



POLISEN

FACKLIG TIDSKRIFT
FÖR POLISFÖRBUNDET
REGION STOCKHOLM
Nr 1 2016



***Stämman
med pompa
och ståt***

***Lönerörelsen
RALS 2013-2016
I väntläge***

***Pollspenslon
något att se
fram emot***

***Stämmor från
stämman 2016
två år till nästa
stämman***

LEDAREN

Som en start måste jag nämna mediaexponeringen under det senaste halvåret där bland annat Blåljus som opinionsbildare nått nya höjder. Även på den nationella media fronten har Polisförbundet slagit alla rekord både med egna undersökningar men också våra åsikter beträffande den pågående omorganisationen och vårt låga löneläge har nått ut som aldrig förr. I det här sammanhanget skall också nämnas alla våra fantastiska medlemmar och ni förtroendevalda som antingen enskilt eller i grupp agerat både mot myndigheten men också till media och därigenom skapat ett stort tryck i våra frågor. **Ett stort tack för era bidrag.**

Nu går vidare inför hösten stora avtalsrörelse där vi tillsammans med andra fackliga organisationer inom OFR, börjat få en samsyn över att arbetsgivarsidan måste tryckas tillbaka och att vi måste få ett ökat inflytande både i vardagen för våra medlemmar men också vid förhandlingsborden.

För att nå vårt mål om ett ökat inflytande och därmed påverkan av besluten kan det bli nödvändigt att sätta ner foten genom att använda konfliktvapnet i höstens avtalsrörelse.

Polisförbundet har inte så ofta deltagit i konflikter i avtalsrörelser, om jag minns rätt så var det senast i mitten av 1980-talet. Därför är vi nogsamma med att bygga en konfliktorganisation vilket pågått sedan förra året.

Med andra ord kommer Polisförbundet vara väl förberedda om den dagen kommer. Med den mobiliseringsvilja som våra medlemmar visat senast på Nobeldagen så är jag inte orolig men det borde både vår arbetsgivare och Arbetsgivarverket vara.

Det kommer inte vara en konflikt i första hand om löner, med den frågan kommer att landa hos vår myndighetsledning hur som helst. Ledningen har ju via RPC till och med redan uttalat att vår lönenivå är för låg i förhållande till staten som helhet.

Analysen stämmer, frågan är bara om viljan att göra något åt skillnaden där vi tidigare befann oss på löneutvecklingens bakgård numera fått kliva ner i källarplanet.

Från att år 2004 varit löneledande inom staten med ca 1000 kr ligger vi nu 10 år senare ca 3000 kr efter i medellön i månaden.

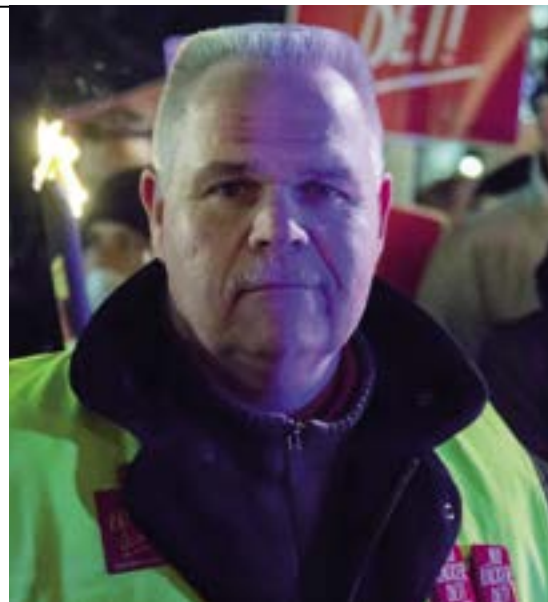
Det var bättre förr, brukar man skämta om men att vi var löneledande 2004 var ingen tillfällighet, då en nuvarande hedersmedlem och dåvarande Länspolismästare Gunno Gunmo slöt ett avtal med oss 2003. Det kostade honom jobbet, men han förstod att värdesätta sin viktigaste tillgång nämligen personalen.

Polisen behöver en återställare både i lönefrågan men också i omorganisationsfrågan. Där har vi nyligen begärt en kriskommission hos våra politiker men som vår ställföreträdande RPC betraktade som "larvig", frågan blir vad skall han och andra säga ifall det istället blir en haverikommission kanske något i stil med; **"Houston, we've had a problem here".**

Ni som inte minns uttrycket så kommer från rymdfärden med Apollo 13 år 1970 efter en explosion uti i rymden där man mot alla odds lyckades få tillbaka besättningen helskinnad till jorden igen, vilket då har kallats ett lyckat misslyckande, det positiva i liknelsen blir då trots allt att även vi kan hoppas.

Närmare medborgarna är fortfarande parollen för omorganisationen, men vi stöter hela tiden på nya problem med konstruktionen i vårt nya hem.

Det som stärker den tesen är den undersökning som Polisförbundet gjorde i slutet av 2015 där en av frågorna var "har polisen blivit mer effektiv"? Svaret blev till och med för statistiker häpnadsväckande med att 0% ser någon förbättring med drygt 2500 svarande varav ca 300 chefer som fanns med i underlaget.



Till det får man lägga till de tomma utbildningsstolarna vid landets Polisutbildningar som nu dyker upp samt att antalet som slutar av annan anledning än pensionering ökat kraftigt.

Nu gäller det för vår nya myndighetsledning att leverera både inflytande men också konkreta förbättringar för våra medlemmar annars riskerar det inte bara de anställdas lojalitet utan kanske än värre medborgarnas säkerhet. Frågan som skall ställas i det vakuum som uppstått som delvis redan fyllts av privata vinstdrivande aktörer.

Är det bara medborgare med fet plånbok som i framtiden kommer att kunna garantera sig själva ett rättsäkerhet samhälle?

I min och Polisförbundets värld måste alla medborgare garanteras en välutbildad okorrumperad Polis så min slutsats blir;

Rättssäkerhet måste få kosta!

Ta vara på er där ute

Stefan Eklund
Ordförande Förbundsregion Stockholm

POLISEN

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

Ansvarig utgivare:
Stefan Eklund

Redaktion: Tommy Hansson,
Andreas Strand,
Therése Johansson,
Marie Fogman Göthberg
Besöks och postadress:
Bergsgatan 23, 112 28 Stockholm
08-6500920

E-post:
redaktion@stockholm.polisforbundet.se

FÖRBUNDSOMRÅDESSTYRELSEN:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EXPEDITION:

TELEFON: 08-6500920
FAX: 652 58 55

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

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

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

TRYCK:
AM tryck AB,
Hässleholm



I detta nummer

- 1 **STÄMMAN**
Med musikaliska inslag
- 2 **STEFANS LEDARE**
Rättssäkerhet måste få kosta!
- 4 **FÖRSÄKRINGAR**
För dig, din familj och egendom
- 5 **SOMMARSEMESTERPLANER?**
Gotland eller skärgården?
- 6 **HUVUDSKYDDSBUDGET**
Arbetet att säkra polisens arbetsmiljö
- 7 **LÖNERÖRELSEN 2013-2016**
Var är vi och vart är vi på väg?
- 8 - 9 **HUR BLIR DIN PENSION?**
En liten guide i pensionsdjungeln
- 10 - 11 **TRAFIKSEKTION I FÖRSKINGRINGEN**
Trafikpoliserna i Söderort om hur det blev
- 12 - 15 **OLIKA STÄMMOR PÅ STÄMMAN**
Musik, tal och debatter.
- 15 **LARS LEHMAN**
Om förändringar som påverkar alla
- 16 **MARTIN MARMGREN**
Sverige ska vara ett rättsamhälle för alla
- 17 - 23 **REGIONEN RUNT**
- 24 **DEN FACKLIGA PROFILEN**
Fredrik Westin



Fredrik Westin



Martin Marmgren



SEMESTERDAGS
Gotland eller skärgården



TRAFIKPOLISEN
Det var en gång...



STÄMMAN
Olika röster på stämman



OM FÖRÄNDRINGAR
Lars Lehman

Viktiga nyheter om försäkringar!

Från och med 1 april 2016 gäller förändringar i försäkringarna du hade via ditt medlemskap i Polisförbundet

Familjepaketet upphörde från och med 1 april 2016 och blev ett Medlemspaket – som bara gäller för dig som medlem. Istället erbjuder vi frivilliga försäkringar för din partner (medförsäkrad) och era barn. Information om detta har sänts hem till dig som medlem.

Försäkringsskyddet är en viktig trygghetsfråga!

Nedanstående information gäller från och med 1 april 2016.

Genom ditt medlemskap i Polisförbundet har du som medlem en sjukförsäkring och en olycksfallsförsäkring som gäller både fritid och arbetstid, det vill säga dygnet runt. Du kan medförsäkra din partner/medförsäkrad samt dina barn. Dessa försäkringar ligger hos Förenade Liv.

Medlemspaket

Gäller för dig som medlem både fritid och arbetstid. Olycksfallsförsäkringen ger bland annat ersättning.

- vid medicinsk invaliditet upp till 1 000 000 kronor
- vid dödsfall på grund av olycksfall 100 000 kronor
- för kostnader i samband med olycksfallet
- för omkostnadskapital som gäller dygnet runt vid sjukskrivning på grund av olycksfall

Sjukförsäkring

Gäller dig som är medlem. Efter 30 dagars sjukskrivning betalas ersättning ut med högst 1.500 kronor per månad och längst till och med dag 90 i sjukperioden. Ersättningsbeloppets storlek beror på graden av arbetsoförmåga. Gäller inte för studerande.

Teckna frivilliga försäkringar

För information gällande Polisförbundets medlemsförsäkringar kontakta Annicka Lyckeberg eller Susanne Ekberg vid Polisförbundets expedition i Stockholm på 08-650 09 20 eller via mail:

forsakringarstockholm@polisforbundet.se

Utlandsresa!

Det är viktigt att se över ditt och familjens försäkringsskydd när ni åker på semester, speciellt när ni åker utomlands.

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

Tips! Kontakta ditt försäkringsbolag, där du har din hemförsäkring, titta över om du har en reseförsäkring och vad som ingår i den.

Polisförbundets

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



Redaktionens ruta

Tidningen
POLISENS
redaktionsgrupp
i detta nummer:



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

Ännu en vår, ännu en stämma och ännu en tidning. Nya tider men en del problem återstår. Sveriges poliser är inte nöjda med polisyrkets värdering. Enigheten politiskt har varit väldigt stor, tanken att få till en bättre polisverksamhet för mindre pengar, har slagit rot hos många politiker av olika färg. Vad ska då poliserna rösta på?

Alltför många poliser har valt att rösta med fötterna och lämna därmed polisyrket. I just dessa tider när de behövs som bäst, befolkningsökningen i Sverige tillsammans med grov brottslighet och terrorhot gör att varje polis behövs.

Polismyndigheten har valt att blunda hårt och länge för problemet, och när arbetsgivaren under galgen öppnar ögonen, anställs civilanställda närmast i panik, samtidigt som Polishögskolorna ökar intaget. Men det kan bara ge resultat på flera års sikt. **Det är därför vi måste ta vara på de poliser vi har.**

Rikspolischefen har äntligen öppnat upp för att börja tillämpa pensionsavtalet på avsett sätt, vilket kan få några poliser att jobba kvar ett tag till. Om poliser som vill prova ett annat yrke, skulle få tjänstledigt för detta i större omfattning i stället för att tvingas säga upp sig, skulle vi kanske kunna behålla ytterligare några kollegor.

Men uppvärderingen av polisyrket lär poliserna få slåss för. Som bekant är poliser en väldigt fridsamt yrkesgrupp, och även när känslorna svallat, har vi hållit oss till alla arbetsrättsliga lagar och regler. Men till hösten kan vi bli avtalslösa, och ha rätt till fackliga konfliktåtgärder...

Tommy Hansson

Sommarens semester?



SJAUSTER PÅ ÖSTRA GOTLAND
Välkommen att boka boende/
campingplats på Förbunds-
område Gotlands rekreati-
anläggning Sjauster.

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

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

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

Från i somras finns även fiber för tv och internet både till stugan och camping. I stugan finns en ny platt-tv. Roddbåt med utombordare och canadensare finns på anläggningen. Området är lugnt och fridfullt. Fantastiska möjligheter finns att vandra längs med kusten, eftersom inga hustomter på Gotland går ända ned till havet.

Camping är öppen för säsongs-hyra 1 maj- 30 september. I skrivande stund finns två säsongsplatser kvar. De kostar 5 500:-/säsong. I mån av plats kan även kortare perioder bokas.

Stugan, finns just nu dessa sommar-veckor lediga: 22, 23, 24, 30, 33, 34, 35 osv.

Under höst, vinter och vår har stu-
gan god tillgänglighet och går att
boka redan nu.

En sommarvecka i stugan kostar 5 500:-. Under lågsäsong är det billigare och den går då även att hyra per dygn/helg.

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

Sök medlemskap i den genom att skicka ett mail till

daniel.ahlen@polisen.se

För mer information, priser och bokning kontakta vår kassör Daniel Åhlén, i första hand på mail:

daniel.ahlen@polisen.se

Daniel Åhlén/Förbundsområde Gotland

Din ö Lilla Valön?

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

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

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

(Utedass, ej el, rinnande vatten eller kyl o frys. Matkällare finnes.)

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

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



HSO Roger Östergren

Aktuellt på Arbetsmiljöfronten

Det genomgående största arbetsmiljöproblemet i regionen är den höga arbetsbelastningen som vi hittar nästa överallt. Framför allt är den märkbar inom kärnverksamheten. Vi arbetar med frågan på alla nivåer, men det som först och främst måste till är resursförstärkningar. Ett arbete pågår för att se över minimibemanningen på IG.

