämmandelagen', 'påverkan', 'medlem i Polisförbundet', 'tillsättningar', 'rättshjälp', 'RALS', 'arbetstid', 'löns', 'arbetsskada', and 'utvecklingsvägar'. The colors of the words vary, including shades of blue, green, orange, purple, and grey.

fackligt uppdrag
- medbestämmandelagen
påverkan
medlem i Polisförbundet
tillsättningar
kollektivavtal
löns
ersättning
försäkringar
RALS
arbetstid
rättshjälp
huvudskyddsombud (HSO)
semesterlagen
ledarskap
arbetsskada
motioner
KUV karriär- och utvecklingsvägar
arbetsmiljö
vilotid
likabehandling
FML förtroendemannalagen
utbildning

VÄLKOMMEN TILL STÄMMAN

Tid:	Torsdagen den 19 mars - fredagen 20 mars, 2020
Plats:	Djurönäset, Seregårdsvägen 1, 139 02 Djurhamn
Hitta:	Abonnerad buss går från Cityterminalen, Klarabergsviadukten klockan 07.45. För att få bilersättning för egen bil, kontakta regionstyrelsen innan.
Anmälan:	Aktuell ombudslista <i>avlämnas av varje förbundsområde</i> (för röstlängden) och gäster anmäler sig vid mottagningen utanför mötessalen.
Dag 1:	Förtäring Kaffe, te och smörgås från kl. 09.00. Enligt dagordning kl. 09.30 Lunch, kl. 12.45 Enligt dagordning kl. 13.45 Paus kl. 15.30 Enligt dagordning kl. 15.45 – ca kl. 17.00 Middag kl. 19.00
Dag 2:	Förtäring: Frukost från kl. 07.00 Enligt dagordning kl. 09.00 Lunch, kl. 12.45 Enligt dagordning kl. 13.45
Hemresa:	Buss till Klarabergsviadukten kl. 15.20

Stämman är förbundsregion Stockholms högsta beslutande organ, ett representativt årsmöte med valda ombud från underenheterna. Därutöver deltar styrelsen, revisorerna och valberedningens ledamöter som inte är ombud, samt av styrelsen inbjudna gäster¹.

Ledighet för ombuden från tjänstgöring den 19-20 mars sköts förbundsområdesvis² och för övriga deltagare individuellt. Ledighet från planerat arbetspass som slutar senare än kl. 22.00 på onsdagen den 18 mars, bör i första hand ske med förskjutning, eller i andra hand med ledighet för fackligt arbete från samma tid (för att få normal tid för vila innan stämman). Vid deltagande på planerad fredag bör passbyte tillämpas, men ekonomisk ersättning³ kan ges av förbundsregionen.

Förhinder för utsett ombud anmäls inom berört förbundsområde, som i sin tur kallar en ersättare⁴. Gäst och annan deltagare meddelar styrelsen.

Väl mött

¹ Polisförbundets medlemmar i Förbundsregion Stockholm får gärna närvara i mån av plats.

² Deltagare från vår polisregion ska bemannas i COPS (centralt operativt planeringssystem) i insatsen STÄMMA. Stöd för ledighet finns i förtroendemannalagen och huvudavtalet om inte ledighet redan är beviljad.

³ Högst 1 000 kr, utöver styrkt resekostnad. Se vidare revisorernas förslag på sidan 60.

⁴ Fullmakt till annat närvarande ombud tillämpas inte. En åhörare från Förbundsområde kan gå in som ersättare.



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Ämne	Sida
FORMALIA	
Förutsättningar för stämman	3
Innehållsförteckning	5
Förslag till dagordning	6-7
Ordningsregler och förslag till beslutsordning för stämman	8
Ombudsfördelning	9
Valberedningens förslag	10-11
BERÄTTELSE	
Förord	12-13
Styrelsens verksamhets- och förvaltningsberättelse	15-59
Revisorernas berättelse 2018-2019	60-61
FÖRSLAG	
Revisorernas förslag om arvoden och ersättningar	62
Styrelsens förslag nr 1 om stadgeförändring	63
Styrelsens förslag nr 2 om valordning	64
Styrelsens förslag nr 3 om arvode för revisorerna	65
Styrelsens förslag nr 4 om medlemsavgift, uppbörd och budget 2020	66-68
Styrelsens förslag nr 5 om verksamhetens mål och inriktning 2020/2021 samt budget 2021	69
MOTIONER	
Inför behandlingen av motionerna och innebörden av styrelsens yttranden över motionerna	70-71
Behandling av motionerna A1-F3	72-119

FÖRSLAG TILL DAGORDNING

Sida

1	Stämmans öppnande	
2	Upprop, ordningsfrågor och beslutsordning	
3	Fråga om stämmans behöriga utlysning	
4	Fastställande av röstetalet (högst 98)	
5	Val av två stämмоordförande	
6	Val av en stämमosekreterare	
7	Val av två justerare av stämmoprotokollet, tillika rösträknare vid behov	
8	Fastställande av dagordning	
9	Behandling av styrelsens verksamhets- och förvaltningsberättelser	15-59
10	Behandling av revisorernas berättelse	60-61
11	Fråga om ansvarsfrihet för styrelsen	
12	Styrelsens förslag nr 1 angående stadgeförändring rörande antal styrelseledamöter	63
13	Styrelsen förslag nr 2, förslag till valordning	64
14	Val av två ledamöter i styrelsen för en tid av fyra år	10
15	Val av förste vice ordförande i styrelsen (bland de sex ledamöterna) för en tid av två år	10
16	Val av andre vice ordförande i styrelsen (bland de återstående fem ledamöterna) för en tid av två år	10
17	Val av revisor för en tid av fyra år	10
18	Val av två revisorssuppleanter för en tid av två år	10
19	Val av 28 ombud till förbundets kongress 2020	11
20	Val av sju ledamöter till valberedningen för en tid av två år	
21	Val av en sammankallande i valberedningen (bland de sju ledamöterna)	
22	Behandling av revisorernas förslag om arvode och ersättningar	62
23	Behandling av styrelsens förslag nr 3 om revisorsarvode	65
24	Behandling av styrelsens förslag nr 4 om medlemsavgift, uppbörd och budget 2020	66-68
25	Behandling av styrelsens förslag nr 5 om verksamhetsmål 2020/2021 och budget 2021	69
26	Motion A1 av Robert Brindeby, FO Syd, om snabbare pedagogiska lönerörelser	72
27	Motion A2 av aspirantansvariga i regionen, om högre lön alternativt lönetillägg	74
28	Motion A3 av Stina Nilsson, FO Kamraterna, om högre lön för hundförarna	76
29	Motion B1 av Patrik Stridsman, FO Birger Jarl, om restid ASA/Polis	78
30	Motion B2 av Patrik Gustafsson, FO Nord, om ersättning för civila kläder	80
31	Motion B3 av Patrik Gustafsson, FO Nord, kortare arbetstid för tre-skift	82
32	Motion B4 av Patrik Stridsman, FO Birger Jarl, ersättning civila kläder för spanare	84
33	Motion B5 av Pierre Blanc, FO Nord, höjd Ob-ersättning efter klockan 22.00	88
34	Motion B6 av Nicklas Geijer Hedström, FO Nord, växla semester till pension	90

FÖRSLAG TILL DAGORDNING forts.

Sida

35	<u>Motion C1 av Robert Brindeby, FO SYD, klargörande av MBL-institutet</u>	92
36	<u>Motion C2 av LOFO Södermalm, reducerad medlemsavgift</u>	94
37	<u>Motion C3 av Paul Beijnes, FO Syd, Lena Nitz ska avgå</u>	96
38	<u>Motion C4 av Paul Beijnes, FO Syd, dubblerade förtroendeuppdrag</u>	98
39	<u>Motion C5 av Paul Beijnes, FO Syd, pris för bästa motion</u>	100
40	<u>Motion C6 av Paul Beijnes, FO Syd, stadgeändring</u>	102
41	<u>Motion C7 av Paul Beijnes, FO Syd, mäta fackligt arbete</u>	104
42	<u>Motion D1 av Patrik Stridsman, FO Birger Jarl, facklig hälsoundersökning</u>	106
43	<u>Motion D2 av Robert Brindeby, FO Syd, arbetsgivaren ersätter kostnad vid skada</u>	108
44	<u>Motion D3 av Robert Brindeby, FO Syd, återinföra rehabiliteringsgrupper</u>	110
45	<u>Motion E1 av Birger Jarl, Ag rekryterar en försäkringsspecialist</u>	112
46	<u>Motion F1 av Robert Brindeby, FO Syd, modernare ledarskap</u>	114
47	<u>Motion F2 av Mats Johansson, FO Kamraterna, översyn av aspirantrekrytering</u>	116
48	<u>Motion F3 av LOFO Järfälla, skjutbanor på samtliga LPO</u>	118
49	Utdelning av utmärkelser	
50	Stämmans avslutning	

ORDNINGSFRÅGOR OCH FÖRSLAG TILL BESLUTSORDNING

Styrelsen föreslår följande regler för stämman:

- att** det ombud som önskar tala begär ordet med anmälan till presidiet
- att** föredragningar och inlägg i debatt i första hand sker från scenen
- att** frågor till styrelsen rörande verksamhetsberättelsen kan ske från bänken
- att** motionär som är ombud får inleda föredragning vid behandling av sin motion
- att** förslag som inte redan finns i handlingarna lämnas skriftligt till presidiet
- att** beslut tas på enklaste sätt, i första hand med acklamation, därefter omröstning
- att** förhandlingarna ska ajourneras för raster och inbjudna talare



OMBUDSFÖRDELNING

Enligt stadgarna har vi ett representativt sammansatt årsmöte bestående av valda ombud från våra sex förbundsområden.

Varje förbundsområde har ett ombud i grund och därutöver ytterligare ett ombud för varje helt 50-tal medlemmar. Beräkningsgrunden är antalet medlemmar vid årets slut (2019).

Förbundsområden	Antal medlemmar	Antal ombud	Ombud i grund	Totala ombud
FO Stockholm SYD	1 296	25	1	26
FO Birger jarl	855	17	1	18
FO Kamraterna	1 202	24	1	25
FO Stockholm Nord	1 086	21	1	22
FO Stockholm Chef	214	4	1	5
FO Gotland	80	1	1	2
Antal medlemmar	4 733	92	6	98

Fotnot: i ovan medlemredovisning ingår också passiva medlemmar som är tjänstlediga. Ombudsfordelningen grundas på antalet *aktiva* medlemmar.



VALBEREDNINGENS FÖRSLAG

(Siffran avser motsvarande punkt i den förslagna dagordningen)

- 5 VAL AV TVÅ ORDFÖRANDE FÖR STÄMMAN**
Valberedningen föreslår Charlotte Nichols och Jan Ferb
- 6 VAL AV EN SEKRETERARE FÖR STÄMMAN**
Valberedningen föreslår Bruno Thoursie
- 14 VAL AV TVÅ LEDAMÖTER I STYRELSEN FÖR EN TID AV FYRA ÅR**
Valberedningen föreslår omval på Roger Östergren och Tina Gustafsson
- 15 VAL AV 1:e VICE ORDFÖRANDE I STYRELSEN FÖR EN TID AV TVÅ ÅR**
Valberedningen föreslår Andreas Strand
- 16 VAL AV 2:e VICE ORDFÖRANDE I STYRELSEN FÖR EN TID AV TVÅ ÅR**
Valberedningen föreslår Kjell Ahlin
- 17 VAL AV EN REVISOR FÖR EN TID AV FYRA ÅR**
Valberedningen föreslår omval av Lars Thurfjell
- 18 VAL AV TVÅ REVISORSUPPLEANTER FÖR EN TID AV TVÅ ÅR**
Valberedningen föreslår omval av Björn Wiberg och nyval av Brita Nääs

VALBEREDNINGENS FÖRSLAG

19 VAL AV 28 OMBUD TILL FÖRBUNDETS KONGRESS 2020

Att förbundsregionstyrelsen och ett ombud från varje förbundsområde är självskrivna. Ytterligare ombud fördelas till förbundsområdena i fallande storleksordning. Då storleken på Förbundsområdena är mycket varierande så ska Förbundsområdena ha uppnått en gräns av minst 400 medlemmar för att bli behöriga till denna andra fördelning. Ett förbundsområde som bara har ett ombud, får en observatör som bekostas av förbundsregionstyrelsen.

Förbundsområde	Antal medlemmar	Självskrivet ombud	Ombud per 400 medlemmar	Extra tilldelat ombud	Totala ombud
Regionstyrelsen					6
FO Sthlm SYD	1 291	1	(3,2) 3	1	5
FO Kamraterna	1 198	1	(2,99) 3	1	5
FO Sthlm NORD	1 080	1	(2,7) 2	2	5
FO Birger Jarl	853	1	(2,1) 2	1	4
FO Sthlm Chef	214	1	0	1	2
FO Gotland	78	1	0		1
Aktiva medlemmar	4 714				28

Stockholm den 3 mars 2020

Patrik Stridsman

Richard Segerstedt Ann-Charlotte Frisell Tobias Bertell

Siv Stendahl Mattias Wallin Paul Beijnes (adjungerad)

Förord

2018-2019 ÅRS VERKSAMHETS- OCH FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Polisförbundet i förbundsregion Stockholm har i och med utgången 2019 rörande förvaltningsberättelsen, avslutat sitt femte verksamhetsår som förbundsregionstyrelse i region Stockholm.

Under åren har omorganisationen börjat sätta sig och vår nya rikspolischef Anders Thornberg har blivit mer varm i uniformen och genomfört förändringar i den centrala ledningen med en ny ekonomichef, ny HR-chef samt ny kanslichef på rikspolischefens kansli.

Trots det måste vi ändå konstatera att vi fortfarande lever kvar i matrisorganisationen där de nationella rören dvs. HR, ekonomi, kommunikation samt rättsavdelningen är de som bestämmer medan den regionala påverkan är marginell. Det som med andra ord saknas är en återgång till en hierarkisk organisation.

Under 2019 fick vi en extra satsning av politikerna i M och KDs budget med 360 miljoner som var och blev predestinerade till polislöner, vilket innebar att löneutfallet dubblades gentemot en vanlig RALS-revision.

Nu hoppas vi och trycker på för att samma extra satsning ska verkställas både år 2020, där medlen redan finns avsatta samt även år 2021 för att säkerställa ett polislönelyft på riktigt. Det gäller nu att bibehålla det höga massmediatrycket så att våra beslutsfattare både utom och inom organisationen nu vågar använda de avsedda medlen så att det blir en skillnad på riktigt.

Vi gläds över att det nya brottet "Blåljussabotage" införts (år 2020). Lagen är en viktig markering för polisycket och andra blåljusverksamheter. En annan viktig fråga som vi ser är på väg i rätt riktning handlar om skyddet för poliser som råkar illa ut på grund av tjänsten, t ex frågan om kränkningersättning. Nu när vi har både media och beslutsfattare i ryggen behövs ett högre tempo för att lösa ut dessa frågor.

Beträffande yrkespolitiken gäller det att ha utbildningsfrågan med högskola högt upp på dagordningen. Vi måste också visa på att vi poliser behövs även på utredningssidan där erfarenheten från den yttre sidan finns med i bagaget som en viktig och ibland ovärderlig erfarenhet för att lösa brotten. Här finns också den mycket viktiga frågan om "annan anställds befogenheter". För arbetsmiljöns skull gäller det att klargöra vem som gör vad.

Om vi tittar i den historiska backspegeln så kan vi konstatera att polisfrågan just nu är den viktigaste eller en av de viktigaste frågorna i samhällsdebatten. Den kommer inte att bestå över tid så det gäller att "smida medan järnet är varmt" innan lågkonjunkturen slår till och politikernas ögon vänds mot någon annan sektor. Utifall det inte skulle ske så kommer vårt yrkes attraktivitet fortsätta att försämrast både när det gäller att bibehålla poliser samt kunna rekrytera nya.

På följande sidor utvecklar vi vår bild av verksamhetsåren mer i detalj i den ordning som förbundet tillämpar på Kongressen för motionsredovisning. Under varje rubrik finns styrelsens mål med verksamheten redovisade och därefter följer en kortare redovisning av varje mål.

Vissa ämnesområden tarvar en längre utläggning eftersom styrelsen även arbetar med frågor som uppkommit utan att vi i början av året satt upp ett mål för det. Vi, liksom medlemmarna i vardagen, måste ta tag i de händelser som uppkommer. Den fackliga dagordningen är likadan som för vilken polis som helst.

En särskild beskrivning av arbetet med av stämman bifallna motioner avrundar vår verksamhetsberättelse innan vi till sist redovisar ekonomin i förvaltningsberättelsen med både ord och siffror.

Våra huvudrubriker är:

- A** Lön
- B** Allmänna anställningsvillkor
- C** Förbundsinternt
- D** Arbetsmiljö
- E** Trygghetsfrågor
- F** Yrkesfrågor
- G** Likabehandling (jämfäställdhet, diskriminering m.m.)
- H** Opinion, media mm.





”

Vi måste fortsätta
det strategiska arbetet med
det systematiska arbetsmiljöarbetet
och få arbetsgivaren att
förstå vikten av detta.
Det är deras skyldighet att
tillsammans med oss
få det att fungera.

”

ÖVERGRIPANDE MÅL

Huvudansvarig:
Stefan Eklund

Delansvariga:
Styrelsen

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019:

- *att* det partsgemensamma arbetet rörande ett nytt samverkansavtal inhibiteras och att samverkan i stället sker inom ramen för MBL och skyddskommitté
- *att* ett medbestämmandeavtal sluts med tydlig koppling till MBL och skyddskommitté
- *att* satsning på huvudstadens poliser sker genom någon form av tillägg
- *att* lönetillägg för instruktörer, handledare, barnutredare samt piketpoliser återinförs
- *att* arbetsgivaren ska involvera oss fackliga betydligt tidigare i förhandlingsfrågor
- *att* vår överenskommelse om facklig tid omförhandlas/prolongeras med motsvarande innebörd av facklig tid och i övriga villkor för att ha förutsättningar för att kunna bedriva facklig verksamhet
- *att* arbetsgivaren använder sig av kriterierna förtjänst och skicklighet vid rekrytering det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i myndigheten
- *att* medarbetarna får en acceptabel arbetsbelastning

Inledningsvis vill vi uppmärksamma er på att en del av våra mål kräver att Polisförbundet driver frågan nationellt då vi på lokal/lokal nivå inte är avtalsslutande part. Vi har i ett antal frågor som berör våra mål motionerat till Kongressen med ett förhållandevis bra resultat. Vi kommer fortsätta att driva de bifallna motionerna på nätverksträffar och i andra forum för att så många som möjligt ska uppfyllas. Vi är väl medvetna om att i förhandlingar får man släppa några frågor för att vinna andra. I de övergripande målen har vi valt ut några av de viktigaste frågorna som berör oss alla. Våra första mål berör ett nytt samverkansavtal för hela Polismyndigheten.

Vid vår stämma 2018 vann motion F1 bifall i just denna fråga och bifölls även i svaret av förbundsregionstyrelsen. Motionen skickades in till Kongressen 2018. Trots bra argumentation i såväl tematorget som i plenum avslogs vår motion. Nu har vi lagt om vår strategi och försöker påverka förbundsstyrelsen att sluta ett paraplyavtal vilket skulle ge möjlighet för respektive förbundsregion att utefter huvudavtalet sluta ett eget avtal i respektive polisregion och därmed kunna säga upp samverkansavtalet om det inte skulle fungera. Under slutet av 2018 strandade diskussionerna om ett nytt samverkansavtal på nationell nivå, vilket ledde till att inget avtal slöts. Trots att vi förlorade sakfrågan på kongressen lyckade vi uppfylla vår motion att inte sluta något nytt samverkansavtal i myndigheten.

Målen som berör lönetilläggsfrågor arbetar vi kontinuerligt med. Lönetillägg för instruktörer och handledare är klart om än lite krångligt. Tillägget betalades ut under våren 2019.

Diskussioner angående tillägg för våra barnutredare förs med arbetsgivaren i polisregion Stockholm. Här har vi kommit överens om att bland annat barnutredare (Rev2) och några fler funktioner ska erhålla ett lägsta utfall i den så kallade KUV:en. Diskussionerna om pikettillägget förs nu på nationell nivå. Vi har svårt att få insyn i detta arbete.

Satsning på huvudstadens poliser argumenterar vi för vid våra träffar med arbetsgivaren. Vi har än så länge svårt att få gehör för våra åsikter i övriga förbundsregioner. Vår arbetsgivare i polisregion Stockholm har börjat förstå att för att kunna rekrytera så krävs antingen bättre lön eller ett tillägg i vår region. Det återstår en hel del arbete i denna fråga.

"JAG ÄR EMOT FACKFÖRENINGAR

*Därför är jag också motståndare
till alla förbättringar som har uppnåtts av
fackföreningarna under gångna år*

*Jag vill INTE ha någon betald semester,
ingen sjukledighet, ingen reglerad arbetstid,
inga löneförhöjningar, ingen pension,
ingen sjukförsäkring, ingen annan social trygghet,
ingen övertidsersättning eller skydd
mot godtycklig uppsägning*

*Dessutom avstår jag från alla förbättringar som i
framtiden uppnås i fackliga förhandlingar med
arbetsgivaren*

REDOVISNING AV ARBETET MOT VÅRA ÖVERGRIPANDE MÅL:

- **att det partsgemensamma arbetet rörande ett nytt samverkansavtal inhiberas och att samverkan i stället sker inom ramen för MBL och skyddskommitté**
Motion F1 inskickad till kongressen där den avslogs. Trots avslaget slöts aldrig något avtal då parterna stod för långt ifrån varandra vilket gör att motionen ska anses uppfylld.
- **att ett medbestämmandeavtal sluts med tydlig koppling till MBL och skyddskommitté**
I nuläget är detta inte aktuellt då vi inte slöt något samverkansavtal med andra ord följer vi MBL samt Arbetsmiljölagstiftningen.
- **att en satsning på huvudstadens poliser sker genom någon form av tillägg**
Arbete pågår, kanske målet kan nås genom att se hela vår polisregion som ett särskilt utsatt område.
- **att lönetillägg för instruktörer, handledare, barnutredare samt piketpoliser återinförs**
Målet är uppnått för instruktörer och handledare. Ett nationellt arbete pågår för ett tillgänglighetstillägg för piketpolisen. Vi får ingen insyn i det pågående arbetet. I den överenskommelse som gjordes i december 2019 prioriterade vi sex kompetenskritiska funktioner. För att underlätta rekrytering till dessa funktioner blev vi överens om att lönebilden för bedrägeriutredare, gränspolisen, grova brott, BIN samt krimjouren ska vara lägst 33 000 kronor. För barnutredare som genomgått steg 1 utbildningen blir lägsta lönebilden 34 000 kronor och 33 000 kronor för de som inte genomgått utbildningen
- **att arbetsgivaren ska involvera oss fackliga betydligt tidigare i förhandlingsfrågor**
Denna fråga arbetar vi med kontinuerligt. Även här återstår en del innan vi blir nöjda. Det krävs vilja från bägge parter för att detta ska bli verklighet.
- **att vår överenskommelse om facklig tid omförhandlas/prolongeras med motsvarande innebörd av facklig tid och i övriga villkor för att ha förutsättningar för att kunna bedriva facklig verksamhet**
Denna fråga kommer att ställas på sin spets i samband med internrevisionens rapport om facklig tid. Vi försöker nå framgång genom att påverka Polisförbundet, framför allt via vår representant i förbundsstyrelsen. Under 2019 landade rapporten och Rikspolischefen uppdrog till HR att verkställa uppdragen utan att involvera oss fackliga i arbetet även om förbundet tryckt på vid ett flertal tillfällen.
- **att arbetsgivaren använder sig av kriterierna förtjänst och skicklighet vid rekrytering**
Nuvarande regelverk inom ramen för bemanningsavtalet är inte till fullo. Här vill vi självklart få till en förändring. Ytterligare arbete kvarstår. Vi försöker dock inom ramen för vår påverkan få arbetsgivaren att följa lagstiftningen i vår polisregion. JO har begärt in ett yttrande från polismyndigheten som berör några uppmärksammade ärenden i samband med omorganisationen. Vi hoppas att detta kan förmå arbetsgivaren att göra rätt. Vi har dock sett en viss vilja från arbetsgivaren att förbättra vårt inflytande.
- **att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i myndigheten**
Vi måste fortsätta det strategiska arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och få arbetsgivaren att förstå vikten av detta. Det är deras skyldighet att tillsammans med oss få det att fungera.
- **att medarbetarna får en acceptabel arbetsbelastning**
Arbetsbelastningen är fortsatt hög. Förbundsregion Stockholm har vid olika tillfälle ämnat förslag på hur vi ska kunna rekrytera och göra det mer attraktivt att arbeta som polis i Stockholm. Ett antal åtgärder har vidtagits lokalt, men det krävs mer för att komma till rätta med grundproblemet. Med andra ord bättre anställningsvillkor.



