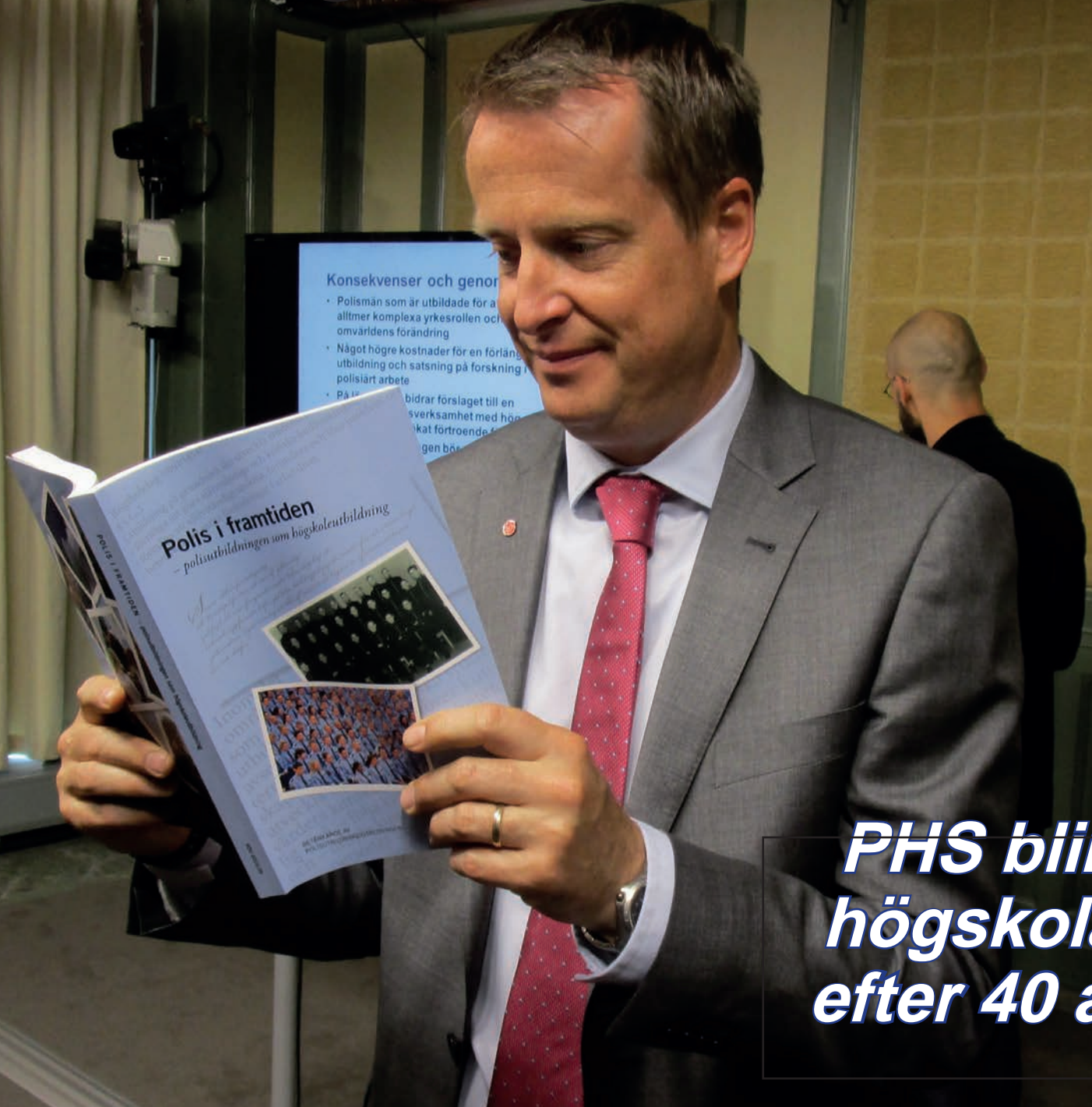




# POLISEN

FACKLIG TIDSKRIFT  
FÖR POLISFÖRBUNDET  
REGION STOCKHOLM  
Nr 2 2016



***PHS blir  
högskola  
efter 40 år***

***Lönerörelsen  
2013-2016***

***så blev det och  
så kan det bli***

***Arbets-  
miljö***

***hölster och  
hörselskydd***

***Arbets-  
tid  
rovdrift***

***eller fördel***



# LEDAREN

Efter en het vår i många frågor rörande verksamheten som arbetsordning, tillsättningar, placeringar kommenderingar och 100-tals andra frågor stora som små men ändå betydelsefulla för det jobb som medborgarna förväntar sig av oss. Läger man därtill individärenden som vi i den fackliga världen ibland är de enda som finns där som ett stöd för medlemmen i vardagen, så förstår alla att en facklig organisation verkligen behövs eller med andra ord "tillsammans är jag stark".

**Hur lyckas vi då,** är en berättigad fråga nu efter ett och ett halvt år i den nya myndigheten? Börjar vi med arbetsmiljöfrågorna känns det som om vår arbetsgivare mer och mer lyssnar på oss genom våra skyddsombud som besitter både erfarenhet men också kunskapen. I verksamhetsfrågorna är det dock tyngre med ett otal förhandlingar som lämnats i oenighet på nationell nivå, men det skall tilläggas att även där börjar våra/ medlemmarnas argument väga allt tyngre så det berömda ljuset i tunneln är förhoppningsvis inte bara tåget som kommer.

Ett signal på att vår arbetsgivare lyssnar är den överenskommelse (Rev 3) som vi slöt med RPC och myndigheten på nationell nivå i början på juni. Själva löneutfallet i sig är en ren arbetsgivarprodukt även om den blev något bättre efter förhandling, så har AG i vår värld tänjt ut I-lönesättningen i allt för stor omfattning. Läger man dessutom till satsningen på de 14 värst utsatta områdena och hur man kom fram till att denna satsning skulle läggas i lön har vi också svårt att förstå.

**Här kunde vår arbetsgivare använt sig av tidsbegränsade lönetillägg.**

Dels för att öka förståelsen för satsningen men inte minst det faktum att när den nya lönen betalas ut kommer flera av Poliserna redan befinna sig i andra verksamheter och de som kommer efter är nu frågan hur ska de premieras? **En dimension till är alla andra som jobbar direkt eller indirekt mot dessa områden och som inte fått del av satsningen samt att flera andra områden under den senaste tiden fått en likadan problembild som de 14 utsedda har.**

Trots detta faktum valde Förbundsstyrelsen efter ett enigt nationellt råd att acceptera budet. Detta då det innehåller en överenskommelse framåt hur vi tillsammans med fackligt inflytande ska se över formerna för lönesättning och finansiering genom nyttjande av rationaliseringspengar men också kunna återanvända lönedel från de som slutar genom pensionering eller på annat sätt.

Det kommer ge oss möjligheter att inte enbart omfördela pengar från vårt avtal RALS till de lägre avlönade. Utan ger dessutom tillgång till det som en del av oss minns som "Pinn-potten" (1970-80 talet). Det kommer öka möjligheten för äldre erfarna medlemmar att få en större del av utfallet i kommande RALS-revisioner.

**Fackligt kommer vi nu närmast påverka våra politiker som nu också uppmärksammat våra låga löner till att öka anlagen för en satsning för att behålla den polisiära kompetensen men över tid också förstärka den.**



Nu är det upp till bevis för vår myndighet och politiker att visa uppvärderingen av Polisyrket påbörjas i praktiken under det kommande året annars kommer flykten från yrket öka och nyrekryteringen minska. Frågan som arbetsgivaren och våra politiker nu ska ställa sig; -när blir det faktumet i så fall samhällsfarligt?

**Jag tror dock att arbetsgivaren den här gången kommer göra allt för att det sista scenariot inte ska bli en verklighet. Nu skall vi alla ta en välbehövlig semester och koppla ner kanalen för det är ni värda...**

Ta vara på er där ute eller för den delen där inne också!

*Stefan Eklund / Ordförande Region Stockholm*

## POLISEN

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

Ansvarig utgivare:  
Stefan Eklund

Redaktion: Tommy Hansson,  
Andreas Strand,  
Therése Johansson.  
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

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

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

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

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

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

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

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

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

**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 **PHS BLIR POLISHÖGSKOLOR**  
Historiens vingslag
- 2 **STEFANS LEDARE**  
Upp till bevis!!
- 4 **FÖRSÄKRINGAR**  
För dig, din familj och egendom
- 5 **SOMMARSEMESTERPLANER?**  
Gotland eller lilla Valön?
- 6 **HUVUDSKYDDSBUDGET**  
Roger om hörselskydd och benhölster
- 7 **RALS 2013 - 2016**  
Så blev det och så skall det bli
- 8 **CHEFSFORUM**  
Behövs män inom polisen?
- 9 **LEDARSKAP**  
Hur svårt kan det vara?
- 10 - 11 **JÄMSTÄLLDHET, GENUS OCH NORMER**  
Marie Fogman Göthberg
- 12 **PHS BLIR POLISHÖGSKOLA**  
Inte en dag för tidigt!
- 13 **POLITIKER OCH POLISER I FÖRORT**  
Kontroll på verkligheten
- 14 - 15 **FORSKARE OCH PRAKTIKER**  
Om ledarskap inom polisen
- 16 **VECKOPLANERAD ARBETSTID**  
Fördel eller rovdrift?
- 17 - 23 **REGIONEN RUNT**
- 24 **DEN FACKLIGA PROFILEN**  
Patrik Gustafsson



**SEMESTERDAGS**  
Gotland eller skärgården



**POLISLÖNER**  
Avstamp för framtiden



**FRAMTIDENS POLIS**  
PHS blir Polishögskolor IRL



**DEN FACKLIGA PROFILEN**  
Patrik Gustafsson



# Viktiga nyheter om försäkringar!

## Från och med 1 april 2016 gäller förändringar i försäkringarna du har 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.

Från och med den 1 juni 2016 tog Förenade Liv över registerhållningen avseende försäkringsregistret för Polisförbundets medlemmar.

Från och med den 1 juni 2016 är också det Polisförbundet centralt som hanterar och svarar på era försäkringsfrågor.

Förenade Liv kommer att göra premieavdrag på era frivilliga försäkringar genom löneavdrag hos Nordea.

Kontakta kundtjänst hos Förenade Liv, 08 700 40 80, om du:

- \* har frågor angående avisering/faktura
- \* har blivit pensionär och det därmed inte görs något löneavdrag

Skador anmäls i första hand via hemsidan; <https://www.forena-deliv.se/ersattning/>

Har du frågor om skador/sjukdom eller redan pågående skador, se nedan mail och telefonnummer:

- \* Olycksfall: 08-700 40 35, [olycksfall@forena-deliv.se](mailto:olycksfall@forena-deliv.se)
- \* Sjukdom eller dödsfall: 08-700 40 60, [skadeavdelningen@forena-deliv.se](mailto:skadeavdelningen@forena-deliv.se)
- \* Barnsjuk och gravid: 08-700 40 20, [barnsjuk@forena-deliv.se](mailto:barnsjuk@forena-deliv.se)
- \* Sjukvård: 08-700 42 70, [sjukvardsforsakring@forena-deliv.se](mailto:sjukvardsforsakring@forena-deliv.se)

Öppettider varje vardag 08.00 – 16.30

Det här kan göras själv via Förenade Livs hemsida:

- \* Se vilka försäkringar du och din familj har på "Mina sidor"
- \* Anmäla skador

Som medlem kan du genom mobilt bank-ID logga in på Förenade Livs hemsida "Mina sidor" för att se ditt försäkringsinnehav!

Kontakta Polisförbundets försäkringsadministratörer om du vill veta:

- \* vilka försäkringar du och din familj har
- \* vilka försäkringar kan jag och min familj teckna via Polisförbundet
- \* vill ansöka om/makulera försäkringar
- \* vad som händer om jag slutar som polis eller går ur Polisförbundet?
- \* vad som händer när jag går i pension?

Du kan även läsa om vilka försäkringar som ingår i din medlemsavgift samt vilka försäkringar du kan teckna via Polisförbundet på hemsidan.

Vid frågor om att ansöka/makulera försäkringar, kontaktar du Polisförbundets försäkringsadministratörer.

Martina Mårtensson, Tfn 08-676 97 36, 070-585 20 90  
Therese Henriksson, Tfn 08-676 97 12, 072-23 28 280

Kontakt på mail: [forsakringar@polisforbundet.se](mailto:forsakringar@polisforbundet.se)



## Redaktionens ruta

Tidningen  
POLISENs  
redaktionsgrupp  
i detta nummer:



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

Det händer stora saker i polissverige. I det tysta. Att Regeringen tar tag i frågan om polisutbildningens akademisering en sådan fråga, som varit polisfackligt aktuell sedan 1970-talet åtminstone, då PHS Sörentorp bara fick bli högskola till namnet.