Även på chefssidan finns stora problem med hög arbetsbelastning, stora sektioner och avsaknande av biträdande chefer.

Många nya rutiner/policys/dokument levereras från myndigheten. Det gäller krisstöd, arbetsordning, rehabilitering, prioriterade arbetsmiljöområden, skyddsronder mm. Många av dessa dokument lämnar en del i övrigt att önska. En del levereras fort och fel och andra får vi vänta på alldeles för länge. I hela regionen har vi lokalbrister eller problem med ej ändamålsändliga lokaler. Detta får man framför allt erfara i polisområde Nord. Arbetet pågår men det går långsamt -ekonomi, nationella prioriteringar och avsaknande av avtal är de största orsakerna. Dessutom är det många aktörer och intressen inblandade.

Även för utrustning i allmänhet så saknas det i många fall avtal eller lagringshållning vilket resulterar i att det är svårt att tillfredsställa behoven som finns bland personalen.

I den regionala skyddskommittén, som genomförs en gång i månaden, lyfter vi aktuella frågor. På dagordningen står problem med avsaknande av fordon/bristfälliga fordon, förarutbildning, stängda arrester, TKH-skador, långa handräckningstransporter, chefer på distans och många andra viktiga frågor.

Bullerproblematiken har väl inte gått någon förbi. Region Stockholm har många arbetsskador relaterade till buller. Framför allt orsakade av s.k. "Bangers". Frågan har stötts och blöts i flera år. Efter en anmälan till Arbetsmiljöverket kom dessa på en inspektion. Resultatet av denna har vi inte i skrivande stund, men skyddsorganisationen har ställt krav på att arbetsgivaren måste lösa problemet skyndsamt och utrusta yttre personal med funktionella hörselskydd.



Terrorhot eller Eurovision? Det vete skyddsombudet!

Den första april börjar en ny föreskrift från Arbetsmiljöverket att gälla. Den heter AFS:s 2015:4 organisatorisk och social arbetsmiljö. Den innehåller tre viktiga områden – arbetstid, arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Föreskriften ställer höga krav på att arbetsgivaren tar hänsyn till dessa områden i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Inom regionen har vi blivit rätt duktiga på att genomföra riskbedömningar när behov av sådana uppstår. Tyvärr brister det ofta i åtgärder, handlingsplaner och uppföljning. Detta hoppas vi komma att råda bot på genom en partsgemensam satsning på det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

Som nämnts vid tidigare tillfälle så pågår ett arbete för att regionen ska kunna stå bättre rustade än tidigare vid en inträffad terrorhändelse. Det handlar om utrustning, utbildning och rutiner. Arbetet kommer att fortgå löpande men planen är att många frågor ska vara lösta fram till sommaren. Tyvärr stöter vi även här på problem med avsaknande av upphandlingsavtal när utrustning ska anskaffas.

Det finns ett stort utbildningsbehov inom området. Men det finns ju även stora utbildningsbehov inom andra områden. Vilket kommer att sätta utbildningsorganisationen på hårt prov. Stora utbildningsinsatser inom olika områden måste genomföras samtidigt som det kommer krav på nationella utbildningar, brist på instruktörer och resursbrister i kärnverksamheten.

Vi har haft en personalkrävande höst och vinter med både terrorhändelser och flyktingströmmar. Kommenderingen till region Syd är beslutad att upphöra i maj. Då ska region Syd klara av sin situation själva utan personalförstärkningar.

Vi går en ansträngd vår tillmötes med många kommenderingar. Hela april och maj är fulltecknad med fotboll, demonstrationer, statsbesök och kanske framför allt den riktigt stora kommenderingen med anledning av Eurovision Song Contest.


Vi kan bara hoppas på att vi slipper nya stora flyktingströmmar, terrorhändelser eller andra stora händelser.

Skyddsorganisationen är till för samtliga polisanställda. Huvudskyddsombud finns på regional -, PO/avd - och Lopo nivå. Tillsammans med övriga skyddsombud försöker vi lyfta frågor – små och stora till den nivå där respektive fråga hör hemma. Det är av stor vikt att alla hjälps åt att anmäla brister och frågor rörande arbetsmiljö. Då har vi en möjlighet att påverka arbetsgivaren. Det går inte alltid en lätt och enkel uppgift, men trägen vinner.

Tillsammans kan vi förbättra arbetsmiljön inom polisen i region Stockholm.

Huvudskyddsombud
Roger Östergren

Lönerörelsen 2013-2016



Kungsan den 24 augusti 2014; ett steg mot rimliga polislöner. Kampen fortsätter.

Vi är nu i slutskedet för lönerörelsen 2013-2016 och det kan vara bra att göra en tillbaka blick på hur utfallet blev.

1 revisionstillfället 2013-10-01

Polisförbundet drev kravet om en väsentligt högre lönenivå för de nyanställda polisassistenterna. Slutbudet från dåvarande RPS ansåg Polisförbundet vara för lågt vilket resulterade att vi hamnade i en lönenämnd.

Den "opartiska" ordföranden beslutade att löneökningstrymmet om 2 procent skulle fördelas utifrån arbetsgivarens förslag. Arbetsgivarens individuella och differentierade lönesättning skapade stor ilska och frustration runt om i landet. Inte minst i Göteborg där personalen delades in i A, B och C-poliser.

2 revisionstillfället 2014-10-01

Polisförbundet drar igång kampanjen "Vad är det värt" och yrkar på att den lägsta lönenivån för en nyanställd polisassistent ska vara 25 000 kronor. En manifestation planerades till den 24 augusti i Kungsträdgården 2014. Veckan innan manifestationen blev parterna överens om att den lägsta lönenivån för polisassistenterna skulle vara 24 500 kronor. Övriga fick en löneökning på 400 kronor.

3 revisionstillfället 2015-10-01

Polisförbundet har yrkat om att poliser med 5 års anställning ska få en lägsta lönesättning om 28 000 kronor samt att övriga ska få en individuell löneökning om 2,5 procent. Polisförbundet och Polismyndigheten kunde inte enas vilket föranlett att arbetsgivaren nu tar fram förslag på individuella och differentierade löneökningar.

Arbetsgivarens förslag till ny lön för dig kommer att sättas efter ett avstämningssamtal med din närmaste chef.

Den chef som ska sätta lönen ska vara den som var din närmaste chef den 1 oktober 2015 om det inte finns synnerliga skäl för annat, framgår av Polismyndighetens direktiv. Ett exempel på synnerliga skäl som Polismyndigheten anger i direktivet är om en tillförordnad chef ersatts av en annan chef efter den 1 oktober 2015.

Ett nytt direktiv har gått ut från Polismyndigheten inför de nya polislönerna. Bland annat kan man utläsa av direktivet att regionerna ska vara klara med sina löneförslag i maj. Därefter ska frågan förhandlas på nationell nivå.

Framtagandet av löneförslag följer denna gång en process som arbetsgivaren beslutat ensidigt. Detta sedan förhandlingarna strandade förra året. Lönesättningsprocessen följer ett antal steg:

1. Avstämningssamtal

I avstämningssamtalet diskuteras inte lönen som sådan. Fokus är istället på dina arbetsinsatser under året som gått fram till den 1 oktober 2015 eftersom det är från detta datum som den nya lönen ska börja gälla retroaktivt. Det är sedan upp till chefen att föreslå hur mycket du ska få i eventuell löneförhöjning.

2. Regionnivå

Förslagen till nya löner sammanställs i respektive region senast den 13 maj 2016.

3. Nationell nivå

När regionerna sagt sitt ska lönerna förhandlas nationellt.

4. Ev. lönenämnd

Om Polismyndigheten och Polisförbundet inte skulle komma överens i de nationella förhandlingarna går frågan vidare till en lönenämnd.

5. Lönesamtal

Efter förhandlingarna och/eller eventuell lönenämnd är de nya lönerna fastställda och du kommer då att träffa din lönesättande chef. Ett lönesamtal hålls och under detta ska din chef motivera varför du har fått den lön du har fått. Chefen ska också tydliggöra vad du kan göra för att påverka din lön till nästa gång det är dags för lönerrevision.

Polisförbundet förbereder konflikt

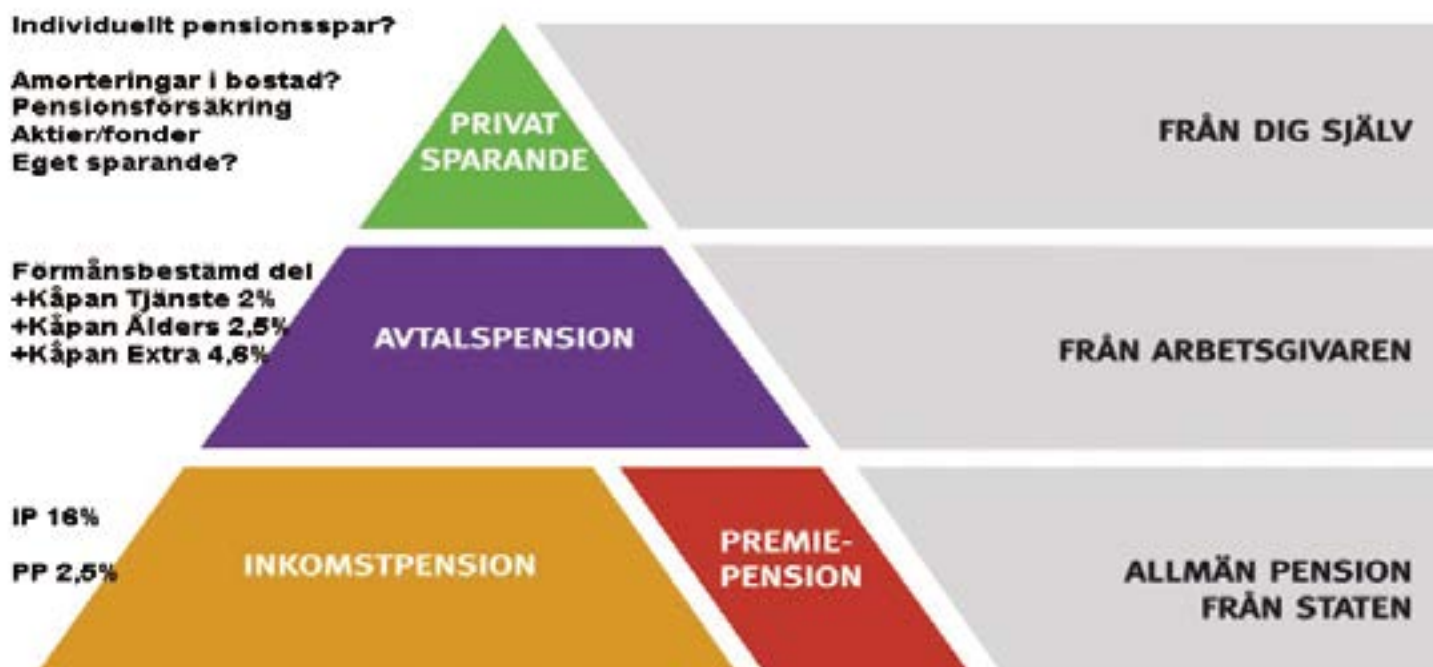
Det står nu klart att Polisförbundet och arbetsgivaren inte kommer överens om de nya polislönerna. Det finns också ett djupt missnöje i poliskåren kopplat till annat än lön. Polismyndigheten har återigen avvisat krav på en rimlig värdering av polisyrket. Arbetsgivaren lyssnar inte på sina medarbetare och i alltför många fall inte heller på oss som facklig organisation.

"Våra medlemmar har fått nog. Nu räcker det! Missnöjet med lönen är centralt, men oredan i organisationen väger minst lika tungt. Poliserna arbetar under orimliga förhållanden med usel arbetsmiljö, ohållbar arbetsbelastning och obegripliga beslutsvägar."

Citat av Lena Nitz, förbundsordförande Polisförbundet

Text av Andreas Strand, förhandlingsansvarig i Förbundsregion Stockholm

Förr eller senare -



Enligt radioprogrammet Plånboken, har 41% svårt att förstå sitt pensionsbesked...

Du har fått det orange kuvertet från Pensionsmyndigheten och det kändes inte så kul, kanske. Men den allmänna pensionen i det orange kuvertet är bara en del av Din pension efter ett arbetsliv som polis.

Arbetsgivaren betalar 16% av din lön upp till 7,5 basbelopp till den allmänna pensionen inkomstpensionsdel och dessutom 2,5% till premiepension som Du själv kan investera. Har Du inte valt investeringsobjekt, (soffliggare) hamnar pengarna i pensionsmyndighetens AP7 SÅFA. De har varit väl så bra på att investera som många av de valbara alternativen, hittills.

Förutom den allmänna pensionen har alla poliser tjänstepension: Tjänstepension betalas av kollektivavtalsbundna arbetsgivare och kallas därför även Avtalspension.

1 Din arbetsgivare betalar in pengar som motsvarar 2% av din lön till din kompletterande ålderspension (Kåpan Tjänste). Pengarna betalas in varje månad från det att du fyller 23 år och fram till att du fyller 65 så länge du är statligt anställd.

Din kompletterande ålderspension placeras alltid i en traditionell livförsäkring med garanterad ränta som förvaltas av Kåpan Pensioner. Pensionen har inget återbetalningsskydd. Du kan däremot välja till det om du vill.

Den kompletterande ålderspensionen betalas normalt ut från 65 år och under fem år men det går att välja andra utbetalningsperioder.