”

Inför revision två fick vi ett bra tillskott
på 360 miljoner till polislöner från
Moderaterna och Kristdemokraternas budget
som röstades igenom i riksdagen.
Vi vill vara väldigt tydliga med att detta inte
var något som Polismyndigheten drivit
utan de extra pengarna kom genom trycket
från er medlemmar samt massmedia
som uppmärksammat vikten av vårt arbete
och våra dåliga löner samt arbetsvillkor.

”

Huvudansvarig:
Andreas Strand

Delansvariga:
Kjell Ahlin, Ulf Pauli

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019:

- att få till en oenighetsparagraf i kommande RALS som uppmuntrar parterna till fortsatt förhandling istället för lönenämnd
- att även i kommande RALS verka för förhandlingsnivåer på lokal/lokal nivå för att öka inflytandet över lönesättning och lönebilder inom polisregion Stockholm
- att verka för lön under polisutbildningen
- att verka för att lägsta lönenivån för polisassistenter kontinuerligt höjs efter varje lönerevision
- att verka för en reallöneutveckling fram till en viss tjänsteålder alternativt till viss lönenivå med tillhörande tjänstegrader som finansieras utanför RALS
- v lönebilden för poliser ska motsvara deras erfarenhet och kunskap samt det ansvar polisyret medför
- att polisernas löner ökar till minst medellön inom statliga kollektivet
- att polischefer i kärnverksamheten ska vara löneledande i förhållande till stödverksamheten

REVISION1

RALS 2017–2020 var den lönerörelse som skulle ge det väntade polislönelyftet.

Blickar vi tillbaka på den första revisionen, som ägde rum den första april 2018, så kan vi konstatera att vi kom väl över märket.

Polisassistenter med minst 6 månaders anställning fick som lägst 28 500 kr. Finansieringen av detta skedde genom de 0,5 % av vår underlagssumma som avsatts till KUV 1 (karriär- och utvecklingsvägar). Övriga poliser, som inte var föremål för väl hävdad löneläge, fick 2 000 kr i nyckel för fördelning vid lönesättning/lönesamtal, med 1 800 kr som lägst och 2 300 kr som högst, under förutsättning att de uppfyllde lönekriterierna.

Dessutom hade vi 0,5 % på vår underlagssumma i KUV 2 med utbetalningsdatum första oktober -18. Eftersom vi slöt ett avtal den första april 2018 innebar detta att vi skulle ha möjlighet till inflytande över hur pengarna skulle fördelas. Här hade vi ett handslag med arbetsgivaren/HR om hur denna fördelning skulle ske. Tyvärr bröts överenskommelsen av arbetsgivaren förutom i den del som berörde polisassistenter med lägst 6 månaders anställning som skulle flyttas upp till lägst 28 500 kr. Resterande lönemedel valde arbetsgivaren att satsa på olika grupper, allt från 300 kr upp till 800 kr, beroende på vilken funktion den anställda hade.

Tyvärr var inte arbetsgivaren intresserad av vår åsikt där vi försökte bygga något utefter tanken på hur karriär- och utvecklingsvägarna var tänkta att fungera. Oavsett detta så träffade pengarna våra medlemmar och de som fick del av dem var väl förtjänta av löneökningen. Problemet var att vi inte byggde upp något för framtiden, förutom satsningen på polisassistenter efter provanställningen, alltså lägsta 28 500 kr. Vilket förvisso är oerhört viktigt.

REVISION 2

Inför revision två fick vi ett bra tillskott på 360 miljoner till polislöner från Moderaterna och Kristdemokraternas budget som röstades igenom i Riksdagen. Vi vill vara väldigt tydliga med att detta inte var något som Polismyndigheten drivit utan de extra pengarna kom genom trycket från er medlemmar samt massmedia som uppmärksammat vikten av vårt arbete och våra dåliga löner samt anställningsvillkor.

Löneförhandlingarna påbörjades i augusti -19 och vi kunde konstatera av vi inte hade samsyn i alla frågor. Detta medförde att vi vid två tillfällen fick nationellt stöd och faktiskt var nära att hamna i lönenämnd. Precis som vid förhandlingarna vid revision 1 var det viktigt för oss att alla som uppfyllde lönekriterierna också vid denna revision skulle få lägst 1 800 kr, dvs. att alla fått minst 3 600 kr under RALS 2017-2020.

Som grund till den nu slutna överenskommelsen har det nationella direktivet legat där vi bland annat skulle identifiera kompetensförsörjningskritisk verksamhet. Följande grupper identifierades: jourutredare, barn/BIN utredare, grova brottsutredare, bedrägeriutredare samt gränspoliserna. Dessa grupper kommer att få en högre nyckel för fördelning med syfte att höja lönebilderna. Förhoppningen är att göra det mer lättrekryterat till dessa funktioner.

Vi har också kommit överens om att lägsta lönen för polisassistenter ska vara 29 000 kr efter 6 månaders anställning. Förhoppningsvis leder detta till att fler nya poliser vill till vår polisregion. Tanken är att arbetsgivaren ska bära denna kostnad utanför RALS i framtiden. Vi vet att arbetsgivaren tar kostnaden för de som har 6 månaders anställning i *december 2019* och har för avsikt att även göra detta för de som har 6 månaders anställning till sommaren 2020. Sedan återstår att se om KUV:en överlever?

Övriga som uppfyller lönekriterierna kommer få en löneökning på lägst 1 800 kr om de inte är föremål för väl hävdad löneläge. Vi är en bit på väg men vi är långt ifrån nöjda ännu. Vi måste nog räkna med hårt motstånd från HR nationellt i denna del.

Vi har skickat in ett antal motioner till kongressen som berör just detta och vunnit bifall i de flesta dels efter diskussioner vid tematorget men även i plenum. Vi försöker påverka vår ledning för polisregionen att de i sin tur verkar för att lönerna ska stiga till minst medellönen inom staten och att pengarna träffar rätt.

Vi arbetar kontinuerligt för att höja de lägsta nivåerna för strukturfunktionerna efter varje revision, vilket vi lyckats med. Lön är ett av våra viktigaste styrmedel för att attrahera våra medarbetare att stanna kvar, men även för att kunna rekrytera nya poliser.

Vi har även lyckats förhandla fram strukturlön för våra tekniker, piketpoliser och RLC-operatörer. Vi har dessutom en god förhoppning om att de grupper som identifierats som kompetensförsörjningskritiska kommer ha en högre lönebild när väl pengarna betalats ut vid revision 2. Detta i sin tur innebär att arbetsgivaren måste höja lönen för de som söker till någon av dessa grupper om man har en lön som understiger lönebilderna.

Ett stort arbete ligger framför oss inom karriär- och utvecklingsvägarna liksom den tjänstegradstitulatur som ska knytas till detta. Vår målsättning är att det ska vara enkelt och transparent, där det är lätt att få en bild över hur löneutvecklingen är om man följer en normal utvecklingskurva. En rak lönesättning under de första åren av poliskarriären eller till en viss tjänsteålder eller lönenivå är en viktig fråga för oss. Självklart ska den justeras efter varje lönerevision. Förhoppningsvis har polisförbundet nationellt uppmärksammat att motion 46 vann bifall vid Kongressen 2018, vilken berör denna fråga.

REDOVISNING AV ARBETET MOT VÅRA MÅL RÖRANDE LÖN:

- **att få till stånd en oenighetsparagraf i kommande RALS som uppmuntrar parterna till fortsatt förhandling istället för lönenämnd**
Motion 60 första att-satsen inlämnad av förbundsregion Stockholm vann bifall vid kongressen 2018. Vi bevakar och försöker påverka förbundsstyrelsens arbete i frågan.
- **att även i kommande RALS verka för förhandlingsnivåer på lokal/lokal nivå för att öka inflytandet över lönesättning och lönebilder inom polisregion Stockholm**
I RALS 2017–2020 har vi fått inflytande över vår fördelning inom polisregion Stockholm. Med anledning av att arbetet inför RALS 2020 ännu inte påbörjats har vi ännu inte hunnit starta vårt arbete inför kommande RALS.
- **att verka för lön under polisutbildningen**
Motion 47 första att-sats inlämnad av förbundsregion Stockholm besvarades av kongressen 2018 med hänvisning till kravet på akademisering av polisutbildningen. Vi delar inte kongressbeslutet och ser detta som en nödvändighet för att locka fler sökande. Vi kommer att fortsätta arbetet då motionen inte avslögs.
- **att verka för att lägsta lönenivån för polisassistenter kontinuerligt höjs efter varje lönerevision**
Motion 60, sjätte att-sats, inlämnad av förbundsregion Stockholm vann bifall vid kongressen 2018. Vi fortsätter vårt arbete i frågan och bevakar att förbundsstyrelsen fortsätter sitt arbete i enlighet med motionen.
- **att verka för en reallöneutveckling fram till en viss tjänsteålder alternativt till viss lönenivå med tillhörande tjänstegrader som finansieras utanför RALS**
Arbete pågår inom ramen för KUV/tjänstegrader. En målsättning är att arbetsgivaren ska omhänderta detta genom § 9 RALS.
- **att lönebilden för poliser ska motsvara deras erfarenhet och kunskap samt det ansvar polisyrket medför**
Här återstår ett stort arbete då vi ännu inte lyckats förmå arbetsgivaren att ge oss det polislönelyft som utlovats. Vi har med tydlighet framfört våra åsikter i frågan mot så väl arbetsgivaren som till polisförbundet.
- **att polisernas löner ökar till minst medellön inom statliga kollektivet**
Här återstår ett stort arbete för att nå vårt mål. Vi kommer oförtrutet fortsätta att verka i frågan. Motion 60, femte att-satsen, inlämnad till kongressen av förbundsregion Stockholm där den vann bifall.
- **att polischefer i kärnverksamheten ska vara löneledande i förhållande till stödverksamheten**
Sedan ett antal år tillbaka har vi lyckats höja lägsta nivån för våra strukturtjänster i samband med lönerevisionerna och på det viset omhändertagit frågan. Vi fortsätter vårt arbete i den riktlinjen och bevakar samtidigt de civila chefernas löneutveckling.

KUV:

”

Ett stort arbete ligger framför oss
inom karriär- och utvecklingsvägarna
liksom den tjänstegradstitulatur
som ska knytas till dessa.

”



B - ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR

	Huvudansvarig:	Delansvariga:
Arbets tid:	Kjell Ahlin	Andreas Strand, Maria Jensen
Pension:	Tommy Hansson	Tina Gustafsson, Kjell Ahlin
Semester:	Kjell Ahlin	Maria Jensen
Villkorsavtal:		
ASA, ersättning	Kjell Ahlin	Andreas Strand, Maria Jensen
Övrigt	Andreas Strand	Kjell Ahlin

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019:

Rörande arbetstid:

- att skapa förutsättningar för ett hållbart yrkesliv vilket innebär att hänsyn till ålder, föräldraskap och hälsa ska tas. Verka för att arbetsgivaren vid förhandlingar inom ramen för ASA/POLIS beaktar portalparagrafen (§3 ASA/POLIS)
- att en arbetstidsförkortning som ökar med antal tjänsteår alternativt levnadsår för skiftestjänstgörande poliser
- att en översyn av ASA/Polis rörande beredskap genomförs med särskilt beaktande till ålder eller andra levnads förhållande
- att utbilda förbundsområden och lokalförbundsområden i ASA/Polis, för att kunna möta arbetsgivaren med kompetens i dessa frågor

Rörande sommarsemester år 2019 och år 2020:

- att semesterdirektiven för 2019 och 2020 är klara senast den 1 februari 2019 respektive 2020
- att regionerna även i framtiden får besluta om semesterriktlinjerna
- att arbetstagare som så önskar ska få en sammanhängande semesterperiod om fyra veckor under veckorna 25–34

Rörande villkorsavtalen och ersättning ASA/Polis:

- att Polisförbundet tillsammans med arbetsgivaren utreder om det är möjligt att erbjuda tjänstebil/förmånsbil till hundförarna
- att foderlegan motsvarar kostnaden som hunden medför
- att Polisförbundet sluter övergripande kollektivavtal som ger möjlighet för lokal/lokala parter att sluta avtal anpassade utefter regionernas behov
- att fria läroböcker och studiematerial tillhandahålls under polisutbildningen

Rörande pension

- att förbundsregionstyrelsen ska informera medlemmarna om tjänstepensionen och vilken skillnad den gör i förhållande till den allmänna pensionen
- att förbundsregionstyrelsen ska bevaka hanteringen av delpensionsavtalet med syftet att få en tillämpning i enighet med avtalets intentioner
- att förbundsregionstyrelsen ska verka för att det tas fram en nationell generös policy för delpension samt verka för att det ska vara möjligt att fortsätta med delpension efter ordinarie pensionsålder

Villkorsfrågorna spänner över många områden och är något vi ständigt arbetar med i vardagen. Det kan röra sjukskrivningar, föräldraledighet, arbetstidsfrågor, tjänstledighet med mera. Villkorsavtalet sluts mellan Arbetsgivarverket och OFR. Det finns möjlighet för Polisförbundet att sluta egna avtal utefter huvudavtalet till exempel ASA/POLIS.

Det finns all anledning att vara uppdaterad i dessa frågor då vi märkt att arbetsgivaren ständigt vill ta tillbaka tidigare fackliga segrar i utbyte mot något annat, vilket ofta innebär en försämring för våra medlemmar. Våra mål har haft bäring på bifallna motioner vid vår stämma, men också på frågor som vi uppfattat berör våra medlemmar och där de behöver hjälp för att komma tillrätta med feltolkningar av PAC eller mindre pålästa arbetsgivarföreträdare.

REDOVISNING AV MÅL RÖRANDE ARBETSTID:

- **att skapa förutsättningar för ett hållbart yrkesliv vilket innebär att hänsyn till ålder, föräldraskap och hälsa ska tas. Verka för att arbetsgivaren vid förhandlingar inom ramen för ASA/POLIS beaktar portalparagrafen (§3 ASA/POLIS)**

Denna fråga är något vi alltid tar upp vid så väl utbildningar som vid våra förhandlingar. Vi försöker dessutom alltid få med en hänvisning till § 3 ASA/POLIS (portalparagrafen) i förhandlingsprotokollen. Tyvärr kan vi ibland uppleva att arbetsgivaren totalt glömt bort att "portalparagrafen" är något som ska genomsyra hela ASA/POLIS. Vi bedriver en ständig kamp för att uppnå detta mål.

- **att en arbetstidsförkortning som ökar med antal tjänsteår alternativt levnadsår för skiftestjänstgörande poliser**

Motion B3 vann bifall vid vår stämma och skickades till kongressen 2018, där den efter diskussion i plenum till slut vann bifall. Märkligt för oss att det krävdes diskussioner. Vi kommer driva frågan vid våra nationella arbetstidsnätverk och göra allt för att förbundsstyrelsen ska driva frågan i kommande förhandlingar. Ännu har ingen uppgörelse nåtts i denna fråga under verksamhetsåret 2019. Frågan är av yttersta vikt då vi anser att detta är ett viktigt incitament för att få äldre kollegor att arbeta kvar i yttre tjänst men även inom jourverksamheten. Det torde ligga i arbetsgivarens intresse att få erfarna kollegor att stanna kvar i skiftestjänstgöring, framför allt med tanke på alla nya poliser som behöver stöd och mentorskap i sin yrkesroll. Vi fortsätter arbetet för att uppnå målet och kommer troligtvis att motionera till kongressen 2020 för att visa att frågan är viktig.

- **att en översyn av ASA/Polis rörande beredskap genomförs med särskilt beaktande till ålder eller andra levnads förhållande**

Motion B2 vann bifall vid vår stämma och skickades in till kongressen 2018 där den också utan större diskussioner vann bifall. En viktig fråga att driva då vi kan se att beredskap är något arbetsgivaren mer frekventerat använder sig av. Vår framgångsfaktor för att uppnå målet är att påverka både arbetsgivaren och Polisförbundet för att få igenom en avtalsförändring. Vi fortsätter kampen för att uppnå målet.

- **att utbilda förbundsområden och lokalförbundsområden i ASA/Polis, för att kunna möta arbetsgivaren med kompetens i dessa frågor**

Vi försöker så ofta tillfälle ges eller då det efterfrågas utbilda våra fackligt förtroendevalda i ASA/POLIS. Vi har även bedrivit partsgemensamma utbildningar för gruppchefer, planerare och fackliga förtroendevalda. Ett koncept som i mångt och mycket är bra, då en samsyn i många frågor råder och informationen kommer från bägge parter.

REDOVISNING AV MÅL RÖRANDE SOMMARSEMESTER ÅR 2019 OCH 2020:

- **att semesterdirektiven för 2019 och 2020 är klara senast den 1 februari 2019 respektive år 2020**

Semesterdirektivet för 2019 tecknades innan årsskiftet 2018/2019 och semesterdirektivet för 2020 tecknades innan årsskiftet 2019/2020. Målet är uppnått. Vi har under några år utgått från samma direktiv, vilket är bra. Tidigare har ofta förhandlingarna pågått in i februari med anledning av att arbetsgivarens intentioner varit att strama upp direktiven.

- **att regionerna även i framtiden får besluta om semesterriktlinjerna**

Vi får fortfarande besluta och teckna våra egna avtal rörande semesterriktlinje vid respektive polisregion. Vi bevakar och arbetar för att inga förändringar sker i denna fråga.

- **att arbetstagare som så önskar ska få en sammanhängande semesterperiod om fyra veckor under veckorna 25–34**

För många av våra medarbetare är det en viktig fråga att få sin huvudsemester under denna period. Vi har fått arbetsgivaren att gå med på följande skrivning "om verksamheten så medger kan semesterperioden förläggas under veckorna 25–34". Även om vi inte nått hela vägen fram är det ändå en indikation på vad som ska eftersträvas.

- **att Polisförbundet tillsammans med arbetsgivaren utreder om det är möjligt att erbjuda tjänstebil/förmånsbil till hundförarna**

Motion 63 vid kongressen som berör denna fråga vann äntligen bifall. *Syftet med motionen var att utreda möjligheten för Polismyndigheten att erbjuda tjänstebil/förmånsbil till våra hundförare och att hundföraren själv som får bestämma om hen skulle vilja nyttja detta.*

Frågan verkar svåruppnådd med anledning av att parterna hänvisar till Jordbruksverkets regler kring storlek på hundburar, vilket i sin tur medför en större bil. Vi tror inte att detta är anledningen till att en uppgörelse inte kan nås, utan snarare att det är en ekonomisk fråga och ett ointresse från arbetsgivaren.

Vi fortsätter att trycka på Polisförbundet att arbeta i frågan som nu dessutom har en bifallsmotion med en skarp skrivning "hundförare i Polismyndigheten ska erbjudas förmånsbil".

- **att foderlegan motsvarar kostnaden som hunden medför**

Frågan hanteras i RALS 2017–2020 och parterna verkar vara nära en lösning inom ramen för det som kallas "avtalspaketet". En exakt utformning av avtalet är ännu inte känt, men enligt uppgift ska det oavsett bli bättre och enhetligt för hela Polismyndigheten. Frågan vi ställer oss är om det ska belasta RALS-medel, då hundarna oftast ägs av arbetsgivaren.

Vår uppfattning är att arbetsgivaren ska budgetera från driften för att omhänderta detta samt tar ansvar och ser till att lösningen är heltäckande. Ett antal motioner vid såväl våra egna stämmor som vid tidigare kongresser har vunnit bifall i denna fråga. Tidigare har den enskilde hundföraren slutit ett eget avtal med myndigheten. Vi bevakar frågan och kommer att försöka påverka vid våra nationella lönenätverk.

- **att Polisförbundet sluter övergripande kollektivavtal som ger möjlighet för lokal/lokala parter att sluta avtal anpassade utefter regionernas behov.**

Vid kongressen 2018 vann motion 60 bifall i sin helhet, fjärde att-satsen berör just detta. Motionen var inlämnad av förbundsregion Stockholm. En viktig seger för oss som vi vill ha påverkansmöjlighet och kunna sluta avtal på lokal/lokal nivå ut efter våra behov. Det krävdes dock ett antal anförande i plenum innan beslutet togs.

- **att fria läroböcker och studiematerial tillhandahålls under polisutbildningen**

Motion 47 andra att-satsen inlämnad av förbundsregion Stockholm besvarades av kongressen 2018. Detta trots att förbundsstyrelsen yrkat på bifall.

Anledningen vid anförande i plenum var att detta inte låg i linje med vårt krav på en akademiserad polisutbildning. Vi kommer trots detta fortsätta att verka i frågan för att göra polisutbildningen mer attraktiv.

REDOVISNING AV MÅL RÖRANDE PENSION:

Under verksamhetsåret har förbundsregionstyrelsen kontinuerligt svarat på frågor om pension från intresserade medlemmar. Dessutom ordnande vi ett möte för förbundsregionrådet med deltagande från SPV som under ett par timmar lämnade en gedigen information för regionens fackliga förtroendemän.

Anledningen var att även dessa skulle ha en grundläggande kunskap i medlemskontakten om pensionsfrågor. Blåljus och Förbundsregionsnytt har även haft artiklar om våra pensionsförmåner samt om de nya reglerna om högre uttagsålder för den allmänna pensionen.

Vi har kontinuerligt betonat för arbetsgivaren hur viktigt det är att behandla även äldre poliser på ett sätt som upplevs som positivt. Hur generös arbetsgivaren upplevs när det gäller delpension, kan vara det bestående intrycket som en polis tar med sig in i pensioneringen och kan ses som ett mått på hur angelägen arbetsgivaren är att vara attraktiv. Dessvärre kunde vi konstatera att andelen som beviljades delpension sjönk något vid den omgång som behandlades vid årsslutet 2019.

Det fanns även svårförklarliga skillnader mellan olika enheter på polismyndigheten. Det redovisades på följande sätt på Blåljus:

Bäst i klassen är ekonomiavdelningen, där 100 % (av fyra sökande) fått delpensionen beviljad. NFC och NOA har också en rimlig tolkning, där 80 % respektive 59 % fått pensionen beviljad.

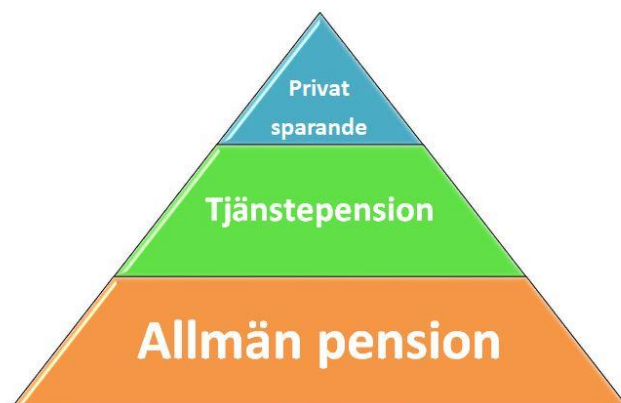
På polisregionerna är det också stor skillnad. Bäst i klassen är region Bergslagen med 69 % följt av region Mitt 62 % och region Syd 58 %. Region Stockholm ligger lite under mitten med 36 % beviljade ansökningar, sämre är bara region Öst och Väst, med 31 % respektive 22 %.

De nationella avdelningarna hade en beviljandeandel på 54 % medan polisregionernas beviljandeandel var blygsamma 40 %.

En aning märkligt kan tyckas - behovet borde kanske vara störst i frontlinjen mot brottsligheten. Fast visst är det bra att NA har en rimlig personalpolitik i detta avseende.

När det gäller delpensionsavtalet enligt PA 16 avd II, är det en fråga för hela OFR och Avtalsverket. Opinionsmässigt framhåller vi gång på gång att med högre generell pensionsålder blir möjligheten för ett uthålligt arbetsliv allt väsentligare.

Möjligheten till arbetstidsförkortning utan ekonomisk ruin, är en viktig pusselbit för att fler poliser ska orka jobba lite längre trots det slitsamma yrket. Vi kommer att fortsätta att bevaka och påverka för att förbättra regelverket.



Kommunikation

	<u>Huvudansvarig:</u>	<u>Delansvariga:</u>
Kommunikation:	Tommy Hansson	Stefan Eklund
Tidningen POLISEN <i>Nedlagd 2018</i>	Stefan Eklund (ansvarig utgivare)	Tommy Hansson
Blåljus:	Stefan Eklund	Tommy Hansson, Tina Gustafsson
IntraPolis:	Tina Gustafsson	Annicka Lyckeborg, Susanne Ekberg
Förbundsregionnytt	Tommy Hansson	Styrelsen i övrigt

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019:

- att uppdatera hemsidan www.blaljus.nu kontinuerligt med aktuella nyheter och debatt
- att informera via Intrapolis som uppdateras vid behov
- att stödja regionens förbundsområden så att de kan hålla sina sidor på Intrapolis uppdaterade
- att vid behov skriva och sprida förbundsregionsnytt till medlemmar via föreningarna
- att inhämta information från medlemmarna, föreningarna och andra fackliga organisationer
- att bevaka polisens resursbrist och framtida expansion

Efter det stämmobeslut som innebar ett avslut av Tidningen Polisen år 2018 har det inte uppstått någon kö av kondolerande medlemmar utanför expeditionen på Bergsgatan. Därför har mycket tid kunnat ägnas åt annan målverksamhet.