Polisernas nya löner i revision tre, gjorde några glada, medan andra fick sedvanliga smulor från bordet. Det är så klart ett problem när politiska prioriteringar ska avgöra lönesättningen. Men, trots allt finns i avtalet ett löfte för framtiden. Vi kommer att från fackets sida göra allt för att det löftet infrias.

Alla talar om problemen i förorten. Och i glesbygden. Polisen måste räcka till för allt, överallt. Så är det inte idag. Men nu anställs civila som skall avlasta poliser. Fler börjar på polishögskolorna. Poliserna har fått mobiltelefoner som underlättar arbetet på fältet, genom moderna polisappar. Så allt är inte mörker. Nu har vi erkänt problemet, då handlar det om att ge polisen resurserna också.

Nu när hösten närmar sig (jo, så är det) ser vi även fram mot islossning i delpensionsfrågan. Rikspolischefen har högtidligen lovat att Polismyndigheten skall bli mer liberal i sina tolkningar av avtalet. För vad ska vi annars ha ett avtal till som bygger på god vilja till...

Kampen för en rejäl uppvärdering av polisycket går vidare. Som bekant är poliser en väldigt fridsamt yrkesgrupp. Även när känslorna svallat, har vi hållit oss till alla arbetsrättsliga lagar och regler. Men till hösten kan vi bli avtalslösa och få rätt till fackliga konfliktåtgärder...

Tommy Hansson

# Sommarens semester?



SJAUSTER - GOTLANDSPOLISERNAS REKREATIONSPLATS PÅ ÖSTRA GOTLAND

**SJAUSTER PÅ ÖSTRA GOTLAND**  
**Välkommen att boka boende/campingplats på Förbundsområde Gotlands rekreationsanläggning 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 campingen. 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.

Campingen är öppen för säsongs-hyra 1 maj- 30 september. I skrivande stund är campingen full under sommaren. De kostar 5 500:-/säsong. I mån av plats kan även kortare perioder bokas.

Stugan, är ledig från vecka 32 i höst-missa inte att besöka Gotland under den milda ö-hösten.

**Under höst, vinter och vår har stugan god tillgänglighet och går att boka i god tid.**

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

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](mailto:daniel.ahlen@polisen.se)

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

[daniel.ahlen@polisen.se](mailto: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 telefonder måndag-torsdag kl. 09.00-11.30 & 12.30-15.00, fredag kl. 13.00-1500) 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

Med oförminskad styrka fortsätter skyddsorganisationen, på samtliga nivåer, att försöka påverka och förbättra arbetsmiljön för alla polisanställda.

Inte helt oväntat bidrar den pågående omorganisationen till många, både små och stora, arbetsmiljöproblem. Några frågor är allvarigare och viktigare än andra.

**Arbetsbelastning har under lång tid varit ett stort problem.** Nu börjar det bli ohållbart på flera håll. Även Chefers arbetsbelastning med avsaknad av relevant avlastning och många nya arbetsuppgifter och ett mycket större administrativt ansvar börjar nu påtalas. Chefer, framför allt gruppchefer, hinner inte leda sin underlydande personal. Många Gruppchefer har nu börjat påvisa sin ohållbara arbetssituation genom anmälningar i LISA. På flera ställen påtalar chefer också svårigheter med stora grupper och stora sektioner. Nu måste Arbetsgivaren börja ta detta på allvar och sätta in verkliga och snabba åtgärder för att minska trycket på chefer generellt.

Från flera håll kommer signaler om att arbetsgivaren vill få poliser i inre tjänst att komma ut och bedriva yttre tjänst. Viktigt är att det finns klara rutiner och att varje individ får rätt förutsättningar för detta. Därför kräver skyddsorganisationen att det finns en "avrovningsrutin".

**Nästa stora arbetsmiljöproblem är den sociala oron som pågår i på många håll i regionen. Stenkastning mm. är numera mer regel än undantag. Det sker inte bara i problemområdena utan sker nästan överallt. Att det även kastas brandbomber är en mycket oroande utveckling. Även här måste arbetsgivaren vidta snabba åtgärder för att förbättra arbetsmiljön för yttre personal. Vi har krävt att en åtgärd är att ge all yttre personal samma utbildning i "social oro" som man genomförde i Järva. Men detta är givetvis inte tillräckligt. Kraftiga åtgärder krävs.**

En ny riktlinje för polisens skjutvapen har beslutats i regionen. I den ingår bl.a. bäranordning för vapen. Enligt denna riktlinje är det den lokala chefen som beslutar om vilken typ av bäranordning som ska användas.



*Bra grej att pistolhölstret funkar med skyddsvästen!!!  
Bär inte på allt detta för skojs skull...*

Kanske kan detta underlätta för de som av olika anledningar vill använda sig av t.ex. benhölster.

Skyddsorganisationen har framfört behovet av att inrätta en möjlighet till frivillighet inom hela regionen gällande kommanderingar, såsom ALMA SYD. Nu menar arbetsgivaren att det finns en frivillighet inom varje PO/Enhet. Men detta slår fel ibland.

Vi har påtalat brister gällande hur man kallar till LISA-utbildning och arbetsmiljöutbildning. Det är viktigt att både chefer och skyddsombud genomför dessa utbildningar. Man måste ha större framförhållning och bättre sprida information om kommande utbildningar.

Vi har påtalat brister i arbetet med rehabiliteringar. En arbetsgrupp kommer därför att starta upp inom kort.

På vissa håll framförs det brister i möjligheter att skicka yttre personal på hörselundersökning. Det finns klara direktiv på detta och hur man går tillväga. All yttre personal ska erbjudas hörselundersökning. Previa kan bistå i detta arbete.

**Arbetet med "åtgärder vid terrorhändelser" fortsätter.** En del utbildning har påbörjats och genomförts. Det gäller både för chefer och yttre personal. För yttre personal är ett första steg, en webbaserad utbildning. Denna genomförs med fördel i grupp och tillsammans med gruppchefen. Att detta inte är tillräckligt är alla parter överens om. Framöver kommer det att utvecklas i POLKON. Andra åtgärder har genomförts och kommer att genomföras gällande utrustning, taktik, rutiner mm.

**Detta var bara ett litet axplock från alla de arbetsmiljöfrågor, små och stora, som vi arbetar med inom regionen. Vissa frågor som dyker upp kan vi faktiskt lösa omgående. Andra kräver mer arbete och tar längre tid. Men en sak är säker – vi kommer aldrig dra oss för att lyfta fram problem och kräva åtgärder och lösningar. Medarbetarnas arbetsmiljö är det viktigaste för oss.**

Roger Östergren

Huvudskyddsombud

Region Stockholm

# Lönerörelsen 2013-2016

**Förbundsregion Stockholms övervägningar till varför vi rekommenderade förbundsstyrelsen att säga Ja till överenskommelsen i revision tre.**

## BAKGRUND

I en av de viktigaste frågorna är Polisförbundet och rikspolischefen överens; **polisernas löner ska uppvärderas**. Frågan är hur det ska gå till då vi har att rätta oss efter de spelregler som finns på svensk arbetsmarknad i lönerörelsen (RALSEN). Grundpelaren inom svensk arbetsmarknad är det så kallade "märket".

Det finns en bred enighet om att det är facken och arbetsgivarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn, alltså exportindustrin, som ska sätta märket för löneökningarna.

## Varför just industrin?

Exportindustrin är särskilt lämpad att sätta märket. Dels för att den är stor, men framför allt för att löneökningstakten då tar hänsyn till företagets konkurrenskraft gentemot omvärlden.

Sverige är ett litet exportberoende land. För att vi ska kunna importera sådant vi inte själva kan producera – till exempel olja, bomull och kaffe – krävs exportinkomster, och det i sin tur kräver en industri med god internationell konkurrenskraft. Det är därför som den svenska industrins lönekostnader inte kan avvika alltför mycket från våra konkurrentländer (exempelvis Tyskland).

## Om inte industrin är märket – vad händer då?

Antingen blir löneökningarna för höga och då slås svensk industri ut, eftersom företag i andra länder då konkurrerar ut våra företag. Då drabbas industriarbetarna av arbetslöshet, det blir mindre pengar till välfärden och arbetslösheten sprider sig till andra sektorer.

## Kan någon annan sätta märket?

Teoretiskt ja, men andra sektorer kan vältra över löneökningar på konsumenter, hyresgäster, skattebetalare med flera. Det innebär att inflationen stiger, vilket får till följd att reallöneökningarna uteblir och arbetslösheten ökar.

## KOMMANDE AVTALSÖREELSE, 1 OKTOBER 2016

Vi vet att industrin slutit ett 1-årigt avtal som garanterar lägst 2,2 procent i löneökningar.



**Det senaste exemplet på att andra fackförbund vill ha ett högre utfall än industrin är pilotfacket.**

**De gick ut i strejk och krävde lägst 3,5 %.** Efter några dagars strejk kallade medlarna in parterna för att återuppta förhandlingarna. Detta resulterade i att parterna till slut kom överens om ett nytt 1-årigt avtal som i likhet med industriavtalet garanterade lägst 2,2 procent i löneökningar.

**Därav kan vi dra slutsatsen att vi inom Polisen måste hitta andra vägar att gå för att kunna uppvärdera Svensk Polis lönemässigt.**

## ÖVERVÄGANDEN

I och med dagens överenskommelse finns reella möjligheter för en löneuppvärdering för svensk polis. Utan att gå in på nivåer så beskriver överenskommelsen på vilket sätt myndigheten ska finansiera en sådan uppvärdering vid sidan av RALS:en. Detta är mycket positivt.

**Å andra sidan** är arbetsgivarens fördelning i tredje revisionen här i region Stockholm något vi inte kan ta ansvar för. Lönespridningen är alldeles för stor för att vara ett revisionstillfälle och avsaknaden av de mest grundläggande gemensamma principer för lönesättning blir pinsamt tydligt.

Det tredje övervägandet och det svåraste är om vår tillit till rikspolischefen och Polismyndigheten som arbetsgivare är sådan att vi kan lita på att det nu blir någon verkstad.

Det var framförallt dessa frågeställningar som våra styrelser i förbundsområdena brottades med för att ta ställning till hur de skulle rekommendera oss i regionstyrelsen.

Vi i regionsstyrelsen hade i vår tur att rekommendera förbundsstyrelsen, nationellt, att acceptera överenskommelsen i sin helhet eller förkasta densamma.

## ALTERNATIV

Vid ett nej skulle vi hamna i en löne-nämnd där en opartisk ordförande efter medling bestämmer hur ett lägre löneutrymme ska fördelas. Utan att veta säkert är det troligt att den opartiska ordföranden skulle gå Polisförbundet till mötes gällande lönesättningen för de med sex års anställning eller mer. Detta eftersom parterna tidigt varit överens om att satsa på denna grupp. Då vi i ett sådant scenario fått igenom vårt viktigaste yrkande är det vidare inte helt osannolikt att den opartiska ordföranden fördelar resterande löneutrymme enligt arbetsgivarens förslag.

Vid ett nej så hade risken ha varit överhängande att arbetsgivarens förslag till fördelning ändå skulle bli en verklighet men då utan de extra tillskjutna pengarna. Även överenskommelsen om finansieringen för en uppvärdering av polisernas löner skulle utebli.

## BESLUT

**Efter att förbundsområdena diskuterat dessa överväganden gav samtliga förbundsområden förutom Birger Jarl rekommendationen att säga ja till överenskommelsen. Flera förbundsområden hade långa diskussioner och var inte eniga i sina styrelser.**

## FRAMTID

Vi har nu fått en moraliskt bindande överenskommelse som ger oss parter möjligheten att ta ett första steg för att vända den negativa trenden inom svensk polis. Genom att godta budet i tredje revisionen får vi nu en möjlighet att syna polismyndighetens kort om de menar allvar.

**När lönenivån är så pass låg** som den är inom polisen vore det nästan tjänstefel om man fortsätter med att hitta individuella lösningar när det istället krävs ett generellt lönelöft. **Även om en uppvärdering av polisernas löner inte löser alla våra problem så är det ett steg i rätt riktning.**

**Förbundsregion Stockholm**



# ***Chefsforum - från Shakespeare till jämställdhet***

En gång i månaden under våren 2016 har Region Stockholms nystartade chefsforum genomfört föreläsningar inom ett antal olika ämnen.

Februari månads föreläsning handlade om ledarskap ur ett historiskt perspektiv. Föreläsaren Niklas Lundblad tog med oss på en lustfylld berättelse där Shakespeares romanfigur Henrik V fick stå som huvudrollsinnehavare då han skulle ikläda sig rollen som kung efter sin far och säga adjö till sina forna kamrater för att ta steget in i en arbetsledande roll. Något som de flesta kan känna igen sig i då man tar klivet från medarbetare i en grupp till att bli ledare av gruppen.