2 Du har även en **individuell ålderspension, Kåpan Ålderspension**. Till den betalar din arbetsgivare varje månad in pengar som motsvarar 2,5% av din lön. Du bestämmer du själv hur den individuella ålderspensionen ska förvaltas, i traditionell försäkring eller fondförsäkring och vilken försäkringsgivare som ska förvalta dina pengar. Har du valt Kåpan Pensioner som förvaltare så heter försäkringen Kåpan Ålderspension.

3 Den **förmånsbestämda** ålderspensionen är en del i det statliga tjänstepensionsavtalet PA 03. Den är för dig som är född före 1973 eller tjänar över 7,5 inkomstbasbelopp (435 750 kronor) per år. Storleken på den förmånsbestämda ålderspensionen beror på din lön, hur många år du varit anställd och vilket år du är född.

I det årliga pensionsbeskedet som du får från SPV kan du se vilket belopp som du har tjänat in i förmånsbestämd ålderspension. Om du är statligt anställd får du också en prognos på hur mycket du kan tjäna in om du fortsätter att arbeta fram till din pensionsålder. Den förmånsbestämda ålderspensionen betalas ut från den dagen du går i pension.

4 **Kåpan Extra** för poliser är 4,6% av lönen ger även möjlighet till extra pensionsinbetalningar för dig som arbetar statligt. Tillsammans med din arbetsgivare och ditt fackförbund kan ni genom ett lokalt kollektivavtal göra extra avsättningar till din pension i Kåpan Extra. Till exempel kan du avsätta sparade semesterdagar.

Kåpan Extra betalas under fem år från det att du fyller 65 år. Du kan välja att ta ut försäkringen senare och under vissa förutsättningar även tidigare än 65 år. Det går även att välja att ta ut pensionen under en längre tid och i undantagsfall även under en kortare tid.

Kåpan Extra tecknas med återbetalningsskydd om inte din arbetsgivare avtalat om annat. Återbetalningsskydd innebär att om du dör innan hela din pension är utbetald, betalas efterlevandepension till din familj. Din pension blir något lägre med återbetalningsskydd. (drygt 10% efter ett arbetsliv, av tjänstepensionen)

Avkastningen på ditt sparande
Kåpan Extra är en traditionell försäkring med garanterad ränta. Pengarna förvaltas aktivt och har låga kostnader. De som arbetar med placeringarna har lång erfarenhet av kapitalförvaltning.

Pensionen kommer

Återbäringsräntan för Kåpan år 2009-2015 har varit:

År	Ränta
2015	3,0 %
2014	12,7 %
2013	12,0 %
2012	8,0 %
2011	5,0 %
2010	8,0 %
2009	8,0 %

Dina pensionsförsäkringar kan vara med eller utan återbetalningsskydd. Det finns möjlighet att teckna alla Kåpans försäkringar med återbetalningsskydd. Om du inte gör något aktivt val har din Kåpan Tjänste inget återbetalningsskydd. Du som inte gör ett aktivt val får Kåpan ålderspension med återbetalningsskydd. Kåpan Extra tecknas med återbetalningsskydd om inte din arbetsgivare avtalat om annat. På ditt pensionsbesked för tjänstepension kan du se om du har skydd och på vilken försäkring.

Återbetalningsskydd eller inte?

När du bedömer om du behöver ett återbetalningsskydd eller inte bör du utgå från din familjesituation. Återbetalningsskyddet kan ge en viss ekonomisk trygghet för din familj, samtidigt som din egen pension blir lägre. Det är viktigt att du ser till hela ditt försäkringsskydd när du gör bedömningen. Om du dör när du är statligt anställd har din familj rätt till pengar som betalas ut i sex år efter dödsfallet. Din familj får även ersättning från din tjänstegrupplivförsäkring.

Enligt Kåpan Pensioners generella förmånstagarförordnande går efterlevandepensionen i första hand till din make, maka sambo och i andra hand till dina barn. I ett särskilt förmånstagarförordnande kan du ändra ordning eller fördelning och även sätta in före detta make, maka, sambo eller barn till någon av dessa förmånstagare.

Totalt kan pensionen bli:

Inkomstpension, 16% +Premiepension 2,5% +Kåpan Ålders 2,5% +Kåpan Tjänste 2% +Kåpan Extra 4,6% +Förmånsbestämd Pension X = Allmän pension 18,5% +Tjänstepension 9,1% + förmånsbest pension X.

När pengarna stiger med ränta på ränta, kan pensionen för en polis bli hyfsad...

Hur stor DIN pension kan bli totalt ser du enkelt på Minpension.se. Det krävs en kod som finns i det orange kuvertet för att komma till dina sidor, eller BankID. Där kan Du också se exakt hur uttag vid olika åldrar eller under olika tidsrymder påverkar pensionens storlek.

Men en sak har den allmänna pensionen och tjänstepensionen gemensamt. Pensionen blir avsevärt högre om man pensionerar sig vid högre ålder. Det beror på att statistiskt har pensionären då färre år kvar att leva. Dessutom har pensionären arbetat flera år och betalt in mer pengar till systemet. Så det blir vinst i bägge ändarna. Förenklat kan man säga att man kan tjäna någon tusenlapp för varje år pensionen skjuts upp.

Men hur ska man orka med det då?

Den frågan sliter pensionsutredningar och politiker sitt hår för att kunna lösa. Det talas om uthålligt arbetsliv, nedtrappning, psykosocial arbetsmiljö, anpassade arbetsuppgifter och så vidare. Men bakom de fina orden har inte så mycket hänt. Samtidigt har Polismyndigheten goda skäl att anstränga sig för att behålla befintliga erfarna poliser i yrket, särskilt just nu när polisbristen börjar bli prekär.

Det finns en enkel lösning precis framför ögonen.

Den stavas Delpensionsavtalet. Det avtalet mellan de fackliga parterna och Arbetsgivarverket är avsett att bidra till att äldre medarbetare orkar jobba några år extra och ge möjlighet att överföra erfarenheter till nya medarbetare. Det bygger på att medarbetaren från 61 års ålder till 65 års ålder kan beredas kortare arbetstid genom delpension. För den tid som inte arbetas, betalar arbetsgivaren 60% av lönen, och 100% av pensionsavgifterna till tjänstepensionen. Det innebär att en arbetstagare som arbetar 50% får 80% av lönen, en som arbetar 80% får 92% av lönen. Den allmänna pensionen kan påverkas negativt men det kompenseras med råge om man orkar arbeta fler år.

Om en polis därigenom orkar arbeta ett par år mer än annars, kan det vara en mycket förmånlig lösning som alla parter skulle tjäna på.

Det framgår även av den partsgemensamma kommentaren till den 3 §:

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

Om arbetsgivaren följde det rådet fullt ut, skulle säkert många poliser som idag lämnar yrket långt före 65 års ålder jobba något eller några år till och dessutom känna att det har en arbetsgivare som bryr sig om sin personal även på äldre dar.

Det bör dock framhållas att ledningen för Polismyndigheten på den allra senaste tiden tycks ha uppfattat problematiken under trycket av polisbrist och allt för många poliser som lämnar yrket. Rikspolischefen har lovat att titta på frågan för att eventuellt luckra upp myndighetens inställning. (sid 19 i denna tidning och i ledaren i Svensk Polis) Så det kan vara mer lönt att söka delpensionslösningen i framtiden.

Du kanske tycker att denna artikel var lite lång? Då har vi ändå inte tagit med exakt alla detaljer som skillnader i PA16 som gäller för poliser födda 1988 och senare, jämfört med PA03. Dessutom finns specialregler för sjukdom, barnledighet, de första arbetsåren mm.

Så den som vill kan med fördel gå in på kapan.se, SPV.se eller pensionsmyndigheten.se där det finns massor av kunskap. Dessutom finns det där telefonnummer till pensionsspecialister som kan alla möjliga detaljer.

"It's a jungle out there..."

Tommy Hansson



Börjar pensionen närma sig? Kanske kan Polisveteranerna vara något för Dig? Hör av dig i så fall till Börje Karlsson, tfn 08-53181018 070-6425034, epost borje.0853181018@telia.com

Det fanns en gång

Våra tankar...

Vi vet att våra tankar inte är unika för oss. Vi tillhörde trafiken, men detta känns nog igen på fler områden inom polisen. Vi har dock valt att berätta det med våra ögon.

Vi jobbade tidigare på trafiksektionen i Söderorts polismästardistrikt. Där fanns en sektionschef, två gruppchefer, en för inre och en för yttre verksamhet. I yttregruppen var vi ca 10 personer. Antalet personal, även om man alltid vill ha mer, var bra för att kunna dela upp dygnet/veckan för en bättre spridning av tid och plats på kontrollerna. Kunskapsmässigt hade vi bra resurser för att hantera olika ärenden då vi var bra på olika områden inom trafik. Var det något man ej kunde, så kunde kollegan det.

Genom att vi även var samlokaliserade med den inre utredningsgruppen, så såg vi till att verkligen samverka på alla nivåer och var detta ett vinnande koncept. Yttre personalen ställde upp på masskallningskvällar där man kallat upp mot hundra misstänkta som fick komma till polisstationen mellan olika tidpunkter och vi arbetade av dessa på löpande band, många av ärendena hade kanske kunnat avklaras på plats om patrullerna utfärdat ordningsbot. Varför så ej skett är flera anledningar, men oavsett så hamnade dom i balans.

Om yttre personalen däremot hade fått sjukskrivning när vi hade aspiranter kunde vi snabbt få stöttning av inre personal som glatt tog på sig uniformen och hjälpte till ute.

I många ärenden så stötte och blötte både inre och yttre personal hur vi skulle bedöma olika ärenden då trafikjuridiken inte alltid är glasklar och genom detta så lärde vi oss och utökade vår kunskapsbank. Yttre personalen kunde också bistå med att hämta in efterlysta som inte hör sammat kallelserna till förhör med ett lyckat resultat.

Då vi var en samlad grupp hade vi nära till snabba justeringar i schemat. Det kunde t.ex. handla om att någon av oss läste att det kommer in ett kraftigt snöfall under morgondagen. Gruppchefen gick då ut direkt och frågade om några kunde flytta sina pass för att möta den aktuella trafiksituationen.

Vi var aktiva och lyhörda för nya fenomen och alltid öppna för att pröva ny lagstiftning och nya arbetssätt. Vi arbetade med underrättelsebaserad verksamhet och genomförde exempelvis vid ett par tillfällen civil spaning mot streetraceorganisationer.



Trafikpoliser med resurser: Bild överst från 2014, och på (kasserad?) trafikmateriel

Vi arbetade aktivt med kommunikation som en viktig metod i trafiksäkerhetsarbetet och fick både stora rubriker och direktsändningar i massmedia. Vi fick flera tydliga exempel på hur vår kommunikation påverkade stora skaror av trafikanter i deras dagliga beteende i trafiken. När tips från allmänheten gällande trafik kom in så skickades dom vidare till trafikenheten. Där kunde vi behandla tipsen direkt. Inom de närmsta dagarna kunde vi besöka platsen, göra en kontroll och återkoppla vår reflektion.

I den nya organisationen är målet att inte behålla några specialgrupper. Det är "allpoliser" som gäller. Som om inte det är prövat förut...

Det var enligt arbetsgivaren mycket bättre att splittra vår grupp och sprida personalen över alla lokalpolisområden. Kampen i att flytta ut all verksamhet vann över rimligheten. Resultatet idag är att det finns lokalpolisområden i Syd som inte har tillgång till en enda trafikpolis. Övriga har en eller två, som då säkert även skall jobba med andra saker än trafik.

Detta skulle, enligt ledningen, övertinnas genom samarbete mellan trafikpoliserna på dom olika lokalpolisområdena. Detta var något vi redan från början var kritiska emot bl.a. av logistiska skäl.

Tiden som går till att åka mellan dom olika områdena för att hämta och lämna personal är ett slöseri med tid och även kontraproduktivt.

Vi har haft tillfällen då polisbilarna i ett område inte räckte till, vilket fått till följd att en kollega fått "rusta på" på sin station för att sedan med privatbil åka till nästa station för att komma åt polisbilen och kollegan.

Vad skulle kollegan gjort om denne inte haft egen bil? Tagit sig till busshållplatsen för att invänta nästa buss? Eller att annan personal på övertid ska måsta börja ännu tidigare för att åka och hämta upp den personal som inte kan ta sig till platsen? Är det rimligt eller ekonomiskt?

Vi påstår att vår handlingskraft och utveckling som trafikpoliser försvann i och med splittringen.

Som jämförelse... Kan det vare en slump att det t.ex. finns olika hantverksgrupper så som snickare, målare, elektriker eller rörmokare?

Om du vill bli en bättre ekonom, är det då ett vinnande koncept att jobba med trädfällning eller vice versa?

Varför förstår inte arbetsgivaren det orimliga i detta?

en trafiksektion...



eriel på Västberga polishus gård 2016...

Vi hade i höstas under arbetet mot terrorism tillfälle att prata med rikspolischef Dan Eliasson om detta. Självklart handlade huvudelen av samtalet om det hot Sverige var utsatta för, men vi hade även möjligheten att dryfta andra saker så som lön och arbetsvillkor. När vi berättat om hur vår situation såg/ser ut idag med administrativa, logistiska och kompetensutveckling tyckte inte han att det lät bra.

Eliasson var positiv till att behålla trafik som en enhet och uttryckte att kompetensen ej får bli lidande av målet att trycka ut 50% av verksamheten på lokalpolisområdet. För honom var detta en självklarhet och han nämnde att han nog måste skriva och förtydliga det i uppdraget till genomförandekommittén.

Eliasson frågade också oss varför man inte valt att lägga trafikgruppen under ett lokalpolisområde som en grupp eller ett team..?

Ja varför gjorde man inte det? Kan det vara för att man inte fick det enligt direktiven?