REDOVISNING AV MÅL RÖRANDE KOMMUNIKATION:

- **att uppdatera hemsidan www.blaljus.nu kontinuerliga med aktuella nyheter och debatt**

Blåljus.nu har uppdaterats kontinuerligt under verksamhetsåret. Från hösten 2019 har vår nya redaktör Tina Gustafsson deltagit i arbetet, förnyat menyer, teknik m.m. och även skrivit artiklar.

Under 2019 besöktes Blåljus ca 305 000 gånger, eller i snitt ca 840 besök per dygn, av minst 120 000 olika datorer. De tre mest lästa artiklarna 2019 är skrivna utanför regionstyrelsen och har alla haft ca 5 000 besökare.

Den mest lästa handlade om en purfärsk polis som på grund av löneläget valde att lämna yrket. Den andra handlade om situationen för en ingripandepolis i Malmö som skickat texten till några riksdagsmän som ett öppet brev. Troligen känner alla poliser igen sig både i arbetsuppgifterna och hur de värderas.

Den tredje artikeln gällde en fråga från en anhörig till en nyexaminerad polis avseende om polisens ingångslön verkligen var korrekt. Den korta frågan föranledde ett längre svar från vår förhandlingsansvarige Andreas Strand som förklarade att förhandlingar pågick. Andreas avslutade med orden: "Polisförbundet kommer alltid arbeta för att förbättra lönen och övriga anställningsvillkor för våra medlemmar!"

➤ **att informera via Intrapolis som uppdateras vid behov**

Vi har väckt liv i vår fackliga sida på Intrapolis och försett den med ett flöde av aktuella nyheter från styrelsen och även från Blåljus. Allt fler medlemmar har upptäckt möjligheten att få fackliga nyheter direkt på "sin egen" startsida genom att använda s.k. taggar (#).

➤ **att stödja regionens förbundsområden att hålla sina sidor på Intrapolis uppdaterade**

Förbundsområdena har getts möjlighet att uppdatera och utveckla sina egna sidor på Intrapolis.

Dessutom har ett kommunikations-nätverk har startat upp (senare delen av 2019).

➤ **att vid behov skriva och sprida förbundsregionsnytt till medlemmarna via föreningarna**

Nyhetsbrevet "Region-nytt" sprids via mejl till förbundsområden och ett fåtal upptryckta exemplar till i första hand våra medlemmar i regionen. Under 2019 skickades det ut sporadiskt under hela året, med ett mer gediget exemplar under december. Styrelsens mötesprotokoll distribueras även till förbundsområden och revisorer.

➤ **att inhämta information från medlemmarna, föreningarna och andra fackliga organisationer**

En viktig del av förbundsregionens kommunikationsstrategi bygger på direktkontakt med medlemmar och på kontakter mellan fackliga företrädare på de olika nivåerna i organisationen. Som en del därav har regionala initiativ tagits för upprättande av kommunikationsnätverk. Information har skett genom medlemsmöten, utbildningar, ordförandeträffar, regionsråd och andra mer informella tillfällen då styrelsen har kunnat utbyta information med medlemmar och fackliga företrädare.

➤ **att bevaka polisens resursbrist och framtida expansion**

Vi har främst belyst polisens resursbrist och expansion i Blåljus i ett antal artiklar och inlägg. Vi har även deltagit i medias bevakning av frågan och lagt ett fackligt perspektiv på frågor om allt som rör polisernas arbetssituation, rekryteringsläget m.m.



Medlemsadministration

Medlemsrekrytering:	Huvudansvarig:	Delansvariga:
Medlemsregister:	Stefan Eklund Kjell Ahlin	Styrelsen i övrigt Annicka Lyckeberg, Susanne Ekberg

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019:

- att bibehålla den höga medlemsanslutningen till Polisförbundet. Vi ska vara det självklara fackliga alternativet för poliser
- att samtliga nyanställda får en likvärdig medlems- och försäkringsinformation
- att informera medlemmar om Polisförbundets försäkringsutbud så att fler medlemmar stärker sitt försäkringsskydd
- att de medlemmar som så önskar kan ha ett passivt medlemskap vid tjänstledighet

Arbetet med att rekrytera och behålla våra medlemmar är ett ständigt pågående arbete. Vi alla från Polisförbundet, ner till regioner, förbundsområden och lokalförbundsområden måste vara engagerade och tillgängliga för att behålla och rekrytera nya medlemmar.

Vid årsskiftet december 2019 hade regionen **4 730** medlemmar, vilket är en liten minskning av medlemmar jämfört med december 2018. Regionen har under året välkomnat 64 nya medlemmar. Tyvärr så valde 158 medlemmar att avsluta sitt medlemskap. Orsakerna är många, t ex missnöje med Polisförbundets arbete, tjänstledighet, pension, slutat som polis, lön.

REDOVISNING AV MÅL RÖRANDE MEDLEMSADMINISTRATION:

- **att bibehålla den höga medlemsanslutningen till Polisförbundet. Vi ska vara det självklara fackliga alternativet för poliser**
Detta arbete påbörjas redan ute på skolorna av Peter Larsson, Polisförbundets studerandeombudsman, som genom sitt engagerade arbete lyckas rekrytera över 90 procent av eleverna. Bra jobbat! Vårt arbete fortsätter med hjälp av förbundsområdena att rekrytera nya samt behålla våra medlemmar. Det är genom god rekrytering av de blivande och nya poliserna som vi kan behålla en hög anslutningsgrad. Expeditionen har under året haft flera uppskattade medlemsmöten, där vi har haft bra diskussioner gällande varför de ska vara kvar som medlemmar. Detta har till vår glädje resulterat i att flera har valt att kvarstanna som medlemmar.
- **att samtliga nyanställda får en likvärdig medlems- och försäkringsinformation**
Polisförbundet skickar ut en försäkringsinformation till alla som är färdiga polisassistenter som provanställs i myndigheten.
- **att informera medlemmar om Polisförbundets försäkringsutbud så att fler medlemmar stärker sitt försäkringsskydd**
Under 2019 har vi inte haft några informationsträffar ute hos medlemmarna. Polisförbundet har ett försäkringskontor som heter *Polisförbundet försäkring*, dit medlemmarna kan vända sig och få råd gällande sina person- och sakförsäkringar. Regionerna fortsätter att vara försäkringsinformatörer för Polisförbundets gruppförsäkringar.

➤ **att de medlemmar som så önskar kan ha ett passivt medlemskap vid tjänstledighet**

Med detta har vi gått i mål! På Polisförbundets kongress 2018 beviljades en motion om att de medlemmar som är tjänstlediga från 1 januari 2019 kan ha kvar sitt medlemskap som passiva medlemmar. De är avgiftsreducerade från medlemsavgiften men fortsätter att betala för den kollektiva olycksfallsförsäkringen på 65 kr/mån. Detta hade efterfrågats från flera medlemmar som önskade ha kvar sitt medlemskap under tjänstledigheten.



Intern utbildning

	<u>Huvudansvarig:</u>	<u>Delansvariga/biträder:</u>
Facklig introutbildning:	Tommy Hansson	Robert Brindeby
Facklig grundutbildning:	Tommy Hansson	Robert Brindeby
Arbetsmiljö introutbildning	Roger Östergren	Robert Brindeby

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019

- att förse nya fackliga företrädare och skyddsombud med adekvat utbildning
- att rekrytera och hålla i grundkurs för förbundsregion Stockholm och andra förbundsregioner på nationell nivå
- att informera och rekrytera till Polisförbundets kurser från grund- och uppåt
- att genomföra utbildningsinsats för fackliga förtroendemän (styrelser i förbundsområdet) 2019

Som bekant är kunskap inte tungt att bära. Polisförbundets styrka har traditionellt varit att vi haft välutbildade förtroendemän. Det förutsätter en gedigen utbildningsorganisation. Polisförbundets utbildningstrappa är en god grund att stå på. Under senare år, har en del utbildningar som tidigare varit nationella blivit regionala, vilket lett till att vi blivit mer involverade i utbildningsverksamheten. Därför är det särskilt viktigt att inte bara förbundsregionstyrelsen skött utbildningarna, utan att vi fått benäget bistånd från exempelvis Robert Brindeby, som bland annat tagit huvudansvaret för att genomföra grundutbildningarna både fackligt och när det gäller arbetsmiljö. Robert har även biträtt vid den fackliga introduktionsutbildningen.

REDOVISNING AV MÅLEN INTERN UTBILDNING:

- **att förse nya fackliga företrädare och skyddsombud med adekvat utbildning**
Det målet uppfyller vi genom att årligen genomföra intro-kurser, grundkurser och skyddsombudskurser på regional nivå.
- **att rekrytera till och hålla i grundkurs för förbundsregion Stockholm och andra förbundsregioner på nationell nivå**
Glädjande har såväl grundkursen som introduktionsutbildningen varit fullsatta under 2019.
Robert Brindeby är kursledare för grundkursen och Tommy Hansson är kursledare för introkursen. När detta skrivs pågår anmälningar till introkursen och grundkursen 2020.
- **att informera och rekrytera till Polisförbundets kurser från grundkursen och uppåt**
Vi informerar främst via förbundsområdena och vi uppfattar att samtliga förbundsområden håller koll på utbildningsnivån vid sina underenheter.
- **att genomföra utbildningsinsats för fackliga förtroendemän (styrelser i förbundsområden) 2019**
Vid en utbildningsinsats på Saltsjöqvarn, med efterföljande tur till Åland, var en av de inbjudna föreläsarna advokat Anton Strand som beskrev försvararrollens utmaningar och förutsättningar gällande poliser som är misstänkta för brott. Statens pensionsverk, SPV, gick igenom polisens statliga pensionsavtal; PA 16 avd. I och II samt Kåpan Extra. Dag två ägnades åt arbetsmiljö och förhandlingsfrågor avseende RALS.

Därmed anses målen för 2019 vara uppfyllda fullt ut.

D - ARBETSMILJÖ

Huvudansvarig:

Roger Östergren

Delansvariga:

Marie Fogman Göthberg

Maria Jensen

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019:

Systematiskt arbetsmiljöarbete

- att fortsätta det strategiska arbetet med systematiska arbetsmiljöarbetet
- att arbeta med - uppföljning av arbetsskador och tillbud, skyddsronder, fördelningssamtal, rehabilitering och arbetsmiljöutbildning

Bevaka och arbeta för förbättringar i redan påbörjade arbetsmiljöfrågor

- Buller
- Lokaler
- Skyddsutrustning
- Ensamarbete
- Civila i arrest- och jourmiljö
- Hot och våld mot polisanställda
- Arbetsbelastning för alla polisanställda inklusive chefer

Driva bifallna motioner

- mörkt tonade rutor i SPT-fordonen,
- ett alternativ och mer centralt placerad uppställningsplats för SPT-fordon,
- personlig tung skyddsutrustning
- förbättrade rutiner i samband med arbetsskada samt
- förbättringar gällande ersättning och stöd vid genom arbetsgivarens försäkringar

De absolut viktigaste arbetsmiljöfrågorna som vi arbetat med är systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), arbetsbelastning, "annan anställd" och lokalfrågor. Inom "strategi Polisen 2024" ingår bl.a. rekrytering, resursbehov, lokalförsörjning, kompetensförsörjning, utrustning och fordon.

Arbetsbelastning och resursbehov har varit och är fortsatt ett av våra största problem. Ett flertal akuta åtgärder har vidtagits lokalt, men för att komma fram till en mer permanent lösning är stora resursförstärkningar den viktigaste åtgärden. Det rekryteras fler poliser i dagsläget, men inte alls i den utsträckning som behövs för att täcka nuvarande och framtida behov.

Rekrytering av civila, funktionsutbildning och andra försök till lösningar riskerar att medföra nya arbetsmiljöproblem. Det arbete som pågått under en längre tid med att komma fram till ett nationellt samverkansavtal har inte kunna genomföras då parterna inte kunde enas om någon bra lösning.

REDOVISNING AV ARBETET MOT VÅRA MÅL:

Systematiskt arbetsmiljöarbete:

➤ att fortsätta det strategiska arbetet med SAM

Detta arbete sker på alla nivåer. Arbetsmiljöverkets (AV) inspektioner och rapporten från polisens internrevision gällande arbetsmiljö har påvisat stora brister inom SAM. Efter internrevisionens rapport har det påbörjats vissa arbeten med t.ex. införande av s.k. SAM-dagar på alla nivåer där vi partsgemensamt diskuterar och tar fram åtgärder för att förbättra SAM; översyn av skrivna riktlinjer, rutiner och policys gällande arbetsmiljö, tydliggöra ansvar och mandat för chefer och översyn av utbildningsbehovet i SAM för chefer.

➤ **att arbeta med - uppföljning av arbetsskador och tillbud, skyddsronder, fördelningssamtal, rehabilitering och arbetsmiljöutbildning**

Arbetet med dessa frågor ingår i arbetet med att förbättra SAM. Vi har identifierat generella problem i arbetet med tillbud/arbetsskador. Det har tydliggjorts när vi har gått igenom anmälningar i LISA-systemet – brister när det gäller skyddsombudens deltagande, klassificering av tillbud/arbetsskador, brister i vidtagna åtgärder mm. Områden som sticker ut är främst Polkon, trafik, arbetsbelastning och hot och våld. Det krävs större och bättre insatser för att arbeta systematiskt med uppföljning av tillbud och arbetsskador. Det krävs särskilda åtgärder gällande arbetsbelastning. Skyddsronder med åtgärder och handlingsplaner ska genomföras och följas upp.

Bevaka och arbeta för förbättringar i sedan tidigare påbörjade arbetsmiljöfrågor

➤ **Buller**

Under många år har vi arbetat med denna fråga. AV har varit inkopplat vid ett flertal tillfällen. I upphandlingsarbetet för RAKEL ingick direktiv att ta fram ett funktionellt och effektivt hörselskydd. Detta arbete är slutfört och hörselskydd är framtagna. Leverans av dessa påbörjas under våren 2020. Med detta är förhoppningsvis denna långdragna process färdig.

➤ **Lokaler**

Lokalförsörjningen är en stor och komplex fråga med många olika intressen. Lokalförsörjningsråd har bildats på både lokal, regional och nationell nivå där vi i samverkan med arbetsgivaren inventerar och prioriterar nuvarande och framtida lokalbehov.

Arbete med lokalfrågor pågår på alla nivåer. Brist på lokaler, långdragna processer, personal som tvingas att flytta runt är några av problemen som uppstått. Övergång till kontorslandskap och förtätning av lokaler har framförts specifikt som ett allvarligt arbetsmiljöproblem.

Mycket arbete läggs ner och har lagts ner i projekt "Oscar" som kommer att beröra många medarbetare. En nationell begäran enligt AML 6:6a är inlämnad till arbetsgivaren gällande förtätning, flexibla arbetsplatser och kontorslandskap. NHSO och samtliga RHSO står bakom denna.

➤ **Skyddsutrustning**

Ett ständigt pågående arbete för att hela tiden ha så bra och funktionell utrustning som möjligt. Utdelning av skyddspaket pågår kontinuerligt. Målet är att samtlig yttre personal ska erhålla personligt skyddspaket.

➤ **Ensamarbete och civila i arrest- och jourmiljö (annan anställd i riskmiljö)**

Dessa två frågor har under tid växt till mycket stora arbetsmiljöproblem. De anmälades till AV med krav på åtgärder. Dessa två 6:6a ledde till att AV påbörjade en inspektion med inriktning systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), med inriktning på hot och våld. I nuläget ingår dessa frågor i det nationella arbetet gällande hot och våld.

➤ **Hot och våld mot polisanställda**

AV har ställt ett flertal krav på åtgärder till arbetsgivaren gällande hot och våld. Arbete pågår på såväl nationell som regional nivå.

➤ **arbetsbelastning för alla polisanställda inklusive chefer**

Denna fråga ingår i arbetet med att förbättra SAM.

Arbetsmiljö forts.

Driva bifallna motioner;

- **Mörkt tonade rutor i SPT-fordonen:**
Alla SPT-fordon förses numera med mörkare tonade rutor.
- **Ett alternativ och mer centralt placerad uppställningsplats för SPT-fordon:**
Uppställningsplatser för SPT-fordon ingår i det regionala lokalförsörjningsarbetet.
- **Personlig tung skyddsutrustning:**
Sedan en längre tid tillbaka pågår tilldelning av skyddspaket.
- **Förbättrade rutiner i samband med arbetsskada**
Denna fråga ingår i arbetet med att förbättra SAM. Regionala skyddskommittén har infört en rutin där vi partsgemensamt analyserar alla anmälningar i LISA-systemet. Identifierade brister påtalas och vidarebefordras till ansvariga chefer, HR och skyddsorganisationen.
- **Förbättringar gällande ersättning och stöd genom arbetsgivarens försäkringar**
Vi har framfört behov av förbättringar gällande ersättningar i samband med arbetsskada. Denna fråga har efter regional förhandling omhändertagits och behandlas separat på nationell nivå.



”

Ett ständigt pågående arbete för att
hela tiden ha så bra och funktionell
utrustning som möjligt.

”

E - TRYGGHET

Huvudansvarig:
Tommy Hansson

Delansvariga:
Kjell Ahlin

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019:

- att informera medlemmarna och utbilda fackligt förtroendevalda i rättshjälpens möjligheter och begränsningar
- att stötta förbundsområden och medlemmarna i arbetsrättsliga frågor
- att följa och driva ärenden där medlemmars rättssäkerhet ifrågasätts
- att under året driva nätverket för polisers rättssäkerhet vidare
- att Polisförbundet verkar för att polismyndigheten ska betala ut den ersättning poliser tilldöms i domstol och överta skulden mot den dömd
- att det ska bli svårare för utomstående att identifiera polisers privata uppgifter
- att Polismyndigheten tar ett större ansvar för hur poliserna på ett säkert sätt ska kunna ta sig till och från arbetsplatsen utan att riskera angrepp, förföljas eller identifieras av kriminella personer

Även om alla poliser är fyllda av en vilja att göra rätt försätts vi i situationer där det med facit i hand kan bli fel. Poliser måste vara beredda att handla även med ofullständigt beslutsunderlag och i sekundschnabba händelser. En tvekan kan innebära skillnaden mellan liv och död. Efteråt vet alla hur polisen borde ha handlat, precis som det är enklare att få alla rätt på en provräkning med facit i hand. När alla andra tar avstånd från en polis som ifrågasätts i media och rättsligt, är kollegorna och Polisförbundet ofta de enda som står vid den utsattes sida.

REDOVISNING RÖRANDE MÅLEN TRYGGHET:

- **att informera medlemmarna och utbilda fackligt förtroendevalda i rättshjälpens möjligheter och begränsningar**
I samband med utbildningar och andra besök i lokalpolisområdena samt vid förfrågningar, har vi beskrivit och gjort reklam för rättshjälpen och den rättsliga hjälpen.
- **att stötta förbundsområden och medlemmarna i arbetsrättsliga frågor**
När olika frågor dykt upp har vi gett råd och dåd, både när problemen fallit inom eller utom rättshjälpen. När ärendet varit på LFO-nivå har vi hänvisat till den fackliga nivån.
- **att följa och driva ärenden där medlemmars rättssäkerhet ifrågasätts**
Detta följer vi kontinuerligt. Speciellt när det gällde poliserna som var inblandade i händelsen som ledde till Erics död. Både styrelsen (genom Kjell Ahlin), Polisförbundet nationellt och lokalförbundsområdena har gjort sitt yttersta för att vara stöd till de berörda och anklagade. Det är värt att nämna, att i detta tragiska fall har även arbetsgivaren hanterat de inblandade på ett rimligt sätt och varit stöttande. LO-TCO Rättskydds årliga statistik visar att 151 ärenden var under handläggning för olika TCO-förbund under 2019, varav hela 47 rörde Polisförbundets medlemmar.
- **att under året driva nätverket för polisers rättssäkerhet vidare**
Rättsfrågorna har speglats inom ordinarie träffar och utbildningar bland annat genom Polisförbundets chefsjurist, Fredrik Westin och advokat Anton Strand.
- **att Polisförbundet verkar för att polismyndigheten ska betala ut den ersättning poliser tilldöms i domstol och överta skulden mot den dömd**
Arbetet fortsätter.

- **att det ska bli svårare för utomstående att identifiera polisers privata uppgifter**
I denna fråga har vi fått ett välkommet genombrott. I december 2019 fattade regeringen beslut om regeländringar i förordningarna som innebär att tjänstekort inte längre behöver ange fullständigt namn och personnummer. När det gäller namnet ska det i framtiden vara tillräckligt om ett tjänstekort anger tilltalsnamnets första bokstav och efternamnet. Dessutom utökas polisen möjlighet att utfärda så kallade *särskilda* tjänstekort, dvs. tjänstekort där namn ersätts med tjänstgöringsnummer.
- **att Polismyndigheten tar ett större ansvar för hur poliserna på ett säkert sätt ska kunna ta sig till och från arbetsplatsen utan att riskera angrepp, förföljas eller identifieras av kriminella personer**
Polismyndigheten har gett tydliga löften om att förstärka arbetet med medarbetarskyddet och har även startat ett projekt i det syftet. Med anledning av ett antal händelser där poliser blivit utsatta har det arbetet blivit allt mer angeläget, vilket både politiker och polisledning noterat. Även om det finns förbättringspotential tar arbetsgivaren steg i rätt riktning. Frågan är även aktuell vid etablering av nya polisstationer och möjligheten till förstärkt skydd kring dessa.



F - YRKESFRÅGOR

Regionens aktiviteter och budget

Huvudansvarig:
Marie Fogman Göthberg

Delansvariga:
Stefan Eklund

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019:

- att bevaka att Kriminalvården följer lagstiftningen och att transportövertagandet fungerar
- att vi deltar och bevakar samt följer upp hur SPETS-arbetet och resursdimensioneringen påverkar våra medlemmar
- att polisutbildningen ska kunna leverera en komplett utbildad polis, där bl.a. utryckningsförarutbildning och MP5-utbildning ingår

REDOVISNING RÖRANDE MÅLEN YRKESFRÅGOR:

- **att bevaka att Kriminalvården följer lagstiftningen och att transportövertagandet fungerar**

Kriminalvården fick under 2019 mer pengar som "togs" från Polismyndigheten för att klara av uppdraget enligt lagstiftningen. En samverkansöverenskommelse mellan Polismyndigheten och Kriminalvården undertecknades i december 2019 som ytterligare klargör vem som gör vad och när.

- **att vi deltar i och bevakar samt följer upp hur SPETS-arbetet och resursdimensioneringen påverkar våra medlemmar**

I avvaktan på att vi ska bli fler poliser så sker en fortsatt resursfördelning enligt de beräkningar som togs fram under SPETS-arbetet. Förhandling inför 2020 genomfördes i december 2019, fördelning sker inför varje år. År 2021 bör det ske en översyn av fördelningsnycklarna.

- **att polisutbildningen ska kunna leverera en komplett utbildad polis, där bl.a. utryckningsförarutbildning och MP5-utbildning ingår**

Utifrån bifallsmotionen från Kongressen 2018 om att se över polisutbildningen har en översyn gjorts partsgemensamt.

Det har renderat i ett beslut av HR-direktör Henrik Dider per den 18 december 2019 som innehåller ett flertal förslag som ska genomföras under år 2020.

Kortfattat beskrivs nedan några åtgärder som beslutet innebär;

- inrätta ett utbildningsråd
- i dialog med lärosätena tydliggöra utbildningsplanen kopplat till innehåll och krav i relevanta färdighetsämnen.
- Polismyndigheten ska i samråd med lärosätena ta fram rutiner och följa upp myndighetens beställning av polisprogrammet och lärosätenas genomförande av utbildningen.

Personalrörlighet/Tillsättningar

Huvudansvarig:

Marie Fogman Göthberg

Delansvariga:

Ulf Pauli

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019:

- att en utveckling av bemanningsavtalet kommer till stånd
- att en partsgemensam rörlighetsgrupp bildas i regionen
- att utöka facklig medverkan i förhållande till nuvarande ordning i alla tillsättningsärenden

Bemanningsavtalet har sedan en tid tillbaka varit utgångspunkt för hantering av personalrörlighet. Under 2018 bildades bemanningsråd både på såväl lokal nivå som regional nivå, i vilka de fackliga organisationerna ska delta. I slutet av 2019 inleddes ett arbete avseende översyn av bemanningsavtalet där en arbetsgrupp har initierats för det fortsatta arbetet.

Någon partsgemensam grupp finns inte. Vi måste se till att bli inbjudna och delta på de lokala bemanningsråden.

Facklig medverkan ser olika ut men efter hand har arbetsgivaren börjat inse värdet av facklig insyn i rekryteringsarbetet. Framförallt avseende chefsrekryteringar har vi upplevt en ökad delaktighet.