I mars fick vi lyssna till Kjell Lindström som berättade om alla de olika organisationsteorier som brottas om att få plats som den ultimata lösningen på en hälsosam och verksamhetsinriktad arbetsplats. Man slogs av hur hans beskrivning så väl stämde in på beskrivningen av vår egen organisation. Kjell Lindström gjorde också en historisk tillbakablick på att vi i alla tider har organiserat oss för att lösa olika problem. Han pekade också på hur chefens roll förändrats genom tiderna från att ha möjlighet till att ha en mer strategisk översiktlig roll till att få arbetsuppgifter som gör att det blir svårare och svårare att agera strategiskt. En mycket viktig insikt för oss alla.

**I april föreläste Niklas Lång om möteskultur och risken för att vi bygger organisationer på möten. Vad är bra möten? Och vilka möten kan man vara utan?**

En väldigt insiktsfull föreläsning som satte pricken på det som vi chefer känner i vardagen. Hur ska vi kommunicera och vilken nytta gör möten. Vid avslutningen av föreläsningen fick deltagarna konkreta tips på hur vi ska effektivisera våra möten.

Den sista föreläsningen för våren avhandlades i maj. Titeln för den här föreläsningen var särskilt provocerande förstod jag då kommentarerna på Intrapolis inte lät vänta på sig.

Titeln var **"Behövs män inom polisen"**.



*Ett provocerande budskap?*

PR-tricket gick hem kan man säga för den här föreläsningen var väldigt välbesökt. Vad handlade den om då? Jo, föreläsarna Viktoria Saxby och Paul Murray, som är gender coaches till bitr rikspolischef Mats Löfving och vår egen regionpolismästare Ulf Johansson, berättade om hur viktigt det är att vi har representation av båda könen inom polisen.

Genom att utmana normer i sitt föredrag gav de oss alla en tankeställare på hur vi helt omedvetet ser på vad som känns naturligt och varför vi reagerar på sådant som bryter normen i arbetslivet. Ulf Johansson deltog under föreläsningen och fick berätta om sin egen inställning och hur han lärt sig se saker ur annan synvinkel genom att tänka normativt.

**Och Ja, det behövs både män och kvinnor inom polisen!**

Hade reaktionen på intrapolis varit lika kraftig om rubriken varit **"Behövs kvinnor inom polisen?"** Jag bara undrar apropå att utmana sina normer.

## **Sammanfattning**

**Jag tycker att det har varit en bra start så här långt på chefsforum. De ämnen som tagits upp är i allra högsta grad relevanta och de som föreläst har presenterat områdena på ett underhållande sätt.**

Att få möjlighet att träffa kollegor i hela regionen och diskutera frågor som rör ledarskapet är något jag tycker vi måste bli bättre på generellt. Det här initiativet ser jag som en mycket bra början. Det gäller att hänga i och fortsätta under hösten bara.

Det finns vissa risker med olika former av forum och det är att det först är nyhetens behag och sedan blir något man väljer i sista hand eftersom verksamheten kräver så mycket mer. Jag hoppas att ni som deltagit under våren nu sprider budskapet om att chefsforum var värdefullt spenderad tid i vardagen och jag ser i varje fall fram mot fler intressanta föreläsningar inom ledarskap.

Anette Öberg  
Förbundsområde Stockholm Chef



# Ledarskap - Hur svårt kan det va?

**Jättesvårt om du som chef väljer det, ganska smidigt om du som chef har insikt och är utan prestige. Vad är viktigt för den anställde/personalen/medarbetaren/medansvare?**

Svenska Dagbladet redovisade 2014 en undersökning som bemanningsföretaget Poolia gjort över vad som är viktigt för den anställde (1 000 arbetstagare och 500 chefer intervjuades). Där kom de bland annat fram till att en bra chef som visar uppskattning och erkänsla prioriteras högre bland anställda än lön och karriärmöjligheter.

Chefer som ger beröm och visar sina anställda tacksamhet för det jobb de gör uppskattas mest. Den typen av chef lockar både till sig kompetent personal och gör att de anställda vill stanna på sitt jobb.

På frågan om vad som är viktigast för att de anställda ska trivas och stanna länge på en arbetsplats svarade flest: en bra chef som ger erkänsla och uppskattning. På andra plats kom utvecklande arbetsuppgifter, på tredje plats trevliga kolleger och på fjärde plats hög lön.

När det gäller vilka kriterier som är viktigast när man tar ett nytt jobb värderades utvecklande arbetsuppgifter högst, lön och förmåner kom på andra plats och en bra chef sågs som tredje viktigast.

Det finns ett otal undersökningar gjorda genom åren som visar på i princip samma prioriteringar. Om varje chef har dessa punkter framför sig samt ger sin personal förtroende så får vi en god arbetsplats med en bra arbetsmiljö och därmed bra resultat för arbetsplatsen.

Vi människor är ganska lika, frihet och möjlighet att påverka vår vardag är viktigt för de flesta. Lita på din personal och du kommer att finna att de inte bara gör ett bra jobb utan resultatet blir bättre än med olika kontroll instanser. Om någon inte fungerar eller missköter sitt jobb så kommer den personen bli självmarkerad och så får du som chef gå in och styra upp.

De vinster som du gör genom alla de andra som får ett ökat ansvarstagande genom det förtroende du ger kommer överträffa alla eventuella brister.

**Idag varierar nivån bland våra chefer en hel del. I de fall cheferna är dåliga så får vi en massa onödiga arbetsmiljö problem som vi på ett mycket lätt sätt skulle kunnat undvika.**

Du som chef, ta inte dig själv på för stort allvar, du är en viktig kugge som alla andra, men inte viktigare. I ditt ledarskap se individen, ett individualiserat ledarskap är på sitt sätt den högsta formen av ledarskap. Gör det lätt för dig så att också du får en bra arbetsmiljö, lita på din personal, ge dem förtroende och du kommer att bli belönad. Vi är alla vuxna och de allra flesta av oss klarar detta.

Richard Branson riskkapitalist och ägare av bolaget Virgin har överlag ett synsätt på chefskapet och personal som alla kan ta efter utan några större besvär och det är bland annat att du som chef måste vara närvarande och delaktig i det vardagliga arbetet, och att framgång inte skapas på egenhand.

Chefer inom polisen idag är i alldeles för hög utsträckning inte delaktiga i det vardagliga arbetet. Hur ska du som chef kunna förstå vad din personal möts av och utsätts för i sitt arbete om du själv inte är delaktig i det? Hur ska du som chef kunna vara ett bollplank och kunskapskälla om du inte är delaktig och närvarande?

Om du som chef ägnar dig åt kontroll och detaljstyrning samtidigt som du inte är närvarande och inte heller med i det vardagliga arbetet så ska du självklart ändå respekteras som människa men du kommer inte att respekteras som chef.

Om du som chef litar på din personal och ger förtroende så kommer framgången som ett brev på posten. Chefer som omger sig med Ja-sägare och rekryterar personer efter hur stor lojalitet de förväntar sig mot sig själva är inte bara dåliga chefer utan även en risk för organisationen i sin helhet eftersom dessa ja-sägare inte kommer föra fram idéer som de tror chefen inte gillar, därmed stannar utvecklingen av och kanske till och med går bakåt.

**Alla kan säga ja, men inte alla klarar av att stå upp för en åsikt som till delar eller helt går stick i stäv med vad chefen tycker.**

Men det är just den personen som antagligen är mer skickad att föra organisationen framåt, så länge allt sker med respekt och på ett civiliserat sätt.

Vår organisationsförändring som vi lever i nu är den största inom Svensk polis sen förstatligandet. Mycket av den kritik som riktats emot omorganisationen så här långt skulle kunna vändas kanske till något positivt bara genom ett förändrat ledarskap hos en del.

Mats Johansson  
Styrelseledamot  
Förbundsområde Kamraterna



**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](mailto:borje.0853181018@telia.com)**

# Jämställhet, genus o



Cecilia Redell

**Här kommer en nulägesbeskrivning om valda delar av arbetet som pågår i regionen gällande likabehandling och jämställdhet både vad arbetsgivaren och även Polisförbundet gör både var för sig och tillsammans.**

Jag gick en utbildning i Polisförbundets regi i februari i år gällande arbetsanpassning/rehabilitering och där träffar jag en polis som heter Cecilia Redell.

Hon var då skyddsombud på regionala utredningsenheten, sedan 2012 och har jobbat på gamla "Länskrim" sedan 2006.

Av någon anledning så kommer vi in på en rapport som jag har läst som är skriven av kriminalkommissarie Sofie Holmqvist **"Chefsrekrytering ur ett genusperspektiv"** som handlar om svårigheten för kvinnor att nå chefsposter på Länskriminalpolisen.

Rapporten skrevs år 2012 och Stockholm hade då ett mål att det skulle finnas 25 % kvinnliga arbetsledare.

## REGIONALA UTREDNINGSENHETEN

Cecilia Redell beskriver nedan hur hon via ett APT-möte startade ett arbete som nu har lett fram till en handlingsplan, (HP) Integration av kvinnor i organisationens strategiskt viktiga expert- och arbetsledande funktioner på Utredningsenheten.

"Jag nämnde på ett APT i min grupp att jag tyckte att arbetsklimatet på enheten och min rotel i synnerhet inte gynnade kvinnliga medarbetare. Det fanns inte någon kvinna som hade någon form av arbetsledande befattning och inte heller någon som fick någon vidare form av kvalificerade uppdrag, funktioner eller specialistkompetens.

Det rädde en uppenbar obalans mellan män och kvinnor på roteln där jag befann mig vilket i sin tur självklart inte leder till att

fler kvinnor på sikt kan få någon arbetsledande befattning och inte heller är lika konkurrenskraftiga i samband med tjänsteställningar.

Min grupp som till största delen bestod av kvinnor höll med och saken påtalades utan någon egentlig effekt.

Detta var innan den kommande omorganisationen och jag insåg att den skulle kunna innebära en förändring av struktur och kultur som inte bara skulle kunna gynna kvinnliga medarbetare utan självklart även verksamheten.

Våren 2014 stoppade jag bokstavligen vår chef för numera kallade RUE f.d. LKP, polismästare Lars Hallberg i en korridor och frågade honom om han inte skulle vilja äta lunch med mig, eftersom jag hade som jag sade "förslag som skulle kunna förbättra verksamheten på sikt".



# och polisens normer

**Jag tänkte att ingen chef vågar säga nej till ett sådant erbjudande.** Han hade förvisso inte tid med någon lunch men föreslog en fika.

Vi sågs och jag påtalade frånvaron av kvinnor i flera sammanhang och att enheten föreföll synnerligen omodern och skulle gynnas av att bli mer dynamisk.

Lars Hallberg svarade att han hade reflekterat över att enheten var väldigt mansdominerad men och att han upplevt problemet på tidigare arbetsplatser men aldrig riktigt kunnat hitta svaret på hur en sådan struktur förändras.

Mötet avslutades med att han bad mig återkomma om jag hade några konkreta förslag till en förändring. Jag gick till mitt rum och skrev direkt ett förslag på åtgärder som jag upplevde skulle kunna förändra den rådande situationen.

Det ledde till ytterligare ett möte med Lars Hallberg där vi kom överens om att han borde gå ut till alla kvinnor på enheten för att få en mer samlad bild. Självklart behövde ju inte min uppfattning överensstämma med alla övriga.

Efter tre frukostmöten där ca 10 kvinnor kom till vart och ett kunde det konstateras att alla hade i stort sett samma uppfattning; det är männens normer och värderingar som styrde enheten och att kvinnorna upplevde sig ha hamnat utanför möjligheten till avancemang.

Detta ledde till mitt uppdrag att leda en arbetsgrupp som skulle svara på tre frågor,

-Vad kan arbetsgivaren göra för att förändra kulturen på enheten så att den är mer tillåtande för kvinnors förutsättningar, normer och värderingar?

-Hur skapas Förutsättningar så att fler kvinnor integreras i organisationens strategiskt viktiga arbets- och expertområden?

- På vilket sätt kan kvinnor påverkas och intresseras för att söka arbetsledande befattningar?

HP blev färdig hösten 2015 och bilagan utvecklades våren 2016.

HP och dess bilaga ratificerades av enhetens ledningsgrupp och bilagan är situationanpassad för myndighetens och enhetens nya organisation."

Handlingsplanen är framtagen i en mixad arbetsgrupp.

Även en utbildningsinsats för att öka normmedvetenheten hos chefer och ledare på enheten är planerade och genomförda under maj och i juni.