I synnerhet i Polisregion Stockholm bedrivs idag nästan inget trafiksäkerhetsarbete alls utan endast begränsade försök med trygghetsskapande åtgärder där de boende i området är aktiva med klagomål. Det här innebär att även om vi vet att Polismyndigheten idag inte uppfyller sina åtaganden i den av Riksdagen beslutade Nollvisionen så kommer Polismyndigheten inte att bedriva ett aktivt trafiksäkerhetsarbete igen förrän kritik kommer genom Trafikverkets uppföljningar av nollvisionsarbetet och då har vi minst fem års arbete med att återskapa det som gått förlorat.

Vi vill absolut inte förringa regionala trafiksektionen och deras arbete mot yrkestrafiken. Problemet ligger till mångt och mycket i att regionala trafiksektionen är begränsad i sitt uppdrag och att de viktiga delarna med övervakning av mängdtrafiken på statligt vägnät ska hanteras av lokalpolisområdena. Då regionala trafiksektionen knappt själva klarar av att hantera alla eskorter som Stockholm har och all den tunga trafik som skall kontrolleras genom EU-direktiv, vad kan medborgarna i polisområde Syd förväntas få ta del av?

Det bor ca 900.000 människor, dvs drygt 1/10 av Sveriges befolkning, i vårt polisområde och på den trafikmängd som flödar genom vårt polisområde finns ingen färsk statistik, men för 9 år sedan passerade 170.000 fordon Essingeleden och då har vi ytterligare ett par mil där både lätt och tung trafik går.

Arbetsgivaren blandar också ihop vad som är vad gällande trafikarbetet: Trafiksäkerhet, trygghetsskapande åtgärder och trafik som arbetsmetod. För den som inte är bekant med uttrycken:

Trafiksäkerhet: Det som tar sikte mot nollvisionen och vad som kan utläsas från statistik.

Trygghetsskapande åtgärder: Synas med tex kontroller där medborgare önskar, även om det inte sker olyckor eller kommer påverka statistiken.

Arbetsmetod: Använda sig av trafikkontroller för att komma åt all möjlig brottslighet.

Alla dessa arbetssätt behövs. Det säger vi inget om. Det vi ser idag är dock att låg prioritering läggs vid trafiksäkerhetsarbetet. När man runt på lokalpolisområdena diskuterar problemområden att jobba mot så nämns sällan trafik. Detta trots att fler personer dött på våra vägar än i alla dessa förorter med dess kriminalitet.

Här påstår vi att den nya organisationen tappat helt. Man blandar och ger, man skjuter från höften. Vi som trafikpoliser får täcka luckor på IG. Andra poliser som är duktiga på tex narkotika får köra brottsförebyggande trafik.

Vi ser också hur narkotikahandeln på sina ställen sker öppet idag. Där behövs det narkotikapoliser som kan sin sak och inte trafikpoliser som är där på grund av ogenomtänkta beslut av arbetsgivaren. Det saknas styrning centralt och ute på lokalpolisområdena går enskilda trafikpoliser och får försöka bedriva trafiksäkerhetsarbete efter bästa förmåga och egna inaktiv.

Tyvärr så visar arbetsgivaren rätt tydligt vad man anser då det har hållits och kommer att hållas Trafikseminarium av UtbildningsCenter Mitt, som har det nationella ansvaret för trafikverksamhet. Målgruppen som de riktar sig på är poliser som arbetar med frågan i sin tjänst och man välkomnar särskilt Invit- och Smadit ansvariga, arbetsledare och våra samverkanspartners. Arbetsgivaren och i flera fall Lpo cheferna är otroligt snabba på att bestämma att endast vi som "trafikpoliser" ska gå och företräda men då vi redan vet vad nollvisionen betyder och då vi inte har något som helst beslutsmandat borde kanske de istället närvara för att få en utökad förståelse vad trafiksäkerhet betyder mer än som ett fint ord?

Vi har aldrig och kommer aldrig att ifrågasätta att 50% ska vara nära medborgarna. Dock så visar facit att vi nog är betydligt längre bort idag! Vi upplevde att vi fanns till för medborgarna. Genom att vi kanske genomförde fler trafikkontroller gav vi medborgarna en möjlighet att träffa en polis utan att något hade hänt. Många medborgare träffar tyvärr bara en polis idag när något har hänt.

Vi har full förståelse för att den yttre personalen inte hinner med trafikövervakning i den mängd som skulle behövas för att vi på ett effektivt sätt ska kunna jobba mot trafiksäkerheten.

Det är många som åker radiobil som oftast inte hinner äta och när det egentligen är dags att hänga in uniformen för att hämta barn på dagis eller bara köra ett fyspass för att rensa knoppen så tynger benfickorna med avrapportering.

Vår önskan var att arbetsgivaren hade lyssnat innan det var för sent.

/Fd Trafikgruppen Söderort

p.s. Är det någon som vill satsa på trafik så finns det ett hungrigt gäng som vill utveckla och jobba med detta...

Olika stämmor

Stämman 2016 det högsta beslutande organet för Förbundsregion Stockholm, inleddes högtidligt med Brandmännens Riksförbunds säckpipeorkester. Det var en väldigt uppskattad och lite högtidlig start på stämman. Därefter utlyste ordförande Stefan Eklund en tyst minut för terroroffren i Bryssel. Det påminner om vilken hård värld som vi har att leva och arbeta i.

Stefan höll sedan ett engagerat tal till stämman där han redovisade Polisernas och Polisförbundets aktiviteter under det gångna året. Det handlar om en upptrappning i opinionen, med media och för rimliga anställningsvillkor och fackligt inflytande. Den fackliga kampen kommer att accelerera under 2016 och om vi inte får gehör kan andra medel stå till buds när vi kommer till ett avtalslöst tillstånd till hösten.

Rättssäkerhet måste få kosta!

Lena Nitz var nästa talare, och berättade att hon varit på många årsmöten i olika delar av Sveriges polisfackliga värld, och överallt mött ett "djupt missnöje och oro inom poliskåren". Det gäller inte bara lönen. Arbetsgivaren värderar inte polisernas hårda slit och lyssnar inte på facket. Det ger den bild av en maktfullkomlig arbetsgivare som växte sig stark förra året. **Det talades fagert, men utfallet var magert ute i polisernas verklighet.**

Polisorganisationen har utmanats av gängkriminalitet, organiserad brottslighet, terrorhot, migrationskris mm. Poliserna gör ett fantastiskt arbete som inga andra skulle klara av. Ändå finns det de som vill ha kommunalpolis med rudimentär utbildning som skulle klara av det jobbet. Eller rent av "frivilliga" poliser med okänd utbildningsstatus.

Sveriges poliskår kämpar hårt för att göra Sverige till ett tryggt land att leva i. Bakom dem står Polisförbundet. En stämma som denna är ett sätt att lägga ut riktningen för framtiden och ge nya idéer. Vi ska stötta varandra fackligt så att vi förändrar polisverksamheten till det bättre och villkoren för svensk polis, som är en förutsättning för att lyckas även i arbetet. Det kommer att lyckas tack vare engagerade fackliga företrädare och medlemmar.

Vi vill bidra till att utveckla polisrollen och skapa världens bästa polis.



Stämman inleddes med väljud av BRFs säckpipeorkester

Det ömsesidiga förtroendet mellan AG och PF var förbrukat efter höstens kyla. Det ledde till Polisförbundets tre krav där vi krävde handling av arbetsgivaren. Det tog tre månader, men nu kan första steget vara taget för ett bättre samarbete och samverkansklimat i framtiden även om ett förbrukat förtroende tar tid att återställa.

Nu lämnas den fackliga tiden oförändrad. Polisförbundet kommer in på spelplan när det gäller tjänstetillsättningar. Nu sker ett partsgemensamt arbete för att få till förbättringar i processen. Till sist, måste en uppvärdering av yrket ske, vilket blir möjligt via besta-kodningen.

Nu förbereder Polisförbundet sig för konflikt. Vi skramlar inte med hotet utan att mena allvar. Dock kommer vi att hålla oss till det arbetsrättsliga regelverket. Vi har ett nära samarbete med andra unionsfack, vilket kan leda till ett gemensamt synsätt inför en eventuell konflikt. Vi slåss för högre löner, men även för större inflytande. Det krävs mer pengar till polisen för att våra krav skall bli verklighet. Våra medlemmars aktioner samverkar på ett unikt sätt med polisfacket. Det ger en unik styrka. Vår position är stark, vi är förberedda. **I retoriken är vi överens med vår rikspolischef. Men vi kommer inte att nöja oss med tomma ord.**

Våra förtroendevalda skall vara välutbildade, trovärdiga och lyssnande. Dessutom motiverade, vi viker oss inte för arbetsgivaren. Men vi måste också våga tänka nytt och inte vara rädda för förändringar i takt med tiden. Det är inte Lena som gör det själv, utan alla fackliga företrädare tillsammans med alla våra medlemmar.

Tillsammans utvecklar vi en professionell polis.

Ulf Johansson, vår egen regionpolischef, talade till Stämman och beskrev året som gått sedan förra stämman då han också var inbjuden talare, och vad som hänt sedan dess. Det är många pusselbitar som kommit på plats eller är på väg att passa in. Det är dels våra egna verksamheter, men även samarbetet med de nationella avdelningarna som skall passas ihop och fås att fungera optimalt, för att vår region skall vara slagkraftig. Till det kommer bemanningen av den nya organisationen och tillsättning av alla chefer.

Ett särskilt problem är att vi har en stor kostym, men otillräckliga resurser i förhållande till uppdraget. Verksamhetens krav borde styra mer än exempelvis mantra om 50% i lokalpolisområden. Vi har dock redan ökat med närmare 500 medarbetare ute i lokalpolisområden. Vi räknar med att öka ytterligare med lika många till, då närmar vi oss 50% även om vi inte når ända fram i exakta tal. Förhoppningsvis får vi förståelse för att huvudstaden behöver lite mer resurser samlade för särskilda insatser.

Antalet chefer i regionen har minskat, med knappt 200 st. Uppdraget har ökat, så att det finns ingen "luft" kvar. Det blir pressat för alla. Regionen räknar med att satsa hårt på att rekrytera civila medarbetare för att avlasta kärnverksamheten. Förhoppningen är att rekrytera 250 civilanställda under 2016. Vi måste även lyckas med att behålla våra polisanställda och helst locka tillbaka dem som lämnat oss. Rikspolischefens yrkanden på fler poliser och mer resurser kommer inte att innebära något överskott utan behövs för att verksamheten skall fungera på ett godtagbart sätt.

Terror och migration är faktorer som pressar verksamheten, men de grova brotten som sker i vår region tar också väldigt mycket kraft. Det innebär att vi har jämt skägg med att hinna med det som händer och för lita utrymme för riktade insatser.

or på stämman

Vi vill kunna jobba mer brottsförebyggande, och även med mängdbrott. Vi har våra fyra prioriterade utsatta områden som ska resurssättas, och det är inte enkelt med nuvarande bemanning. Det kommer att bli en hård omprioritering, för att klara det. En hjälp är nyanställda civilanställda, en annan nya poliser. Det skulle behövas minst ca 200 poliser extra till dessa områden under hösten 2016 för att det ska kunna fungera fullt ut 2017.

Ulf planerar att lägga ett förslag för fördelning av områdespoliser i vår region som han skall förelägga nationella ledningsgruppen. När det gäller terrorhoten, har vi initialt haft problem med att få olika detaljer att fungera, det var problem med utrustning, resurser och utbildning, bl a. Sedan ett halvår tillbaka jobbar Regionen stenhårt för att komma tillrätta med bristerna. Vi ska vara så rustade vi någonsin kan vara, och det ska fungera över tid.

Utmaningarna vi står inför ska lösas med prioriterade åtgärder från regionen.



En bra och förutsägbar löneutveckling för poliser är helt nödvändigt att få till, för att poliserna skall stanna i verksamheten och fokusera mer på arbetet än vara missnöjda över lönen. I regionen ska vi ska vara kreativa och prestigelösa. Tänka på polisverksamheten i första hand för att komma tillrätta med hindren. När det gäller diskussionen kring "långt i tak" noterar Ulf att det är många ansvariga på olika nivåer, vi måste alla bli bättre på att få till ett tilltänkt klimat, men då måste vi prata om det!

Vi har svårt att veta vart vi är på väg i omorganisationen. Det finns olikheter och vi måste bli bättre på att kommunicera riktningen vad som blir nästa steg. Det gäller att få alla att arbeta åt samma håll.

"Det går för fort med omorganisationen", hävdas ibland.

Ulf tror tvärtom, att det gäller att hålla farten uppe, vi måste över puckeln. Det vi måste komma tillrätta med, är basbehov och arbetsmiljö.

Bra fordon, samband, utrustning och fler kollegor är faktorer som kan underlätta i polisernas vardag.