REDOVISNING AV MÅLEN PERSONALRÖRLIGHET/TILLSÄTTNINGAR:

- **att en utveckling av bemanningsavtalet kommer till stånd**
Efter fackliga påtryckningar har arbetsgivaren initierat en översyn av bemanningsavtalet och inrättat en nationell arbetsgrupp för ändamålet.
- **att en partsgemensam rörlighetsgrupp bildas i regionen**
Det finns både ett regionalt- och lokala bemanningsråd. Det är fortsatt viktigt att bevaka t. ex innehåll och utformning av annonser.
- **att utöka facklig medverkan i förhållande till nuvarande ordning i alla tillsättningsärenden**
Vid rekrytering av indirekta chefer kan vi uppleva en ökad delaktighet för vår del. Vid rekryteringar av gruppchefer på polisområden och enheter behöver vi fortsätta påverka HR för att komma in i processen. Vid rekrytering av chefer är det viktigt med samverkan mellan förbundsregionstyrelsen och övriga förbundsområden för att bevaka och tillgodose delaktigheten för berörda parter.

Chefsfrågor

Huvudansvarig:
Stefan Eklund

Delansvariga:
Ulf Pauli

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019:

- att operativ verksamhet ska ledas av poliser med adekvat polisiär funktionsutbildning med bred polisär erfarenhet
- att befintlig kompetens bland nuvarande och tidigare chefer tas tillvara på ett bättre sätt En personlig kompetensplan ska därför vara en självklarhet och ingå i utvecklingssamtalet
- att relevant karriärplanering och utveckling med goda alternativa karriärvägar vid avbrott som chef eller vid avslutande av chefsförordnande
- att säkerställa chefsrekrytering via gemensamt framtagna principer alternativt avtal
- att anpassa förordnandetiderna till verksamhetens olika krav

Att vara chef inom Polismyndigheten idag ställer höga krav på polisiär kunskap, delaktighet i den operativa verksamheten och en stor ödmjukhet inför den komplexa verklighet som möter personalen i olika former. Till detta ska dagens chef hantera en mängd administrativa frågor av förvaltningsmässig karaktär samtidigt som denne ska finnas tillgänglig för sin personal. Detta ställer krav på vem myndigheten väljer i samband med rekrytering och på vilket sätt myndigheten omhändertar de som har valt en chefskarriär.

REDOVISNING AV MÅLEN RÖRANDE CHEFSFRÅGOR:

- **att operativ verksamhet ska ledas av poliser med adekvat polisiär funktionsutbildning med bred polisär erfarenhet**
Under året har vi i ökad omfattning deltagit i rekryteringar genom god kommunikation via rekryterande chefer och chefsrekryterare vid HR. Vår utgångspunkt är fortfarande att operativ polisverksamhet ska ledas av poliser med polisoperativ erfarenhet. I förekommande fall har vi säkerställt att rekryterad chef på strategisk nivå, som inte innehar polisiär bakgrund, inte heller omhändertar polisoperativa frågor.
- **att befintlig kompetens bland nuvarande och tidigare chefer tas tillvara på ett bättre sätt En personlig kompetensplan ska därför vara en självklarhet och ingå i utvecklingssamtalet.**
Arbetet fortskrider via kontakt med HR-avdelningen. I första hand kan vi se att även chefers utvecklingssamtal sakta men säkert utformas utifrån en kompetenshöjande insikt. Vi kan även konstatera att våra medlemmar/chefer genom arbetsgivarens försorg i högre grad placeras utifrån tidigare erfarenhet och kompetens i samband med att förordnandetid löper ut. Dialog genomförs i god tid och slutresultat står i de flesta fall klart långt innan förordnandets sluttid. Deltagande i en arbetsgrupp för en ny ledarskapsfilosofi ger oss förhoppning om en utveckling av våra ledarroller och ökade mandat för chefer i organisationen. Ledarskapsfilosofin planeras också framöver att kopplas till både utvecklingssamtalet och lönesamtalet.

➤ **att relevant karriärplanering och utveckling med goda alternativa karriärvägar vid avbrott som chef eller vid avslutande av chefsförordnande**

Under året har vi fortsatt drivit frågan som berör chefer vars förordnande är på väg att gå ut, d v s att arbetsgivaren i god tid ska genomföra samtal om ett eventuellt avslut eller en förlängning. Med något undantag tycks detta arbete ha fungerat. Vi har även sett goda exempel på det som vi ser som naturligt – d v s att kunna gå in i och ut ur sitt ledarskap där mellantiden fylls med kompetenshöjande innehåll. En oerhört viktig del för att våra chefer ska orka över tid.

➤ **att säkerställa chefsrekrytering via gemensamt framtagna principer alternativt avtal**

Arbetsgivaren har under året insett vikten av att få med sig de fackliga organisationerna i principer för tillsättningar inom chefsleden. Arbetet med dessa principer och alternativt avtal måste dock utformas på ett ännu mer tydligt sätt för att få ett gott genomslag. Arbetet som påbörjades förra året har fortsatt och nu har arbetsgivaren initierat en översyn av bemanningsavtalet.

➤ **att anpassa förordnandetiderna till verksamhetens olika krav**

Utifrån Arbetsgivarverkets direktiv kring förordnandetider har frågan väckts om varför chefer på nivåer under Rikspolischefen ska inneha förordnandetider. Frågan har lyfts till nationell nivå och kommer framöver hanteras där.



Tjänstemässig utbildning

Huvudansvarig:
Roger Östergren

Delansvariga:
Marie Fogman Göthberg, Maria Jensen

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019:

- att tjänstemässig utbildning ska hanteras på regional nivå
Polisförbundet ska medverka med större inflytande i rekryteringsprocessen och i samverkan med Polismyndigheten ta fram en komplett rekryteringsprofil
- att utbildning ska genomföras med prioritering av POLKON
- att uttryckningsförarutbildning, polisens Nationella Förarutbildning (PNF) samt utredarutbildning för poliser
- att efter gemensam grundutbildning på Polishögskolan (PHS), ges möjlighet till specialisering genom vidareutbildning

Det är fortsatt ett nationellt processägarskap gällande utbildningar. Någon form av förändring är på gång. Vi deltar i det regionala utbildningsrådet.

Polkoninstruktörer är en bristvara och vissa arbetsplatser har större brist än andra. Vi har begärt att arbetsgivaren tar ett helhetsgrepp gällande Polkon, bl.a. själva instruktörsutbildningen, hantering av skador och tillbud i samband med utbildningen samt ersättningsfrågan för instruktörerna. Polisens nationella förarutbildning (PNF) ligger i fas, men med tanke på det eventuella enorma tillskottet av poliser bör det finnas ett överhypotek av instruktörer för att hantera PNF-utbildningen. En ny riktlinje gällande PNF är under införande som ska fastställa vilka krav som ställs på utbildning.

DELREDOVISNING RÖRANDE MÅLEN TJÄNSTEMÄSSIG UTBILDNING:

- **att tjänstemässig utbildning ska hanteras på regional nivå Polisförbundet ska medverka med större inflytande i rekryteringsprocessen och i samverkan med Polismyndigheten ta fram en komplett rekryteringsprofil.**
Vi deltar i det regionala utbildningsrådet. Myndigheten har inte kapacitet att genomföra alla utbildningar. Detta får till följd att arbetsgivaren tvingas göra prioriteringar. En omorganisation av kompetenscenter (KC) pågår.
- **att utbildning ska genomföras med prioritering av POLKON**
Ett arbete har genomförts i syfte att tydliggöra vilka medarbetare som ska genomgå kategori 1 och kategori 2. Det stora flertalet av alla poliser ska genomgå kategori 1 (48 timmar). Polkon är en prioriterad utbildning.
- **att uttryckningsförarutbildning, Polisens Nationella Förarutbildning (PNF) samt utredarutbildning för poliser**
Beslut om den nya riktlinjen kommer att ske under våren 2020. Den har varit ute på delning. Förslaget omhändertar de krav som vi sedan länge krävt
- **att efter gemensam grundutbildning på PHS, Polishögskolan, ges möjlighet till specialisering genom vidareutbildning**
Kompetensutveckling sker till viss del, men inte i önskad utsträckning. Arbetet och målet har hela tiden varit inriktat på att utöka vidareutbildning för alla medarbetare.



”

Polkon-instruktörer är en bristvara
och vissa arbetsplatser har
större brist än andra.

”

Kommenderingar

Huvudansvarig:

Maria Jensen

Delansvariga:

Roger Östergren, Marie Fogman Göthberg
Patrik Gustafsson, Susanne Liwång

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019:

- att kommenderingar genomförs med minimala skador, fungerande logistik, fullgod utrustning och utbildning samt med en i övrigt god arbetsmiljö
- att medverka vid riskbedömningar, stabsarbetet samt uppföljning i samband med lokala, regionala och i vissa fall, nationella kommenderingar
- att särskilt bevaka arbetet med att omhänderta arbetsskador och tillbud
- att arbetet med kommenderingsfrågor sker framför allt inom regionens HSO-nätverk men även inom styrelsen
- att vi bevakar att ersättning, arbetstider, resor och boenden i samband med kommenderingar ligger på en rimlig och acceptabel nivå. Vi bevakar även utvecklingen av utbildningskrav och behov av anpassad utrustning
- att arbetet med kommenderingsfrågor sker genom regionens HSO-nätverk och förbudsområdena

Inför fotbollssäsongen 2019 så startades en särskild händelse Fotbollsoperation 2019 upp, i vilken alla regionala, lokala och nationella matcher ingick. En del av syftet var att få ett helhetsgrepp om hur vi på bästa sätt arbetar med problematiken runt fotbollen med t ex tillstånd, villkorskrivningar. HSO på regional nivå samt HSO i po Nord har medverkat i operationen som helhet men även deltagit vid separata matcher. Det har gjorts en generell riskbedömning för hela operationen/säsongen och sedan har respektive särskild händelse riskbedömts separat.

HSO på regionen har hanterat särskilda händelser/derbyn på Tele2 och HSO po Nord har hanterat särskilda händelser/derbyn på Friends Arena. HSO har även deltagit vid hantering av arbetsskador/tillbud samt uppföljningar.

Ytterligare personalneddragningar var aktuellt även 2019 där skyddsorganisationen fortsatt var tydlig med att färre inte ska göra mer. Detta specifikt finns med som en risk i riskbedömningen. Arbetsgivaren måste använda den resurs de har på rätt sätt och anpassa taktiken, vilket de har gjort. 12-timmars arbetspass prövades under hösten och föll väl ut. En utvärdering gjordes i samverkan med arbetsgivaren där Maria och Kjell deltog. 12-timmarspassen kommer att fortgå under 2020 och ska utvärderas efter vår- och höstsäsongen. Uppkommer något under säsongens gång framförs det vid riskbedömningen eller de operativa mötena. En uppföljning av hela säsongen, arbetsmiljön/riskbedömningen, gjordes i december.

HSO och facket har också bevakat att allt gått rätt till när arbetsgivaren skickat iväg personal ifrån region Stockholm till olika kommenderingar/utbildningar i övriga landet. Vi bevakade även utbytet när danskarna var i Stockholm och deltog vid ett derby under hösten. Den danska polisen var här med två grupper och allt flöt på bra. De hade fullt mandat att agera men låg utöver i personalnumerären. HSO från regionen har även under 2019 medverkat i olika staber angående statsbesök, olika evenemang/insatser, demonstrationer, Pride, Almedalen, Järvaveckan, Was, Nobel m.m. HSO i City har hjälpt till vid flera av dessa då de ägt rum inom po Citys område.

REDOVISNING AV MÅLEN RÖRANDE KOMMENDERINGAR:

- **att kommenderingar genomförs med minimala skador, fungerande logistik, fullgod utrustning och utbildning samt med en i övrigt god arbetsmiljö**
Detta har vi arbetat med genom närvaro vid stabsarbetet, riskbedömningar, uppföljningar, arbete med arbetsskador/tillbud. Vi har också varit med på olika kommenderingar.
- **att medverka vid riskbedömningar, stabsarbetet samt uppföljning i samband med lokala, regionala och i vissa fall, nationella kommenderingar**
HSO regionalt har, med hjälp av det övriga HSO nätverket, försökt att närvara vid de flesta staber på de regionala händelserna. Vi har även deltagit vid riskbedömningar och uppföljningar av desamma.
- **att särskilt bevaka arbetet med att omhänderta arbetsskador och tillbud**
Vi har i samverkan med polisinsatscheferna hanterat de arbetsskador och tillbud som uppkommit på regionens händelser. Vi har även sett till att de har hamnat rätt i systemet med hjälp av funktionsbrevlådan LISA arbetsskada och tillbud.
- **att arbetet med kommenderingsfrågor sker framför allt inom regionens HSO-nätverk, men även inom styrelsen**
Vi har försökt att vara så tydliga som möjligt till arbetsgivaren att de alltid ska gå igenom oss via vår funktionsbrevlåda och att vi sedan fördelar ut uppdragen mellan oss regionala HSO och även inom det övriga HSO-nätverket vid behov.
- **att vi bevakar att ersättning, arbetstider, resor och boenden i samband med kommenderingar ligger på en rimlig och acceptabel nivå. Vi bevakar även utvecklingen av utbildningskrav och behov av anpassad utrustning**
Detta bevakas av skyddsorganisationen och styrelsen. Vi tar även kontakt med HSO i den Region där kommenderingen ska genomföras för att ta del av riskbedömningar mm.
- **att arbetet med kommenderingsfrågor sker genom regionens HSO-nätverk och förbundsområdena**
Vi samverkar och stöttar varandra i HSO-nätverket beroende på var/när kommenderingarna genomförs.

- MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING

Huvudansvarig:

Marie Fogman Göthberg

Delansvariga:

Roger Östergren, Styrelsen

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019:

- att delta och följa upp regionens jämställdhetsplan 2017-2020, där bl.a. "metoo#nödvärn" ingår, samt fortsatt delta i regeringsuppdraget JiM, Jämställdhet i Myndigheterna.
- att följa upp och bevaka utvecklingen angående representationen av kvinnliga förtroendevalda inom förbundsregion Stockholm
- att följa upp utvärderingen gällande individuell lönesättning för att bevaka eventuell snedfördelning mellan kvinnor och män efter varje revisionstillfälle
- att ta fram statistik rörande fördelningen manliga/kvinnliga chefer/arbetsledare inom Polisregion Stockholm.
- att fler kvinnliga poliser söker chefs- och arbetslednings funktioner
- att ta fram statistik rörande åldersfördelningen vid chef/arbetsledare tillsättning för att se om eventuell åldersdiskriminering kan förekomma
- att bevaka och följa upp hur Polismyndigheten och Regionen arbetar med HBTQ-frågor

REDOVISNING RÖRANDE MÅLEN FÖR MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING:

- **att delta i och följa upp regionens jämställdhetsplan 2017- 2020, där bl.a."metoo#nödvärn" ingår, samt fortsatt delta i regeringsuppdraget, JiM, Jämställdhet i Myndigheterna.**
Ett partsammansatt likabehandlingsråd startades i regionen i slutet av 2018, det är c:a fyra möten per år.
Under hösten 2019 fördelade Polismyndigheten medel till samtliga regioner och avdelningar att användas för arbete med kultur- och likabehandling utifrån polismyndighetens strategi för likabehandling samt Diskrimineringslagen. Region Stockholm tilldelades 385 000 kr att använda före utgången av år 2020.
Regionens likabehandlingsråd arbetar för att ta fram förslag med fokus på en god arbetsmiljö fri från kränkningar särskilt på stereotypa könsnormer t. ex hur maskulinitetsnormer påverkar myndighetens arbete på alla nivåer inom alla verksamheter.
- **att följa upp och bevaka utvecklingen angående representationen av kvinnliga förtroendevalda inom förbundsregion Stockholm**
Den inventering som gjorts av förbundsregionens sju styrelser (regionförbundsstyrelse samt förbundsområdestyrelser) visade att av de 58 förtroendevalda var 39 män och 20 kvinnor. Ordförandeposterna fördelades mellan sex män och en kvinna.
Av de 58 förtroendevalda var 13 verksamma huvudskyddsombud (HSO). Skyddsuppdraget i regionen var fördelat mellan sju män och sex kvinnor. Valberedningarna runtom i regionen har fortsatt att bevaka denna fråga.

- **att följa upp utvärderingen gällande individuell lönesättning för att bevaka eventuell snedfördelning mellan kvinnor och män efter varje revisionstillfälle**
Enligt vår löneansvarige så kommer en utvärdering ske efter denna RALS 2017 - 2020, som avslutas 30/9-2020. Arbetsgivaren ska varje år göra en lönekartläggning i samverkan.
- **att ta fram statistik rörande fördelningen manliga/kvinnliga chefer/arbetsledare inom Polisregion Stockholm**
Polismyndighetens personalstatistik per den sista december 2019 visar att det av de 741 chefer i regionen är 31 % är kvinnor, 229 stycken. Region Stockholm och region Öst är de regioner som har högst andel chefer som är kvinnor.
- **att fler kvinnliga poliser söker chefs- och arbetslednings funktioner**
Trots att olika insatser gjorts under åren för att få fler kvinnor att söka chefsfunktioner är det fortfarande få kvinnor som söker chefs- och arbetsledningsfunktioner.
- **att ta fram statistik rörande åldersfördelningen vid chef/arbetsledare tillsättning för att se om eventuell åldersdiskriminering kan förekomma.**
Vi kan inte se att äldre åsidosatts gällande chefsbefattningar.
- **att bevaka och följa upp hur Polismyndigheten och regionen arbetar med HBTQ-frågor**
Polismyndigheten har under hösten 2019 "anställt" Göran Stanton som jobbar med frågan. Göran både informerar och utbildar inom myndigheten.



H - OPINION

Huvudansvarig:
Tommy Hansson

Delansvariga:
Stefan Eklund, styrelsen

Styrelsens mål för verksamhetsåren 2018/2019:

- att behålla, och helst förbättra, den höga tillgängligheten för media och på det sättet vara med att påverka opinionen och beslutsfattare i sakfrågor
- att tillsammans med Polisförbundet, andra förbundsregioner eller andra fackliga organisationer driva och delta i olika aktiviteter
- att göra oss hörda i debatten, belysa polisens vardag och yrkets utsatthet samt värdering av detta. Fortsatt deltagande i Polisförbundets kampanjer

I den mediala världen är det lite som att den som inte hörs och syns finns inte. Polisförbundet nationellt har avsatt stora resurser för att nå ut med vår syn på polisyrkets status och liknande. I vår region vill vi också bidra till debatten. Vår främsta kanal är Blåljus.nu, men vi är även tillgängliga för media som vi förser med "riktiga poliser" som får uttala sig. Vi skriver i förekommande fall även debattartiklar.

REDOVISNING RÖRANDE MÅLEN FÖR OPINION:

- **att behålla, och helst förbättra, den höga tillgängligheten för media och på det sättet vara med att påverka opinionen och beslutsfattare i sakfrågor**
Vi deltar i kampanjer som Polisförbundet anordnar samt driver egna lokala fackliga frågor. Vi har varit tillgängliga när media velat ha våra kommentarer, kanske mest efter domen i Eric-ärendet.
- **att tillsammans med Polisförbundet, andra förbundsregioner eller andra fackliga organisationer driva och delta i olika aktiviteter**
Ett sådant exempel är Polisens Dag, som gav ett hyfsat genomslag i medierna, bland annat med hjälp av munkar. Att Mikael Damberg besökte polisen i City, bidrog även det till genomslag i sociala media.
- **att göra oss hörda i debatten, belysa polisens vardag och yrkets utsatthet samt värdering av detta. Fortsatt deltagande i Polisförbundets kampanjer**
Både på Blåljus.nu och via annan media har vi genom insändare och kommentarer till aktuella händelser gjort vad vi kan för att spegla polisernas verklighet.



29 augusti 2019

REDOVISNING AV STYRELSENS ARBETE MED AV STÄMMAN BIFALLNA MOTIONER

När stämman bifaller en motion innebär det ett uppdrag till styrelsen att lösa frågan i enlighet med beslutet (se vidare stadgans § 9.3.4 som citeras på sidan 58).

Här följer kortfattat vad styrelsen har gjort åt 2018 års bifallna motioner, samt bifallna motioner från tidigare stämmor som vi jobbat vidare med. Sedan 2010 är numreringen av motionerna anpassad till den som gäller för motioner till Polisförbundets representantskap. Redovisningen sker i en "Motionskatalog" separerad från verksamhetsberättelsen i övrigt, efter en bifallen motion om just detta.

A – LÖN

MOTION A2 (2018) ANGÅENDE RAK LÖNEUTVECKLING FÖR NYA POLISER.

Jan Bengtsson (Birger Jarl) m.fl. flera fick sina motioner rörande att polisförbundet ska verka för en rak löneutveckling fram till en viss tjänsteålder alternativt till en viss lönenivå.

Vad har hänt i motionen?

Kongressen 2018 **biföll** motionen varför förbundsregionstyrelsen anser att motionen ska anses som **oavslutad bifallen motion.**

MOTION A3 (2018) AVSEENDE INFÖRANDE AV BLAND ANNAT BETALD POLISUTBILDNING MM.

Robert Sollare och Ulf Rydström (FO-Kamraterna) fick bifall på sin andra och sjätte att-sats rörande införande av betald polisutbildning samt för en marknadsmässig ingångslön samt en löneutveckling med minst medel-lönen inom staten.

Vad har hänt i motionen?

Förbundsområdesstyrelsen skickade in motionerna till Kongressen 2018 där den **besvarades.**

Förbundsregionstyrelsen anser därför att motionen **ska anses slutbehandlad.**

B – ANSTÄLLNINGSVILLKOR

MOTION B1 (2018) AVSEENDE DELPENSION.

Daniel Spolén och Tommy Hall (FO-Kamraterna) fick bifall på sin andra och tredje att-sats rörande att Polisförbundet ska verka för att det tas fram en nationell generös policy för delpension samt att verka för att ska vara möjligt att fortsätta med delpension efter ordinarie pensionsålder.

Vad har hänt i motionen?

Kongressen 2018 **biföll** motionen varför förbundsregionstyrelsen anser att motionen ska anses som **oavslutad bifallen motion.**

MOTION B2 (2018) ANGÅENDE BEREDSKAP

FO Kamraterna motionerade och fick bifall på sin motion rörande att polisförbundet ska jobba för att det genomförs en översyn av regleringen; bland annat ersättningsnivån, möjlighet till säkerhetsbefrielse, möjlighet att ta ut ersättningen i form av kompensationsledighet, samt möjlighet att anföra personliga skäl för att slippa beredskap.

Vad har hänt i motionen?

Kongressen 2018 **biföll** motionen varför förbundsregionstyrelsen anser att motionen ska anses som **oavslutad bifallen motion.**

MOTION B3 (2018) ANGÅENDE ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Patrik Gustavsson (FO-NORD) fick bifall på sin motion rörande att verka för en arbetstidsförkortning som ökar med antalet tjänsteår alternativt levnadsår för skifttestjänstgörande poliser.

Vad har hänt i motionen?

Kongressen 2018 **biföll** motionen varför förbundsregionstyrelsen anser att motionen ska anses som **oavslutad bifallen motion.**

C – FÖRBUNDSINTERN VERKSAMHET

MOTION C1 (2018) ANGÅENDE PASSIVT MEDLEMSKAP

*Annicka Lyckeberg (FO-Kamraterna) fick bifall på sin motion rörande att de medlemmar som är tjänstlediga ska kunna fortsätta att vara medlemmar i ett passivt medlemskap och med det vara avgiftsreducerade från förbundsavgift och regionavgiften. De ska fortfarande betala sin obligatoriska försäkring under tiden de är passiva medlemmar. Övriga förmåner som de **inte** kommer att kunna ta del av är det rättsliga skyddet i sin nya anställning.*

Vad har hänt i motionen?

Kongressen 2018 **biföll** motionen varför förbundsregionstyrelsen anser att motionen ska anses som **oavslutad bifallen motion.**

MOTION C3 (2018) ANGÅENDE MOTIONÄRENS RÄTT ATT TALA FÖR SIN MOTION

Robert Sollare (FO-kamraterna) fick bifall på sin första att-sats rörande att ge förbundsregionstyrelsen i uppdrag: att verka för att motionär ska kunna tala för sin egen motion utan att vara ombud på kongress, förbundsregionstämma och vid andra tillfällen där representativ demokrati tillämpas.

Vad har hänt i motionen?

Kongressen 2018 beslutade att **avslå** motionen och att hänföra motionen till en stadgegrupp som bereder frågan till Kongressen 2020 varför förbundsregionstyrelsen anser att motionen **ska anses slutbehandlad.**

MOTION C5 (2018) ANGÅENDE BIBEHÅLLANDE AV POLISFÖRBUNDET SOM ETT YRKESFÖRBUND

Robert Brindeby (FO-SYD) fick bifall på sin motion rörande att polisförbundet ska verka för polisrollens bibehållande och ATT polisförbundet skall fortsätta vara ett yrkesförbund endast öppet för utbildade poliser endast med de undantag som finns idag.

Vad har hänt i motionen?

Förbundsområdesstyrelsen skickade in motionerna till Kongressen 2018 där den **besvarades**.