Handlingsplanen ska självklart diskuteras på APM, Arbetsplatsmötena, i grupperna tillsammans med cheferna. Förhoppningen är att det blir en nystart och omstart i den nya organisationen att synliggöra och lyfta frågor som ofta inte haft någon plattform.

Några exempel i korthet på handlingsplanens åtgärder är, vid rekrytering av arbetsledare frågeställning ska finnas med kring medvetenhet gällande likabehandling.

På APM, diskutera karriär och utbildningsfrågor för både kvinnor och män samt har klart för sig vilka frågeställningar/problem som ska lyftas en "nivå".

Systematiskt arbetsmiljöarbete, förklara vad det innebär samt tydligt förklara vad fördelningssamtalen innebär bör ske genom information och vid behov utbildning.

Syftet med handlingsplanen är nå jämställd arbetsplats där både män och kvinnor har möjlighet att utvecklas med lika förutsättningar.

## POLISFÖRBUNDET

Polisförbundet anordnade i mars en tredagars utbildning som handlade om jämställdhet, mångfald och diskriminering. Även arbetsgivaren var inbjuden för att diskutera ämnet.

Under Polisförbundets kurs arbetade gruppen både med normer, diskrimineringslagen och den nya AFS:en 2015:4, "Organisatorisk och social arbetsmiljö".

Sista dagen påbörjades ett arbete "Polisförbundets jämställdhets- och mångfaldspolitiska program". Det innehåller bl. a en beskrivning av jämställdhet, diskriminering, vad Polisförbundet står för, förebyggande arbete och hur man konkret kan jobba med frågorna, tanketips och diskussionsfrågor.

Den kommer att hanteras under våren av Förbundsstyrelsen och sen ska Kongressen i höst ta beslut och förhoppningsvis anta programmet.

## ARBETSGIVAREN

Riksdagen har beslutat om jämställdhetspolitiska mål och i Polismyndighetens regleringsbrev för 2016 framgår det att myndigheten ska redovisa en plan senast i oktober 2016 för 2017 och 2018 hur myndigheten kommer att utveckla arbete med jämställdhetsintegrering i syfte att nå de politiska målen.

För det finns en regional arbetsgrupp där Therese Skoglund Shekarabi är Polisförbundets representant.

I slutet av april var jag på en utbildningsdag som anordnades av Länsstyrelsen;

## "Jämställdhet i fokus – om framtid, jämställdhet och schysst kommunikation".

Dagen innehöll en mängd inspirerande föreläsningar bl.a. Genusfotografen vilket bevisar att ett foto kan säga mer än 1000 ord. En presentation/informationsfolder från en kommun i Sverige visar att det är i princip bara pojkar och män som är representerade på fotona. Det är fart i bilderna där pojkar hoppar i vattnet, cyklar osv. det är en bild på en tjej och hon står och klappar på en häst, tankvärt.

Regionspolischefen, Ulf Johansson, genomgår "Gender Coach-programmet" målet är att öka sin kunskap att integrera ett genus- och jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. Det anordnades ett chefsforum i slutet av maj, "Behövs män inom polisen" det handlade om maskulinitet, genus och jämställdhet. En av föreläsarna var Ulf's gendercoach, mycket intressant och lärorikt.

Forumet vände sig till chefer i regionen, Ulf var såklart där samt en mängd med chefer även delar av Förbundsregion Stockholms styrelse var på plats.

Det krävs mod att både våga se, berätta och genomföra förändringar för verksamhetens bästa och självklart för arbetsmiljön.

## "När du förändrar ditt sätt att betrakta saker förändras de saker du betraktar"

Citat av Max Planck som bland annat fick Nobelpriset i fysik 1918

Marie Fogman Göthberg



# Framtidens polis är högskoleutbildad

Det var ett historiskt ögonblick när ännu en utredning som föreslår att Polisutbildningen borde bli högskola överlämnades till regeringen.

Inrikesminister Anders Ygeman har redan tidigare gjort sig känd för bevingade ord, som att det är "förjävligt" när poliser blir attackerade i förorter.

Nu sammanfattade han målet med den nya utbildningsreformen som att den ska bidra till en **"effektivare polis och en attraktivare polis"** som får fler att söka sig till yrket.

Ministern betonade att redan i den röd-gröna regeringens första regeringsförklaring för ett och ett halvt år sedan, lades målet fast att polisutbildningen skall bli en riktig högskoleutbildning. Det ger poliserna bättre möjlighet att angripa föränderlig, avancerad och organiserad brottslighet som är dagens verklighet.

Utredningen föreslår bland annat att:

- Den nuvarande grundutbildningen till polisman ska omformas till en yrkesexamen om 180 högskolepoäng som ska benämnas polisexamen.

- Gymnasiebetygen ska få större betydelse för antagningen till utbildningen. Psykologtest bör finnas kvar. Begåvnings-testet och personlighetstestet bör slopas. Lämplighetstestet och någon form av psykologisk bedömning ska vara kvar liksom de fysiska och medicinska kraven - samt krav på körkort och svenskt medborgarskap.

- Den som antas till polisutbildningen ska precis som i dag ha genomgått en säkerhetsprövning eftersom utbildningen fortsatt bör vara placerad i säkerhetsklass.

- Universitets- och högskolerådet bör ta fram en ny områdesbehörighet för utbildningen som leder till polisexamen. Den bör innefatta de nödvändiga kraven för att studenten ska kunna tillgodogöra sig utbildningen.

- Tiden på den verksamhetsförlagda delen av utbildningen ska vara lika lång som den nuvarande aspiranttjänstgöringen, vilket motsvarar 37.5 högskolepoäng.

**Det är som bekant ett gammalt krav från Polisförbundet, att Polishögskolan som hetat så sedan början av 1970-talet skall bli en riktig högskola mer än till namnet.**

Det har ingenting med praktik eller teori att göra. Sjuksköterskor lär sig så klart att sätta kanyler på Sjuksköterskehögskolan, militärer lär sig att försvara landet på Militärhögskolan. Poliser lär sig bland annat att skjuta på Polishögskolan. **Nu efter att Polishögskolan haft sitt namn i över 40 år, är det dags att sätta verklighet bakom ordet.**

Så här tycker Polisförbundet om den nya utredningen som är den senaste i raden av utredningar som förordar högskola för poliser.

**Att polisstudenter får tillgodoräkna sig högskolepoäng och att stärka polisforskningen är viktigt för att både uppvärdera och utveckla polisyrket anser Polisförbundets ordförande Lena Nitz.**

– Jag är stolt och nöjd att en högskoleutbildning för poliser nu föreslås. Det stärker polisers utvecklingsmöjlighet, vidareutvecklar polisarbetet genom att knyta till sig forskning och höjer polisyrkets status, säger Lena Nitz om förslaget.

Max Lutteman, som har suttit med i expertgruppen för Polismyndighetens räkning, anser också att i och med att det blir en högskoleutbildning så höjs kvaliteten.

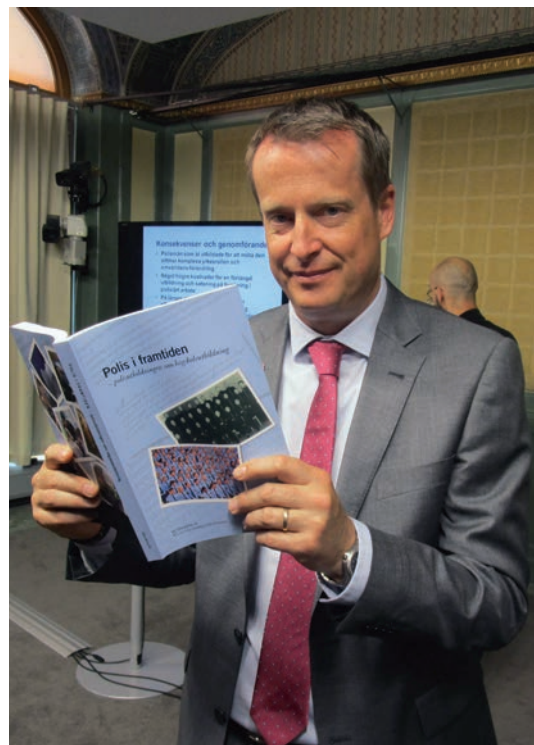
Han nämner även att den verksamhetsförlagda utbildningsdelen (VFU) blir obetald och eleven har rätt till studiestöd. Eleverna ska ha polisbefogenhet efter två års utbildning när de är ute i verksamheten, men de är inte anställda som poliser.

Max Lutteman anser att det blir mer tydligt att den verksamhetsförlagda utbildningen är just en utbildning än vad det är i dag. Men han kan också se nackdelar.

– Det blir dyrare för individen, det skulle kunna få effekter på antal sökande, säger han till [polisen.se](http://polisen.se).

**Fackligt ser vi många tydliga förbättringar i utredningen - Polis i framtiden.**

Tanken är ju att de första poliseleverna som skall omfattas av reformen skall antas under 2018, och därmed blir färdiga poliser runt 2021. Det som kan krocka med att göra polisyrket attraktivt och underlätta rekryteringen till yrket, är att poliseleverna är de som skall bekosta reformen.



Anders Ygeman nöjd med utredningen

**Det gör de genom att de inte får ens den ynkliga aspirantlön som idag utgår med ett belopp om 15 000:- per månad för den tid utbildningen sker i ordinarie polisverksamhet och eleverna har polis-mans befogenhet. Det är vad som gör att utredningen kan konstatera att den nya längre utbildningen endast blir obetydligt dyrare än den gamla.**

Den verksamhetsförlagda delen av utbildningen finns enligt förslaget kvar, fast kan inträffa vid olika tillfällen under utbildningen. Då kan en poliselev hamna sida vid sida med en ordinarie polis i väldigt utsatta situationer, exempelvis i förorten, vid demonstrationer eller på fotbollsmatcher. Poliseleven kan tvingas ingripa mot farliga personer, bli utsatt för sten - handgranats - molotow - kastning och allt annat som vanliga poliser drabbas av. En kan ju fråga sig hur "attraktivt" det är.

**Det känns allt annat än optimalt att poliseleverna skall betala för förlängningen av utbildningen genom försämrad (borttagen) lön. Å andra sidan dröjer det till 2021 tills de nya poliserna kommer ut. Till dess har Polisförbundet all anledning att överväga vilka ingångslöner som gör polisyrket attraktivt i framtiden. Den debatten förekommer ju redan, men kraven lär komma att omformuleras till 2021.**

**Polisförbundet tar alltid önskan att polisyrket skall vara attraktivt på allvar.**



# Politiker och poliser i förorten kan förstå

Nu är vi inne i omorganisationen och det som tydligt märks är att Polis-kontoren avskaffats. Ja då kommer folk fråga sig hur märks det?

Jo det märks att man inte hinner att besöka de olika centrumen lika mycket som tidigare, speciellt när man jobbar Ingridandeverksamhet och brottsförebyggande.

- Man hinner inte följa upp vissa personer och möten som tidigare,
- Man har mindre koll på de yngre som är på väg in i kriminalitet.
- Som det känns rent spontant så räcker den yttre personalen endast till att täcka IG/Bf.
- Man har sämre koll på de kriminella i området.
- Underlag och inflödet till kriminalunderrättelsetjänsten är inte lika bra som tidigare.

Men självklart finns det positiva saker som skett.

- Det är lätt att frigöra resurser till olika insatser inom området. Såsom Narkotikainsatser, Synlighetsresurser, Moped/Cross-insatser med mera.
- Flera har blivit introducerade och nyfikna på det gamla poliskontorsuppgifterna.
- Vi kommer bli fler i Botkyrka och det är positivt, då kommer vi förhoppningsvis kunna ordna till ovan uppgifter.
- Våra resurser har koncentrerats till framförallt Botkyrka, och inte kуска över till Haninge och Nynäshamn som tidigare.

Utvecklingen går åt rätt håll, sakta men säkert så tar vi små steg i rätt riktning. Jag upplever att det finns en framåtanda, och att cheferna tror på det som de förmedlar och förhoppningsvis kommer det att sätta sig snart.

Det som många poliser upplever ska till, är att de kriminella måste få hårdare straff. För nu jobbar vi med samma personer hela tiden om och om igen.



*Fittjafasader, en del av Norra Botkyrka  
Bild; Jimmy Gustafsson, polisen*

Det tar aldrig slut, vi griper som och dom hinner inte ens sätta sig på bänken i arresten förrän de är ute och begår nya brott. En person som vi rapporterat för Grovt Narkotikabrott, hann få 23 nya ärenden på sig innan rättegången...

Men den frågan är något som lagstiftarna måste titta på.

Attackerna mot blåljuspersonal har jag svårt att uttala mig om.

Jag upplever att många poliser har tänkt till, speciellt när det kommer till granatattacken och brandbomber som kastas. Hur de som blivit utsatta mår, det vet jag inte och inte hur det påverkar dom i sitt jobb ute på fältet. Men som ovan, det är något lagstiftarna får titta på.