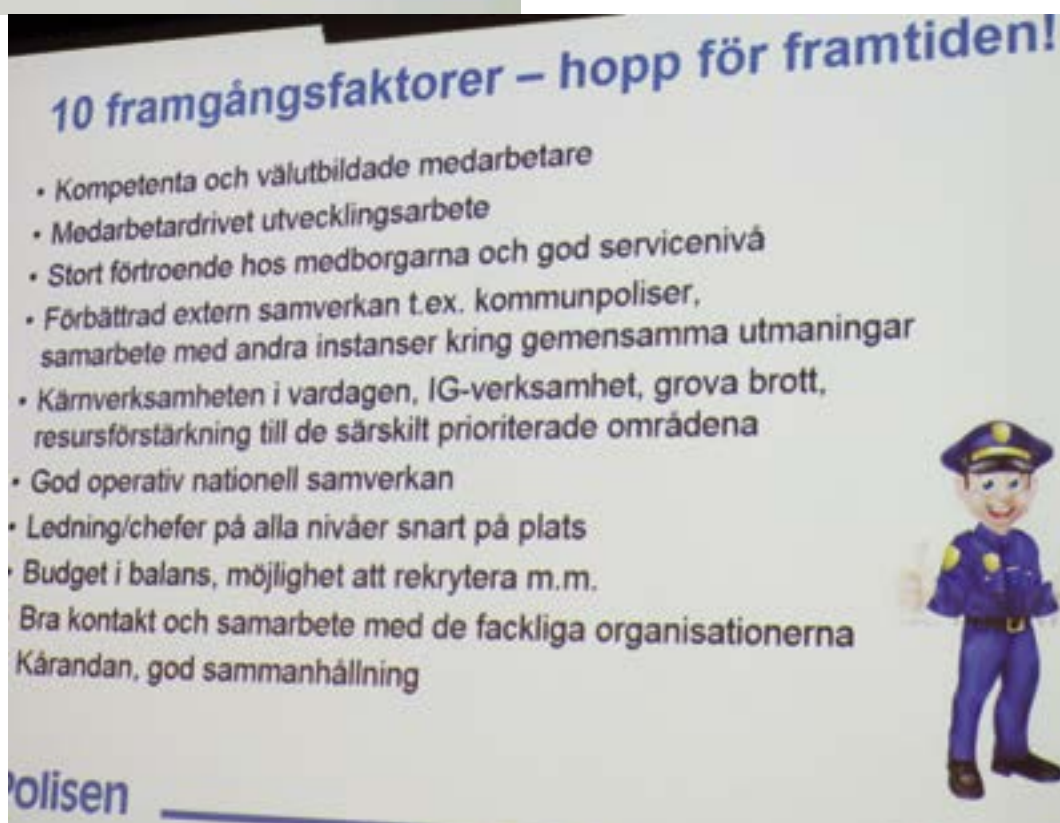
Även om Stockholm inte toppar ligan, förlorar vi för många unga kollegor och andra poliser. Det har sin förklaring i de utmaningar som vi ännu inte kommit tillrätta med.

Vi ska delegera ansvar och låt medarbetarna driva utvecklingen. Allt kanske inte kan vara enhetligt, olika områden har olika förutsättningar. Personalfyllnaden måste komma bort från det statiska läget.

En sådan fråga som hakat upp sig är utryckningsförarutbildningen, där olika ansvarsområden skyllt på varandra, nu skall det vara löst så att tillräckligt med utbildningsplatser finn.

Det kan verka som att det bara är problem, men vi ska inte glömma att problemen är till för att lösas. Det är lätta att glömma allt som faktiskt fungerar bra i vår region, Ulf avslutade sitt anförande i en positiv ton med att räkna upp tio framgångsfaktorer som talar för att vi kommer igenom omorganisationen med en bättre polisverksamhet.

Ulf tog sig efter talet tid att svara på frågor från stämmodeltagarna.





Styrelsen utom Therese S Shekarabi efter stämman



Gunno Gunnmo och Claes

På stämman fick valberedningen under ledning av Arne Wörn gehör för sina förslag till förtroendeposter i regionen, och styrelsen i regionen blev oförändrad. På bilden nedan, kan den nya (gamla) styrelsen ses, Therese S Shekarabi saknas på bilden.

När det kom till motionerna, gick det mesta styrelsens väg. En del motioner bifölls utan debatt, och blir avgörande för vad styrelsen skall arbeta mot i framtiden.

I en motion ändrade styrelsen sitt förslag att den skulle vara besvarad till att den skulle bifallas, i enlighet med motionärens yrkande, det gällde motion D1 som ville att varje polis i yttre tjänst ska ha en personlig tung skyddsväst med rätt storlek och en personlig ballistisk hjälm även den i rätt storlek. Flera talare påpekade det olämpliga i att slumpvisa storlekar ligger i en hög på polisstationen och ingen tar ansvar för allmänt material. Dessutom är det nästan ogörligt att arbeta i tung utrustning i fel storlek, särskilt i kritiska situationer. **De argumenten tog styrelsen till sig och yrkandena bifölls.**

I flera andra motioner var det en frisk debatt med högt i tak, det gällde både hur chefer skall vara organiserade, där CG Wrangel (bild t v) argumenterade kraftfullt för en annan ordning än den nuvarande. Där vann dock styrelsens förslag att det skall stanna vid den nuvarande ordningen.

En annan debatt som många deltog i var om att inrätta en ordningsinriktad polis-skola och inte satsa på akademisering, som Arne Wörn och Robert Sollare föreslagit. Det blev en retorisk övning med grafiska exempel.

Till exempel förevisades ett praktexemplar till Tunnelbanepolis, och frågan ställdes om den sortens konstuplar var möjliga att få fram med en akademiserad utbildning. Kommer de att klara den tuffa miljön i yttre tjänst? Mot det ställdes dagens krav på juridisk kompetens och sociologisk förståelse i ett föränderligt samhälle. Dessutom uppfattades förändringsförslaget som att ta steg tillbaka från vunna steg för att ge polisyrket en högre status. Motionen blev efter den animerade debatten avslagen.

Andra saker som facket fick i uppdrag att arbeta för är bättre tjänstelegitimationer; Det ter sig märkligt att vårt id-kort skall vara sämre än vilket vanligt id-kort som helst. Fotot bör vara tydligt så att en betraktare kan se att det är rätt person som säger sig vara polis... Det var alla eniga om.

En motion som styrelsen förlorade var motion C5 som handlade om vilken organisatorisk tillhörighet poliser i Norrtälje skall ha. Detta då många oroar sig för att bli omplacerade långt från Norrtälje med orimliga restider som följd. Styrelsen ville avslå motionen, men den vann bifall på stämman.

Framöver kommer stämman att hållas vart annat år, samma år som Polisförbundet har kongress. Så nu får vi tåla oss till 2018, med att skicka in motioner.

Det var tätt på raderna längst fram i stäm-molokalen, där hedersgästerna hade sina platser. Där verkade man nöjda över den livliga debatten och emellanåt kunde jämförelser göras med hur det gick till på tidigare stämmor.

Lite senare på kvällen när hedersgäster och styrelsen hunnit samlas på polisfack-ets lokaler på Bergsgatan uppstod historisk nostalgi. Förr ordförande i Kamraterna, som var dåtidens förening för främst obefordrade polismän i Stockholm, och sedermera ordförande i Polisförbundet och läns-polismästare i Stockholm, Gunno Gunnmo tog till orda.

Då var det så att klockorna stannade. Han höll ett oerhört gripande anförande om hur fackliga pionjärer i Sverige bröt mark för de anställdas rättigheter. Allra först ut var Typograferna, men kort efter kom poliserna. Det var i strid med den tidens lagar, så poliserna skapade kamratföreningar som 1903 övergick till att bli fackliga organisationer.





Lasse Cassel efter Stämman

Det är enligt Gunno talande att det var just poliserna som gick tidigt fram med facklig kamp, poliser har en tendens att ta egna beslut och vara i en positiv bemärkelse anarkistiska och autonoma.

Det förekom således civil olydnad redan då. Samtidigt vet varje polis att ensam åstadkommer man inte mycket. Det är ett lagarbete. Det ser vi än idag, när enskilda poliser tar initiativ för att få till rimliga anställningsvillkor. Men i samspel med Polisförbundet. Han berättade om Polisförbundets olika stridigheter, men när Polisförbundet som idag står enat, med Sveriges poliser i förening, är det en oerhörd styrka.

Utgångspunkten för Gunnos som alltid sprituella tal var Kamraternas fana, som sytts av flinka polishustrur på 1930-talet. Genom talet bands historia samman med stämmans beslut som siktar mot framtiden. Totalt blev det en stimulerade och rolig stämma med högt i tak och god stämning från början till slut.



Lars Lehman på stämman

”Med ett polisperspektiv på över 40 år i Stockholm kan det nu i förändringarnas vindar finnas skäl att reflektera om dåtid, nutid och framtid gällande vår polisroll, grad av styrka och kåranda.

Då fanns det fasta arbetslag och turer, som höll en tydlig åldersordning. De nya skoldades av de äldre, som i regel var mycket erfarna. De yngre hade mindre utrymme för egna initiativ. Sammanhållningen var mycket stark. Vi var **”kungens pojkar mot buset”**. Vi hade i regel starka sociala band med turskivor och skämten, även av råare slag, var ett sätt att klara påfrestningar. Vi kände oss starka och stärkta av varandra. Vi kände till varandras styrkor och svagheter. Kollega i underläge fick omedelbart stöd. Om någon av oss blev dödad i tjänsten var alla beredda att jobba hur mycket som helst för att få tag i gärningsmannen.

I dagsläget har tillhörigheten och polisidentiteten blivit oklar. Även om det finns planer på team som kan bli något. De äldre poliserna har i regel lämnat fältet. Poliserna ute på fältet verkar idag uppleva sig sakna stöd. I förlängningen leder det till osäkerhet.

Vill samhället ha osäkra, försvagade och frustrerade poliser på våra gator och i våra hem? I dag händer det ganska ofta att vi får backa undan. Det finns områden som vi inte har koll över och där medborgarna lämnas.

I en nära framtid behöver vi slå vakt om vår positiva kåranda och stötta varandra inom polisen. Vi måste stärka oss invärtes och ställa upp för varandra, även i påfrestningar.

Vi måste ha rätt att ha roligt på arbetet och få skratta. Äldre och yngre poliser behöver mötas oftare. Vi behöver återinföra den lärande organisationen på allvar. I framtiden ser jag ett starkt behov av att de äldre och yngre kan mötas och lära av varandra. Allt var inte bättre förr och allt är inte dåligt nu men under den här omorganisationen riskerar vi att slå undan fötter på både äldre, erfarna, konstupplär och yngre, mindre erfarna men engagerade genom att skapa den osäkerhet i polisidentiteten som jag uppfattar det.

Låt inte de oförstående krafterna försvaga oss ytterligare. Nu är det dags att vi tillsammans samlas och stärker oss. Det är i nuläget viktigare än något annat.”

Detta är ord från en av våra äldre kollegor som under sin karriär varit med om ett antal omorganisationer i stort och smått. Som också har upplevt både bra och dåliga chefer, jobbiga och roliga arbetsuppgifter, långa arbetspass utan avbrott och svårigheter med att få livspusslet att gå ihop.

Under sin karriär har Lasse också prövat sig som chef på olika nivåer, bland annat som närpolischef för Katarina och Vasastans Näpo innan han nu senast har fungerat som tf gruppchef på brottsoffersamordningen i Stockholm Syd.

För dem som lärt känna Lasse symboliserar han engagemang och närvaro med ett stort intresse för människor, vare sig det handlar om personal, kollegor eller allmänhet. Han har också engagerat sig i fackliga frågor under många år som ledamot och vice ordförande i Förbundsområde Stockholm Chef.

Intervju av Anette Öberg

Så kan rättssamhället bli bättre

För ungefär ett år sedan fick vi som (då) arbetade på närpolisen i Kista klart för oss att en man hade börjat att systematiskt attackera och hota de rumänska romer som befann sig i Kista. Då vi vid flera tillfällen inte hade några målsägare kvar, utan bara vittnesuppgifter om attackerna, började vi på närpolisen att försöka etablera en kontakt med den grupp rumänska romer som befann sig i Kista så att vi kunde uppmana dem att höra av sig till oss om de blev utsatta för eller vittnen till brott. Det ledde till ett antal anmälningar om misshandel och olaga hot och flera gripanden av den man som media nu hade döpt till "Kistamannen". **Jag var själv med om att frihetsberöva honom vid flera tillfällen. Han blev dock i princip varje gång släppt direkt, och kunde fortsätta med sina attacker. De minskade inte förrän i stort sett alla rumänska romer hade flytt ifrån Kista.**

Nästan ett år senare gjorde Sveriges Radios grävprogram Kaliber en undersökning av hur det hade gått med alla anmälningarna mot Kistamannen, varav en del gällde rent livsfarliga attacker mot tiggande romer. Väldigt få ledde fram till fällande domar, då tingsrätten inte hade fått tag i målsägarna. När Kaliber själva sökte upp de målsägare som Tingsrätten inte hade fått tag på blev resultatet ett annat, och det visade sig att målsägarna väldigt gärna hade velat komma och vittna mot Kistamannen om de bara hade fått frågan. **Domarna mot Kistamannen i de fall där man har nått hela vägen har, trots den upprepade brottsligheten som medfört stort lidande för brottsoffren, regelmässigt stannat vid skyddstillsyn.**

Fallet Kistamannen visar på enorma brister i hur vår rättsstat skyddar brottsoffer. En del av dem är allmänna. Det rör sig om åklagare som drar sig för att anhänga och gå till häktning trots upprepade brottslighet, beviskrav som är så höga att vissa brottstyper nästan blir straffria i praktiken och påföljder som ibland är så oingripande att de inte på något sätt hindrar eller avskräcker gärningsmannen ifrån att begå fler brott. Men vad gäller just de rumänska romer som är i Sverige som EU-migranter är situationen ännu mycket värre.

De allra flesta i den här gruppen anmäler inte ens de brott de blir utsatta för, då de varken vet hur man gör eller har särskilt stort förtroende för polisen och rättssamhället. När några av dem väl anmäler och man tack vare tolkförhör och tålamod fått till en förundersökning så hamnar det normalt i en balanshög hos en mängdbrottsutredare. När denne skall kalla någon till förhör är det avgörande att det finns fungerande mobiltelefonnummer i anmälan.