Förbundsregionstyrelsen anser därför att motionen **ska anses slutbehandlad**.

MOTION C8 (2016) ANGÅENDE ATT VERKA FÖR ÖKAD DELEGATION TILL FÖRBUNDSOMRÅDEN I REGIONEN

Arne Wärm fick bifall på sin motion. Motionen tar upp att som en konsekvens av Polismyndighetens nya organisation fick de gamla föreningarna en statushöjning i namnet förbundsområde. Statushöjningen har dock inte gett något ifråga om delegation och självbestämmanderätt. Arbetsgivaren har inte heller varit så lysande på att delegera. HR har sugit åt sig det mesta och så landar en hel del nationellt. Förbundsregionen fick uppdraget att verka för ökad delegation till förbundsområdena i regionen.

Vad har hänt i motionen?

Regionstyrelsen har arbetat aktivt med frågan då vi delar motionärens uppfattning. Om besluten fattas närmare medlemmarna brukar resultatet bli bättre. Vi kan dock inte hävda att vi fått något väldigt stort gehör hos arbetsgivaren. Dock har man nu delegerat rätten att besluta om de tidsbegränsade lönetilläggen till förbundsområdena och enheterna.

Styrelsen anser att motionen ska kvarstå.

D – ARBETSMILJÖ

MOTION D3 (2014) OM CENTRAL UPPSTÄLLNINGSPLOTS FÖR SPT-FORDONEN DÄR DE ÄR LÄTTILLGÄNGLIGA

Arne Wärm och Robert Sollare fick bifall på sin motion om att inrätta en central uppställningsplats för SPT-fordonen där de är lättillgängliga och skyddade mot sabotage.

Vad har hänt i motionen?

Det finns fortfarande behov av en mer central uppställningsplats för SPT-fordonen. En del av fordonen står dock redan uppställda ute i polisområdena. Detta vållar, enligt arbetsgivaren, problem gällande logistiken kring fordonen.

Vi har tagit upp frågan i samband med möten gällande SPT-organisationen och den regionala skyddskommittén. Dessutom har vi lyft den även i arbetet rörande "strategiska åtgärder mot terror i Stockholm". Frågan har även väckts av arbetsgivaren i arbetet i regionala lokalförsörjningsrådet.

Arbetsgivaren inser fördelarna med en annan uppställningsplats men hänvisar också till problemen med att hitta en ersättningsplats som motsvarar Rosersberg i alla aspekter.

Styrelsen anser att motionen ska kvarstå.

MOTION D2 (2016) ANGÅENDE KARENSDAG VID ARBETSSKADA

Patrik Stridsman fick bifall på sin motion som gav regionstyrelsen uppdraget att arbeta för en återgång till det systemet som fanns tidigare där direkta chefer kunde koda arbetsskador i COPS. Personalen slapp karensdagar med inkomstbortfall samtidigt som möjligheten fanns att även senare få arbetsskadan klassad.

Vad har hänt i motionen?

Det pågår en nationell översyn rörande hantering av arbetsskador.

Regionstyrelsen återkommer med utfallet av denna översyn.

Styrelsen anser att motionen ska kvarstå

E – TRYGGHET

Inga bifallna motioner att redovisa.

F – YRKESFRÅGOR

Inga bifallna motioner att redovisa.

G – MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING

Inga bifallna motioner att redovisa.

H – OPINION, MEDIA

Inga bifallna motioner att redovisa.



Styrelsen för Polisförbundet förbundsregion Stockholm lämnar härmed sin förvaltningsberättelse för räkenskapsåret, 2019-01-01--2019-12-31

Jämförelsesiffror avser räkenskapsåret 2018-01-01--12-31.

Förbundsregionen har haft **2 154 429 kr** att röra sig med under 2019 mot budgeterade **2 155 000 kr**.

Ett bidrag på **30 000 kr/år** betalas ut av Polisförbundet till samtliga regioner.

År 2019 har vi även fått **5 kr/medlem/månad** för att vi hanterar t.ex. pensionärer, studenter och sjukskrivna m.m.

Förbundsregionstyrelsen betalar ut **30 kr** per aktiv medlem varje månad till förbundsområdena. Utöver det finns möjligheten att ansöka om ett **ekonomiskt bidrag** med en ekonomisk redogörelse. Utifrån det fattar förbundsregionstyrelsen beslut att eventuellt betala ut bidraget, Gotland är undantaget, då förbundsregionstyrelsen står för FO Gotlands resor.

På Stämman 2018 bifölls förbundsregionstyrelsen förslag, gällande ekonomiskt bidrag.

Regionstyrelsens kostnader redovisas i resultatrapporten och under budget då utfallet 2019 jämförs mot föreslagen budget 2020.

Nedan följer ett axplock från resultatrapporten 2019.

- Regionstyrelsen står för **FO GOTLANDS RESOR** så att de kan delta på t.ex. ordförandeträffar och olika nätverk. Gotland är undantaget från att ansöka om ekonomiskt bidrag. 2019 kostade Gotlands resor c:a **57 000 kr**.
- **REGIONSINTERNAT/UTBILDNING** genomfördes den 24–25 september på Hotell Marina Tower samt Viking Line till en kostnad av drygt **122 000 kr**.
- **TELEFONER**, Regionstyrelsen står i dagsläget för de telefoner som fackliga företrädare har, främst de som arbetar heltid, kostnaden blev nästan **193 000 kr**.
- **RENOVERING**, under hösten målades samtliga rum om på plan1, Bergsgatan 23, till en kostnad av **75 000 kr**.
- **Tidningen POLISEN**, trycktes upp i bokform åren 2008–2018, kostnad drygt **9 000 kr**.
- **Styrelsens INTERNAT**, fem dygn, på Mallorca kostade drygt **81 000 kr**.
- **EKONOMSIKT BIDRAG** har betalats ut till FO Stockholm Chef, **10 000 kr**.
- **NÄTVERKEN** kostade nästan **90 000 kr**.
De aktiva nätverken som finns utöver ordföranderådet som är stadgebundet, är lön-, arbetstid-, HSO-, pension samt rörlighetsnätverk.

Regionens STÄMMA äger rum vartannat år, jämna år. Stämman 2020 äger rum på Djurönäset i mars. Från 2019 års resultat avsattes **300 000 kr** till kommande stämma.

Fastigheten Valnöten, Bergsgatan 23

Under 1980-talet ombildades hyresfastigheten till andelsfastighet och polisernas fackförening blev fastighetsägare.

Fastigheten Valnöten är en andelsfastighet där delägarna är bl. a aktiebolag samt Polisförbundet, Akademikerförbundet SSR och fysiska personer. Det är några som själva bor i sina lägenheter eller låter någon närstående bo i dem, merparten hyrs ut.

Polisförbundet använder sina lägenheter till övernattningsbostad för de förtroendevalda i främst förbundsstyrelsen som bor i andra landsändar.

I samband med att Svenska Polisförbundets avdelning i Stockholms län bildades 1995, övertogs andelen i fastigheten Valnöten 1 från Kamraterna.

Här finns styrelsen i förbundsregion Stockholm, på entréplanet finns vilo – och styrelserum, pentry samt två toaletter. En trappa upp finns vår expedition, fem kontorsrum, kök, matrum samt två toaletter med dusch.

Det stambyte som slutfördes år 2006 anses som bestående och varaktigt under en 50-årsperiod samt skrivs av med 2 % årligen.

Under våren 2013 byggdes 17 balkonger i fastigheten, slutpriset för vår balkong blev 143 750 kr. Balkongen är slutbetald under 2013 och kommer att skrivas av med 2 % årligen enligt vedertagen redovisningssed.

För att vi nyttjar våra egna ägda lokaler så får vi varje år ett **verksamhetsbidrag/hyresbidrag av arbetsgivaren på 313 200 kr/år.**

Pengarna går i huvudsak till avgiften för Valnöten, el, förmånsskatt samt fastighetsskatt.

- Avgift Valnöten c:a 112 000/år
- Skatt c:a 120 000/år
- Fastighetsskatt c:a 15 000/år
- Elkostnad c:a 20 000/år

Skatterna som Polisförbundet förbundsregion Stockholm betalar består av förmånsskatt (för att vi "sitter i egna lokaler och arbetar) fastighetsskatt, fastighetsavgift, inkomst av kapital (ränta) samt resultatet från andelsfastigheten Valnöten 1 som beskattas om fastigheten går med vinst.

RESULTAT OCH STÄLLNING

Resultatet av förbundsregion Stockholms verksamhet under 2019 och ställningen vid räkenskapsårets utgång framgår av efterföljande resultaträkning och balansräkning med bokslutskommentarer.

Förslag till resultatdisposition

Till förbundsregionstämman förfogande står följande resultat:

	2019-01-01
TILLGÅNGAR	2019-12-31
FASTIGHETEN VALNÖTEN INKL REPARATIONER	1 689 527
FORDRINGAR	337 242
BANK	2 050 509
SKULDER	- 57 201
EGET KAPITAL	- 3 667 964
FONDERING STÄMMA 2020	- 300 000
Årets resultat	- 52 113

Styrelsen föreslår att resultatet disponeras enligt följande

Att **52 113** kr resultatet/överskottet för 2019 förs till KT 2010
Eget kapital= pengarna finns på banken

Beträffande förbundsregionens resultat och ställning i övrigt, hänvisas till efterföljande resultat- och balansräkning med tillhörande tilläggsupplysningar.

”**Eget kapital** är ett begrepp inom redovisningsteori och beskrivs oftast som skillnaden mellan en organisations tillgångar och skulder. Eget kapital är därmed det kapital som kan sägas utgöra organisations egna medel. Om organisationen har ägare, till exempel när det är fråga om bolag, kan det egna kapitalet betraktas som en skuld till ägarna.

Eget kapital uppstår antingen genom att intressenter, som ägare eller medlemmar, skjuter till medel, eller genom att organisationen samlar på sig driftsöverskott (vinst). Ett driftsunderskott (förlust) leder på motsvarande sätt till att det egna kapitalet blir mindre eller negativt. Begreppet eget kapital tar i sig inte hänsyn till redovisningsregler, men eftersom, framför allt, tillgångar kan ha ett högre verkligt värde än bokfört värde, uppstår skillnader mellan eget kapital enligt redovisningen och eget kapital i verkligheten” (källa: Wikipedia)

RESULTATRÄKNING

	UTFALL	BUDGET	UTFALL
	2019-01-01 2019-12-31	2019-01-01 2019-12-31	2018-01-01 2018-12-31
Rörelseintäkter			
Nettoomsättning	2 154 429	2 155 000	2 171 670
Rörelseintäkter	2 154 429	2 155 000	2 171 670
Rörelsekostnader	-1 404 526	-1 369 000	-1 240 521
Personalkostnader inkl. sociala avgifter	-576 451	-614 000	-599 338
Avskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar	-47 021	-50 000	-47 021
Rörelsekostnader	-1 980 977	-1 983 000	-1 886 880
Rörelseresultat	126 431	122 000	284 790
Finansiella poster			
Ränteintäkter	0	0	0
Övriga finansiella kostnader	-2000	-2000	-2000
Resultat före bokslutsdispositioner och skatt	124 431	120 000	282 790
Avsättning resultat 2019 till Balansräkningen mot KT 6450	300 000		
resultaträkningen Regionstämma Redovisas i budget 2020	-300 000		
Skatter			
Skatt som belastar årets resultat	- 72 317	-120 000	- 118 411
Öresutjämning	- 1		
Årets resultat	- 52 113	0	-164 379

BALANSRÄKNING

TILLGÅNGAR

	Not	2019-12-31	2018-12-31
Anläggningstillgångar			
Immateriella & Materiella anläggningstillgångar			
Fastigheten, Valnöten	2	1 689 527	1 736 548
Inventarier	1	0	0
		<hr/>	<hr/>
Summa anläggningstillgångar		1 689 527	1 736 548
Omsättningstillgångar			
Fordringar			
Övriga fordringar		290 538	292 499
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		46 704	81 041
Bank		2 050 509	1 644 685
Summa omsättningstillgångar		2 387 751	2 018 225
Summa tillgångar		4 077 278	3 754 773

EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER

	2019-12-31	2018-12-31
Eget kapital		
Eget kapital	3 667 964	3 503 585
Årets resultat	52 113	164 379
Summa eget kapital	3 720 077	3 667 964
Kortfristiga skulder		
Avsättning till stämma 2020	300 000	
Övriga skulder	57 201	86 809
Upplupna kostnader, medlemsavgifter		0
Summa skulder	357 201	331 196
Summa eget kapital och skulder	4 077 278	3 754 773

STÄLLDA SÄKERHETER OCH ANSVARSFÖRBINDELSER

Ställda säkerheter	Inga	Inga
Ansvarsförbindelser	Inga	Inga

TILLÄGGSUPPLYSNINGAR

- Fordringar har upptagits till de belopp varmed de beräknas inflyta.
- Övriga tillgångar och skulder har upptagits till anskaffningsvärden där inget annat anges.
- Periodisering av inkomster och utgifter har skett enligt god redovisningssed.
- Det finns en beviljad bankkredit på 400 000 (vid "nödläge") som inte nyttjats på många år

UPPLYSNINGAR TILL BALANSRÄKNINGEN

Anläggningstillgångar

Anläggningstillgångar skrivs av enligt plan över den beräknade ekonomiska livslängden. Följande avskrivningsprocent har tillämpats:

- Inventarier	20 %
- Datorer	33,3 %
- Fastighet och installationer/reparationer	2 %

1. Inventarier

	2019-12-31	2018-12-31
Ingående anskaffningsvärde	409 256	409 256
Avgår årets utrangerade inventarier	-70 750	
Årets förändring		0
	<hr/>	<hr/>
Utgående anskaffningsvärde för kvarvarande inventarier	338 506	409 256
 Ingående ackumulerade avskrivningar	0	-0
Avgår avskrivning på utrangerade inv.		
Årets avskrivningar på kvarvarande inventarier	0	-0
	<hr/>	<hr/>
Utgående avskrivningar enligt plan på kvarvarande inventarier	-338 506	- 409 256
 Utgående anskaffningsvärde för kvarvarande inventarier	0	0

2. Fastigheten Valnöten

Taxeringsvärdet för Valnöten 1 uppgår till 4 666 081 kr. Det bokförda värdet är 1 305 723 kr. Det bokförda värdet för fastigheten har minskat då andelstalet minskat på grund av vindsförsäljningen som lagfartmässigt var klart 2012.

Stambytet/Balkong

Stambytet vilket blev klart 2006 det resulterade i en kostnad av 633 201 kr och ligger kvar under materiella anläggningstillgångar. Under 2013 monterades en balkong där kostnaden blev 143 750 kr. Dessa investeringar i fastigheten skrivs av med 2 % per år.

Bestående reparationer

Detta är reparationer som är värdehöjande och bestående upp till 50 år. De reparationer som ligger i underlagssumman är renoveringsarbeten som gjorts under året och räknas vara bestående under en 50 års period.

Avskrivning fast egendom

Den fasta egendomen bestående av fastigheten Valnöten 1, stambytet och bestående reparationer skrivs av med 2 % per år.

STYRELSEN FÖR
POLISFÖRBUNDET FÖRBUNDSREGION STOCKHOLM
ÖVERLÄMNAR HÄRMED SIN
VERKSAMHETS- OCH
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE FÖR 2018–2019
TILL STÄMMAN



Stefan Eklund



Andreas Strand




Kjell Ahlin



Marie Fogman Göthberg



Roger Östergren



Emma Cronberg
(f.o.m. 2019-08-31)



Tina Gustafsson
(f.o.m. 2019-03-27)



Tommy Hansson



Maria Jensen

Revisionsberättelse

Vi, av Förbundsregion Stockholms stämma valda revisorer, har utfört revision för verksamhetsåret 2018.

Vi har granskat årsredovisningen, räkenskaperna samt styrelsens förvaltning och verksamhet för 2018.

Styrelsen har ansvar för räkenskapshandlingar och förvaltning. Revisorernas ansvar är att uttala sig om årsredovisning och förvaltning på grundval av vår revision.

Revisionen har genomförts för att i rimlig grad försäkra att årsredovisningen inte innehåller väsentliga fel och brister.

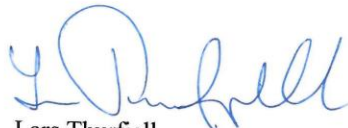
En revision innefattar att granska ett urval av underlagen för belopp och annan information i räkenskapshandlingarna. I revision ingår också att pröva redovisningsprinciper och styrelsens tillämpning av dessa samt att bedöma den samlade informationen i årsredovisningen.

Vi anser att vår revision ger rimlig grund för uttalandena nedan;

- att årsredovisning upprättats enligt god redovisningssed,
- varför vi tillstyrker att resultat och balansräkning fastställs och att vinsten disponeras i den löpande verksamheten.
-

Stockholm den 14 februari 2019


Ulf Janzen


Lars Thurfjell

Revisionsberättelse

Vi, av Förbundsregion Stockholms stämma valda revisorer, har utfört revision för verksamhetsåret 2019.

Vi har granskat årsredovisningen, räkenskaperna samt styrelsens förvaltning och verksamhet för 2019.

Styrelsen har ansvar för räkenskapshandlingar och förvaltning. Revisorernas ansvar är att uttala sig om årsredovisning och förvaltning på grundval av vår revision.

Revisionen har genomförts för att i rimlig grad försäkra att årsredovisningen inte innehåller väsentliga fel och brister.

Vår revision innefattar att granska ett urval av underlagen för belopp och annan information i räkenskapshandlingarna. I revisionen ingår också att pröva redovisningsprinciper och styrelsens tillämpning av dessa samt att bedöma den samlade informationen i årsredovisningen.

Vi anser att vår revision ger rimlig grund för uttalandena nedan;

-att årsredovisning upprättats enligt god redovisningssed,

-varför vi tillstyrker att resultat och balansräkning fastställs och att vinsten disponeras i den löpande verksamheten.

-att vi föreslår stämman att bevilja ansvarsfrihet för de gångna verksamhetsåren 2018/2019.

Stockholm den 25 februari 2020


Lars Thurfjell


Ulf Janzén

REVISORERNAS FÖRSLAG

OM ARVODEN OCH ERSÄTTNINGAR FÖR REGION STOCKHOLM

REVISORERNA FÖRESLÅR STÄMMAN BESLUTA

Att fasta arvoden och ersättningar ska vara:

Styrelsearvode

- 4 000 kr/mån i grundarvode till ordförande
- 3 000 kr/mån i grundarvode till båda vice ordförandena
- 2 500 kr/mån i grundarvode till övriga styrelseledamöter
- 500 kr/mån i tilläggsarvode efter 2 år samt 4 år dock högst 1 000 kr/mån (individbaserat)

Om någon i styrelsen har annat arvoderat uppdrag inom Region Stockholm gäller endast ovanstående, (ej dubbla arvoden).

Övriga ersättningar och tillämpningsregler:

- För förrättning som föregåtts av Förbundsregionstyrelsens beslut, ersätts förtroendeman inom regionen eller förbundsområdena för inställelse på tjänstefri dag med 200 kr per påbörjad timme. Ersättningen är lägst 200 kr och högst 1 000 kr. Internat räknas som sju timmar/dag
- Andra ersättningar lämnas efter beslut av styrelsen, med beaktande av reglerna i arbetstidsavtalet (ASA/Polis) och Förtroendemannalagen
- Tjänsteresetillägg tillämpas ej av Region Stockholm

STYRELSENS FÖRSLAG NR 1

Förbundsregionstyrelsen förslag till stadgeändring i förbundsregion Stockholms tilläggsstadgar som utgör ett komplement till Polisförbundets stadgar.

STYRELSEN FÖRESLÅR STÄMMAN BESLUTA ATT:

+ 9.3.5 Val

- Förbundsregionstyrelse bestående av ordförande samt ytterligare jämnt antal, dock minst fyra (4), ledamöter med en mandatperiod på upp till fyra (4) år. Valordningen anpassas så att halva antalet ledamöter (motsvarande) väljs vartannat år. I förekommande fall sker fyllnadsval. Bland de minst fyra (4) ledamöterna väljs en förste vice ordförande och en andre vice ordförande för en mandat period av två (fyra) år vardera. Förbundsregionstyrelsen ska bestå av både kvinnor och män.
- Valberedning om sju ledamöter. Valberedningen ska bestå av både kvinnor och män.

Styrelsen föreslår stämman att direktjustera ovan förslag till beslut.

Förbundsregionrådet 3 mars 2020 tillstyrkte förslaget.

STYRELSENS FÖRSLAG NR 2

VALORDNING TILL FÖRBUNDSREGIONSTYRELSEN

STYRELSEN FÖRESLÅR STÄMMAN BESLUTA ATT:

Förbundsregionstyrelsen förslag till valordning innebär att styrelsen ska bestå av sex ledamöter och en ordförande. Av de sex ledamöterna ska en förste och en andre vice ordförande väljas för en tid av två år.

Information

Vid denna stämma 2020 väljs två ledamöter på fyra år. Vid stämman 2022 kommer en ledamot att väljas för en tid av två år. Övriga tre kommer att väljas för en tid av fyra år för att komma i fas.

Förbundsregionrådet 3 mars 2020 tillstyrkte förslaget.

STYRELSENS FÖRSLAG NR 3

REVISORSARVODE

Förbundsregionstyrelsen föreslår stämman besluta att ett arvode ska utgå till våra två (2) förtroendevalda revisorer. Beräkningsgrund är enligt nedan.

STYRELSEN FÖRESLÅR STÄMMAN BESLUTA:

Att ge revisorerna

- Ett grundarvode om 1 750 kr/mån och person
- Ett tilläggsarvode om 250 kr/mån efter 2 år, samt ytterligare ett tilläggsarvode om 250 kr/mån efter 4 år (individbaserat)

Förbundsregionrådet 3 mars 2020 tillstyrkte förslag nr 3

STYRELSENS FÖRSLAG NR 4

- Att** Förbundsregionsavgiften ska vara **58 kr i månaden**⁵ för aktiv medlem och av dessa ska **30 kr** avsättas till respektive förbundsområde och **28 kr** till förbundsregionstyrelsen.
- Att** för polisaspiranter halvera regionsavgiften till **29 kr** i månaden fr.o.m. 1 april 2015. Varav **15 kr** betalas ut till Förbundsområdena och **14 kr** till förbundsregionstyrelsen
- Att** det från förbundsområdena finns möjlighet att **ansöka om ekonomiskt bidrag**.
En ekonomisk redogörelse ska bifogas, ställt till förbundsregionstyrelsen, senast den 30 september, gäller **ej FO Gotland** som istället får sina resor betalda av förbundsregionstyrelsen.
Beslut att eventuellt betala ut ett ekonomiskt bidrag efter inkommen ansökan fattas av förbundsregionstyrelsen.
- Att** Förbundsregionstyrelsen står för **abonnemanget av de telefoner** som är utdelade till förbundsområdena av styrelsen, förutom det man ringer för som går utöver gällande avtal = faktura till förbundsområdena, avtalet är förlängt under 2019 t om 2021.
- Att** inkomst- och utgiftsstat för **år 2020** beräknas enligt följande redovisning med budget och utfall från föregående år som jämförelse.

Förbundsregionrådet 3 mars 2020 tillstyrkte förslag nr 4.

HUVUDINTÄKTER	UTFALL 2019	BUDGET 2019	BUDGET 2020
3010 Medlemsavgifter	1 532 464	1 528 800	1 545 600
3020 Administrationsbidrag	278 765	273 000	276 000
3030 Verksamhetsbidrag	313 200	313 200	313 200
SIDOINTÄKTER			
3590 Annonsförsäljning	0	10 000	10 000
3591 Övriga sidointäkter	30 000	30 000	30 000
2999 Avsatt till stämma från 2019 års resultat	0	0	300 000
SUMMA INTÄKTER	2 154 429	2 155 000	2 474 800

¹ Oförändrad förbundsregionsavgift, 58kr sedan år 2005.