En annan sak som borgar för en bättre framtid, är de frekventa besök i vårt område som vi haft från de ansvariga ministrarna, Anders Ygeman och Morgan Johansson, hela Justitieutskottet på tio personer, samt Rikspolischefen vid flera tillfällen.

**Vi har visat dem hur verkligheten ser ut, beskrivit vad som måste göras nu väntar vi på politisk leverans. Det gäller både lagar och resurser.**

En tredje faktor som talar för en bättre framtid, är lokalsamhällets (den icke-kriminella majoriteten) vilja att ha en tryggare vardag. När polisen är på plats exempelvis på ungdomsevenemang på Fittja ängar, där poliserna på plats var väldigt uppskattade och flera ur allmänheten påpekade att de ville se mer av poliserna.

**Jag tror och upplever att de nya satsningarna kommer att bli bra i längden. Botkyrka kommer att få massa nya poliser och det kommer att märkas. Jag är hoppfull och blickar framåt och hoppas verkligen att det kommer bli bra i höst och vinter och att vi blir slagkraftiga.**

Lokalpolis, PA, i Botkyrka.

# Forskare möter praktik

## Rapport från konferens vid Linnéuniversitetet i Växjö den 10-12 maj 2016

Under tre dagar genomfördes konferensen med det långa namnet vid Linnéuniversitetet i Växjö. Ett universitet som för övrigt låg mycket vackert i utkanten av Växjö innerstad. Här går ca 350 polisstuderande i fräscha lokaler med goda möjligheter till boende i närheten och närhet till centrum och kommunikationer.

Konferensen inleddes av rikspolischefen Dan Eliasson som via en ekvation kallad  $O=U \times X$  ville förklara hur polismyndigheten tar sig igenom den förändringskurva som inleddes för mer än 1 år sedan.

Han pratade om hur han framgångsrikt lyckats vända negativ poliskultur till positivitet och framåtsträvanden. Han inledde med att säga att han var tillräckligt smart för att veta att han inte är smartast. Därför är det viktigt att man omger sig med smarta människor.

Mac Tristan avslutade sitt anförande genom att ge fyra viktiga tips:

1. Var energiskt positiv
2. Ha en vision
3. Sträva efter att bli en coachande ledare
4. Lämna ett arv efter dig



Mac Tristan, Chief of Police

beskrev hur organisationer till synes verkar styras av mål men i själva verket byggs på något som han kallade för "skyltfönsteraktiviteter".

Med det menade han att man lägger ner alldeles för mycket tid åt att upprätta olika handlingsplaner för att "någon kan ju komma och granska". Han pekade på Stefan Holgerssons bok som handlar om polisens kulissarbete. Att upprätta handlingsplaner, skapa värdegrunder och rutiner menade han på är ett sätt att "checka ut från ansvaret".

Avslutningsvis myntade han uttrycket: **CYA = "Cover your ass"**.

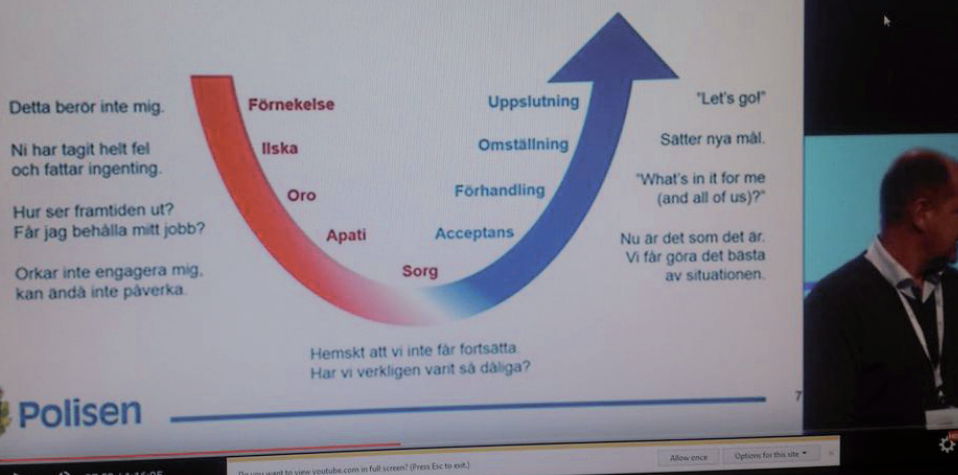
Ekonomiprofessor Maurice Punch från London School of Economics pratade ur ett europeiskt perspektiv. Vart man än tittar i Europa håller man på att centralisera.

Dels är det ett resultat av invandringsproblem och terrorproblem men också en mer ansträngd ekonomi generellt. Man ska göra mer med mindre resurser. Detta skapar i sin tur frustration och de händelser som inträffar i samhällen tenderar bli ledares fel.

Maurice Punch ställde sig frågan om det egentligen är någon som vill bli polischef.

Sedan pratade han kring ledarskap och att man på University of Pennsylvania forskat kring området och blivit experter. Där menar man att ledarskap egentligen finns i hela organisationen och bra ledarskap byggs på teamwork. Tre egenskaper ska man titta på när man väljer sin ledare;

## Förändringskurvan



Förändringskurvan vid ett tidigare tillfälle

Han förklarade också att det som ledare med ett operativt förhållningssätt kan vara svårt att ställa om till ett strategiskt tänkande och han tipsade därför om att ställa sig frågan "varför" 5 gånger innan man fattar beslut. Dan Eliasson slutade sitt anförande med att säga att "Jobbet som rikspolischef var svårare än jag trodde!"

På de tre dagarna som konferensen pågick hade man delat in föreläsarna i block som avslutades med en kommentatorspanel som fick möjlighet att respondera på det som sagts. Även vi i publiken fick möjlighet att ställa frågor.

De olika blocken var:

- Att leda en organisation i förändring  
Den mest intressanta föreläsaren var Mac Tristan, Chief of Police i USA. Han har jobbat som polis i 35 år framförallt i Dallas, Texas, USA.

Även Klas Friberg, regionpolismästare i Väst höll ett anförande kring ämnet. Han använde sig av sin egen karriär för att beskriva vilka intryck som drivit honom att leda i förändring och vilka personer kring honom som gett avtryck för honom i sin roll som ledare.

Han avslutade sitt anförande med att visa på vilka prioriteringar som är allra viktigast för att klara den påfrestning som en omorganisation medför:

1. Hälsan
2. Familjen
3. Arbetet

- Utmaningar för det polisiära ledarskapet

Under det blocket pratade dels professor Mats Alvesson. Han är professor i organisation vid Lunds universitet. Han hade ett relativt lustfyllt framträdande där han



# er; ledarskap i polisen

1. Förmåga att kunna företräda organisationen
2. Kan se hur man fördelar kompetens
3. Vågar utmana

- Ledarskap och Genus inom polisen  
Under denna rubrik presenterades Marisa Silvestri, associate professor vid Kingston University, UK. Hon berättade om utvecklingen i jämlikhetsfrågor inom polisen i England/Wales. Man kan kort och gott konstatera att synen på manligt och kvinnligt inte skiljer sig särskilt mycket mellan England och Sverige. Arbetet med fler kvinnor inom polisen ser bra ut på ytan men om man skrapar på ytan finns ungefär samma "hinder" i vägen för mer jämlikhet.

Maria avslutade sitt anförande genom att påpeka att jämlikhet gäller för både män och kvinnor.

Även Ulrika Haake, associate professor vid Umeå Universitet pratade kring ämnet. Det som var intressant under detta avsnitt var att, till skillnad från de två tidigare avsnitten, det enbart var kvinnor som talade i ämnet och att i kommentatorspanelen det enbart satt en man, vår egen f d länspolismästare Gunno Gunnmo.

## • Polisen som lärande organisation

Onsdagen bestod av många föreläsare som är bekanta för oss här i Stockholm. Först ut var Stefan Holgersson, polisforskare och polisinspektör vid LPO Botkyrka i Stockholm. Han pratade om svårigheterna för polisen att ta till sig ny forskning och omsätta den till praktik. Dels finns det svårigheter att lyssna på andra kloka åsikter och dels finns det svårigheter i att kommunicera ut budskap.

Därefter kom Max Lutteman, chef för kompetensförsörjning i Polismyndigheten. Han höll ett mycket fängslande anförande där han använde sin egen karriär som exempel. Han pratade om att vara sedd, hörd och bekräftad. Detta sker med återkoppling och då du får positiv återkoppling på väl utfört arbete gärna lyfter dig ytterligare för att öka din kompetens. Max avslutning var konferensens bästa där han pekade på kärleken till sin nästa som en stark bidragande orsak till framgång.

## • Mellanchefer villkor

Förutom Tatanya Valland, Ph D, Oslo som pratade om forskning inom området som hon bedrivit vid Oslopolisen var även vår egen polisinspektör Martin Marmgren där för att berätta om svårigheterna att utöva sitt yrke i den förändringsorganisation som nu pågår.



*Rikspolischefen Dan Eliasson*

**Martin pekade också på svårigheterna med att leva upp till det som polisens uppdragsgivare, allmänheten, vill se då de faktiska möjligheterna ännu inte har visat sig.**

Efter detta kom även Polisområdeschef Lena Matthijs, Västra Älvsborg för att visa på möjliga framkomliga vägar att jobba för att skapa positiv arbetsmiljö trots ansträngt läge. Hon använde sig av psykologi i praktiken och framförallt Maslows trappa för att skapa de bästa förutsättningarna för sin personal.

- Polisreformen så här långt  
Sista dagen pratade Polisförbundets ordförande Lena Nitz om hur omorganisationen går sett ur ett fackligt perspektiv.

**Vi fick också lyssna till Johan Sörensson, projektledare, chefsjurist vid Statskontoret, som berättade om det arbete de nu har inlett med att granska omorganisationen och dess effekter. Den 1 oktober i år kommer man från Statskontoret lämna en första delrapport på vad man hittills har iakttagit. Den 1 oktober 2018 skall Statskontoret lämna sin slutrapport.**

Johan Sörensson visade på ett antal preliminära iakttagelser man gjort så här långt.

Han poängterade dock att dessa iakttagelser möjligen inte skulle komma med i delrapporten eftersom det inte var säkerställt än. Vi väljer därför att inte redovisa dem i denna artikel.

Förutom dessa föreläsningar ägnades en eftermiddag/kväll åt seminarier där man fick lyssna på flera intressanta föreläsare som forskat inom polisiära områden. Lena Nitz hade där möjlighet att prata om hur man ser på chefers arbetsmiljö i omorganisationen baserat på den enkät som Polisförbundet tidigare genomfört.

**Det var en mycket intressant konferens som gav många tankvärda och intressanta infallsvinklar på hur det står till med polisen i Sverige, sett ur andras ögon. Det som var tråkigt men viktigt i sammanhanget var att det som framkom är den dystra bild som vi alla kan se men samtidigt tyckte vi att det andades en försiktig optimism inför framtiden.**

*Anette Öberg, ordförande*

*Lars Lehman, vice ordförande*

*Förbundsområde Stockholm Chef*

# Veckoplanerad arbetstid; Är det en rovdrift eller en fördel för medarbetaren?

Frågan har åter seglat upp i samband med att förhandlingen rörande aktionsgruppernas arbetstid i Polisregion Stockholm slutade i oenighet.

**Jag tänkte först belysa vad det egentligen innebär med veckoplanerad arbetstid enligt ASA/Polis.**

Med veckoplanerad arbetstid avses att arbetstagaren inom ramen för verksamhetens krav själv får förlägga sin arbetstid. Självklart ska detta ske under ordnade former och i samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagaren får därefter själv besluta om sin veckolista för nästkommande vecka med beaktande av de arbetsledningsbeslut och inskränkningar som arbetsgivaren angett.

Dessutom finns en möjlighet att flexa med en ram som börjar 2 timmar före och slutar 2 timmar efter varje arbetspass om verksamheten medger det. Förutom detta ska såklart portalparagrafen, ASA/POLIS §3, beaktas. Den berör i första hand de mjuka frågorna som ex. föräldraskap, hälsoskäl och ålder mm. Med allt detta inräknat kan man säga att veckoplanerad arbetstid är en blandning av allt från förtroende-arbetstid, flexitid till periodplanerad arbetstid.