Martin Marmgren med supportrar på Almedalen 2015 "Framtidens polis"

Utredare har varken kontakter, kunskap eller tid att få tag på människor ur den här gruppen annars. Det mesta läggs ner. **Och om tillräckliga förstahandsåtgärder har gjorts för att leda till åtal så faller det istället, som Kaliber har visat, hos tingsrätten.**

Samtidigt är det ingen som arbetar med att fånga upp mönster av attacker, hatbrott, mot den här gruppen som finns i och rör sig över hela Stockholmsregionen. När Kistamannen hade drivit ut alla rumänska romer ifrån Kista och började attackera romer i tunnelbanan i City så kunde attackerna knytas till de tidigare tack vare att han kunde identifieras. Men få försöker se samband mellan alla de attacker där det inte är lika lätt att veta vem eller vilka förövarna är. De flesta attackerna förblir nedlagda mängdbrott. I Söderort ledde en attack mot ett romskt läger till att en människa dog, innebränd i sitt tält.

I gruppen av romska EU-migranter och bland de frivilligorganisationer som hjälper dem så finns det dock en hel del kunskap om de brott de utsätts för, vilka individer det är som har blivit utsatta och vilka som har bevittnat attackerna. Ibland finns även kunskap om vilka gärningsmännen kan vara.

Fast den informationen når sällan fram till polisen ens i de fall där det har startats en förundersökning, och än mindre för alla de brott där det aldrig skrivs en anmälan. Dessutom finns det enorma kunskaper om brott som begås inom den här gruppen, exempelvis trafficking, som polisen skulle behöva utreda, men som sällan ens kommer till vår kännedom. Detta då vi ofta saknar de upparbetade, naturliga och förtroendefulle kontakter och relationer som krävs.

Effektivt polisarbete kräver att polisen har förtroende hos och upplevs som legitima av den grupp de skall arbeta i, för och med. Detta är viktigt överallt, men speciellt centralt i utsatta minoritetsgrupper där just förtroendet för samhället i allmänhet och polisen i synnerhet ofta är lägre. I USA grundades begreppet "Community Policing" för en ny syn på polisarbete där fokus skiftade ifrån att bara gripa brottslingar till att tillsammans med de boende arbeta för ett tryggare lokalsamhälle genom att verka både repressivt och relationsbyggande. I Sverige är det vi närpolisier som har varit ämnade att arbeta så.

Vad gäller de romska EU-migranterna så har dock språkbarriärer, kunskapsbrist, och det faktum att dessa rör på sig över stora områden gjort det väldigt svårt för "vanliga" närpolisier att få till riktig "Community policing" riktad mot den här gruppen. Det som krävs är enligt min mening en speciell regional grupp med poliser som arbetar heltid riktad mot våra fattiga EU-migranter. En sådan grupp skulle förutom en bred polisiär kunskap, även ha både språklig och kulturell kompetens och kunna bygga upp relationer med både EU-migranterna och de frivilligorganisationer som ofta har väldigt bra kontakter med dem. De skulle få reda på brott EU-migranterna blev utsatta för likväl som brott inom gruppen, och de skulle ha lättare att få tag på rätt personer både när det gäller målsägare och misstänkta. De skulle även kunna förebygga och facilitera vid avvísningar.

Närvaron av tusentals EU-migranter som i praktiken lever helt utanför vårt samhälle och våra skyddsnät ställer nya krav på polisen. Jag tror att det enda sättet att möta de kraven på ett acceptabelt sätt är att satsa på en specialiserad grupp. Och ju förr, desto bättre.

Martin Marmgren

REGIONEN RUNT

FO Stockholm Chef



Styrelsen för FO Stockholm Chef

En möjlig framkomlig väg för våra medlemmar är att inte nonchalera sin egen arbetsmiljösituation. Man är nämligen en viktig förebild för sin personal. Våga prata om situationen och ta hjälp via yrkeshandledning för att hitta framkomliga vägar/förhållningssätt. I område Stockholm Nord har polisområdeschefen Christer Nilsson sett att det finns ett sådant här behov och ordnat med handledning för sina LPO-chefer. Kanske inte lösningen på omorganisationens alla problem men en möjlighet för cheferna att hitta funktionella förhållningssätt till sin situation.

Från fackligt håll vill vi också framhålla möjligheten att prata med sitt fackliga ombud. I polisområde Nord är det Christer Sandström, Margareta Wennberg och Daag Ericsson som är ombud.

I syd är det Verner Hendrikse, Kerstin Hanberg, Christer Johansson och Lars Åkerblom.

I City är det Kennet Andersson och CG Wrangel

På Gotland är det Håkan Larsson

Och slutligen på regionen är det Lena von Sydow, Anders Jönsson och Kjell-Åke Karlsson.

Vår ordförande Anette Öberg och övriga i styrelsen finns naturligtvis också tillgängliga.

Att tillsättningar på olika funktioner kommer bli ett mycket vanligt förekommande uppdrag för oss att bevaka framgår med all önskvärd tydlighet nu när förordnandetiderna på alla chefstjänster ligger på fyra år. Tillsammans med arbetsmiljöfrågor och lönefrågor kommer vi ha fullt upp även detta år.

Styrelsen FO Stockholm Chef



FO Stockholm Chef hade sitt årsmöte den 25 februari i Hörsalen, Kronoberg. Det var ca 30 intresserade medlemmar som kom. 3 pensionerade styrelseledamöter var inbjudna tillsammans med Regionsstyrelsens ordförande Stefan Eklund.

Som talare var Bitr Regionpolismästare Pia Sjunnegård Dalbom och Regionpolismästare Ulf Johansson inbjudna.

Förutom all formalia kring ett årsmöte var det två saker som vi särskilt fäste vikt vid. Den ena var ny styrelseledamot efter Clas Tärnrot som under året kommer gå i pension. Valberedningen hade gjort ett svårt jobb med att försöka hitta en ersättare men inför årsmötet fanns det tyvärr ingen kandidat. Årsmötet fick därför på plats rösta fram lämplig och villig kandidat. Rösterna föll på polisintendent Christer Johansson, LPO chef i Huddinge.

Den andra viktiga frågan var den motion som kommissarie CG Wrangel lämnat in. Den handlade om vilka som skall vara medlemmar i FO Stockholm Chef. Årsmötet beslutade att gå på den linje som styrelsen föreslagit, nämligen att motionen skulle anses vara besvarad. Innebörden av det är att de som idag är medlemmar i FO Stockholm Chef fortsätter att vara det under förutsättning att de själva vill det.

Kriteriet att man skall vara kommissarie är ett villkor för att bli medlem i förbundsområdet fortsätter tills Regionsstämman eventuellt skulle säga något annat.

Årsmötet avslutades med att Clas Tärnrot tilldelades en hedersutmärkelse av Stefan Eklund. Därefter intogs en traditionsenlig pyttipanna i Restaurang Plommonträdet.

Vi vill rikta ett varmt tack till Clas som under detta första år i den nya myndigheten agerat huvudskyddsombud för chefer. Vi kommer sakna dig.

I avvaktan på vem som kan ta över den viktiga funktionen kommer Anette Öberg driva den frågan parallellt med sitt ordförandeuppdrag.

Vi kommer under året fortsätta att bevaka och driva chefsfrågor i regionen. Att försöka bygga och förändra struktur under den press som våra chefer har på sig börjar på sina håll ta ut sin rätt. Vi har uppmärksammat på chefer som uppvisar allvarliga stresssymptom. Samtidigt märker vi att fler och fler hoppar av polisyrket. Det finns en stor risk att detta blir en ond, nedåtgående spiral. Tillsammans med regionsledningen försöker vi på alla möjliga sätt hjälpa till för att hitta framkomliga vägar för att dämpa och stoppa de negativa effekterna och istället få spiralen att gå åt andra hållet.



Styrelsen för Kamraterna

Rapport från förbundsområde Kamraterna.

Förbundsområde Kamraterna hade årsmöte den 23 februari. Inledningsanförande hölls av Björn Svensson. Gamle Kamratstyrelseledamoten Lars Salmi-
nen valdes att leda årsmötet. Inbjudna gäster var Stefan Eklund och Andreas Strand från förbundsregionstyrelsen. Medlemsanslutningen till mötet var god: Hela 91 stycken medlemmar hade slutit upp.

Elektroniken i sal 200 krånglade och möteshandlingarna kunde inte visas på storbild som planerat. Material fick i all hast tryckas upp och delas ut. Styrelsens miljötänk lönade sig inte den här gången. Omval skedde av Peter Grannars och Rickard Segerstedt på två år. Nyval skedde av Ann-Sofie Ahlgren, Louise Kornesjö och Mats Johansson också på två år. Stig Löfgren gick in på ett fyllnadsval på ett år. Farid Tounsi, Camilla Ohlsson och Christina L'amato lämnade styrelsen och ska ha stort tack för sina insatser. Efter mötet bjöds det på landgång i restaurant Plommonträdet.

Lönerörelsen fortsätter att spöka. Arbetsgivaren kör på med sina individuella löner. Gruppchefer som inte vet om de får fortsätta ska hålla "avstämningssamtal inför lönerrevision" med sin personal. Fint ord som man hittat på för den gamla vanliga graderingen av hög, mellan och låg. I fråga om ingångslöner och de som trots sex års tjänst fastnat på 24 500 talar arbetsgivaren om genomsnitt utan att redovisa hur stor spännvidden kan komma att bli. Vi får se om en syn av arbetsgivarens kort leder till något i maj. Om man vill ha de unga poliserna kvar så är att angeläget att man kommer med en full hand, rikligt med marker och utan slask i given och så skall man naturligtvis ha en pott till äldre inspektörer också.

Delpensionerna fortsätter att vara ett sorgebarn. Försvinnande få av de som sökt senast fick sina ansökningar beviljade. Det föreskrivs att det ska vara en individuell prövning. Likväl så var motiveringarna till alla avslag exakt lika. En annan märklig omständighet denna gång var att man inte tagit någon hänsyn till vad respektive chef hade för uppfattning i frågan.

En annan märklig omständighet blev den nationella handläggningen. HR nationellt mot förbundets ombudsmän. Samtidigt blev man lite fundersam över hur man samarbetar på förbundet. Ombudsman för pensionsfrågor på förbundet är Malin Thor. Jag skickade till henne uppgifter om alla avslag som jag fick in samt kopior på de likalydande avslagshandlingarna. Så småningom framkom det att det var ombudsman Göran Malmberg som skulle förhandla. Jag fick då ett mail från honom där han undrade över skälen till avslag. Jag kunde inte annat än hänvisa till Malin Thor där handlingarna funnits sedan 14 dagar.

Tillsättningarna av gruppcheferna börjar bli klara. Inflytandet från den fackliga sidan är fortfarande litet. Resultatet av tillsättningarna MBL-förhandlas när processen i stort sett är klar. Vi får hoppas att de som nu får tjänster också får rejält betalt. Där finns det möjlighet till överläggning och förhandling om man inte är nöjd med arbetsgivarens lönebud.

EN RUNT

Kamraterna

Styrelsen har haft ett nytt möte med Dan Eliasson och Kajsa Möller. Det var nu förbundsområde Kamraternas tur att bjuda på räkmacka fredagen den 18/3. Mötet förlöpte i en gemytlig och konstruktiv atmosfär. Diskussionen började med arbetsbelastningen på HR. Kajsa Möller var inte ovetande om problematiken. Hon menade dock på att arbetsbelastningen skulle minska vartefter tillsättningsarna blev klara.

Vidare diskuterades de sex nivåerna i förhållandet mellan storstad kontra landet i övrigt. Eliasson ansåg att modellen ändå måste prövas och utvärderas. Han såg inga hinder för att man bildade ledningsgrupper och delegerade arbetsuppgifter. Angående delpensioner så fördes en diskussion med anledning av att så många ansökningar var avstyrkta vid den senaste sökningen och att motiveringarna till avstyrkandet var likalydande. Eliasson menade på att regeringsdirektiv låg bakom den restriktiva hållningen. Kajsa Möller konstaterade att någonstans i processen hade någon avstyrkt utan att själv skriva om detta.

Inför nästa sökning så menade man på att man skulle se mera generöst på delpensionsansökningar utan att därför utlova att man så fort man fyllt 61 alltid skulle få delpension. Man skulle även titta på vad som kan göras med trygghetsstiftelsen och avtalspensioner.

Robert tog upp problemen runt att reha-bärenden ramlar mellan stolarna och efterlyste direktiv från HR centralt så att ärenden inte mörkas och att skyddsombuden får kännedom om alla fall. Förhållandet mellan NOA och våra medlemmar med specialistkunskaper samt NOA:s rekryteringsmetoder kom att väcka Eliassons intresse. ALMA diskuterades också. Eliasson menade på att han här spenderar pengar som han egentligen inte har ännu. Malmö och gränsen tillförs mer resurser och förväntas i större utsträckning hantera detta själva. Antalet förpassningsresor kommer att ökas. Att uppnå den erforderliga mängden förväntas dock vara omöjligt.

Samverkan kontra MBL diskuterades och Eliasson är öppen för någon form av samverkansavtal. Samverkan i tillsättningsärenden kan också förväntas i framtiden.

Styrelsen medverkar vid MBL-skyddskommitté på G, O, UE och UND samt OLG. Det är viktigt att det genomförs APM-möten på enheterna och att styrelsen får rapporter därifrån. Styrelsen kommer gärna och deltar på APM och på PP-dagar.