FÖRVALTNINGSKOSTNADER	UTFALL 2019	BUDGET 2019	BUDGET 2020
5010 Avgift fastigheten Valnöten 1	-111 844	-112 000	-112 000
5011 Hyra extern lokal	0	0	0
5020 Elektricitet	-19 030	-20 000	-20 000
5050 Lokaltillbehör	-5 260	-5 000	-5 000
5170 Reparation och underhåll	-80 244	-70 000	-50 000
5191 Fastighetsskatt	-15 061	-15 000	-16 000
5193 Fastighetsförsäkring	-4 188	-5 000	-5 000
FÖRBRUKNINGSinVENT. OCH MTRL			
5410 Förbrukningsinventarier	-95 394	-60 000	-50 000
5460 Förbrukningsmaterial	-1 630	-10 000	-10 000
REPARATION OCH UNDERHÅLL			
5510 Rep / inköp / underhåll Data	-45 203	-50 000	-50 000
5520 Rep och underhåll inventarier	0	0	0
5530 Rep och underhåll Inst,Teknik Blåljus	-14 624	-100 000	-230 000
INTERNAT / REPSKAPSUTB / RESOR			
5810 Biljetter t ex SL, tåg	-18 748	-20 000	-20 000
5840 Styrelseinternat	-81 501	-110 000	-100 000
5850 Kongress utbildning	0	0	-120 000
5860 Utbildningsinternat	-122 463	-200 000	0
5890 Övriga resekostnader/Gotland	-57 639	-50 000	-60 000
REKLAM OCH PR			
5910 Konflikt	0	0	0
5930 Reklamtrycksaker	-14 055	-13 000	-20 000
ÖVRIGA			
VERKSAMHETSKOSTNADER			
6071 Uppvaktning/ Gåvor	-17 143	-25 000	-25 000
6072 Representation ej avdragsgill	-17 364	-20 000	-20 000
KONTORMATERIAL OCH TRYCKSAKER			
6110 Kontorsmaterial	-1 481	-2 000	-2 300
6150 Trycksaker/tidningar	-8 352	-8 000	-10 000
6160 Tidningen Polisen	-9 225	0	0
TELE OCH POST			
6210 Telefoner/tillbehör	-12 512	-20 000	-10 000
6211 Samtalskostnader, mobil	-192 920	-200 000	-159 000
6230 Internet/Abonnemang	-11 686	-16 000	-15 000
6250 Porto	1 053	-5 000	-2 000

FÖRVALTNINGSKOSTNADER			
	UTFALL 2019	BUDGET 2019	BUDGET 2020
6410 Styrelsearvoden	-384 050	-400 000	-340 500
6412 Revisorsarvoden	-50 000	-49 000	-51 000
6420 Redovisningskostnader	-6 882	-10 000	-10 000
6421 Redovisning Lilla Valön	-2 088	-2 000	-3 000
6450 Förbundsregionsstämma	0	0	-470 000
6451 Förbundsregionsråd	-9 277	-10 000	-10 000
6490 Övriga förvaltningskostnader	-7 584	-10 000	-10 000
6491 Studier, utbildning, information	-12 221	-30 000	-30 000
6492 Nätverk	-89 227	-150 000	-115 000
ÖVRIGA EXTERNA TJÄNSTER			
6530 Konsultkostnader	0	0	0
6570 Bankkostnader	-2 078	-3 000	-3 000
KOSTNADERSÄTTNINGAR			
6990 Ekonomiskt bidrag förbundsområden	-10 000	0	0
7331 Bilersättning skattefri	-1 080	-10 000	-10 000
7390 Övriga kostnadsersättningar o förmåner	-4 000	-15 000	-9 000
SOCIALA OCH ANDRA AVDRAG ENL.LAG			
7510 Sociala avgifter	-138 401	-150 000	-122 000
ÖVRIGA PERSONALKOSTNADER			
7589 Gruppförsäkringspremier	-7 576	-8 000	-8 000
AVSKRIVNINGAR ENLIGT PLAN			
7820 Avskrivningar fastighet	-47 021	-50 000	-50 000
7830 Avskrivningar inventarier	0	0	0
7831 Avskrivningar data och tillbehör	0	0	0
ÖVRIGA RÄNTEINTÄKTER			
8390 Finansiella intäkter	0	0	0
8391 Ränteintäkter skattekonto	0	0	0
8490 Kontraktsränta	-2000	-2 000	-2 000
SKATTER OCH ÖVRIGT			
8910 Årets skattekostnad	-72 317	-120 000	-120 000
6450 Avsatt till stämma 2020	-300 000	0	0
ÅRETS RESULTAT	52 113	0	0

STYRELSENS FÖRSLAG NR 5

FÖRBUNDSREGIONSTYRELSENS FÖRSLAG TILL VERKSAMHETENS MÅL OCH INRIKTNING 2020/2021 SAMT BUDGET 2021.

Förbundsregionstyrelsen arbetar med en mängd sakfrågor. För att konkretisera vad vi särskilt ska fokusera på under det kommande verksamhetsåret arbetar styrelsen fram ett förslag till verksamhetsplan.

Som grund till styrelsens verksamhetsplan finns bland annat bifallna motioner från stämman eller tidigare bifallna motioner samt den inriktning som respektive nätverk har i olika sakfrågor. Styrelsen brukar arbeta fram verksamhetsplanen på det styrelseinternat som planeras in efter stämman.

För att verksamhetsplanen ska harmonisera med vad medlemmarna vill är det av stor vikt att motionerna som bifalls på stämman även får genomslag på kommande verksamhetsplan. Detta i sig innebär att verksamhetsplanen inte kan fastställas av stämman. Vårt förslag bygger på att det första förbundsregionrådet för verksamhetsåret ger styrelsen sitt utlåtande om verksamhetsplanen.

De år då vi inte har ordinarie stämma tar förbundsregionstyrelsen fram en budget som förbundsregionrådet, under mars månad, informeras om och där de kan lämna synpunkter till styrelsen. Efter rådet fastställer styrelsen budgeten.

STYRELSEN FÖRESLÅR STÄMMAN BESLUTA:

Att fastställa verksamhetsplanen/budget efter förbundsregionrådets hörande.

Förbundsregionrådet 3 mars 2020 tillstyrkte förslag nr 5.

BEHANDLING AV MOTIONER

Alla motioner presenteras i ämnesordning med numrering efter den ordning som gäller vid behandling av motioner vid Polisförbundets kongress, vilket medför att det blir lättare "att se vad som händer", om motionen vinner gehör på stämman och förs vidare nationellt till Polisförbundets kongress. Numreringen inom varje ämne är sedan löpande, men saknar koppling till när de lämnades in.

Utöver numrering och rubriksättning, återges motionerna i det skick de lämnats in, förutom att något stavfel korrigerats vid ordbehandlingen och att radavståndet kan ha förändrats av trycktekniska skäl. Efter rubriken följer oftast ingress, motivtext och viljeyttring, i en att-sats eller flera att-satser.

- A – Lön**
- B – Allmänna anställningsvillkor**
- C – Förbundsinternt**
- D – Arbetsmiljö**
- E – Trygghetsfrågor**
- F – Yrkesfrågor**
- G – Likabehandling och mångfald**
- H – Opinion, media mm**

YTTRANDE ÖVER MOTIONER

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

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

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

- **Styrelsen föreslår stämman att bifalla motionen**

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

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

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

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

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

- **Styrelsen föreslår stämman att avslå motionen**

Yttrande innebär att styrelsen inte alls delar motionärens vilja.

MOTION A1

ANGÅENDE SNABBARE OCH MER PEDAGOGISKA LÖNERÖRELSER/RALSAR

Inom polisen har de senaste årens årliga lönerörelser tenderat att dra ut på tiden i det oändliga och blivit alltmer komplicerade såväl för den förtroendevalda såsom medlemmen.

Det blir allt svårare för våra medlemmar att förstå och för de förtroendevalda att förklara lönerörelserna. Dessa drar ut på tiden i det oändliga och bygger upp höga förväntningar vilka leder till ett begränsat utfall med hänsyn till processens längd.

Inom andra statliga myndigheter finns flera exempel på lönerörelser med kombinationen snabb hantering och förståelig pedagogik. Det torde därmed inte föreligga något hinder att denna tillämpning används inom vår myndighet.

Motionärerna yrkar på **ATT** polisförbundet inriktar kommande lönerörelsearbete med en inriktning där tidsfaktorn och pedagogiken beaktas samt värderas.

Motionärerna föreslår årsmötet/ Stämman att bifalla ovan motion.

*Robert Brindeby/Huvudskyddsombud
och Förbundsområdets Styrelse
Förbundsområde Stockholm Syd*

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A1

Förbundsregionstyrelsen uppfattar att motionären yrkar på att han vill att man skyndar på löneförhandlingarna samt att man sluter kollektivavtal som är mer lättförståeliga än vad de senaste RALS avtalen varit.

Motionären anser att löneförhandlingarna drar ut på tiden vilket uppfattas som negativt. Vi delar motionärens uppfattning att förhandlingarna alltid ska ske skyndsamt men det viktigaste är dock vad vi får ut av en förhandling för våra medlemmars räkning. Vore tidsfaktorn det viktigaste är det bara att godta arbetsgivarens yrkande.

I denna RALS har både kollektivavtalen och direktiven varit så språkligt och innehållsmässigt komplicerade att det är omöjligt att förstå parternas intentioner utan flera timmars genomgång. Som ett exempel väljer parterna ordet systemkonformt. När man försöker googla på det ordet blir man inte mycket klokare.

Regeringskansliet gav ut en departementsskrivelse redan 2006, DS 2006:10, med titeln "Klarspråk lönar sig". I den beskrivs att ett av de språkpolitiska mål som riksdagen beslutade om i december 2005 är att den offentliga svenskan ska vara vårdad, enkel och begriplig. Vidare beskrivs bland annat att vi idag lever i ett informationssamhälle där det är viktigare än någonsin att förstå och behärska språket, och här har myndigheter ett stort ansvar att vara lättillgängliga och begripliga.

Förbundsregionstyrelsen har för avsikt att skicka en motion rörande att förbundsstyrelsen får uppdraget att de ska sträva efter att teckna mer begripliga kollektivavtal och direktiv i enlighet med DS 2006:10, "Klarspråk lönar sig".

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att anse motionen A1 besvarad

MOTION A2 TILL POLISFÖRBUNDET GÄLLANDE LÄGSTA INGÅNGSLÖN FÖR ASPIRANTANSVARIGA I REGION STOCKHOLM.

I Region Stockholm finns för närvarande 2 aspirantansvariga i varje polisområde som arbetar heltid med arbetsuppgifterna kring genomförandet av aspirantermen samt en aspirantansvarig på Gotland som arbetar deltid med detta uppdrag.

Funktionen som aspirantansvarig bör lönesättas till en lägstanivå och äldre medarbetare som eventuellt redan har en högre lön än satt lägstanivå ska kompenseras för att uppnå en motsvarande löneutveckling.

Vi yrkar på att polisförbundet i Stockholms län driver frågan för oss aspirantansvariga i region Stockholm att funktionen som aspirantansvarig skall lönesättas.

- Aspirantansvariga i Region Stockholm har ett komplext arbete där vi:
 - Planerar inför, genomför och utvärderar varje aspirantomgång.
Aspirantomgångarna har vuxit men antalet aspirantansvariga i Regionen har minskat med *minst* en aspirantansvarig/Po sedan omorganisationen 2015 och tiden därefter. Detta har medfört en större arbetsbelastning för kvarvarande personal.
Inför kommande omgångar ser vi ytterligare höjningar av tilldelning av aspiranter till Region Stockholm. Ju större kullar desto större logistiska utmaningar i form av lokaler för att hålla introduktion, kompetensprov i skytte m.m.
 - Håller samtal av allvarigare slag med aspiranterna. Det rör sig om korrigeringssamtal, samtal om förlängning av aspirantermen då aspiranten inte har nått upp till godkänd nivå men samtalen kan också innebära att meddela en aspirant att hen inte har nått upp till godkänd nivå i enlighet med det nationella bedömningsunderlaget och därför inte kommer att godkännas på utbildningen till polis och därmed inte kommer att få fortsätta.
Detta är extremt svåra samtal och något som borde ingå i beräkning av lägsta lön då dessa samtal normalt sett inte ligger på handläggarnivå utan på arbetsledarnivå.
 - Handleder aspiranthandledarna, aspirantinstruktörerna och ibland också aspiranterna.
Aspiranthandledare- och instruktörer har fått en kompensation om högst 3000: -/mån vilket aspirantansvariga inte har fått del av.
Flertalet aspiranthandledare i Regionen är nyutbildade som handledare och kräver stort engagemang från aspirantansvariga och behöver hjälp vid upprättande av handlingsplaner osv. Instruktörerna är generellt också unga i tjänst och behöver stöttning från aspirantansvariga och handledare.
Har daglig kontakt med handledare gällande uppkomna problem och frågeställningar.
 - Kvalitetssäkrar aspiranthandledarnas arbete för att säkerställa att FAP761-1 och andra styrdokument efterlevs och att handledarnas bedömningar är tillräckligt genomarbetade för att godkänna alt. underkänna en aspirant.
 - Håller reda på tidsfrister, genomför uppföljningssamtal med aspiranter med förlängd praktiktid.
 - Periodvis tvingas öka arbetstakten *betydligt* vilket kräver stor tillgänglighet och engagemang för att inte försämra kvaliteten på arbetet och hinna slutföra arbetsuppgifter inom uppsatta tidsramar.
 - Samverkar med externa aktörer såsom lärosäten som har polisprogrammet, Företagshälsovård m.m.

Nu när polismyndigheten strävar efter att öka antalet anställda med tiotusen medarbetare till 2024, så kommer antalet aspiranter öka kraftigt och därmed kommer det att ställas mycket höga krav på funktionen aspirantansvarig.

Vi yrkar bifall på vår motion om att:

Vi som är aspirantansvariga i varje PO ska få en högre lön alternativt ett lönetillägg.

Aspirantansvariga i Region Stockholm
Martin Lennmalm
Eva Brage
Anna Bylund
Cecilia Rehnström Ericson
Jeanette Von Schewen Brolund

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A2

Förbundsregionstyrelsen uppfattar att motionären vill att aspirantansvariga ska få en lönestruktur eller ett lönetillägg.

Styrelsen delar motionärernas uppfattning och har även försökt få tillstånd en lönesättning på dessa funktioner. Med tanke på strategi 2024 och att vi ska rekrytera tusentals poliser är det obegripligt att inte arbetsgivaren gick oss till mötes. Speciellt då många andra samordningsfunktioner med mindre komplexa arbetsuppgifter är särskilt lönesatta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att **bifalla** att-satsen i motion A2

MOTION A3 ANGÅENDE HÖGRE GRUNDLÖN EFTER GENOMFÖRD HUNDFÖRARUTBILDNING

Datum 20200131

Efter genomförd hundförarutbildning få en högre grundlön i funktionen.

Bakgrund och motivation

Hundförare har en gedigen utbildning och bör ses som en specialistkompetens. Det tar ca 1,5år för en hundförare att komma ut i tjänst efter påbörjad rekrytering.

Vi har i Stockholm idag ett avsteg från tjänsteföreskrift 141a gällande bemanning då vi inte är tillräckligt med personal för att kunna hålla de satta bemanningskraven. Detta medför stora försämringar för verksamheten och hårt slitage på de enskilda hundförarna då färre skall göra fler.

I Stockholm har vi ett stort behov av att bli fler hundförare. Tyvärr har vi för få sökande vid våra rekryteringar.

För att få en bredare grund till rekrytering och för att hundförartjänsten är en specialisttjänst som kräver en unik kompetens bör tjänst som hundförare premieras med en högre grundlön efter genomförd hundförarutbildning. Så som man exempelvis kan se hos bl.a. teknikerna.

Som hundförare måste man lägga ned mycket tid och engagemang både på och utanför arbetet för att upprätthålla standard. Detta bör premieras.

Förslag till beslut, yrkande

Vi vill att Polisförbundet skall besluta att man som färdig hundförare skall få en högre grundlön i funktionen.

Detta med anledning av den gedigna utbildning och att hundförare är en specialkompetens. En högre grundlön kopplat till kompetensen skulle vid nyrekrytering göra att flera söker sig till enheten då de vet att det arbete som en hundförare lägger ner för att upprätthålla sin kompetens och den extra arbetsbörda som det innebär att ha en tjänstehund kompenseras i lönekuvertet.

Avslut

Jag föreslår därför **att** Årsmötet beslutar att införa en högre grundlön i funktion efter genomförd hundförarutbildning.

Namn

Stina Nilsson
Stina-j.nilsson@polisen.se

Område/region

Operativa enheten/Stockholm

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION A3

Förbundsregionstyrelsen uppfattar att motionären vill att Polisregionen skapar en ny lönestruktur för färdigutbildad hundförare.

Arbetet med att bygga upp karriär och utvecklingsvägar (KUV) handlar till stor del om att skapa lönestrukturer för vissa funktioner. Det innebär att när du uppfyller kraven för funktionen kommer din lön att prövas mot den lönestruktur som finns där. Det innebär inte per automatik att samtligas lön kommer att höjas.

I revisionen påbörjade vi arbetet med att skapa lönestrukturer för fem kompetenskritiska funktioner. Arbetet med KUV:en kommer med största säkerhet att fortsätta.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla att-satsen i motion A3

MOTION B1 OM ATT FÖRÄNDRA 13§ ASA/POLIS VAD GÄLLER BEGREPPET RESTID SÅ ATT DET FÖLJER DE EU/EFTA DOMAR SOM AVKUNNATS SAMT ATT AVTALET FÖLJER EU-SPÄRREN.

EU o EFTA domstolarna har i sina domar sagt att tid då du står till AG:s förfogande är att betrakta som arbetstid.

Enligt min tolkning av ovan domar så ska den som jobbar i Region Syd och ska åka till Stockholm i en polisbuss och arbeta i en kommendering där så ska resan till och från Stockholm ske på arbetstid.

Polismyndigheten anser att resan ska ske på fritiden och betalar då restidsersättning till personalen istället. Det innebär att du åker från Malmö kl 06.00 i en polisbuss och du har på dig polisuniform samt all utrustning och kommer fram till Stockholm kl 15.00. Du kan då börja arbeta i kommenderingen kl 16.00 enligt Polismyndigheten. Även den polis som kört polisbussen från Malmö till Stockholm kan börja arbeta kl 16.00 och jobba fram till kl 04.00.

Om biträdande Polismästaren i PO Malmö ska vara med på samma kommendering för att vara kommenderingschef så åker hen till Stockholm på arbetstid om resan sker på dagtid m-f och arbetar övertid från kl 16.30.

EU-spärren säger att om vi i Sverige har ett kollektivavtal som är sämre än EU:s så ska vi ändra vårt avtal men tror ni att Polismyndigheten har gjort det?

Säg att kommendering i Stockholm är ti-to. Du ska arbeta 8-16, 8-16 samt 16-24. Du reser till Stockholm på måndag och reser tillbaka till Region Syd på fredag. Du arbetar 3 st 8 timmars pass i kommenderingen dvs totalt 24 timmar. Din veckoarbetstid är 38 timmar och 30 minuter. Du har alltså 14 timmar och 30 minuter kvar att arbeta denna vecka och har varit borta från hemmet i fem dagar. Du måste då arbeta lördag och söndag för att uppnå dina timmar.

Jag yrkar bifall på min motion om att:

Förändra 13§ i ASA/Polis vad gäller begreppet restid så att den följer EU/EFTA domarna och EU spärren.

Patrik Stridsman FO Birger Jarl

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B1

Förbundsregionstyrelsen uppfattar att motionären vill att Förbundsregion Stockholm ska driva frågan om en förändring i § 13 ASA/Polis vad det gäller frågan arbetstid kontra restid.

Frågan har under lång tid varit aktualiserad utan att vi nått framgång. Efter Efta-domen då norsk polis nådde framgång (se EU & arbetsrätt nr 1–2/2017 s. 3) anser vi precis som motionären att det är dags att driva frågan.

Det var tre saker som Efta-domen tog höjd för i sin bedömning:

1. att arbetstagaren måste utföra arbetsuppgifter eller plikter inom ramen för sin anställning
2. att hen står till arbetsgivarens disposition
3. och att arbetstagaren är skyldig att arbeta under resan.

Vid ett antal tillfällen uppfylls dessa kriterier för våra medarbetare men det bedöms ändå att det ska anses som restid. Något som vi definitivt anser ska förändras. Inom EU finns det något som kallas för EU-spärren vilket förenklat kan förklaras på följande sätt, är kollektivavtalet sämre än direktiven eller domar från EU ska dessa anses vara ogiltiga.

Tillsammans med arbetstidsansvarige i Polisregion Väst har en motion tagits fram med tre uppsatser som omhändertar motionärens önskan:

1. Polisförbundet tar på sig ledartröjan och driver frågan så att även svenska polisers restid blir arbetstid, på samma sätt som för våra norska kollegor.
2. Polisförbundet verkar för att vårt kollektivavtal ASA/POLIS omförhandlas så att det överensstämmer med gällande EU-regler och domarna i EU-domstolen samt Efta-domstolen rörande restid kontra arbetstid. Vid omförhandlingen skall det beaktas att kollektivavtal inte får vara sämre än EU:s regler och domar, den s.k. EU-spärren.
3. Polisförbundet prioriterar frågan och för att behålla tryck i den ska Polisförbundets förhandlingsdelegation kontinuerligt återrapporera till Förbundsstyrelsen och till det nationella arbetstidsnätverket för att inhämta direktiv och råd i det fortsatta arbetet.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla motionen B1

MOTION B2 ANGÅENDE ERSÄTTNING FÖR CIVILA KLÄDER

Ersättning för civila kläder

BAKGRUND

Poliser i funktion som t.ex. spanare, jourutredare eller för den delen IGV/BF polis tjänstgör många gånger i civila kläder. Beroende på miljö och arbetsuppgift så ställer detta olika krav på klädseln. Den måste ju dessutom vara anpassad efter skyddsutrustning, beväpning, samband och annat beroende på det specifika uppdraget. Poliser har idag fri uniform, men vissa arbetsgrupper förväntas köpa egna tjänstekläder.

FÖRSLAG

I andan av en attraktiv arbetsplats är det nu dags att på något sätt lösa ut den här segdragna frågan. Motionären tar inte ställning till hur ett ersättningssystem skall se ut. Det kan ju t.ex. vara i form av klädbidrag, reversal för inköp av kläder, ersättning mot kvitto eller någon schablonersättning.

Vi föreslår regionsstämman;

Att verka för ett ersättningssystem till civila kläder som används i tjänsten skall införas inom polismyndigheten.

Patrik Gustafsson för HSO nätverket region Stockholm.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B2

Denna klassiker till motion har varit aktuell sedan urminnes tider. Trots att vi har haft en bra argumentation för varför arbetsgivaren ska lösa ut denna fråga kan vi bara konstatera att Polisförbundet inte har lyckats.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att **bifalla** att-satsen i motion B2.

MOTION B3 ANGÅENDE ARBETSTIDSFÖRKORTNING

BAKGRUND

Det finns hälsorisker med skifttestjänstgöring. Vi drabbas av sömnstörningar och trötthet. Det blir heller inte bättre med åren. Samtidigt önskar arbetsgivaren att vi arbetar skift längre upp i tjänsteår/levnadsår. Ska denna ekvation gå ihop så behövs bättre förutsättningar för äldre poliser att orka stanna kvar i yttre tjänst.

I vårt lokala kollektivavtal ASA/Polis finns en s.k. tidssnurra. Där infaller en viss arbetstidsförkortning vid arbete under veckoslut och mellan kl. 22:00 och 06:00. För en skifttestjänstgörande polis minskar således veckoarbetstiden ju fler kvällar, nätter och veckoslutspass som fullgörs.

FÖRSLAG

En ändring i ASA/Polis där arbetstidsförkortningen ökar med antalet tjänsteår alternativt levnadsår i den s.k. tidssnurran 5§, 3 mom. punkt 7.

Motionären tar inte ställning till huruvida det är antalet tjänsteår i skift eller levnadsåren som skall bestämma arbetstidsförkortningen. Det finns argument för båda och blir mer en uppgift vid en förhandling om ändringar i ASA/Polis. Detsamma gäller för hur mycket arbetstiden skall förkortas och efter hur många år detta stegvis skall ske.

Vid kongressen 2018 bifölls en likalydande motion. Någon förändring i ASA har dock inte skett.

Vi föreslår regionsstämman;

Att verka för en arbetstidsförkortning som ökar med antalet tjänsteår alternativt levnadsår för skifttestjänstgörande poliser.

Patrik Gustafsson för
Styrelsen i LOFO Norrtälje

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B3

Förbundsregionstyrelsen uppfattar att motionären vill att vi verkar för en arbetstidsförkortning som ökar med antal tjänsteår eller alternativt med levnadsålder för skiftetjänstgörande poliser.

Precis som motionären skriver så är detta reglerat i den s.k. tidssnurren i ASA/Polis5§, 3 mom. Punkt 7. Vi anser att detta skulle stimulera flera äldre poliser att var kvar i framför allt yttre tjänst. Frågan har diskuterats med arbetsgivarrepresentanter i vår polisregion som också har en samsyn att detta skulle kunna vara en lösning. Motionen har en öppen att-sats vilket gör att flera förhandlingslösningar kan nås.

Med hänvisning till ovan föreslås stämman besluta

Att bifalla motion B3

MOTION B4 OM ATT POLISMYNDIGHETEN SKA KÖPA IN KLÄDER FÖR DE SOM HAR FUNKTION SOM SPANARE

Polismyndigheten ska mot uppvisande av kvitto på inköpta persedlar betala ut ersättning för den utlagda summan. Detta ska gälla för de poliser som i sin tjänsteutövning arbetar som civilklädd polis i yttre tjänst med att bedriva spaning.

Polismyndigheten ska upphandla en tjänst där de poliser som i sin tjänsteutövning arbetar som civilklädd polis i yttre tjänst med att bedriva spaning kan med rekvisition beställa kläder via webbutik.

Jobbar du i uniform så är den gratis men arbetar du som spanare så måste du själv betala alla dina kläder.