**Parternas intentioner med veckoplanerad arbetstid är att såväl arbetsgivare som arbetstagare ska finna modellen lukrativ då bådas behov ska kunna tillgodoses, alltså verksamhetens behov och den enskildes önskemål.**

Allt detta sammantaget gör att det borde vara en bra arbetstidsförläggningsmodell och det är det nog för den personal som har möjlighet att till viss del bestämma över sin egen arbetstid. Arbetsgivaren har i de flesta fall skött sig bra sedan vi i Polisregion Stockholm lade över våra utredare m fl. på VP 5:2, men dessa medarbetare har oftast haft en möjlighet att påverka sina arbetstider. Vi har även vissa grupper som planerat efter VP 5:3 och även i dessa fall har det fungerat bra. Så faktiskt i många fall är det bra med veckoplanerad arbetstid och något vi ska arbeta vidare med.

Men som så många gånger förut så finns undantagen och då är inte veckoplanerad arbetstid att föredra. I fallet vi nämner ovan som rör aktionsgrupperna i Stockholm bygger deras arbete på ett koncept/utbildningsmetod efter NPS. Detta innebär att det krävs god kännedom om individerna du ska arbeta med, alltså det krävs ett lagarbete. För att tillgodose detta har de hittills arbetat efter en fast lista, som personalen verkar trivas med.

Under hösten 2015 hade vi tillsammans med arbetsgivaren kommit fram till att vi skulle försöka att lägga liknande verksamhet på periodplanering. Efter ett stor möte med såväl chefer som medarbetare kom vi som parter fram till att de skulle gå kvar på fast lista, men att listan skulle revideras.

Vad har förändrats sedan dess, som medför att aktionsgrupperna ska förläggas på VP 5:3?

Jag finner det mycket svårt att applicera veckoplanerad arbetstid på verksamhet som kräver ett lagarbete.

På vilket sätt ska den enskilde kunna åtnjuta fördelarna med flexitid, förtroendearbetstid eller för den delen periodplaneringen som är en del i veckoplanerad arbetstid?

Medarbetaren ska inte bara ta höjd för arbetsgivarens verksamhets krav, vederbörande ska också fundera på hur övriga medarbetare har planerat och efter det besluta om sin lista för nästkommande vecka. Det står faktiskt följande i avtalet;

**”Arbetstidens förläggning ska planeras i samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagaren får därefter själv, med beaktande av de inskränkningar som följer av arbetsgivarens arbetsledningsbeslut, enligt egen verksamhetsbedömning besluta om sin veckolista.”**

Det här går inte riktigt ihop för mig och uppenbarligen inte heller för arbetsgivaren som vid riskbedömningen för aktionsgrupperna i Polisregion Stockholm identifierat exakt samma problem. Hur har de då tänkt möta detta? Jo, genom en fyra veckors planering där det finns viss möjlighet till förändring om än liten för medarbetaren. **För mig framstår det mer som en skugglista där arbetsgivaren förutsätter att de kan göra förändringar i verksamhetens krav en gång i veckan.**

**Alltså i stort en fast lista som arbetsgivaren kan göra våld på en gång per vecka utan att behöva tidförskjuta medarbetarna eller ge övertid. Nu vet jag att chefen för just aktionsgrupperna i Polisregion Stockholm inte har dessa intentioner. Jag tror också att medarbetarna sväljer den sura karamellen för att hålla ihop grupperna så att inte ”skavet” blir för stort och drabba den verksamhet som de brinner för.**

**Frågan jag ställer mig är hur länge medarbetarna ställer upp för verksamheten och hur långt sträcker sig lojaliteten?** I nuläget och så som kollektivavtalet är utformat i mitt sätt att se det finns inget utrymme för veckoplanerad arbetstid för verksamhet som kräver lagarbete. För aktionsgrupperna skulle ett alternativ kunnat vara periodplanering, men den frågan gick inte att diskutera då beslutet var taget långt tidigare på NOA. Det är dock en annan historia och kanske rent av ett kollektivavtalsbrott då det i ASA/Polis §22 går att utläsa att innan beslut fattas ska förhandling ske. Så har inte skett i detta fall.

**Slutligen ta hand om er i sommar, njut av semestern och se till att vila upp er ordentligt. Ni kommer alla behövas till hösten oavsett arbetstidsförläggningsmodell. Ni gör skillnad!**

Kjell Ahlin  
Förbundsregion Stockholm



*Balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarens behov?*



# REGIONEN RUNT

## FO Stockholm Chef



*Styrelsen för FO Stockholm Chef*

**Vi har fortfarande ett högt tryck på de nya cheferna i omorganisationen. En svag framtida ljusning kan dock skönjas då de direkta cheferna nu börjar komma på plats och det ledningsstöd som hittills hjälpt till som stöd för cheferna gjort sitt bästa för att avlasta.**

Ledningsstöd ja, vad är det egentligen? De som tidigare var chefer i olika former har under snart 1½ år "hängt i luften" inom detta något luddiga begrepp. Nyligen förlängdes detta till november. Allt i avvaktan på det nationella projektet "säkra sex beslutsnivåer". Ett projekt som nu närmar sig en slutpunkt. Som ett resultat av det här projektet hoppas och tror vi inom FO Stockholm Chef att begreppet ledningsstöd ska utkristallisera sig till både biträdande chef och kansli grupp på LPO innehållande funktioner som operativ koordinator, handläggare och andra möjliga funktionstitlar som blir möjliga att söka och bli lönesatt i.

Vi har också en förhoppning och tro på att våra befintliga chefer får handfast avlastning inom områden som HR, ekonomi och kommunikation inom en snar framtid.

Vi upplever idag att dessa områden inte går i takt med den övriga verksamheten varför de befintliga cheferna, istället för att befinna sig hos personalen och leda den i verksamheten, sitter fast med administration i ännu större utsträckning än innan omorganisationen.

FO Stockholm Chefs styrelse hade nyligen en nationell träff med övriga regioners chefsrepresentanter. Den ovan beskrivna bilden är vi här i Stockholm inte ensamma om att ha.

Nu går vi snart in i sommarlunk med lite andra förutsättningar än tidigare. Trycket på alla typer av verksamheter kommer inte på något sätt stanna av för någon trots en minimering av en redan hårt ansträngd personalresurs. Det finns stora risker med att ha en så hårt ansträngd verksamhet. Då tänker vi inte bara på själva åtagandet vi inom polisen har gentemot våra medborgare. Det finns också stora risker med interna krig där olika verksamheter tittar snett på varandra eller att enskilda medarbetare ser ner på varandra alternativt försöker hitta syndabockar för det ansträngda läget.

**Vi vill från FO Stockholm Chef påminna om hur viktigt det är att lyfta varandra när det blåser hårt. Det gäller för oss alla som jobbar i den här verksamheten.**

Till hösten kommer vi återkomma till våra medlemmar med en uppföljning på den enkät som vi genomförde 2013 avseende våra medlemmars arbetsmiljö.

Med vänliga hälsningar  
FO Stockholm chefs Styrelse

*Styrelsen FO Stockholm Chef*







*Styrelsen för Kamraterna*

Förbundsområde Kamraterna har varit iväg på styrelseinternat sista veckan i april. Denna gång gick färden till Sicilien och faktiskt utan större missöden annat än en borttappad mobiltelefon som dock kunde hämtas på hittegodset på flygplatsen i München efter en viss rundspringning. "Lozt und foundt, das ist terminal zwei" sa man i terminal 1. Men det visade sig att "lost and found" var i terminal 1 och det är en ganska stor flygplats med bland annat egen tågförbindelse mellan terminalerna.

På resan diskuterades arbetsordning och policy. Vidare genomfördes utbildning i ASA och arbetsmiljö. I början på maj genomfördes sedan ett lokalförbundsområdesråd där vi genomförde utbildningar om ASA och arbetsmiljö samt diskuterade policyfrågor. Diskussionens vågor gick höga när alkoholpolicyn diskuterades. Är det ok med att överhuvudtaget bjuda på dryck som innehåller alkohol i fackliga sammanhang? Restriktivitet blev slutsatsen. **Men när Kamraterna bjuder sina 60-åringar på julbord ska det vara ok med både öl, vin och nubbe.**

Lönerörelsen 2013 -2016 blev nu avslutad i juni 2016 vilket kanske är någon form av rekord. Vissa av förbundets mål angående Polisassistenter har uppnåtts och mer detaljerad information kommer att återfinnas på förbundets hemsida och på blåljus. Retroaktiviteten gäller från 1/10, 2015. Ny avtalsperiod börjar 1/10, 2016 och då får vi se om det blir konflikt.

**Delpensionerna** fortsätter att vara ett sorgebarn. I den senaste vändan delade region Stockholms HR-chef in de sökande i grupper. **De enda som fick delpension då bland Kamraternas medlemmar var de på trafiken som var kvar i skiftet. Att man arbetar på kvällar och helger på både lokus och forensiska glömde man bort helt enkelt.** De som åberopat sjukdom fick från HR höra att de skulle vara sjukskrivna i stället. Det verkar som man vill att de äldre ska gå i pension i förtid. I det avseendet har man lyckats. Det är rätt många av de som blivit nekade som nu går i pension helt och hållet med stor kompetensförlust som följd. **Det föreskrivs att det ska vara en individuell prövning. Återigen så var motive-ringarna till alla avslag exakt lika.**

En annan märklig omständighet även denna gång var att man inte tagit någon hänsyn till vad respektive chef hade för uppfattning i frågan. Då både Dan Eliasson och Kajsa Möller tidigare deklarerat att det nu skulle gälla en mer liberal hållning i fråga om delpensioner så blev det naturligtvis aktuellt med att hos Kajsa Möller anförda synpunkter på handläggningen i vår region. Svaret blev då att direktiv om en ny hållning inte gått ut till regionerna i tid och att det var viktigt att bedömningarna blev lika i hela landet.

**Så till hösten lovar HR nu att en generösare syn på delpensioner ska gälla. Man får hoppas att detta inte blir som sagan om Mäster Skräddare som slutade" Det bidde ingenting".**

Ny ansökan ska vara inne senast den 1/9 och lämnas till närmaste chef. Handlingar finns på Intrapolis om man söker på delpension.

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.



# EN RUNT

## raterna

Styrelsen kommer gärna och deltar på APM och på PP-dagar.

I svallvågorna efter Alma-kommenderingarna och problemen med uttaget till dessa så har arbetsgivaren nu vaknat till och börjar vidta åtgärder för att skapa en grupp av frivilliga till sådana uppdrag. Erik Wistrand har fått uppdraget och Robert Sollare stöttar med glada tillrop. Det vore ju bra att slippa skicka kvalificerade utredare mot sin vilja på dylika uppdrag. Frivilligheten har ju på sina håll varit inom citationstecken.

Förbundsregionstyrelsen hade missat att gå ut med förbundets inbjudan till Pride-festivalen. Detta uppmärksammades av Robert Sollare efter kontakt med förbundet. Efter lite diskussion så fick Robert och några till intresserade möjlighet att gå på festivalen på förbundsregionstyrelsens bekostnad. Vi ser fram mot deras redogörelser från festival och seminarier i nästa nummer av denna tidning.

Antalet tillsättningsärenden har under våren varit exceptionellt stort. Det har varit tur i oturen att HR inte varit så angelägna om vår närvaro. Det hade blivit en viss överbelastning.

**Vår konfliktorganisation börjar forma sig. Den är oberoende av den lönerörelse som just nu är avslutad när detta går i tryck. Det är dock angeläget att alla medlemmar i Kamraterna anmäler sina privata mailadresser till Björn Svensson för vidare befordran till förbundet. I händelse av konflikt kan vi inte använda arbetsgivarens system för information. Den som inte är medlem bör nu noga överväga att gå med i förbundet. I händelse av konflikt och eventuell "lock out" så blir man utan konfliktersättning.**

Arbetsmiljöarbetet har varit intensivt under de senaste månaderna. Vi har deltagit i många riskbedömningar och arbetat brett inom samverkan. Vi har också sett problemen med ledarskap på distans. Detta är dock inget speciellt för förbundsområde Kamraterna och deras medlemmar utan dyker upp överallt i regionen. PKC är ett exempel på hur spridd en organisation kan vara där de finns på Södermalm, Odenplan, Norrtälje och på öar i skärgården och snart i en nära framtid på Gotland och om arbetsgivaren får som han vill även Rinkeby.

En placering i Rinkeby ger dock rätt i riskbedömningen. Att vara chef i sådan organisation med personal på så många ställen måste vara svårt och krävande. Så skyddsorganisationen lyfter på hatten för chefen PKC som gör ett gott jobb och försöker få till en så bra arbetsmiljö som möjligt för sin personal.

Ett problem som blir tydligare är att HR inte har tillräckligt med personal för att hjälpa alla chefer med riskbedömningar. Cheferna saknar oftast utbildning och erfarenhet av riskbedömning. Skyddsorganisation går dock in och hjälper och stöttar.

**Personalbristen är naturligtvis akut på många ställen.** Mest inom kärnverksamheten och RLC har problem med att hitta radiobilar till jobben som kommer in, även prioritet ett. Det ger stress och oro.