Alma-kommenderingarna och uttaget till dessa har varit en besvärlig nöt att knäcka under en lång tid. I den gamla myndigheten hade vi skapat en organisation på cirka 100 befattningshavare som anmält intresse för att delta i olika verksamheter var som helst i landet om det behövdes. Detta hade ju varit synnerligen lämpligt i samband med verksamheten i Malmö. Då hade det inte varit "frivillighet" inom citationstecken. Då denna typ av problematik förmodligen kommer att fortsätta finns det all anledning att damma av denna organisation med ett nationellt koncept.

Att man har för lite personal märks på olika håll. OHU går alltid på minibemanning och specialsökhundarna har problem att få ihop sin pp. På OHU försöker man dock hela tiden att rekrytera. Trafiken rekryterar också samt rytteriet. För teknikerna som definitivt har bland de längsta utbildningstiderna för en färdig tekniker har nyrekrytering varit ett sedan länge eftersatt kapitel. Nu försöker man lappa och laga med beredskap på ett sätt som antagligen kommer att medföra att man tappar ännu mer personal. Att ledningen inte har tagit tag i detta med rekrytering på ett aktivt sätt är ett förbiseende utan motstycke.

På operativa har HSO tillsammans med arbetsgivaren genomfört en Eriksgata. Syftet har varit att kontrollera hur personalen mår och vilka åtgärder som behövs för att få en bättre arbetsmiljö. Denna genomlysning av operativa ger arbetsgivare och skyddsorganisation en gemensam bild och bättre förutsättningar för samverkan och att kunna uppnå prioriterade mål.

Den sista mars kommer den nya AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö. Den har tagits fram för att minska antalet sjukskrivningar som beror på stress med åtföljande utmattningssyndrom och depression. Stress beroende på organisation, för hög arbetsbörda och andra problem ska förebyggas.

AFS 2015:4 ger möjlighet till samverkan mellan arbetsgivare och skyddsorganisationen för att förebygga arbetsjukdomar och kränkande särbehandling. Vi hoppas att arbetsgivaren tar tillfället i akt och samverkar med arbetsplatsombud, skyddsombud och lokal förbundsområden för att få ner antalet sjukskrivna och få friskare medarbetare.

Riskbedömning för PKC:s flytt till Rinkeby 2018 har genomförts. Problemområden har sina cykler och blir efterhand mer stabila. Det är dock inte troligt Rinkeby förändrats i så stor grad till 2018 att det på något sätt kan vara möjligt att ha en bra arbetsmiljö och att polis och civil personal ska kunna röra sig utan risker från och till arbetet.

Det aktuella objektet är i nuläget någon form av äldreboende. En ombyggnad till polisstation ger också motstånd bland de goda krafter som finns i Rinkeby. Visst kan det vara bra med en polisiär närvaro i Rinkeby. En station på de premisserna ska dock inte bemannas av civil PKC-personal utan av erfarna poliser som dessutom har tillgodosetts med säkra tillfartsvägar utan broar och säker förvaring av både tjänstefordon och egna fordon.

Förbundsområde Kamraterna planerar för utbildningsinternat den 24 till 28 april. Vi kommer att möta våren lite tidigare. Det är dock dags att damma av motorcyklar, båtar, surfingbrädor och stoppa undan skridskor, kälkar och skidor. Vi går mot ljusare tider och mötet med Dan Eliasson och Kajsa Möller ger vid handen att det kanske också gäller verksamheten.

Arne Wärm



REGIONEN RUNT

FO Birger jarl

Inflytande – eller inte?

Efter ett drygt år i den nya myndigheten kan man inte låta bli att reflektera över hur det går – eller inte. Tanken på ett lednings- och styrsystem där det mesta dirigeras uppifrån genom direktiv kan ju tyckas tilltalande för en organisation där inget fungerar och måste styras upp. Uppfattningen att det inte fungerade tidigare är ett av huvudskälen till varför omorganisationen blev så genomgripande och hårdhänt och också skälet till varför Rolén fick ett suveränt beslutsmandat, tror jag. Här skulle städas upp i skiten och då är det lika bra att göra om allt (även det som möjligen fungerade) när man ändå håller på. Resultatet är så långt vi har kommit i vart fall inte bättre än tidigare.

Det som vissa organisationskonsulter lovade skulle medföra de snabbaste förbättringarna som exempelvis personalhantering (jo, jag kallar det så fast det finns utländska ord för det), lokaler och utbildning har visat sig fungera allra sämst ur ett underifrånperspektiv. **Just nu fungerar det hyfsat mest därför att poliser bara gör sitt jobb och struntar i omorganisationen.** Slutsatsen av detta är att de tre stuprören verksamhet – personal och ekonomi inte fungerar utan ett kopplingsschema med inflytande och beslutsmandat på respektive våning i sexvåningshuset.

Enhetligt ska det vara också och det är ju bra så länge omvärlden ser likadant ut. Jag vet inte varifrån villfarelsen att allt är lika kommer men det kan ju inte ha undgått någon att Sverige under de senaste femtio åren urbaniserats i en takt som bara ökar och att skillnaderna mellan stad och land bara blir större. **Till och med brottsligheten!?** ser olika ut som en följd av detta. Till detta kommer den alltså ökande mångfalden vilken i högsta grad får samhällets olikheter att öka, det framgår ju till och med av själva uttrycket, så en likadan organisation förefaller i mitt tycke både otidsenligt och oflexibelt. Senare upptäckte man ju också att det finns "särskilda områden" som inte alls framstår som särskilt enhetliga i jämförelse med andra och att dessa kräver oenhetliga lösningar.



Jan Bengtsson argumenterar på stämman för polisens statushöjning

Slutsatsen av detta är att så länge samhället inte ser likadant ut överallt så måste flexibiliteten att anpassa sig till verkligheten öka och bäst görs detta på bottenvåningen i sexvåningshuset men för detta krävs inflytande och mandat för sådana förändringar och inte en slavisk underkastelse av en organisationsmodul där konstellationer och funktioner är exakt lika.

En annan seglivad villfarelse är att vi arbetar på helt fel tider när det enligt min uppfattning i första hand handlar om att det är för få som ska göra för mycket jobb eller hur ska man annars förklara t ex övertiden. Jag vet inte vem som bibringar vem denna uppfattning men i t ex Timbroprodukten "Med polisen i centrum" som handlar om reformen så läser man med stor förvåning på sidan 20 följande "När det gäller schemaläggning medger arbetstidsavtalet numera att ordinarie arbete förläggs utanför normal tid, det vill säga på kvällar, nätter och helger, då verksamheten kräver polisiär närvaro" (Jag som ägnat åtskillig tid åt både ATA och ASA måste ha missat något och har tydligen arbetat 18 år i skift helt i onödan).

Föga förvånande skyller man det hela på ett svagt ledarskap och underförstått lata poliser.

Detta fick jag för övrigt bekräftat på ett seminarium om verksamhetsanpassad arbetstid där ett femtiotal personer, vars enda gemensamma nämnare var att de arbetade dagtid, mig själv inräknad. Här orerades indignerat på detta tema. Så jag börjar förstå var uppfattningen har sin grund. Jag föreslår att de som säger sig förstå hur fel detta är går ner till Söder – eller Norrmalm och styr upp sommarplaneringen.

Periodplanering är som den redan ser ut det mest effektiva och resurssnåla sättet att få arbetskraft på rätt tid. Sedan kan ju någon beklaga att poliser inte arbetar varje helg, att de ha familj och ett socialt liv i övrigt.

Årsmötet

Vid årsmötet avtackades Thomas Hedlin som går i pension och Kristin Andrae som tar en time-out på obestämd tid. De ersattes av Kristin Larsén och Manuel Firpo. Vi tackar Thomas och Kristin för roliga år och fina insatser samt hälsar Kristin II och Mano välkomna.

Jan Bengtsson/ordförande



REGIONEN RUNT

FO Stockholm Nord

Styrelsen i Förbundsområde Stockholm nord har nu gått in i sitt andra verksamhetsår. Årsmötet 2016 hölls den 18 februari i Tegen och antalet röstberättigade var 43 stycken. Diana Sundin valdes till årsmötesordförande och Christina Högström-Sahlin till sekreterare och båda ledde årsmötet på ett ypperligt sätt. Karin Baxter och Elias Linden lämnade av olika orsaker styrelsen och som ersättare för dessa valdes Johan Karlsson, Norrtälje, samt Jonas Heimdahl, Järva, på två år. Johan Abrahamsson, Magnus Berntsen och Martin Marmgren stod för omval och de fick årsmötets stöd i ytterligare två år.

Ordföranden Jeanette Sommar, 1:e vice ordförande Bo Rönneborg, 2:e vice ordföranden Siv Stendahl, Matti Rönqvist, Ola Lindgren samt Johanna Spjut hade samtliga ett år kvar på mandatperioden.

Polisområdeschefen Christer Nilsson och Förbundsregion Stockholms ordförande Stefan Eklund var inbjudna gästföreläsare och båda två höll från olika perspektiv uppskattande anföranden.

Vid styrelsens konstituerande så valde styrelsen Bo Rönneborg till 1:e vice ordförande, till 2:e vice ordförande samt huvudskyddsombud valdes Siv Stendahl, till sekreterare valdes Matti Rönqvist. Johan Abrahamsson och Magnus Berntsen fick förnyat förtroende som kassörer och samma sak gäller för vice huvudskyddsombuden Martin Marmgren och Ola Lindgren. Övriga ansvarsområden och fördelning av styrelsen arbetsuppgifter kommer att ske på det planerade internatet den 13-14 april.

Den fackliga organisationen i område Nord börjar alltmer ta form. Vi har nu efter årsmöten ordinarie styrelser i Norrtälje, Täby, Sollentuna samt Vällingby. I Järva finns det än så länge en interimsstyrelse, men även där finns det förhoppning om att den ska bli ordinarie i närtid. Återstår gör sedan Järfälla, Solna samt styrelser på sektioner/områdesnivå. Utöver de lokala fackliga styrelserna så kommer det även att utses personalombud i grupperna.

När detta skrivs så är vi mitt uppe i semesterplaneringen samt tillsättandet av gruppchefer. Vad gäller sommarsemesteren så är den vid dags datum ännu inte fastställd, men de indikationer som vi har fått så har



Jeanette Sommar, ordförande FO Nord

det på vissa arbetsplatser krävts stora förändringar från det egna önskemålet.

Det kanske är dags för arbetsgivaren är att locka med en "morot" i form av en rimlig ersättning för de som väljer att ta sin huvudsemester på annan tid över året.

Gruppchefsprocessen börjar även den till stora delar att bli klar. Tillsättningarna har skett genom ensidiga arbetsgivarbeslut, men styrelsen i nord har i det stora hela fått information under processen. Vi har inte suttit med under några samtal, men de flesta rekryterande chefer har hållit oss uppdaterade kring deras tankar. Återstår gör sedan de gruppchefstjänster där man valt att använda sig av rekryteringsförfarande. Vid dessa rekryteringar kommer även Polisassistenter att vara behöriga sökande. I dagsläget så vet vi inte om vi kommer att få vara med i denna process.

Den 9 mars hade skyddsombuden i Nord en heldag på PHS och vi var 28 st. där. Dagen började med gemensam fika och sedan besök av regionens HSO Roger Östergren. Han informerade om vad som händer i arbetsmiljöarbete i regionen. Vi pratade också om hur vår organisation ska byggas upp och spegla ag organisation på alla nivåer.

Ola Lindgren fick sedan det "tunga blocket" och gick igenom Arbetsmiljölagen och på eftermiddagen följde vi upp med Arbetsmiljöverkets nya AFS Organisatorisk och social arbetsmiljö och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Dagens sista punkt blev laget runt. Det är en viktig punkt så att vi får förståelse för varandras delvis olika problem och kunna driva frågor gemensamt.

På förbundsregion Stockholms stämma den 23 mars så hade förbundsområde Nord 14 ombud på plats. Det hade inkommit två motioner från förbundsområdet. En från Norrtälje avseende organisatorisk tillhörighet. I denna motion ville motionärerna att de som har sin fysiska placering i Norrtälje LOPO, men organisatoriskt tillhör polisområdet, tf. Sb, span, bin, beslag samt samordning även organisatoriskt skulle tillhöra Norrtälje LOPO. Förbundsregionen hade i sitt förslag avslagit denna ATT-sats, men efter förträffliga inlägg av Mats Johansson/kamraterna samt Patrik Gustafsson/Norrtälje så beslutade stämman att bifalla motionen.

Den andra motionen var inlämnad av Elias Lindén, Markus Waldin samt Dan Gerhardsson från LOPO Solna. Motionärerna yrkade bland annat i denna att varje polis i yttre tjänst får en personlig och individanpassad tung skyddsväst samt ballistisk hjälm.

Efter det att Elias på ett mycket bra sätt pratat för sin motion, så gick stämman på Elias yrkande att bifalla dessa två ATT-satser och besvara de följande tre som berörde inköp av fler förstärkningsvapen, fler utbildningar i förstärkningsvapen samt utbildningar i pågående dödligt våld.

Bo Rönneborg *Siv Stendahl.*
Styrelsen/Förbundsområde Stockholm Nord.





REGIONEN RUNT

FO Gotland



Ganska snart började vattnet forsra in och vi kämpade så gott vi kunde med de hjälpmedel vi fått. Hålen var många, vattnet var kallt och vi blev nästan lamslagna. Hur vi än försökte kom det bara mer och mer vatten in i båten. Läckorna var för stora och vattnet steg för snabbt. Vi kunde omöjligen lyckas, kanske var det också en del av övningens syfte...

Verksamhetens behov. Vems behov? Eller vem behövs?

Nu är årsmötet genomfört och vi har återigen, med viss möda, lyckats få ihop en styrelse bestående av hungriga fackliga företrädare. Vårt lilla förbundsområde har ju ytterligare decimerats lite av de mappningar som gjorts till förmån för regional tillhörighet.