De poliser som arbetar som livvakter får ju klädbidrag för att köpa kläder som de ska använda i tjänsten.

Jag anser inte att regelverket om vad som ska anses vara skattefria kläder och vad som ska anses vara skyddskläder är tillämpat för oss poliser.

De måste köpa in kläder som är anpassade för de olika ärenden som de arbetar med.

Om de t ex arbetar med att spana på krogarna runt Stureplan där det säljs kokain så måste de köpa kläder som passar in där.

Arbetar de mot gatulangning på plattan eller i ett särskilt utsatt område så behöver de köpa in helt andra kläder.

Du kan även arbeta mot de som begår grov ekonomisk brottslighet eller fotbollssupportrar vilket kräver helt andra kläder.

Du måste dessutom alltid förvara dessa kläder i din civila polisbil för du vet aldrig i förväg vilka du ska spana emot då detta kan ändras med ett ögonblicks varsel beroende på vilken information som kommer in.

Det enda gemensamma är att kläderna måste vara någon eller några storlekar större än de kläder du köper för privat bruk eftersom du ska få plats med din polisiära utrustning under kläderna.

Om du inte köper in ovan kläder utan endast har en uppsättning arbetskläder så riskerar du att bli upptäckt av de som du spanar på och det utgör en väldigt stor risk för att då utsättas för våld eller ännu värre saker.

Jag menar att kläder enligt ovan som är större än dina egna och som du måste ha i jobbet för att inte riskera att bli upptäckt och attackerad ska likställas med skyddskläder.

Kläderna blir ju dessutom förstörda av vapenhölster samt olja från vapnet och även de andra hölstren för tårgas, radio, batong mm sliter ju extremt mycket på kläderna.

Jag som spanare måste ju ha dessa kläder för att förebygga olycksfall eller våldsattacker och jag som gruppchef kan ju inte skicka ut en polis iklädd fel sorts kläder för då har jag ju inte förebyggt risker i arbetet.

Nedan är vad som står om arbetskläder på Intrapolis

Arbetskläder

Förmån av fri uniform och andra arbetskläder är skattefri för mottagaren. Med arbetskläder avses, förutom skydds- och överdragskläder, kläder som är särskilt anpassade för arbetet och inte kan användas privat. Läs mer om [arbetskläder och utrustning](#). Inköp ska göras av Polisens beställare, se kontaktlistor på sidan [Beställare](#)

Jag yrkar bifall på mina tre att-satser så att Polismyndigheten får lite olika alternativ att välja mellan och att det på det sättet kanske blir lite enklare för Polismyndigheten att fatta ett positivt beslut i denna långbänks fråga.

Patrik Stridsman FO Birger Jarl

Enligt arbetsmiljölagen är det arbetsgivarens skyldighet att riskbedöma arbetet och vidta de åtgärder som krävs för att minimera risken för att arbetstagare drabbas av ohälsa eller olycksfall. Det gäller även personlig skyddsutrustning. Om arbetsgivaren inte har kompetens för att bedöma detta, måste kompetensen anlitas externt, till exempel genom en arbetsmiljökonsult eller företagshälsovården.

Jag har även klippt in svaret från Justitiedepartementet på min fråga till dem om ovan problem.

Justitiedepartementet

Polisenheten

Stabstjänstgörande

Sara Alsander

0730-49 48 667

sara.alsander@regeringskansliet.se

Hej,

Tack för ditt brev som har lämnats till mig att besvara.

Detta är en fråga för arbetsgivaren, i detta fall Polismyndigheten, att hantera. Om myndigheten anser att det finns behov av författningsändringar på detta område så kan Polismyndigheten inkomma med en hemställan till regeringen om det.

Vänliga hälsningar,



Sara Alsander

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B4

Patrik Stridsman, FO Birger Jarl, motionerar om att Polismyndigheten ska stå för kostnaden för inköp av kläder till spanare. Patrik Gustafsson, FO Nord, har i motionen B2 yrkat på i princip samma sak men har en mer öppen skrivning som inkluderar flera arbetsuppgifter.

Förbundsregionstyrelsen föreslår stämman att bifalla motion B2 som även omhändertar Patrik Stridsmans yrkande.

Med hänvisning till ovan föreslås stämman besluta

Att anser motion B3 besvarad

MOTION B5 TILL ÅRSMÖTET DEN 2020-01-29 VID LPO SOLLENTUNA

SOLLENTUNA 2019-11-25

Angående ersättning för personal i yttre tjänst tjänstgörande mellan klockan 22:00 – 06:00
Tjänstgöring under nattetid måste ekonomiskt uppgraderas och uppskattas på ett helt annat sätt än vad som gäller i dagsläget. För några år sedan ökade antalet arbetstimmar för yttre personal utan någon motsvarande rimlig ekonomisk kompensation.

Att öka timtalet 4 timmar per vecka där många av timmarna av den utökande arbetsveckan förläggs till nätter är krävande samt många gånger en hälsofråga. Den av arbetsgivaren tilldelade ersättningen vid natttjänstgöring är för närvarande löjligt snålt tilltagen och måste höjas rejält. Vi måste få en nivå där skiftarbete samt natttjänstgöring kompenseras ekonomiskt med helt andra krontal än vad som är verklighet i dag.

Idag ersätter man natttjänstgörande polispersonal med i grunden 30: -(!) kronor per timme mellan klockan 22:00 – 06:00. Det är enligt min uppfattning en hån – inte minst mot den bakgrund där arbetsgivaren säger sig vara mån om att kollegor skall stanna kvar i yttre tjänst mer än ett par år.

Att tjänstgöra nattetid är slitsamt och många gånger tungt där även möjlighet till återhämtning och vila i stort sätt är helt omöjligt. Antalet människor som behöver polisens hjälp ökar och arbetslastningen är som alla vet tuff och komplex samt kommer att vara så under en lång tid fram till dess att vågen av antalet utbildade poliser kommit någorlunda ikapp.

Alla som under en längre period arbetat natt vet att det frestar på inte bara för den som utför arbetet – utan även för den berörda personens familj och omgivning. Motionens syfte är att tydligt markera att tjänstgöring under nämnd tid får en rimlig ekonomisk kompensation samtidigt som det marknadsför och belönar de viktiga arbete som kollegorna utför då flertalet av oss andra har arbetstider under dagtid. Storleken på ersättningen för OB-tjänst får utformas av berörda personer i förbundet inför förhandling med arbetsgivaren.

Med tanke på ovanstående föreslår undertecknad

Att: Bifalla denna motion med krav att kraftigt höja ersättningen för personal som tjänstgör efter klockan 22:00.

Sollentuna som ovan
Pierre Blanc, UTS 3
LOFO Sollentunas styrelse

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B5

Förbundsregionstyrelsen uppfattar att motionären vill att vi ska driva frågan med krav att kraftigt höja ob-ersättningen efter kl. 22.00.

Vi delar motionärens uppfattning att något måste göras åt vår ob-ersättning. Vi har sedan tidigare kongressbeslut på att vi ska försöka få en tidsavräkning i den s.k. tidsnurren för arbetstid mellan 19.00 - 22.00. Detta utan framgång. Det är dags att ändra kurs nu.

Vi skulle vilja ha en grundlig översyn av vårt ob-tillägg där även tiden mellan 19.00 - 22.00, storhelg ersättningen samt den tiden som motionären tagit upp ingår. Vi är väl medvetna om att detta kostar, men nu finns en stor möjlighet att frigöra medel till detta genom de 360 miljoner kronor som tillförts Polismyndigheten för förbättrade anställningsvillkor.

Med anledning av att förbundsregionstyrelsen vill ha en generell översyn av ob-ersättningen och höja den rejält kommer vi att motionera till kongressen i frågan och det omhändertar till viss del motion B5.

Med hänvisning till ovan förslås stämman besluta

Att anse motion B5 besvarad

MOTION B6 OM ATT OMVANDLA SEMESTERN TILL PENSION

Många medarbetare kan i slutet på året inse att de har för mycket semester kvar på kontot vilket de tvingas att åtgärda på olika sätt.

Alternativen har varit att under en begränsad tid i början på åter kunna omvandla semester till pension eller att i slutet av åter tvångs semestras.

Då bland annat jag tycker att det är svårt att veta exakt hur årets semester kommer att bli vill jag:

- att Polisförbundet jobbar för att utöka tiden på året då möjligheten ges att omvandla semestern till pension.

Mvh,
Nicklas Geijer Hedström
Lpo Vällingby
2019-11-19

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION B6

Motionären vill att Polisförbundet jobbar för att utöka tiden på året då möjligheten ges att omvandla semester till pension

Polismyndigheten har en tendens att förenkla för HR genom att sätta upp regler för ansökningstider avseende delpension, löneväxling eller att byta semester mot pension. Det innebär dels att arbetstagare kan gå miste om möjligheter beroende på missat datum, eller, som motionären skriver medför att man måste ansöka innan man kan överblicka situationen mer noggrant.

Med hänvisning till ovanstående föreslår styrelsen stämman

Att bifalla motion B6

MOTION C1 ANGÅENDE KLARGÖRANDE AV MBL-INSTITUTET

Vi lever i en tid där stadsmakterna kontinuerligt monterar ner inflytande och arbetsrätt som det tagit fackförbundsrorelsen decennium att förhandla fram. Det är därmed viktigt att fackligt förtroendevalda är uppdaterade på förtroendemannens främsta verktyg i det fackliga arbetet förutom samverkan nämligen MBL.

Innan omorganisationen hade vi i Stockholm och en del andra delar av Sverige samverkansavtal med arbetsgivaren vilka upplöstes i samband med att vi omorganiserades.

Under tiden av samverkan tenderade MBL institutet att falla i glömska och det föreligger därmed behov av en aktualisering av MBL lagstiftningen och hur den kan tillämpas.

Det måste klaras ut på alla fackliga nivåer när och hur MBL kan och bör användas med en utbildningsinsats där alla förtroendevalda erhåller en plattform och gemensam syn på MBL och dess tillämpning utifrån gällande arbetsrätt.

Motionären yrkar på **ATT** polisförbundet nationellt aktualiserar MBL och hur det skall tillämpas på olika nivåer samt kopplar ett utbildningspaket till aktualiseringen

Motionärerna föreslår årsmötet/ Stämman att bifalla ovan motion.

*Robert Brindeby/Huvudskyddsombud
och Förbundsområdets Styrelse
Förbundsområde Stockholm Syd*

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C1

Motionären vill att Polisförbundet nationellt aktualiserar MBL och hur det skall tillämpas på olika nivåer samt kopplar ett utbildningspaket till aktualiseringen.

Medbestämmandelagen är grundläggande för fackligt inflytande enligt den svenska modellen. Som motionären skriver hamnade den i bakvatten när det fanns fungerande samverkansavtal. Efter omorganisationen har därför aktualisering av MBL varit av största vikt. I region Stockholm har vi därför haft föreläsare på förbundsregionsråd som behandlat just det ämnet. Dessutom ingår MBL som självklara delar i Polisförbundets kurser, från Introduktionskursen via Grundkurserna och uppåt i kurstrappan. I vart fall på Introduktionskurserna har fokus flyttats från samverkansavtal till MBL.

Därför är det inte så underligt att fackliga företrädare ganska ofta har bättre kunskap om regelverket än arbetsgivarens representanter. Det förekommer även att våra företrädare påtalar arbetsgivarens brott mot MBL, vilket ju kan rendera rejäla skadestånd.

Fullärd på MBL tar det så klart tid och möda att bli och i det dagliga fackliga arbetet är det viktigt att vi stöttar varandra och lär av varandras framgångar och misstag.

Just nu pågår på Förbundet en översyn av framtida utbildningsbehov av fackliga företrädare, för att ytterligare anpassa innehåll och omfattning till behoven.

Med hänvisning till ovanstående föreslår styrelsen stämman

Att anse motion C1 besvarad

MOTION C2 REDUCERAD MEDLEMSAVGIFT VID FÖRÄLDRALEDIGHET

Enligt nuvarande regler har du möjlighet att ansöka om reducerad medlemsavgift under tre månader vid 100 procent föräldraledighet. Vi anser att tre månader är för kort och att tiden med reducerad medlemsavgift vid föräldraledighet behöver förlängas. Vårt förslag är att en föräldraledig medlem ska få reducerad avgift under hela föräldraledigheten.

Vi önskar att årsmötet ska besluta:

Att du som medlem ska få reducerad medlemsavgift under hela den tid som du är 100 procent föräldraledig.

Johan Molnar och Arne Ekman
LOFO Södermalmskamraterna

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C2

Motionären vill att du som medlem ska få reducerad medlemsavgift under hela den tid som du är 100 % föräldraledig.

Enligt Polisförbundets tillämpningsbestämmelser **Till §3 Medlemsavgift** i stadgarna, så kan medlem som ansöker om avgiftsreducering i samband med föräldraledighet få medlemsavgiften reducerad som längst i tre månader till ett belopp som motsvarar den del av medlemsavgiften som utgörs av premie för kollektiv medlemsförsäkring.

Möjlighet att erhålla avgiftsbefrielse på grund av föräldraledighet infördes från och med 2003-07-01. Där medlem som ansökte om avgiftsbefrielse på grund av föräldraledighet erhöll avgiftsbefrielse som motsvarade antalet dagar som föräldrapenningen utgick på lägsta nivån, enligt *Lag (162:381)* om allmän försäkring, delat med 30 (1962:381) vid ett barn 3 månader, per tillkommande barn 3 månader. Detta avsåg att medlem kunde få avgiftsbefrielse, idag avgiftsreducering under de tre månader som de tog ut de 90 garantidagarna.

Att inte ha en tidsbestämd avgiftsreducering i antal månader blir ett problem, en del medlemmar tar ut sin föräldraledighet i några månader andra är lediga upp till flera år. Vissa medlemmar tar ut föräldraledigheten under flera perioder upp till skolåldern.

Beräknat på förra årets avgiftsreducerade medlemmar för föräldralediga som då uppgick till 809 medlemmar i Polisförbundet så skulle motionärernas förslag innebära att Polisförbundet förlorar ca 3 miljoner kr per år i medlemsintäkter. Då har vi bara räknat på en avgiftsreducering på 12 månader.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman att besluta

Att avslå att satsen i motion C2

MOTION C3 OM ATT POLISFÖRBUNDET STOCKHOLM SYD SKA KRÄVA ATT LENA NITZ ORDFÖRANDE I STYRELSEN FÖR DET NATIONELLA POLISFÖRBUNDET SKA AVGÅ OMEDELBART OCH STÄLLA SIN PLATS TILL FÖRFOGANDE MED OMEDELBAR VERKAN.

Att styrelsen i Polisförbundet region Stockholm som sin uppgift, åtar sig att arbeta för att kräva att Lena Nitz, ordförande i styrelsen för det nationella Polisförbundet omedelbart ska avgå och ställa sin plats till förfogande. Anledning:

Resultaträkning för polisförbundet under Lena Nitz ordförandeskap:

- Polislönerna ligger fortfarande under medellönen för statliga anställda. Lena gick emot en majoritet som ville tacka nej till avtal 2016 vilket är odemokratiskt.
- Polisförbundet tycker sig ha uppfyllt sina mål och vilseleder genom att ange en matematik som inte stämmer avseende egna uppsatta mål. Visserligen har vi några bättre RALS utfall i historiken nu men vi når fortfarande inte upp till medellönen i staten.
- Polisförbundet har satt upp en ny vision om att Polisförbundet ska vara Sveriges polisers röst. Vad är det för vision? Vi är redan där och har varit där hela tiden genom det faktum att Polisförbundet har en historisk hög anslutningsgrad. Ny vision torde vara: Poliser "ska ha lägst statligt medellön."
- Polisförbundet nationellt bakbinder regionala förhandlare genom att i det nationella avtalet accepterat ett bötesförfarande om 20% av löne-medel som, om man inte skulle kunna komma överens lokalt, fördelas till andra regioner. Något som är helt oacceptabelt.
- Nationella Polisförbundets styrelse har inte tagit ansvar, under många år, för att lägga en ordentlig grund avseende löne-arbetsvillkoren för polisen.
- När det gäller nationella Polisförbundets kommunikation är det allt för ofta svårt att härleda om det är Polisförbundet eller Arbetsgivaren som talar.

Paul Beijnes

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C3

Att i det nuvarande läget där polisfrågorna ligger bland de högst prioriterade politiska frågorna samt de extra budgetmedel som har avsatts till ett polislönelyft skulle det inte ligga i medlemmarnas intresse med en intern strid och splittring med att kräva att Polisförbundets ordförande ska avgå.

Med den anförda föreslås stämman att besluta

Att avslå att satsen i motion C3

MOTION C4 OM ATT POLISFÖRBUNDET STOCKHOLM SYD SKA ARBETA FÖR ATT ETT STADGETILLÄGG I POLISFÖRBUNDET REGION STOCKHOLMS STADGAR SKA INFÖRAS OM ATT ORDFÖRANDE I POLISFÖRBUNDET REGION STOCKHOLM INTE SAMTIDIGT FÅR SITTA I NATIONELLA POLISFÖRBUNDETS STYRELSE.

Alternativt genom att skapa ett tillägg till Regionstyrelsen valordning om att; regionsordförande ej ska sitta i Nationella Polisförbundets styrelse samtidigt. Båda attsatserna ska gälla först från och med kongressen 2022.

- Polisförbundet region Stockholm behöver en ordförande som fritt kan verka med endast stockholmsmedlemmarnas bästa för ögon. Det kan innebära att man till exempel i vissa fall eventuellt måste arbeta mot det nationella polisförbundet och då kan man inte ha dubbla lojaliteter. Någon annan i styrelsen för Polisförbundet region Stockholm kan sitta i Polisförbundets nationella styrelse i stället.

Paul Beijnes

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C4

Motionären vill att ordförande i förbundsregion Stockholm inte ska få sitta i den nationella Förbundsstyrelsen, då detta skulle kunna innebära dubbla lojaliteter.

Att sitta i förbundsstyrelsen ger möjlighet till insyn och inflytande på den nationella polispolitiken. Det är viktigt att region Stockholm har den möjligheten för att ta tillvara regionala intressen till medlemmarnas bästa. Då bör, enligt vår mening den eller de som vi finner bäst lämpad(e) få uppdraget för att maximera inflytandet. Det kan vara ordförande eller annan ledamot i regionstyrelsen, eller i annan styrelse i regionen, eller lämplig medlem.

I Förbundsregionstyrelsen har ordförande en röst, precis som alla andra ledamöter. Att utesluta just ordförande från möjligheten att utöva sina demokratiska rättigheter att tillvarata medlemmarnas intresse nationellt ser vi inte som meningsfullt. I någon mån kan väl sägas att alla medlemmar helst ska känna lojalitet med Polisförbundet.

Slutligen kan konstateras att det ur demokratisk synpunkt och även enligt Polisförbundets stadgar skulle innebära ett avsteg från medlems rättighet.

PF stadgar § 2.1 "Aktiv medlem är valbar till förtroendeuppdrag inom Polisförbundet"

Om en ordförande eller annan vald förbundsstyrelseledamot inte skulle motsvara det förtroende som de uppdragen innebär har Polisförbundet på alla nivåer demokratiska verktyg för att välja andra företrädare.

Med hänvisning till ovanstående föreslår styrelsen

Att **avslå** motion C4

MOTION C5 OM ATT POLISFÖRBUNDET REGION STOCKHOLM SKA INSTIFTA ETT PRIS FÖR BÄSTA MOTION.

-Det är viktigt att öka engagemanget ute bland medlemmarna och skapa viktiga förändringar genom motioner. Detta ska premieras .

-Vad är då bästa motion? Föreslår att stämman får avgöra det efter att alla motioner är hörda genom omröstning.

Förslagsvis ska styrelsen ta fram ett regelverk för detta. Till exempel kan det vara viktigt att medlemmen själv är på plats, att motionen som har chans att vinna ska uppfylla vissa minimikrav.

Man kan ha en prisbelöning i olika grenar till exempel en för medlemmar och en för förtroendevalda. Priset ska vara rejält tilltagen är motionärens förslag till exempel ett första pris (riktad till medlemmarna) om två tusen kronor.

Paul Beijnes

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C5

Motionären vill inrätta pris för bästa motion

Att inrätta pris för bästa motion är en intressant tanke. Men vad är kvalitet i en motion? Formell korrekthet, språklig exakthet eller spirituell språkbehandling? Några av oss minns återkommande motioner på gamla Kamraternas stämmor, om kvinnliga poliser, parkeringsvakter eller vattenkanoner. Ofta väldigt välskrivna och dessutom med muntlig argumentation som väckte mycken munterhet. Flertalet av dessa blev dock - möjligen dessbättre - avslagna.

Även i nutid har den formella kvaliteten på vissa motioner kunnat variera, men innehållet är trots allt det viktigaste. Den bästa belöningen för en motionär, torde oavsett motionens "kvalitet" vara att dess innehåll övertygat beslutande församlingar att bifalla motionen och verka i dess riktning. På det sättet har idéer om fri uniform, bättre skyddsutrustning och medarbetarskydd fått gehör och blivit Polisförbundets politik och i vissa fall blivit verklighet.

Det finns olika sätt att använda medlemmarnas pengar. Att belöna förtjänstfulla fackliga insatser bör ses i ett större perspektiv än just motionsskrivande.

Med hänvisning till ovanstående föreslår styrelsen stämman

Att anse motion C5 besvarad

MOTION C6 OM ATT POLISFÖRBUNDET REGION STOCKHOLM SKA ARBETA FÖR, SÅVÄL REGIONALT SOM NATIONELLT, OM STADGEÄNDRING AVSEENDE PUNKTEN 4:2 I POLISFÖRBUNDETS STADGAR. ATT ORDALYDELSEN ” ”SOM MOTVERKAR POLISFÖRBUNDETS UPPGIFT ELLER ” SKA UTGÅ.

Stadgan i dess nuvarande ordalydelse:

4.2 Uteslutning Medlem som motverkar Polisförbundets uppgift eller åsidosätter Polisförbundets stadgar eller i behörig ordning fattade beslut, kan av förbundsstyrelsen uteslutas ur Polisförbundet

Formuleringen ”som motverkar polisförbundets uppgift eller ” ska utgå ur stadgarna.

Motiveringen är att den delen av stadgan möjliggör en närmast diktatorisk förening då det kan vara godtyckligt och öppen för tolkning av vad som är att – motverka - Polisförbundets uppgift. All förändring av verksamhet bygger i någon mening på att man ifrågasätter det som är. Med nuvarande utformning skulle man kunna hävda att ett ifrågasättande är samma sak som att man motverkar. När medlemmarna önskar nyttja sin rätt att påverka ska man inte hållas tillbaka av denna sanktion som formuleringen i denna paragraf skulle kunna innebära.

Man kan till exempel följa ett beslut och vara lojal mot den men ändå kritisera det beslutet. Det skulle kunna tolkas som - motverka polisförbundets uppgift- med nuvarande utformningen av stadgan. Vilket givetvis motverkar förändring och är därmed odemokratiskt.

Förslagen lydelse (efter borttagning av del av paragrafen).

4.2 Uteslutning Medlem som åsidosätter Polisförbundets stadgar eller i behörig ordning fattade beslut, kan av förbundsstyrelsen uteslutas ur Polisförbundet

Paul Beijnes

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C6

Motionären vill ändra i Polisförbundets stadgar om uteslutning av medlem. "Som motverkar Polisförbundets uppgift eller" ska utgå.

I Polisförbundets stadgar framgår att "aktiv medlem ska vårda Polisförbundets varumärke och i övrigt följa Polisförbundets stadgar och med stöd av dessa fattade beslut".

När det gäller Polisförbundets uppgift, anges att Polisförbundet är en partipolitiskt obunden facklig organisation, som med utgångspunkt i grundläggande demokratiska principer i samhället och allas lika människovärde, företräder medlemmarna och för deras talan i gemensamma fackliga, ekonomiska, sociala och intellektuella intressefrågor

Polisförbundet ska

- verka för anslutning till Polisförbundet
 - verka för jämställdhet, mångfald och motarbeta all form av diskriminering i arbetslivet, såväl inom polisväsendet som inom Polisförbundet och annan verksamhet som Polisförbundet deltar i
 - verka för en god och trygg arbetsmiljö
 - verka för utveckling av medlemmarnas yrken i syfte att höja status, vidareutveckla yrkesrollerna och klargöra avgränsningen av yrkenas funktioner och befogenheter
 - verka för att medlemmarna får rätt avvägd lön med hänsyn till yrkets kompetens och svårighetsgrad och till det ansvar och de risker som är förenade med arbetsuppgifterna
 - verka för ett gott kamratskap mellan medlemmarna och ett gott förhållande mellan polisen och allmänheten
 - i övrigt för främjandet av Polisförbundets uppgift samarbeta med och påverka andra organisationer och aktörer
- Polisförbundet ska i den utsträckning och omfattning som förbundsstyrelsen bestämmer
- arbeta för goda och trygga arbets- och anställningsvillkor och bistå den enskilde medlemmen i dessa frågor inom det statliga kollektivavtalsområdet
 - arbeta för en rekrytering och utbildning som svarar mot yrkets krav samt för sakliga uttagningsprinciper
 - lämna stöd till medlem som ställs till ansvar för sin fackliga verksamhet eller för åtgärd eller underlåtenhet i tjänsten
 - lämna stöd till medlem som oförvållat råkat i ekonomiskt nödläge samt verka för att medlem vid sjukdom, arbetslöshet och konflikt bereds största möjliga trygghet
 - i övrigt arbeta för goda medlemsförmåner

Vi har svårt att se att någon medlem i Polisförbundet skulle ha anledning att motverka den uppgiften. Att åsidosätta stadgarna, skulle enligt motionärens förslag fortfarande vara skäl för uteslutning i sig. Så vitt vi känner till har någon uteslutning av någon medlem av dessa skäl dessbättre inte förekommit på väldigt länge, trots en ibland hård och livaktig debatt exempelvis i sociala media. Medlemmar som inte kan förlika sig med Polisförbundets uppgift, har snarare en tendens att själva ta sin Mats ur skolan.