Samverkansarbetet som började på Operativa har börjat ge resultat. Kent Tillberg går runt på de olika sektionerna och håller utbildning som är specifik för just den sektionen.

UE hakar på och samma koncept kommer att köras med början i september. Detta inkluderar även HSO Daniel Funseth och Rickard Segerstedt som kommer att besöka samtliga arbetsplatser med anpassad utbildning. Nu fattas bara att gränsen också hakar på konceptet. Där finns det en del exempel på dålig arbetsmiljö som behöver åtgärdas. Det har bland annat hänt att polispersonal har fått lasta av lastbilsflak fyllda med gamla bilbatterier. En 6:6A eller ett skyddsstopp ligger nära till hands.

Vår skyddsorganisation ser dock gärna att uppslutningen på de träffar som ordnas kunde vara bättre. Den som är utsedd till skyddsombud måste ta mer ansvar och arbetsgivaren måste se skyddsombudet som en tillgång och inte en belastning.

**Slutligen vill vi önska alla medlemmar en glad sommar och påminner om att det fortfarande finns möjlighet att boka en sommarvecka på vårt eget sommarparadis Lilla Valön.**

Arne Wärm



### Ja eller nej ?!

Slutförhandlingarna i tredje revisionen råkade sammanfalla med att styrelsen hade ett tvådagarsinternat vilket gav oss möjlighet att noggrant utvärdera revisionsutfallet och de satsningar och skrivningar som presenterades i slutskedet.

Efter tre dagars diskussioner och löne-nätverksmöten fattade styrelsen beslut att säga **nej** till arbetsgivarens bud. Det finns flera skäl till detta men huvudsakerna är dels utfallet för City och dels värderingen av de skrivningar om ett eventuellt ökat löneutrymme i framtiden. I det senare gjorde vi bedömningen att våra medlemmars tålamod är uttömt vad polisassistenter och inspektörer beträffar. **En tredje orsak är den osakliga variation i utfall för individer som arbetsgivarens egenhändiga lönebildningsmodell skulle ge upphov till. Något som har bekräftats av det missnöje och de frågor som kommit nu när de nya lönerna meddelas.**

Vi kan ta ansvar för förbundets yrkanden på 25 000:- i ingångslön respektive 28 000:- efter 6 år (som skulle varit 5 år från början). **Övriga lönesättningar och omfördelningar får arbetsgivaren svara för av det enkla skälet att vi inte har haft något inflytande över detta.**

Den stora frågan, vilken inte kan lösas inom ramen för en revision, är den eftersläpning som de senaste årens avtal gett upphov till för polisassistenter och obefordrade inspektörer i region Stockholm. Med utgångspunkt från att en polis redan 2008 uppnådde en lön på 28 000:- borde dagens 6 års-lön vara ca 32 500:- med ett genomsnittligt utfall på 2% per revision. Det är dags att ta reda på var dessa pengar tagit vägen och återbörda dem till dess rättmätiga ägare. Med denna "nya" lönefördelningsmodell spela det ingen roll var arbetet utförs, alla poliser i verkstan kommer att ha lika dålig eller bra lön oavsett var i Sverige arbetet utförs.



Jan Bengtsson och Patrik Stridsman föredrar möjliga stridsåtgärder för Regionrådet

### Stockholmspoliser ska ha en högre lön därför att:

1. arbetsbelastningen är högre
2. konkurrensen från arbetsmarknaden i övrigt finns där arbetena finns och löneläget är generellt sett högre i alla andra branscher i Stockholm
3. kostnadsläget – eller vad sägs om 70 kronor per dag för förmånen att få tränga sig till arbetet med sina medmänniskor och ytterligare 130 kronor för att bli av med bilen, vilket ofta är omöjligt p g a trängsel.

Unga poliser i vårt förbundsområde lämnar facket p g a att de inte har råd att vara med om de ska ha råd att bo i Stockholmstrakten.

Vi kommer gärna ut och informerar om detta avtal som är krångligare än vanligt så boka gärna tid annars söker vi upp er.

### Aspiranter

Nu får det vara slut med placeringsdiotin av nya poliser. Det finns ingen brottsutveckling som motiverar en fördelning en vecka innan erbjudande om anställning. Vad jag vet har 17 nya poliser tackat nej i senaste omgången.

### Aspiranterna ägs nationellt – den nationella nivån är en strategisk nivå av vilken man kan kräva ett strategiskt förhållningssätt.

Inte ett ad hoc-beteende styrt av inte vet jag. Beslutet om omfördelning till region syd togs innan migrationsströmmarna, vilka är av tillfällig natur och därför inte bör ligga till grund för placering av nya resurser. Problemen i den "särskilda områdena" har funnits så länge jag har varit polis (34 år) så möjligheten till fördelning dit har funnits hela tiden.

Avskaffa urvalsprocessen i slutet av aspirantutbildningen eftersom den inte tillför någon verksamhetsnytta och var nöjd med att aspiranten är godkänd!

Placeringen kan ur ett strategiskt perspektiv fastställas redan vid intaget till skolan så slipper skattebetalarna se 2 x 17 miljoner gå upp i rök förutom det detta innebär för den enskilde som ser sig tvingad att tacka nej av helt fel orsak.

### Konflikt

Mot bakgrund av bl a ovanstående är det ju märkligt att man måste gå ut i konflikt för att få inflytande och armbåga sig in med den samlade kompetens som Polisförbundet besitter.



# REGIONEN RUNT

## FO Stockholm Nord

Arbetsgivaren gör det så svårt för sig själv genom att försöka stänga dörren och sitta på kammaren och komponera för sig själv.

**Öppna dörren innan det är för sent.** Det blir ett perspektiv till men i slutänden är det ju ändå ni som bestämmer... men **slutprodukten skulle bli så mycket bättre.**

*Jan Bengtsson, ordförande*

### Delpension till hösten?

**Vi är väl medvetna om att många äldre poliser blivit grymt beskrivna** när de begärt delpension men förvägrats det av arbetsgivaren. I den nya polismyndigheten har processen gjorts enhetlig, vilket medförde att den tidigare småsnåla hanteringen (enligt vår uppfattning) blev helsnål.

De senaste sökningstillfällena fick mellan 10 och 15% av de som sökte delpension i Stockholmsregionen bifall. **Flera av de som fick avslag gick i stället i hel pension.**

**Efter intensivt tjtat** bland annat på Blåljus och ute i Förbundsområdena, tycks arbetsgivaren ha förstått fines- sen med delpensionsavtalet. Det finns möjlighet att behålla erfarna poliser samtidigt som dessa får rimlig arbetstid och en avsevärt bättre pension, om polisen orkar jobba ett par år extra tack vare delpensionen. **Rikspolis- chefen har vid upprepade tillfällen lovat att ha en mer generös bedömning av delpensionsansökningar vid höstens uttagning.**

Det kommer vi så klart att bevaka och följa upp på vår egen hemsida [www.blaljus.nu](http://www.blaljus.nu). Nästa tillfälle att söka delpension är fram till den 1 september 2016. Sedan tar det ca fyra månader tills den kan vara beviljad och klar.

Du kan söka max 50% delpension mellan levnadsålder 61 - 65 år.

*Lycka till!*

*Tommy Hansson*



*Jeanette Sommar, ordförande FO Nord*

I Förbundsområde Stockholm Nord råder det en förtvivlan över bristen av personal.

Det innebär tidsförskjutningar och övertid. I längden är det ogörligt och i dag ser vi och hör vi att fler och fler söker sig utanför myndigheten eller att de väljer att gå tidigare i pension. Det har inte enbart med lön att göra utan anställningsvillkor som sliter på var och en i organisationen. Det gäller både inre och yttre personal.

I revisionstillfälle 3 som nu är klart har det skapats stor frustration bland IGV/BF när särskilt utsatta områden får en särskild pott pengar men även närområden.

**I sak har ingen något emot att de som arbetar i särskilt utsatta områden får ersättning för det.** Men när Lopo Järfälla inte får ersättning som närområde blir många väldigt upprörda. De gränsar till Hjulsta-Tensta-Rinkeby och Husby. Att då säga att de inte är närområde är bara dumt.

Hur detta skall lösas får arbetsgivaren fun- dera över men vill man ha poliser som inte svarar på anrop när det är jobb i t.ex. Rin- keby så har de lyckats.

Vad det gäller lokaler för våra Lopen så går det synnerligen långsamt. Vi har nu varit en myndighet i ett och ett halvt år och

ännu är det inte klart med de lokaler som vi behöver för att ha möjlighet att skapa en dräglig arbetsmiljö för våra kollegor.

Lön har naturligtvis varit en stor fråga under en längre tid och de röster som hörs tydligare och tydligare är äldre obefordrade inspektörer som med all rätt undrar när man skall satsa lön på denna grupp. De upplever att de fått stå tillbaka under många år, vilket är den bistra verkligheten.

Kravet från medlemmarna att vi skall gå i konflikt i höst är väldigt starkt.

Vi hade Förbundsområdesråd den 8 juni och det var väldigt tydligt att vi har en sliten organisation. Röster som säger att blir det inte väsentligt bättre i kommande RALS så är mängden medlemmar som överväger en karriär på civila marknaden väldigt stor.

När Lena Nitz föreslog en haverikommission borde arbetsgivaren varit lyhörd för gör de ingen markant förbättring för våra medlemmar så orkar/ vill många inte vara en del av detta längre.

Styrelsen önskar alla medlemmar en riktigt skön sommar.

*Jeanette Sommar, ordförande*



# REGIONEN RUNT

## FO Gotland



### *Vykortsvackra Almedalen tar emot poliser och politiker*

Vår ordförande Mattias Wallins har semester, så jag ger er en lägesbild ur arbetsmiljöperspektiv från PO 4 Gotland.

**Idag har Almedalsveckan inletts för 48:e gången.** Antalet evenemang och deltagare är fler än någonsin. Som ett perspektiv till det så är antalet evenemang den sista söndagen (och de är få) lika många som under hela veckan 2001.

Utmaningen är stor för Polisen och Säpo att garantera säkerheten för alla deltagare. Kommenderingen genomförs på liknande sätt som under tidigare år. Det är glädjande att numerären är lite större än i fjol trots att "inget" hände då.

**Det får ju inte hända "något" i Almedalen och den stora poliskommenderingen är just garanten för att Almedalen kan vara en unik mötesplats för så många.**

En kommendering över tio dagar kräver mycket av deltagarna. Förstående anhängare men även andra saker som tillgång till vatten och vätskeersättning för att förebygga vätskebrist/solsting.

Boendet på en lång kommendering är mycket viktigt. Alla poliser bor i enkelrum, de flesta på Scandic i Visby hamn.

Våra kollegor jobbar mest kvällar och något partyliv finns det därför inte utrymme för.

**Att polismyndigheten efter kommenderingen, tackar av personalen den sista kvällen med en avslutningsmiddag, tycker jag visar på ett mycket gott omhändertagande.** Om "skiten träffar fläkten" blir den kvällen ännu viktigare.

En nyhet i år är att det finns en i förväg utsedd reservpatrull nattetid kan kallas in av RLC, för att stödja Gotlands IG-bemanning nattetid om något allvarigare inträffar.

Det skapar en bättre trygghet för vår egen personal. Det är även bra att två kollegor i kommenderingen är mentalt förberedda på att de kan komma att tas i anspråk för IG-verksamhet.

Kommenderingen inleddes med en gemensam utsättning för polisen och Säpos deltagare.

Många av er deltagare känner jag igen från tidigare år, medan andra är nya. Jag vet att ni är duktiga och professionella och kommer att lösa de svårigheter som uppstår på ett mycket bra sätt. När ni läser dessa rader vet ni hur det gick. Jag håller tummarna att det gick bra!

Beslutet om en NIK-grupp på Gotland är mycket positivt. Vi ser fram emot en grupp med en förstärkt kompetens som får bättre utbildning och förutsättningar att kunna ta hand om svårare situationer. Vårt ö-läge kräver egen NIK-resurs och det är mycket positivt att myndigheten har kommit fram till det. Jag är helt övertygad om att NIK-gruppen kommer att göra det mer attraktivt att söka tjänst till Gotland. För oss som redan jobbar här är det en trygghet att veta att den kan kallas in på relativt kort tid. Även vid planerade insatser med högre risk kommer den att kunna användas som ett stöd till IG och Krim.

I vår styrelse känner vi att vår nya polisledning går åt rätt håll. NIK är en del, men även att rekryteringen antligen prioriteras på allvar till Gotland är mycket positivt.

Jag ser fram emot att jobba på IG i sommar tillsammans med alla våra förstärkande kollegor som jobbar här, inte bara under Almedalsveckan utan även under resten av juli och augusti.