Men, vi skall fortsätta jobba på och skapa bra förutsättningar för våra medlemmar. Om det någonsin verkligen behövts så är det just nu!

Precis som hos många andra förbundsområden är ju personalbristen en av våra absolut största utmaningar. Arbetsgivaren går ut på bred front och lovar att man skall rekrytera nya poliser, men samtidigt som detta budskap landar i media så förlorar vi dugliga och kompetenta poliser som tröttnat på att vänta. Vänta på att det skall bli bra, eller åtminstone tillräckligt bra för att man vill stanna i yrket. Det är ju katastrof! På alla tänkbara sätt.

Att bara fokusera på nyrekrytering är ju dömt att misslyckas. De förhållanden som råder just nu är ju exakt samma för de nya poliser som kommer in i yrket om några år. Vilka löften ger man dem? Vilka förväntningar finns hos dem den dagen de trampar in på PHS första dagen? **Hoppas att jag har fel, men många kommer nog att bli besvikna.**

Den rekryteringsoffensiv man nu pratar om får mig att minnas en övning under min värnplikt som båtförare i kustartilleriet. Man hade skapat en övning i syfte att försöka lära sig täta läckor i ett skrov fyllt med revor och hål. Jag och några kamrater fick stå inne i ett skrov när man samtidigt höjde vattennivån utanför.

Även om metaforen är något långsökt så vågar jag påstå: Innan grundproblemet är löst så spelar det ingen roll hur många läckor arbetsgivaren försöker täta. Krafterna från den övriga arbetsmarknaden är för stor. Vi förblir ett sjunkande skepp om inte polisyrket återigen blir attraktivt och lockande. Alla förutsättningar finns. Paradoxalt nog är det ju Polisförbundet som pratar mer verksamhet än arbetsgivaren själv. Det borde ju ses som en enorm tillgång. Att de anställda VILL nå en bra verksamhet! Ta vara på det!

Begrepp som verksamhetens krav och verksamhetens behov känns säkert igen från t.ex. Riktlinjer för semester och ASA-Polis. Men i takt med att personalbristen blir mer och mer påtaglig är detta inte något som arbetsgivaren har som trumfkort i vissa extrema fall. Det är ren och skär vardag. Det blir alltid sämsta tänkbara utfall. Just eftersom verksamheten inte tillåter något annat. Var det verkligen det som avsågs när man partsgemensamt skrev in dessa formuleringar? Våra planeringsfunktioner har inte längre möjlighet att planera verksamhet, de blir ofrivilligt degraderade till enbart schemaläggare. Man är nöjd med att uppfylla de mest basala behoven.

Miniminivåer blir normalnivåer. Mer personal än så har vi inte. Ibland inte ens det.

Individens specialkompetens och intresse är oftast helt ovidkommande. Man är nöjd med att "någon" polis arbetar vid varje givet tillfälle. Vem det är spelar mindre roll. Bara schemat går ihop. Det förhållandet skapar INTE en känsla av att individens kompetens tas omhand eller värdesätts. Arbetsglädjen kom av sig.

Skit också.

Mattias Wallin, Gotland

Återigen hade vi i SYD ett årsmöte med mycket känslor inblandat. Turbulensen lämnade efter sig blandade känslor hos er medlemmar vilket är fullt förståeligt. Nu har det gått en tid och vi har börjat hitta våra roller i den nya styrelsen.

Jag upplever att den nya styrelsen är ett väldigt bra gäng med en mix av erfarenhet och nya infallsvinklar. Vi är alla helt överens om att det nu är fullt fokus på er medlemmar och det fackliga arbetet. Arbetsklimatet är gott och vi har en bra samverkan med polisledningen i Syd. Vi delar inte alltid uppfattning i frågorna men det är högt i tak och kommunikationen fungerar vilket är nyckeln till framgång.

Vissa är helt nya i sin fackliga roll och därför kommer vi under den närmaste tiden att se över utbildningsbehovet för styrelseledamöterna.

Under april kommer vi som arbetar på fast facklig tid att börja arbetet med att uppfylla den motion som vann bifall på årsmötet. Vi kommer att besöka er ute i verksamheten på olika sätt och efter förmåga. Det är mycket som händer och arbetsbelastningen är hög precis som den är för er.

Intresset för att delta på Regionsstämman var rekordhøgt i SYD. Vi hade fler intresserade än antal platser vilket aldrig har hänt tidigare. Vi ser det som extremt positivt att intresset för fackligt arbete är så høgt, det lovar gott inför framtiden. Vi var också ensamma bortsett från Gotland om att fylla samtliga tilldelade platser till stämman.

Vi har hunnit med en ordförandeträff i SYD där vi bland annat diskuterade former för vår samverkan. Det beslutades att vi utöver våra ordförandeträffar ska ha ett möte på videolänk en gång i månaden för att öka informationsutbytet mellan oss. Från styrelsen kommer vi också skicka ut information regelbundet.

Vi har några frågor som är högaktuella just nu, bland annat har arbetsgivare presenterat en ny gemensam arbetstidsförläggning för polisområdets tre kriminaljourer med syfte att samplanera med gemensamma tider. Förutsättningarna för detta fanns inte i nuläget då ett utbrett missnöje förelåg bland våra berörda medlemmar. Inför MBL förhandlingen lyfte vi fackligt synpunkterna varvid arbetsgivaren valde att lägga förslaget på is och bereda förslaget ytterligare.

Även frågan om tvångskommenderingar av TKH instruktörer är uppe på bordet.

REGIONEN RUNT

FO Stockholm SYD



Förbundsområde SYDs styrelse på Stämman

Intresset bland våra medlemmar att åta sig uppdrag som instruktör har svalnat sedan instruktörstillägget försvann.

En del upplever också att detta viktiga uppdrag inte premierats i den individuella lönesättning utan snarare att den som varit instruktör förlorat ekonomiskt på uppdraget. Detta genom att instruktören förlorat OB kopplat till dagtidstjänstgöring samt även hamnat fel i den individuella lönesättning kopplat till grunduppdraget då instruktören inte varit på plats i det.

I nuläget råder det brist på instruktörer varvid kommenderingar tillämpas för att arbetsgivaren skall kunna genomföra de FAP reglerade utbildningarna. Bland de som kommenderats till kommande TKH i syd finns fall med individuella svårigheter att genomföra kommenderingen och även något fall där en arbetsskada upprättats kopplat till tvångskommenderingen. På regional nivå jobbas det med frågan mellan fack och arbetsgivare för att hitta en lösning avseende ersättningen för de som åtar sig detta viktiga uppdrag.

I de speciella fall vi hanterar i Syd tillämpar vi fackligt arbetsrätten genom MBL och individuella riskbedömningar. Målet är dock att lösa de individuella ärendena med arbetsgivaren innan vi hamnar i en förhandlingssituation.

Arbetsmiljö

Det har kommit en ny arbetsmiljöföreskrift (AFS 2015:4) angående organisatorisk och social arbetsmiljö. Den börjar gälla första april. Den behandlar den psykosociala arbetsmiljön, arbetsbelastning kopplad till resurs, kränkande särbehandling, krav på kunskap hos arbetsgivaren samt krav på att detta finns dokumenterat skriftligt.

Bakgrunden till att denna föreskrift tagits fram är att Arbetsmiljöverket uppmärksammat att allt fler i arbetslivet drabbas av psykosocial ohälsa av olika slag. Antalet arbetsskador och tillbud inom polisområde Syd har ökat under året med koppling till den psykosociala arbetsmiljön.

Det pågår även ett arbete i en partsammansatt grupp med en översyn av LS3 rapporten. Det handlar om ledning och styrning av den yttre polisverksamheten i region Stockholm. I gruppen belyses allt från yttre befäls roll till gruppchefernas i det operativa polisarbetet.

En översyn sker även av arbetsmiljöansvaret i det systematiska arbetsmiljöarbetet såväl i linjeverksamheten som i särskilda händelser och kommenderingar. Detta kommer att kopplas till arbetsmiljöansvaret för befäl på fältet och vem som har arbetsmiljöansvaret i olika operativa situationer.

Regionens och det nationella huvudskyddsombudet har haft möte med arbetsgivaren och arbetsmiljöverket i syfte att klargöra ansvaret och ett åtgärdsprogram för den som utsätts för bullerpåverkan. I första skedet gäller inte rekommendationerna som angetts tidigare med tre och hörselkåpor i tyst rum. I nuläget rekommenderas att man vid bullerpåverkan tas ur tjänst och uppsöker läkare.

Vi ses ute i verksamheten, tveka inte att höra av er till oss eller era lokala fackliga representanter med frågor och funderingar.

Vi finns här för er!

*/Carina Bäck Ordförande
/Robert Brindeby HSO*



Vid obeställbarhet, returnera tidningen till:

Polisförbundet Region Stockholm
Bergsgatan 23, 1 tr
112 28 Stockholm



PLATS FÖR ADRESSETIKETT

DEN FACKLIGA PROFILEN

Fredrik Westin är född 1978 och uppväxt i Åkersberga och Tokyo i Japan. Pappan var VD på ett försäkringsbolag, och mamman är farmaceut.

I Japan fick han gå på ambassadskola och internationell skola – det gav honom vänner och kontakter som han fortfarande har kvar. Dessutom tillägnade han sig delar av den japanska kulturen. I internationella skolan fick han det engelska språket på köpet. Dock är den japanska han studerade på den tiden numer rudimentär.

Under studietiden spelade han baseball, och tränade simning och tennis. Baseball var kanske det som gav mest, med lagan-dan i spel och träning.

Fredrik kom tillbaka till Sverige till högstadiet, det blev en stor kulturomställning. Bland annat var studiesituationen helt annorlunda från det japanska jämfört med det svenska. Präglad av en annan kultur var det inte helt enkelt att komma in i det svenska skol-systemet. Disciplinen från det japanska krockade med det svenska. Dock hade han kvar gamla vänner i Åkersberga och fick snart nya kamrater efterhand. Han har kvar sin allra bästa vän från den tiden.

På gymnasiet gick han engelsk-språkig linje, med inriktning på samhällskunskap. Juridiken började redan då verka intressant och intresset växte när skolan gjorde studiebesök på Tingsrätten. Efter studenten började han studera ekonomi, men avslutade det efter något år. I stället sökte han sig till juristlinjen vid Stockholms universitet.

Studierna vid juristlinjen visade sig vara helt rätt för honom. Mot slutet av studierna dök det upp en annons med reklam för PHS. Polisarbetet verkade ge många olika möjligheter till utveckling. Så han sökte och kom in. Det var en av de roligaste tiderna i hans liv med många nya vänner. Dessutom träffade han kvinnan i sitt liv på skolan. Tilläggas kan att Fredrik läste slutet av juristlinjen parallellt med polisutbildningen.



*Polisförbundets ombudsman i rättsfrågor
Fredrik Westin*

Efter PHS ville Fredrik komma till Uppsala eller Göteborg, men hamnade i Stockholm Västerorts polismästardistrikt, bland annat till Solna Näpo. Efter aspiranten blev han placerad på krim. Därefter sökte han sig till ordningen, och fick komma ut och jobba i A-turen.

Det var bra med erfarenheten från krim ute i "verkligheten". Arbetet som igv-polis var oerhört givande och mångfacetterat. Fredrik berättar om en händelse när de blev påkörda av en annan bil i hög hastighet och de fick klippas ut ur bilen, lyckligt nog slutade det väl för samtliga inblandade. Under igv-tiden blev han vald till att hoppa in som turombud och var med om de fackliga aktiviteterna kring ATA-08.

Efter något år började Fredrik fundera på om han skulle använda sig ännu mer av juridikstudierna i yrket än han gjort i yttre tjänst. Dels för att det var ett brinnande intresse dels för att få mer tid tillsammans med sin sambo, som också är polis. Han sökte sig då till rättsgruppen i Västerort.

När Polisförbundet 2010 sökte en funktion som ombudsman i rättsfrågor, som var vakant efter Lena Nitz, sökte Fredrik denna.

Det var ett omfattande rekryteringsförfarande som kändes närmast som en skärseld, men efter några veckor fick han funktionen som ombudsman i rättsfrågor, där han fortfarande jobbar.

Ärendeinflödet är högt när det gäller rättsfrågor på Polisförbundet och sedan något halvår är funktionen förstärkt med Tobias Virolainen. Att ha endast en ombudsman i rättsfrågor blir sårbart, säger Fredrik.

Jobbet som ombudsman i rättsfrågor är mer en livsstil än ett arbete enligt Fredrik. Detta eftersom det krävs ett enormt engagemang och intresse för medlemmarnas ärenden och deras rätt. Oavsett vilka eventuella fel medlemmarna påstås ha gjort ska de alltid ha det bästa möjliga skyddet för att säkra en korrekt rättslig prövning enligt Fredrik.

Polisförbundet ger den möjligheten till medlemmarna, när det gäller rättslig hjälp kopplat till deras anställning, eller via rättshjälpen avseende straffrätten. Att medlemmen får en professionell hjälp är Fredriks drivkraft.

Fredrik bevakar kontinuerligt att arbetsgivaren följer gällande rätt. Det borde vara en självklarhet när det gäller en statlig arbetsgivare och en rättsvärdande myndighet. Trots det förekommer det att Polisförbundet tvingas föra process för att medlemmarna ska få sina rättigheter tillgodosedda. Ändå är det den sista utvägen, första steget är att tillsammans med arbetsgivaren försöka skapa rätt förutsättningar för Polisförbundets medlemmar.

Det kan kopplas till Polisförbundets vision: Tillsammans skapar vi en professionell polis.

*Text o bild
Tommy Hansson*