Med hänvisning till ovanstående föreslår styrelsen stämman

Att avslå motion C6

MOTION C7 OM ATT POLISFÖRBUNDET REGION STOCKHOLM SKA INFÖRA ETT LÖPANDE STATISTISKT MÅTT PÅ INFLYTANDE NIVÅ. ATT POLISFÖRBUNDET REGION STOCKHOLM SKA VERKA FÖR ATT ETT SÅDANT STATISTISKT MÅTTE SKA INFÖRAS REGIONALT OCH NATIONELLT.

-MBL lagstiftningen gav arbetsgivaren arbetsledningsrätten och ATO ett mått av inflytande –innan- besluten fattas. Hur kan man mäta hur ATO's inflytande används och förändras över tid?

Man kan se det genom att till exempel mäta antal hållna MBL §11 förhandlingar, antal genomförda MBL §12 förhandlingar. Det är den matematiska delen av den ekvation som förslås ska införas. Sedan har vi upplevt inflytande dvs fall där man kan påvisa att konkret inverkan har skett och bidragit till något positivt (OBS det måste vara något konkret; till exempel 1800 kronors nivån i de regionala RALS förhandlingarna).

-Detta mått ska följas upp förslagsvis kvartalsvis. På så sätt kan medlemmarna få reda på exakt vad de får för sina 433 kronor i månaden. Det ger också förutsättningar att på bättre sätt styra det fackliga arbetet mot mer inflytande bättre löner och villkor för medlemmarna. Detta, utvecklingen av det statistiska måttet, ska på årsmötet redovisas för medlemmarna samt informeras om på kvartalsbasis. Då får vi bättre målstyrning "på köpet".

Ovan är ett förslag om vilka komponenter som skulle kunna ingå i en framtagningsprocess för nyckeltalet. Det viktiga är att ett sådant nyckeltal införs och att dess exakta sammansättning kan tas fram av styrelsen.

Paul Beijnes

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION C7

Att man som motionären vill införa ett statistiskt mått för att mäta antalet MBL-förhandlingar skulle för det första vara tidsödande och samtidigt kontraproduktivt mot vår fackliga politik rörande New public management eller med andra ord "Pinnjakten". Självklart ska vi redovisa för medlemmarna utfallet av all facklig verksamhet vilket sker i våra verksamhetsberättelser och vår medlemsinformation i övrigt. Men att då fokusera på att mäta mängden MBL-förhandlingar, alltså kvantiteten kontra kvalitén, skulle inte vara något bra mått på den fackliga verksamheten.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att **avslå** motion C 7

MOTION D1 OM HÄLSOUNDERSÖKNINGAR FÖR DE SOM ARBETAR HELTID SOM FACKLIGT FÖRTROENDEVALD.

Hälsoundersökningar för poliser börjar nu bli en verklighet.

Allt fler börjar inse värdet av att personalen mår bra.

Jag undrar nu hur det är med oss fackliga heltidare, vi utsätts för en ganska hög stress då våra medlemmar har höga förväntningar på kommande avtal, det är medlemmar som ringer varje dag o undrar.

Vi har många krävande personärenden som vi hanterar, där vi får fungera som bollplank, psykolog och mottagare av all slags skit som måste upp på bordet.

Vi har ofta flera bollar i luften samtidigt och vår arbetstid överstiger allt som oftast 40 timmar per vecka då telefonsamtal/sms kan dyka upp när som helst.

Jag tror att vårt behov av en ordentlig hälsoundersökning är stort.

Jag yrkar bifall på att:

Polisförbundet driver frågan om hälsoundersökning för de som arbetar facklig heltid.

Om inte Polismyndigheten vill ta kostnaden så anser jag att Polisförbundet nationellt ska ta kostnaden för hälsoundersökningen.

Patrik Stridsman FO Birger Jarl

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION D1

Hälsoundersökning för poliser har sedan lång tid tillbaka varit en stridsfråga. I arbetet med operation "Mareld" har arbetsgivaren förstått behovet och nyttan av att erbjuda sina medarbetare en hälsoundersökning. Resultatet har fallit mycket väl ut hos berörda parter.

Det finns tankar om att kunna utöka detta erbjudande även till andra grupper, vilket även Polisförbundet i regionen fört fram krav på i olika sammanhang. Men så länge vi inte har erbjudande om hälsoundersökning för samtliga poliser ser vi inte att fackligt heltidsanställda ska prioriteras för detta.

Den dag vi har ett beslut om att samtliga poliser erbjuds hälsoundersökning ska detta givetvis även gälla för fackligt heltidsanställda.

Med anledning av arbetsgivarens pågående arbete i frågan och ansvaret för all dess personal, anser vi att det inte är Polisförbundets ansvar att genomföra och bekosta hälsoundersökningar.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att **anse första att-satsen i motion D1 besvarad**

Att **avslå andra att-satsen i motion D1**

MOTION D2 ANGÅENDE ERSÄTTNING FRÅN ARBETSGIVAREN VID LÄKARBESÖK KOPPLAT TILL ARBETSSKADA

Vi Poliser är försäkrade av arbetsgivaren via PSA och kammarkollegiet. Vid en arbetsskada där medlemmen måste söka vård får hen själv lägga ut kostnaden för läkarbesök och läkemedel. Detta får hen sedan i bästa fall tillbaka genom en omständlig process via PSA eller kammarkollegiet.

Motionären yrkar **ATT** polisförbundet driver frågan så arbetsgivaren går in och tar dessa kostnader initialt och sedan i nästa steg clearar detta med AFA. Detta för att förenkla processen vid arbetsskador för våra medlemmar.

Motionärerna föreslår årsmötet/ Stämman att bifalla ovan motion.

***Robert Brindeby/Huvudskyddsombud
Och Förbundsområdets Styrelse
Förbundsområde Stockholm Syd***

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION D2

Förbundsregionstyrelsen håller med motionären om bristerna med att medlemmar måste ligga ute med pengar för kostnader de haft för läkarbesök mm i anslutning till en arbetsskada. Vi har varit i kontakt med HR arbetsmiljö i nutid och de hänvisar till AFA när de gäller dessa kostnader så bristerna är högst aktuella. Dessutom så finns den en självrisk på 100 kronor sedan 2008-01-01 när det gäller kostnader i vanliga olycksfall som händer i arbetet, färdolycksfall och arbetssjukdomar. Denna självrisk går inte arbetsgivaren in och ersätter så förlusten drabbar individen. Har man otur och dålig arbetsmiljö så kan det bli flera 100 kronor som man aldrig får igen som individ. Efter mailväxling med AFA så beskriver de nedan.

Undantag från självrisken finns: När en skada uppkommit i samband med ett ingripande eller liknande händelse där man omhändertar en våldsam/påverkad person. När någon blir våldsam under ett förhör. Ingripande där det förekommit våld, misshandel, hot och vid likartade omständigheter där man t e x springer efter en gärningsman, som är precis framför dig, och så t ex snubblar du.

Man får inte blanda ihop med övning med kollegor, figuranter, där man "råkar" slå eller skada varandra under en övning (som faktiskt kan vara väldigt våldsam) t ex POLCON eller annan övning. I de fallen drar vi en självrisk på 100 kronor för det är inte under ingripande verksamhet.

Frågan är tidigare lyft på Regionala skyddskommittén och arbetsgivaren hänvisade till att de inte har något mandat i denna fråga och att den skulle lyftas nationellt. I nuläget har vi inte fått någon återkoppling varför den kommer att tas upp på Regionala skyddskommittén igen. Vi håller med arbetsgivaren om att detta även behöver hanteras nationellt, varför denna motion kommer lyftas upp till Kongressen i höst.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla att-satsen i motion D2

MOTION D3 ANGÅENDE ÅTERINFÖRANDE AV REHABILITERINGSGRUPPER I REGION STOCKHOLM

Innan omorganisationen fanns på de dåvarande polismästardistrikten och enheterna i dåvarande länet rehabiliteringsgrupper. Dessa grupper hade återkommande möten och kunde hjälpa till att lösa ut komplicerade ärenden samt ge stöd/råd och utveckla rehabiliteringsarbetet. I grupperna ingick Administrativ chef, HR samt huvudskyddsombudet och personalkonsulent.

Efter omorganisationen upplöstes dessa grupper och har lämnat ett tomrum efter sig. Rehabiliteringarna tenderar att bli alltmer komplicerade och omfattande varvid det vore en framgångsfaktor att införa och starta upp nya rehabiliteringsforum.

Motionären yrkar på **ATT** rehabiliteringsgrupper dit huvudskyddsombudet bjuds in startas upp på olika nivåer i region Stockholm

Motionärerna föreslår årsmötet/ Stämman att bifalla ovan motion.

***Robert Brindeby/Huvudskyddsombud
Och Förbundsområdets Styrelse
Förbundsområde Stockholm Syd***

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION D3

Förbundsregionstyrelsen håller med motionären om att det finns behov av att starta upp nya rehabiliteringsgrupper på olika nivåer i region Stockholm. Rehabiliteringsarbetet har varit eftersatt sedan omorganisationen och det har varit svårt för skyddsorganisationen att kontrollera att arbetsgivaren gör sitt utifrån deras rehabiliteringsansvar. Samverkan i dessa frågor fungerar i nuläget bra, mindre bra och tyvärr dåligt på många ställen och det är främst individen som hamnar i kläm.

Polismyndigheten har samma ansvar som andra arbetsgivare att få ner sjuktalen i Sverige och region Stockholm har del i detta ansvar. Vid senaste regionala skyddskommittén den 23/1-20 så redovisade Morgan Frevi sjuktal mm i Polismyndigheten som helhet. Region Stockholm hade högst sjuktal med 4.4 procent. Vilket inte är högt generellt om man jämför i hela Sverige men åtminstone högst i Polismyndigheten. Detta är ytterligare ett argument för att starta upp rehabiliteringsgrupper på olika nivåer, så att vi tidigt fångar upp de individer som är sjukskrivna.

Med hänvisning till ovanstående föreslår förbundsregionsstyrelsen stämman besluta

Att bifalla att-satsen i motion D3

MOTION E1 ANGÅENDE MEDARBETARNAS RÄTT TILL ERSÄTTNING

Då medarbetare i polisen råkar ut för arbetsskada eller arbetssjukdom får de ofta lägga ned mycket tid och energi för att ta reda på vilka rättigheter de har till ersättning och rehabilitering från arbetsgivaren. I många fall kan medarbetarna behöva hjälp och stöd från Polisförbundet, vilket de har självklar rätt till. Dock saknas funktion hos arbetsgivaren som arbetar för att säkerställa att den som drabbats av arbetsskada/sjukdom får rätt ersättning från arbetsgivarens försäkringar genom AFA/PSA eller Kammarkollegiet.

Vi yrkar på:

att Polisförbundet Region Stockholm arbetar för att Polisregion Stockholm tillsätter funktioner med kompetens att säkerställa medarbetarnas rätt till ersättning och stöd genom arbetsgivarens försäkringar.

Förbundsområde Birger Jarl

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION E1

Förbundsregionstyrelsen håller med motionären om bristerna som finns i handläggningen av arbetsskador och de försäkringar som kan komma att bli aktuella. Den drabbade får ofta själv lägga ner mycket tid och energi och det är främst Polisförbundet som stöttar och hjälper dem trots att det är arbetsgivarens försäkringar.

Detta är ett eftersatt område hos arbetsgivaren med stora brister och behov av förbättringar och förändringar. Frågan är tidigare lyft till Regionala skyddskommittén men arbetsgivaren har dock inte velat tillgodose önskemålet om att genomföra förbättringar. Frågan är även viktig att driva nationellt varför denna motion även kommer skickas in till Kongressen i höst.

Med hänvisning till ovanstående förslås stämman besluta

Att **bifalla** att-satsen i motion E1

MOTION F1 ANGÅENDE MODERNARE LEDARSKAP INOM SVENSK POLIS

Inom polismyndigheten finns upplevelser att det skett en tillbakagång avseende ledarskapet inom polisen. Det fanns en förhoppning att det skulle ske en utveckling av ledarskapet efter omorganisationen vilket inte skett.

De kunskaper som fanns hos våra medlemmar vilka genomgått någon av nivåerna i ledarskaps programmet innan omorganisationen har inte tagits tillvara och beaktats. Kompetens hos våra medlemmar som tagit år att bygga upp har slarvats bort. Istället har arbetsgivaren satsat på en alltmer utbredd toppstyrning med större makt till de högsta ledningsföreträdarna i polisområden och regioner.

Det finns även fall där höga chefer konstituerats utan någon polisiär kompetens eller erfarenhet. Att lyckas med sitt uppdrag i en sådan komplex situation som råder inom polisens verksamhet torde vara omöjligt med en sådan bakgrund. Chefskap inom polisen är inte och kommer aldrig att bli ett politiskt uppdrag. Poliser ska ledas av poliser.

Motionärerna yrkar på **ATT** polisförbundet verkar för att polisen jobbar mot ett modernare ledarskap med inriktningen att poliser leds av poliser.

Motionären yrkar på **ATT** ta tillvara på befintlig chefskompetens vid rekrytering av chefer på olika nivåer.

Motionärerna föreslår årsmötet/ Stämman att bifalla ovan motion.

*Robert Brindeby/Huvudskyddsombud
och Förbundsområdets Styrelse
Förbundsområde Stockholm Syd*

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F1

Förbundsregionstyrelsen håller med motionären om att ledarskapet blivit förändrat efter verksamhetsövergången. Den nya organisationen som är en s k Enrådsmyndighet, en matrisorganisation med en väldigt hierarkisk styrning och dessutom med ett reducerat antal beslutsnivåer. Polismyndighetens verksamhet styrs också i huvudsak utifrån lagstiftning, arbetsordning, handlägningsordning och riktlinjer, vilket ger ett väldigt begränsat utrymme för den enskilde chefen att agera självständigt.

Polisförbundet var redan i sitt yttrande över den föreslagna organisationen kritisk beträffande styrningen och har därefter återkommande påtalat förekommande problem. Otydlighet vad gäller ansvar och mandat hos chefer ute i organisationen skapar osäkerhet och brist på handlingskraft, vilket ibland orsakar alldeles för långa beslutsprocesser.

Under hösten 2019 har Polisförbundet, Region Stockholm, med ett nationellt mandat och tillsammans med övriga fackliga organisationer inom myndigheten, deltagit i en Nationell Arbetsgrupp med uppdrag att ta fram en helt ny ledarskapsfilosofi. Ledarskapsfilosofin ska implementeras med början under 2020. Grundtanken är att oavsett funktion ska det inom uppdraget finnas utrymme att agera självständigt.

Förbundsregionens verksamhetsplan omfattar sedan flera år tillbaka en inriktning om polisiär kompetens och erfarenhet hos den som ska leda poliser i polisoperativt arbete. Glädjande kan vi konstatera att arbetsgivaren nu i högre grad värnar om den erhållna kompetensen hos chefer och använder i högre grad arbetsledningsbeslut vid nya förordnanden.

Befintligt bemanningsavtal har möjligen inte kommunicerats tillräckligt vilket kan ha bidragit till en viss okunskap och otydlighet vid tillsättningsärenden. Under våren 2020 inleds nu ett partsgemensamt arbete att se över gällande bemanningsavtal – allt för att skapa en bättre plattform.

Med hänvisning till ovanstående förslås stämman besluta

Att **anse motion F1 besvarad.**

MOTION F2 ANGÅENDE ATT FÖRBUNDSSTYRELSEN SKA VERKA FÖR ATT REKRYTERINGEN AV ELEVER TILL POLISHÖGSKOLAN GRANSKAS.

Trots att ett mycket stort antal personer söker till polisutbildningen (höstterminen 2019 sökte 15776 personer) så är det svårt att fylla upp platserna. Vad beror detta på? Det finns såklart flera orsaker till det men en tänkt orsak som för mig veterligen inte finns redovisad är varför så många blir underkända efter psykolog samtalet (2042 personer kom till psykologsamtalen, 931 personer blev godkända och gick vidare i processen höstterminen 2019). De som blir underkända och inte går vidare får inte veta varför. Det isig måste vara frustrerande för den som inte går vidare. Enligt rekryteringsmyndigheten så är orsaken till det något som kallas instrumentsekretess, vilket innebär att om den sökande får veta varför denne inte går vidare så röjer rekryteringsmyndigheten själva instrumentet och den sökande kan därmed vid nästa prövning ändra sina svar utifrån att de vet varför de inte gick vidare första gången. Är inte det ett ganska cyniskt resonemang? Visst finns det säkert någon/några sökande/sökanden som senare skulle anpassa sina svar men kan inte en professionell psykolog avslöja det?

Jag vill tro att de flesta skulle ta det till sig och på riktigt försöka förändra sig, det är ju ändå poliser de vill bli och de som försöker infiltrera oss och har onda avsikter eller psykopatiska drag är en försvinnande minoritet som ändå borde avslöjas under rekryteringsgången. Någon generell avpersonifierad sammanställning över skäl varför så många inte går vidare efter psykologsamtalen redovisas inte heller. Så därmed är det fritt fram för olika spekulationer och det är mycket olyckligt. En tanke som har slagit rot hos en del är att många blir underkända på grund av att många sökanden inte motsvarar någon slags profil som polismyndigheten vill ha men inte är öppen om. Som exempel kan nämnas att sju stycken kriminalvårdare som alla jobbade på häktet sökte samtidigt till samma utbildningsomgång hösten 2019.

Samtliga kom fram till psykolog samtalet men ingen av dem gick vidare därefter. Tillfällighet? De som känner en del/alla av dessa sju kan inte förstå varför. Och själva förstår de inte heller. För att få svart på vitt och antingen kunna avfärda olika konspirationsteorier eller i värsta fall få något bekräftat men därmed också kunna få en ändring till stånd är att någon granskar rekryteringsmyndigheten med betoning på vad som händer vid psykolog samtalen men även varför så många inte slutför utbildningen.

Det är förhållandevis många som påbörjar polisutbildningen (höstterminen 2019 började 939 personer) och som sedan inte avslutar den. Efter tre veckor var det 830 personer kvar på utbildningen. Frågan man då kan ställa sig är om rekryteringen gör någon sannolikhetsbedömning om den sökanden kommer klara/kunna slutföra utbildningen eller om det är viktigare med att få med så många som möjligt med olika av polismyndigheten önskade profiler? Det är nämligen min övertygelse att bland alla dessa som underkänns efter psykologsamtalen så finns det många mycket duktiga och lämpliga men de är ofta män och har bakgrunder som väktare, ordningsvakter, kriminalvårdare, militärer och det är kanske inte längre i linje med vad polismyndigheten vill ha? En lämplig instans för en sådan granskning är till exempel riksrevisonen. Därför föreslår jag att

- Förbundsstyrelsen skall verka för att rekryteringen av elever till polishögskolan granskas med betoning på varför så många blir underkända i samband med psykolog samtalen samt varför så många väljer att inte fullfölja utbildningen. Granskningen skall också redovisa hur polisrekryteringen borde se ut för att optimera den så att de mest duktiga och lämpliga rekryteras och att de som antas är välmotiverade med avsikt att slutföra sin utbildning och bli poliser.

För Förbundsområde kamraterna
Mats Johansson, styrelseledamot

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F2

Styrelsen kan inte annat än hålla med motionären. I närtid är ett möte inplanerat mellan Rikspolischefen och vår Förbundsordförande där bl.a. rekrytering av poliser kommer att diskuteras.

Det är allvarligt att så många platser står tomma på polisutbildningen och att ett flertal som påbörjar inte fullföljer den. Motionärens förslag att granska hur det kan komma sig är ett bra förslag. Det behövs förmodligen fler åtgärder t.ex. låta poliser åter bli en del av rekryteringen.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att bifalla att-satsen i motion F2

Styrelsen har för avsikt att skicka in motionen till kongressen vid ett bifall.

MOTION F3 SKJUTBANOR I VARJE LOKALPOLISOMRÅDE

Beskrivning

I samband med att det ska byggas flera nya polisstationer i Stockholm Nord så uppdagades det att vi inte skulle få skjutbanor på flertalet av de nya stationerna i flera olika lokalpolisområden, varav en av dessa var LPO Järfällas nya station. Tanken från arbetsgivarens sida är att tre av sju lokalpolisområden i Stockholm Nord inte behöver skjutbana då de anser att utbildningsbehovet är täckt med hjälp av de övriga fyra skjutbanorna.

Vi känner att allmänheten kräver och tror att vi ska kunna agera på ett rättssäkert sätt och träffa det vi siktar på när vi måste använda vårt skjutvapen. Detta för att både kunna skydda oss själv och allmänheten från de mest allvarliga situationerna.

Ett av polisens mål är att vi ska vara närmare medborgarna och för oss innebär det att vi ska finnas i vårt eget lokalpolisområde och därav ha en polisstation på vårt egna LPO. Ett av polisen andra mål är att vi ska arbeta för en attraktiv arbetsplats, så för oss är det märkligt att man inte satsar på skjutbanor. Man borde tänka långsiktigt när man bygger och med det sagt borde man kunna motivera skjutbanor i varje lokalpolisområd.

Polismyndigheten ska växa med väldigt många poliser inom de närmaste åren. Detta kommer medföra stora utbildningssvårigheter i och med att vi inte kommer ha skjutbanor så att det räcker. Det är därför viktigt att man bygger skjutbanor i tid så att vi inte hamnar i en situation där medarbetare inte kan övningsskjuta i tillräcklig utsträckning för att kunna jobba rättssäkert och freda sig själva.

Har man inte en skjutbana inom det lokalpolisområde som man utgår ifrån är risken att skjutkompetensen kommer att minska eftersom man inte kommer att kunna träna dagligdags eller hinna skjuta. Som polis i dagens Sverige så ska vi kunna ha möjlighet till en skjutbana i det område som vi jobbar i. Detta för att bibehålla och öka vår egen skjutförmåga och för att upprätthålla allmänhetens krav oss och för att kunna upprätthålla vår egen arbetsmiljö.

Det ska också tilläggas att förslaget är riktat så det ska gälla hela Sveriges lokalpolisområden. Alla poliser i Sverige ska ha möjlighet till daglig träning på skjutbana.

Förslag

Med anledning av ovanstående så yrkar vi på att:

Polisförbundet ska verka för att alla befintliga lokalpolisområden utan skjutbana ska få en skjutbana.

Polisförbundet ska verka för att alla polisstationer där det utgår yttre personal ska få en egen skjutbana.

Fackliga styrelsen LOFO Järfälla, förbundsområde Stockholm Nord.

STYRELSENS YTTRANDE ÖVER MOTION F3

Lokalfrågor är ofta förknippat med komplexitet. Tillgång till lediga lokaler, möjlighet att utöka befintliga lokaler, särskilda behov/önskemål och framför allt ekonomi innebär att det inte alltid går att få precis vad som verksamheten och personal önskar.

Arbete med lokalfrågor pågår på lokal, regional och nationell nivå inför tillväxt 2024. För att klara av framtida personalförstärkningar krävs det att myndigheten rustar för att möta det ökande behovet av lokaler. Där ingår allt ifrån hur många arbetsplatser vi ska ha, till biutor som garage, omklädningsrum, träningslokaler, skjutbanor mm. Gällande skjutbanor pågår diskussioner om, hur många man ska ha, var man ska ha sådana, ska det vara inomhus/utomhus, utomhus – närhet till polisstation. Att anordna skjutbanor i samband med nybyggnationer är främst en fråga om planering och ekonomi. Alla behov och önskemål ska dock stå i proportion till alla andra behov och prioriteringar.

Att i befintliga polislokaler anordna inomhusskjutbanor är på de flesta platser orimligt med tanke på vilka krav som ställs på utrymme, ventilation, säkerhet, kostnader mm.

Styrelsen anser att myndigheten givetvis måste rusta för att möta behovet av fler skjutbanor. Dessa ska finnas tillgängliga på rimliga avstånd så att alla poliser får möjlighet att nyttja dessa på ett enkelt, snabbt och praktiskt sätt.

Med hänvisning till ovanstående föreslås stämman besluta

Att **anse motion F3 besvarad**