*Daniel Åhlén  
Huvudskyddsombud PO 4*

### **Hejsan!**

Arbetsbelastningen under våren har varit enormt hög så väl för medlemmar som för oss fackliga. Här följer lite information om hur läget är i Stockholm Syd.

### **SYDS KRAVLISTA**

Den 6:e juni skickades Kravlistan in till alla de mottagare som stod med. Uppslutningen från Stockholm Syd var enormt bra. Vår styrelseledamot Johan gjorde ett stort jobb med att köra runt med de ihopsamlade breven till rätt adresser och lämna över dem.

**Vi kommer till hösten att begära ut uppgifter om hur många listor som inkom till regeringskansliet och redovisa detta. Vi kommer under hösten att fortsätta att verka för att våra löner kraftigt ska höjas och har även lämnat in en motion till Kongressen som utgår ifrån Kravlistan.**

Att Polisförbundet nu tackade ja till arbetsgivarens lönebud innebär INTE att det inte blir någon konflikt till hösten. Konfliktvapnet gäller för nästa avtalsperiod och vi blir avtalslösa först den 1 oktober 2016. Samma förutsättningar gäller dock fortsatt att vi måste få med de andra förbunden på talet samt att konflikten i så fall inte primärt kommer att handla om våra löner utan om ökat inflytande.

### **VIKTIGT**

**Gå in på Förbundets hemsida och registrera era mailadresser. Det är enormt viktigt att Polisförbundet kan nå alla medlemmar vid en eventuell konflikt. Den adress ni registrerar ska vara er PRIVATA. Ingen mail kopplad till arbetsgivaren kan användas om det blir konflikt.**

### **ARBETSMILJÖ**

Vi har nu gått över i en sommarorganisation med allt vad det innebär. Vi har erfarenheter från tidigare somrar med varierande efterdyningar vi sedan fått hantera när hösten inträder. Till skillnad från tidigare somrar går vi in i denna sommar med ett flertal befintliga arbetsmiljöproblem vilka i nuläget är obearbetade eller under hantering. Detta fenomen talar på att vi går en extra tuff sommar tillmötes.

Under våren har inflödet i vårt arbetsskadesystem LISA ökat avseende kopplingen mellan arbetsbelastning och inflöde d v s det kan konstateras att resursen är för liten kopplade till mängden ärenden och uppdrag att hantera för våra medlemmar.





### *Förbundsområde SYDs styrelse*

Mot bakgrund av företeelsen ovan samt ett antal spontankontakter och skrivelser från våra medlemmar togs en enkät fram av styrelsen för att fånga upp tre aktuella arbetsmiljöproblem. Enkäten har processats ut till våra medlemmar samt tagits upp på vårt senaste förbundsområdesråd som en grupp-arbetsuppgift. Syftet med enkäten är att det inkomna skall sammanställas och presenteras för högsta ledningen i Syd med begäran om åtgärder.

De tre arbetsmiljöfrågorna som processats ut är följande: Utredningssituationen kopplad till resurs och inflöde, Systemhot mot poliser företrädesvis på IG i utsatta områden samt upplevd stress och överbelastning på IG framförallt under kvällsturer.

Svarsfrekvensen har varit hög och den kopplad till den stora mängd tillbudsansmälningar som inkommit tyder sammantaget på ett stort behov att förbättra den psykosociala arbetsmiljön inom polisområde Syd. Sammanställningen av arbetsmiljöenkäten kommer även att förmedlas till den fackliga organisationen i Syd under hösten.

Andra arbetsmiljöfrågor på agendan i Syd är bevakning av den stora satsningen på våra utsatta områden. Satsningen är döpt till Mareld. Vi bevakar arbetsmiljöprocessen kopplad till satsningen och en riskbedömning har begärts på regional nivå.

Vi har även begärt en uppföljning från arbetsgivaren avseende varför antalet poliser som slutar har ökat. Vi har betonat vikten av att avslutningssamtal genomförs och att orsaker till varför man slutar inom polisen eller i Syd fångas upp. Vi har även tagit upp vikten av en ordentlig introduktion för nya chefer och medarbetare i Syd. Detta för att förmedla en delaktighet för individen samt en tydlighet vad som förväntas av var och en.

Fordonsparken i Syd är under behov av uppförskning vilket antalet tillbud kopplade till brist på fordon samt trasiga fordon visar. Arbetsgivaren jobbar med frågan i fordonsgruppen för syd och ett flertal nya fordon har beställts.

Intresset för fackliga arbetsmiljöutbildningar är stort och har ökat det senaste året. Vi kommer i Förbundsområde Syd genomföra nästa grundläggande arbetsmiljöutbildning på en dag i mitten av oktober. Utbildningen är öppen för regionen och inbjudan kommer att skickas ut inom kort.

Inflödet i vårt arbetsskadesystem LISA är relativt stort och det ger ett bra och tydligt underlag för oss i Syd styrelsen att jobba med arbetsmiljöfrågor.

I lokalpolisområde Nacka har nära hundra tillbudsansmälningar skrivits av medarbetare och gruppchefer upprättats kopplade till arbetsbelastning och psykosocial arbetsmiljö.

Det lokala huvudskyddsombudet har lyft problematiken till den lokala arbetsgivaren. Partsammansatt arbete pågår i Nacka med olika lösningsfokus för att förbättra situationen.

Antalet tillbud från gruppchefer och förundersökningsledare kopplade till arbetsbelastningen har ökat markant mot tidigare. Detta är en tydlig temperaturmätare avseende det aktuella arbetsmiljöläget.

**Trycket på er medlemmar har under våren varit mycket högt. Vi hoppas att ni nu får en välförtjänt ledighet och kan njuta av sommaren. Arbetsgivaren har mycket att jobba på för att få behålla sina poliser.**

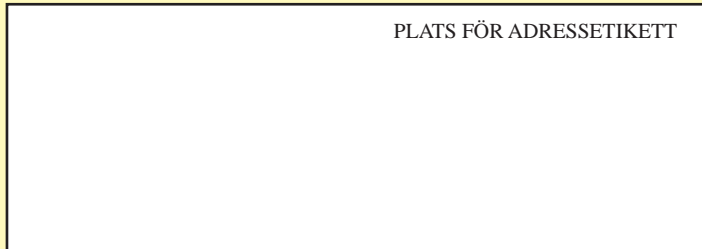
*Carina Bäck Ordförande*

*Robert Brindeby HSO*

Vid obeställbarhet, returnera tidningen till:

Polisförbundet Region Stockholm  
Bergsgatan 23, 1 tr  
112 28 Stockholm

PLATS FÖR ADRESSETIKETT



## DEN FACKKLIGA PROFILEN

**B**lev överraskande tillfrågad om att vara omslagspojke till vår fackliga tidskrift. För mitt inre såg jag en lagom retuscherad bild av en stilig Gustafsson i uniform. Så med sedvanlig avsaknad av konsekvenstänkande tackade jag förbindligt ja till detta smickrande uppdrag.

**M**en, så kom verkligheten i kapp. Som vanligt alldeles försent. En kortare levnadsbeskrivning skulle tecknas och tvivel dök upp om det finns tillräckligt kraftfulla photoshop-verktyg. Febrilt letade jag efter kryphål, och ett litet om än lockande dök upp. Jag gavs möjligheten att själv skiva ned några rader om den unge herr Gustafsson. Med krampande fingrar fattade jag tag i tangentbordet, lade pannan i veck och sökte desperat inspiration. Skriva något om mig själv, var ska jag börja? **Varför inte i början.**

**M**ina Åländska föräldrar flyttade tidigt till Sverige och Södersjukhuset blev mitt första möte med Svensk sjukvård. Där tvingades jag ut i novemberkylan 1968. De första åren bodde vi på Luthens gränd, Södermalm. 1970 flyttade vi ut till det nybyggda Tensta. Invandrad och Järva-fältet, snacka om tidig förortsunge. Efter ett drygt halvår flyttades det igen, denna gång till Norrtälje.

**H**är fick jag motvilligt möta den hänsynslösa supporter-kulturen. Min ömma moder köpte i sann välmäning en mössa med de Åländska färgerna till sin äldste son. Väl i skolan blev jag uppträckt mot en vägg och kallad djurgårdsjäv. Mitt stammande försvarstal att jag inte var djurgårdare utan Ålänning hjälpte föga. Senare har jag påstått tillhöra Hammarby för att jag föddes på söder. I själva verket är jag en sportslig dyslektiker med ringa intresse i bollsportens utövande.

**E**fter fullgjord gymnasieutbildning var det dags för militärtjänst. Vi hade nu blivit svenska medborgare och jag hade tidigt vurmat för det militära. Måhända en revolt mot mina pacifistiska föräldrar. Som liten hade jag tröstat en orolig mormor med att jag skulle bli en tam militär. Så 1988 påbörjades rekryten som militärpolis på K1 i Stockholm. Jag lärde mig rida, behärska diverse vapen och köra motorcykel. Fick vid första beridna högvakten lyssna på Kerstin Dellert som sjöng "Oh Carl Gustav" i Kungsträdgården och jag beslöt mig för att aldrig bli yrkesofficer.



Patrik Gustafsson

**S**å... Vad skulle en något skoltrött ung man företa sig. Av en slump såg jag reklam för polisyrket på en SL-buss. Jag slängde in en ansökan på kul. Det var ju betald utbildning och jag såg det som en liten paus innan kommande högre studier. Januari 1990 började jag på GK1. Mina arbetskamrater har alltid närt en misstanke om att jag kvoterades in på skolan p.g.a. min utländska härkomst. Nu har studieuppehållet varit i sådär 26 år. Men jag har på sätt och vis hållit mitt löfte till mormor.

**T**unnelbanans gång blev mitt andra hem då jag införlivades i F-turen på OT med en tidigare facklig profil, herr Wärn, som yttre befäl. Här gavs jag många möjligheter att agera i supportermiljö och i viss mån reda ut de gamla oförrätterna kring mammas mössa.

**1993** drogs jag in i det militära igen. Där tjänstgjorde jag som militärpolis i den första svenska Bosnienbataljonen, BA01. Jag överlevde, måhända lätt traumatiserad och dysfunktionell. På den tiden höll man ju inte på med sånt trams som debriefing i någon större utstäckning. Där tror jag att Försvarsmakten utvecklats idag.

**V**äl åter i F-turens ömma hand närmade sig nu en omorganisation. När jag kom till OT var vi 180 poliser i 8 turlag med fast lista. Sammanhållningen var stark. Sen kom den förödande närpolisreformen. Sen dess känns det som vi varit i en ständig omorganisation, med försämrade villkor, minskat fackligt inflytande och en åderlätning av den yttre verksamheten.

**Å**r 2000 gick jag sjöpolisutbildningen och var "sommarbarn" där under några år. 2002 lämnade jag även tunnelbanan och började köra radiobil i Roslagen. Jag slapp pendla, vi hade schyssta bilar och fick köra mycket. Jag hade inte varit särskilt länge i Norrtälje innan jag kvaddade min första radiobil i ett olyckligt möte med en älg. Sen dess har jag fortsatt hjälpa den svenska bruttonationalprodukten genom att hyfsat regelbundet förse svensk bilverkstadsnäring med reparationsobjekt. Till mitt försvar var mina första 12 år inom polisen mest spårbundna.

**M**itt civila liv då? Tja, en underbar dotter och som många andra poliser ett kraschat äktenskap i bagaget. Numera sambo med bonusbarn. Bor i villa och har alldeles för många fritidsintresen. Ett vilande flygcertifikat, ägare av en Coronet 24 (modellen användes faktiskt som polisbåt en gång i tiden), dykcertifikat, sportskytt och involverad i diverse obskyra historiska föreningar.

**I**Norrtälje började jag svara som yttre befäl och fick slutligen en fast tjänst fram till den 26:e oktober 2015. Då vi alla fick sparken. Min tjänst som yttre befäl upphörde och jag blev tillförordnad gruppchef istället. Jag har alltid gillat att jobba ute och upplever att ett trovärdigt ledarskap bygger på att arbeta tillsammans med sin personal. Den "nya" gruppchefsrollen tilltalade mig inte och jag klev frivilligt av.

**S**kyddsombud och facklig styrelseledamot blev jag efter ett par år i Roslagen. Vi har genom åren förstärkt skyddsorganisationen i den fackliga världen.

**D**äremot upplever jag att Polismyndigheten har en enorm utvecklingspotential när det gäller ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Klimatet har hårdnat och piskan viner. Vi måste värna om vår rätt att organisera oss. Ibland kan man ju kanske glömma att facket är just vi medlemmar, vi poliser. Med splittrade turlag och en havererad omorganisation är det kanske viktigare än någonsin att vi håller ihop.

**V**i poliser i den tunna blåa linjen.

Med vänliga skyddshälsningar,

Patrik Gustafsson